

IPOTESI DEI PREMI DI RISULTATO ANNO 2024 2025

Le Parti, il giorno 06/11/2024 alle ore 15.00, presso la sede operativa di Amag Ambiente Spa, alla presenza del Presidente dott. Paolo Borbon e delle Segreterie Provinciali di FP CGIL, FIT CISL, ULTRASPORTI, si sono incontrate per definire i premi di risultato degli esercizi 2024 e 2025.

Il premio di risultato sarà pari al 10% dell'EBITDA consuntivo, al netto dei premi di risultato ed eventuali bonus di competenza dell'esercizio (come da nota in calce).

Il valore di accesso al premio di risultato sarà il 70% dell'EBITDA di budget di Amag Ambiente spa dell'esercizio di riferimento. Al di sotto del 70% non sarà riconosciuto alcun premio di risultato.

Le Parti convengono che i premi di risultato saranno determinati per il 50% da un criterio di redditività e per il 50% da un criterio di produttività.

ESERCIZIO 2024: CRITERIO DI REDDITIVITA'

EBITDA CONSUNTIVO $\leq 100\%$ e $> 80\%$ EBITDA CONSUNTIVO

PREMIO = 100%

EBITDA CONSUNTIVO $\leq 80\%$ $\geq 70\%$ EBITDA CONSUNTIVO

PREMIO = 80%

Il Valore dell'EBITDA è così determinato:

DESCRIZIONE DELLE VOCI	Righe del conto economico CEE
Ricavi netti	A1+ A5
Var. rim. Prod., semilavorati e finiti	A2
Variazione dei lavori in corso su ordinazione	A3
Incremento di immobilizzazioni per lavori interni	A4
Valore della produzione	
Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	B6
Servizi	B7
Godimento di beni di terzi	B8
Variazione delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	B11
Valore aggiunto	
Spese per il personale	B9
Margine operativo lordo	
Oneri diversi di gestione	B14
operazioni di rettifica	
EBITDA	

See

[Handwritten signatures]

ESERCIZIO 2025: CRITERIO DI REDDITIVITA'

Sarà applicata la stessa metodologia dell'esercizio 2024.

ESERCIZIO 2024: CRITERIO DI PRODUTTIVITA'

A) Assenze per malattia: peso del 80 %

Percentuale di accesso: uguale o inferiore al 8,50%

Superiore al 8,50%: non sarà erogato.

Si considerano assenze solo le causali di malattia. Si stabilisce inoltre la sotto elencata scala sulla base della quale si andrà a ridurre progressivamente la percentuale di premio in corrispondenza delle fasce di assenza:

Percentuali di assenza	Giorni di malattia
100%	A da 0 a 30 gg
80%	B da 31 a 60 gg
60%	C da 61 a 90 gg
50%	D oltre i 91 gg

La parte di premio o il premio non attribuito alle fasce B, C, D, verrà redistribuito a coloro che appartengono alla fascia A.

B) Grado di soddisfazione del cliente: peso del 10%

Si avrà diritto a tale quota di premio se i reclami che perverranno nell'anno 2024 da parte dei clienti saranno inferiori a quelli relativi all'anno 2023 (n. 131)

C) Provvedimenti disciplinari: peso del 10%

Tutti coloro che nell'esercizio di riferimento saranno stati oggetto di contestazione disciplinare e conseguente applicazione di uno dei seguenti provvedimenti, passati in giudicato anche dopo un eventuale provvedimento di ricorso, l'importo del premio individuale sarà decurtato in base alla tabella sotto indicata:

FASCIA A: nessun provvedimento = 100% del premio relativamente al criterio di produttività

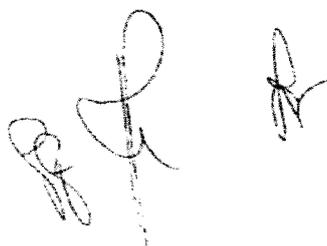
FASCIA B: ore di multa = 50% del premio relativamente al criterio di produttività

FASCIA C: sospensione = 0% del premio relativamente al criterio di produttività

La parte di premio o il premio non attribuito alle fasce B e C verrà redistribuito a coloro che appartengono alla fascia A.

ESERCIZIO 2025: CRITERIO DI PRODUTTIVITA'

See



Sarà applicata la stessa metodologia dell'esercizio anno 2024, con la precisazione che il peso dei singoli criteri sarà definito e sottoscritto entro il mese di febbraio 2025.

CRITERI DI EROGAZIONE

Il premio sarà erogato ai dipendenti con esclusione del personale distaccato all'interno del Gruppo.

Il pagamento avverrà entro il mese di luglio.

Ai lavoratori con contratto di lavoro part time il premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato.

Il premio potrà essere riconosciuto ai lavoratori cessati in corso d'anno per pensionamenti o dimissioni volontarie e ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione che abbiano superato il periodo di prova, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso.

Non spetta il premio a coloro che al momento della sottoscrizione del presente accordo si trovano in aspettativa e/o in permesso non retribuito e a coloro che sono stati licenziati.

WELFARE AZIENDALE

In conformità a quanto previsto dalla Legge 208/2015 e s.m.i., l'Azienda intende offrire al personale, il cui reddito di lavoro dipendente non supera il limite previsto dalla normativa vigente al momento dell'erogazione del premio (Legge 208/2015 e s.m.i.), la possibilità di fruire di un Piano di Welfare Aziendale composto dai servizi individuati dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) in sostituzione di una parte, o di tutto il Premio di Risultato.

La quota convertita a welfare sarà disponibile a partire dal mese di luglio di ciascun anno.

Il piano di welfare avrà durata annuale (01/07 – 30/06) e sarà rinnovato di anno in anno. Oltre tale termine la quota di servizi riferibili a tale periodo sarà automaticamente messa a disposizione all'apertura del successivo piano.

BENEFICI PREVISTI DALLA LEGGE

L'Azienda provvederà al deposito della presente accordo presso la DTL al fine di godere dei benefici previsti dalla normativa vigente, in particolare, l'accesso alla detassazione del premio è subordinata al raggiungimento dei diversi obiettivi, tra loro alternativi di produttività. Pertanto, al raggiungimento incrementale di uno solo di questi si applicherà la detassazione su tutto il premio (rif.to Circolare n. 5/E del 29/03/2018 Agenzia delle entrate).

Le OOSS si riservano di sottoscrivere l'accordo dopo aver ricevuto il mandato dall'assemblea dei lavoratori.

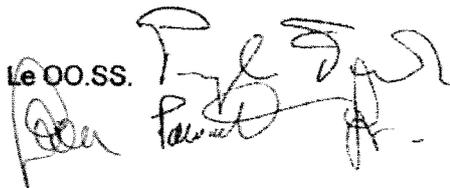
Letto firmato e sottoscritto.

Alessandria, 06/11/2024

L'Azienda



Le OO.SS.



N.B. Per la determinazione dell'EBITDA consuntivo si escluderanno dal costo del lavoro gli ammontari a titolo di premio di risultato e/o i bonus collettivi dell'anno di competenza.



IPOTESI DEI PREMI DI RISULTATO ANNO 2024 2025

Le Parti, il giorno 06/11/2024 alle ore 15.00, presso la sede operativa di Amag Ambiente Spa, alla presenza del Presidente dott. Paolo Borbon e della Segreteria Provinciale Fiadel si sono incontrati per definire i premi di risultato degli esercizi 2024 e 2025.

Il premio di risultato sarà pari al 10% dell'EBITDA consuntivo, al netto dei premi di risultato ed eventuali bonus di competenza dell'esercizio (come da nota in calce).

Il valore di accesso al premio di risultato sarà il 70% dell'EBITDA di budget di Amag Ambiente spa dell'esercizio di riferimento. Al di sotto del 70% non sarà riconosciuto alcun premio di risultato.

Le Parti convengono che i premi di risultato saranno determinati per il 50% da un criterio di redditività e per il 50% da un criterio di produttività.

ESERCIZIO 2024: CRITERIO DI REDDITIVITA'

EBITDA CONSUNTIVO $\leq 100\%$ e $> 80\%$ EBITDA CONSUNTIVO
PREMIO = 100%

EBITDA CONSUNTIVO $\leq 80\%$ $\geq 70\%$ EBITDA CONSUNTIVO
PREMIO = 80%

Il Valore dell'EBITDA è così determinato:

DESCRIZIONE DELLE VOCI	Righe del conto economico CEE
Ricavi netti	A1+ A5
Var. rim. Prod., semilavorati e finiti	A2
Variazione dei lavori in corso su ordinazione	A3
Incremento di immobilizzazioni per lavori interni	A4
Valore della produzione	
Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	B6
Servizi	B7
Godimento di beni di terzi	B8
Variazione delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	B11
Valore aggiunto	
Spese per il personale	B9
Margine operativo lordo	
Oneri diversi di gestione	B14
operazioni di rettifica	
EBITDA	

Circu Vasile

ESERCIZIO 2025: CRITERIO DI REDDITIVITA'

Sarà applicata la stessa metodologia dell'esercizio 2024.

ESERCIZIO 2024: CRITERIO DI PRODUTTIVITA'

A) Assenze per malattia: peso del 80 %

Percentuale di accesso: uguale o inferiore al **8,50%**
Superiore al **8,50%**: non sarà erogato.

Si considerano assenze solo le causali di malattia. Si stabilisce inoltre la sotto elencata scala sulla base della quale si andrà a ridurre progressivamente la percentuale di premio in corrispondenza delle fasce di assenza:

Percentuali di assenza	Giorni di malattia
100%	A da 0 a 30 gg
80%	B da 31 a 60 gg
60%	C da 61 a 90 gg
50%	D oltre i 91 gg

La parte di premio o il premio non attribuito alle fasce B, C, D, verrà redistribuito a coloro che appartengono alla fascia A.

B) Grado di soddisfazione del cliente: peso del 10%

Si avrà diritto a tale quota di premio se i reclami che perverranno nell'anno 2024 da parte dei clienti saranno inferiori a quelli relativi all'anno 2023 (n. 131)

C) Provvedimenti disciplinari: peso del 10%

Tutti coloro che nell'esercizio di riferimento saranno stati oggetto di contestazione disciplinare e conseguente applicazione di uno dei seguenti provvedimenti, passati in giudicato anche dopo un eventuale provvedimento di ricorso, l'importo del premio individuale sarà decurtato in base alla tabella sotto indicata:

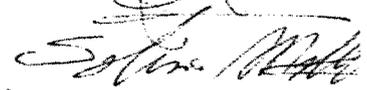
FASCIA A: nessun provvedimento = 100% del premio relativamente al criterio di produttività

FASCIA B: ore di multa = 50% del premio relativamente al criterio di produttività

FASCIA C: sospensione = 0% del premio relativamente al criterio di produttività

La parte di premio o il premio non attribuito alle fasce B e C verrà redistribuito a coloro che appartengono alla fascia A.

ESERCIZIO 2025: CRITERIO DI PRODUTTIVITA'

Cuccu Vasile 
Esterio 
M.A. 

Sarà applicata la stessa metodologia dell'esercizio anno 2024, con la precisazione che il peso dei singoli criteri sarà definito e sottoscritto entro il mese di febbraio 2025.

CRITERI DI EROGAZIONE

Il premio sarà erogato ai dipendenti con esclusione del personale distaccato all'interno del Gruppo.

Il pagamento avverrà entro il mese di luglio.

Ai lavoratori con contratto di lavoro part time il premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato.

Il premio potrà essere riconosciuto ai lavoratori cessati in corso d'anno per pensionamenti o dimissioni volontarie e ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione che abbiano superato il periodo di prova, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso.

Non spetta il premio a coloro che al momento della sottoscrizione del presente accordo si trovano in aspettativa e/o in permesso non retribuito e a coloro che sono stati licenziati.

WELFARE AZIENDALE

In conformità a quanto previsto dalla Legge 208/2015 e s.m.i., l'Azienda intende offrire al personale, il cui reddito di lavoro dipendente non supera il limite previsto dalla normativa vigente al momento dell'erogazione del premio (Legge 208/2015 e s.m.i.), la possibilità di fruire di un Piano di Welfare Aziendale composto dai servizi individuati dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) in sostituzione di una parte, o di tutto il Premio di Risultato.

La quota convertita a welfare sarà disponibile a partire dal mese di luglio di ciascun anno.

Il piano di welfare avrà durata annuale (01/07 – 30/06) e sarà rinnovato di anno in anno. Oltre tale termine la quota di servizi riferibili a tale periodo sarà automaticamente messa a disposizione all'apertura del successivo piano.

BENEFICI PREVISTI DALLA LEGGE

L'Azienda provvederà al deposito della presente accordo presso la DTL al fine di godere dei benefici previsti dalla normativa vigente, in particolare, l'accesso alla detassazione del premio è subordinata al raggiungimento dei diversi obiettivi, tra loro alternativi di produttività. Pertanto, al raggiungimento incrementale di uno solo di questi si applicherà la detassazione su tutto il premio (rif.to Circolare n. 5/E del 29/03/2018 Agenzia delle entrate).

La Fiadel si riserva di sottoscrivere l'accordo dopo aver ricevuto il mandato dall'assemblea dei lavoratori.

Letto firmato e sottoscritto.

Alessandria, 06/11/2024

L'Azienda



La Fiadel



N.B. Per la determinazione dell'EBITDA consuntivo si escluderanno dal costo del lavoro gli ammontari a titolo di premio di risultato e/o i bonus collettivi dell'anno di competenza.

Cucchi Vesile 