

IPOTESI DI ACCORDO – PREMIO DI RISULTATO TRIENNIO 2024 - 2026

In data 26 febbraio 2024

presso la sede di CAP Holding S.p.A. Via Rimini 38 – Milano, si sono incontrate per discutere ed approfondire il rinnovo del Premio di Risultato per il triennio 2024/2026:

- le società del Gruppo CAP – CAP Holding S.p.A. e CAP Evolution S.r.l. – entrambe rappresentate dalla dr.ssa Gabriella Motta Direttore Risorse Umane, Organizzazione e People Development, coadiuvati da Valentina Pieri e Cristina Di Pasqua;
- la R.S.U. di Gruppo CAP,

PREMESSO CHE

- Cap Holding S.p.A. – affidataria della gestione del Servizio Idrico Integrato da parte dell'ATO (Ambito Territoriale Ottimale) della Città Metropolitana di Milano, opera nell'ambito del territorio di competenza anche tramite la società CAP Evolution S.r.l., partecipata al 100% da Cap Holding S.p.A.;
- Con verbali di incontro del 17/02/2023 e del 07/06/2023 le parti hanno esperito la procedura di cui all'art. 47 della Legge n. 428/1990 e ss.mm.ii afferente al trasferimento da CAP Evolution S.r.l. a CAP Holding S.p.A. del ramo d'azienda "Acquedotto – Fognatura e attività correlate" con decorrenza 01/01/2024;
- CAP Holding S.p.A., anche a seguito del trasferimento del ramo d'azienda delle attività di acquedotto e fognatura del gennaio 2024, punterà sempre più ad ottimizzare le attività legate al SII per continuare a garantire un servizio di eccellenza all'utenza, oltre che svolgere un ruolo di indirizzo e controllo;
- Amiacque, che dal 01/01/2024 cambierà la sua denominazione in CAP Evolution S.r.l., concentrerà e specializzerà la propria attività sia in settori tradizionali, quali la depurazione e lo sviluppo energetico, sia in nuovi settori (come, ad esempio, la gestione dei rifiuti) al fine di aumentare il valore competitivo fino ad oggi dimostrato dal Gruppo
- Gruppo CAP ha adottato un Piano di sostenibilità ed un Piano Industriale strettamente connessi tra loro. Per questo si intende puntare sempre più su una stretta sinergia tra crescita sostenibile del Gruppo e consolidamento di business competitivi.

Con la nuova struttura di Premio di Risultato si punta:

- o a rafforzare il collegamento tra gli Obiettivi di Gruppo e di Direzione, gli Obiettivi del Piano Industriale e Obiettivi del Piano di Sostenibilità;
- o a fluidificare la gestione del Premio e a rafforzare la consapevolezza del contributo delle persone al raggiungimento degli Obiettivi del Gruppo e di Direzione puntando a SEMPLIFICARE, SENSIBILIZZARE e FARE SQUADRA.

In coerenza con le previsioni del CCNL Gas Acqua le Parti ribadiscono che lo strumento del Premio di Risultato deve avere la finalità di coinvolgimento-partecipazione al miglioramento continuo dell'Azienda nonché al raggiungimento degli obiettivi strategici.

TUTTO CIO' PREMESSO

Le Parti si incontreranno annualmente sia per la condivisione dell'andamento della nuova struttura di Premio di Risultato che per il monitoraggio della semplificazione degli obiettivi.

A. OBIETTIVI di GRUPPO (peso ponderale 50%)

Il Gruppo CAP definisce almeno un obiettivo per ciascuna delle Tre Aree Tematiche. La definizione di questi obiettivi varia di anno in anno, con un massimo di 5 obiettivi per anno.

Il peso ponderale complessivo degli obiettivi di Gruppo è pari al 50%.

B. OBIETTIVI DI DIREZIONE (peso ponderale 50%)

Sono gli obiettivi delle singole Direzioni e sono individuati in coerenza con le priorità aziendali, sono inoltre riconducibili a una delle Tre Aree Tematiche sopra indicate e in coerenza con il Piano di Sostenibilità, il Piano Industriale e i progetti strategici del Gruppo (es. Enterprise Risk Management).

La struttura del Premio mira a promuovere la collaborazione a tutti i livelli, poiché richiede che ciascuna Direzione contribuisca in modo proporzionale al raggiungimento degli Obiettivi di Gruppo, oltre a perseguire gli obiettivi specifici di ciascuna Direzione.

Gli obiettivi delle Direzioni sono individuati in base e tre linee guida:

- **SEMPLIFICARE:** attraverso l'individuazione di KPI (Key Performance Indicator, insieme di Indicatori Chiave di Prestazione aziendale) misurabili oltre che con la definizione di obiettivi che garantiscano il coinvolgimento di tutte le persone del Gruppo prestando attenzione a mantenere una proporzione tra il personale presente in ciascuna Direzione e il numero di obiettivi posti dalla stessa.
- **SENSIBILIZZARE:** motivando il personale a mantenere performance elevate e a creare una maggiore sinergia oltre che una gestione collaborativa con gli obiettivi posti dal Piano di Sostenibilità e con le azioni di mitigazione individuate dal progetto ERM¹ (Enterprise Risk Management) in quanto attività necessarie per la mitigazione dei rischi considerati elevati per il Gruppo;
- **FARE SQUADRA:** individuando attività trasversali tra le diverse direzioni.

Il peso ponderale degli obiettivi di Direzione è pari al 50%.

3. VALORI DEL PREMIO

Come valore economico base del Premio si prenderà quale riferimento di partenza il valore definito per l'anno 2023, come da Tabella A qui riportata:

¹ È l'insieme della cultura, delle capacità, delle competenze e delle prassi aziendali, integrate nei processi di definizione ed esecuzione delle strategie, su cui un'organizzazione fa affidamento per identificare, valutare e gestire i rischi e le opportunità di business, con la finalità ultima di favorire la creazione e protezione del valore aziendale

Gruppo CAP
CH M
H
A
B
D
E

Opu

liv	parametro	coefficiente	premio anno 2024
2	111,15	1,25	1.696,69
3	122,95	1,15	1.871,87
4	131,42	1,07	1.998,52
5	139,96	1,00	2.125,00
6	153,69	0,98	2.357,80
7	167,5	0,95	2.590,56
8	181,29	0,93	2.823,32
Quadro	200,74	0,90	3.155,97

Su questi valori sarà calcolato il Premio di Risultato sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi di Gruppo e di Direzione ed in base ai criteri di cui al successivo punto 4.

Come condizione di miglior favore e di incremento economico, viene introdotto il meccanismo dell'over performance sull'obiettivo di Gruppo riconducibile all'Area Tematica "PERFORMANCE ECONOMICO FINANZIARIE".

Obiettivi di riferimento: EBIDTA (margine operativo lordo prima degli interessi finanziari, delle imposte, degli ammortamenti e delle svalutazioni)

Condizione: incremento del valore target, stabilito come da piano obiettivi, tra una soglia minima dell'+ 0.5% ed una massima del +1%.

Quota distribuibile: 10% netto dell'incremento del valore target all'interno dell'intervallo sopra stabilito.

Esempio (Stimando 918 aventi diritto):

Target	Over 0,5%	Over 1%
	0,5%	1%
113.200.000,00	113.766.000	114.332.000
DELTA lordo	566.000	1.132.000
COSTO Lordo DISTRIBUIBILE	56.600	113.200
DISTRIBUIBILE NETTO ONERI	28.300	56.600
pro capite	30,83	61,66

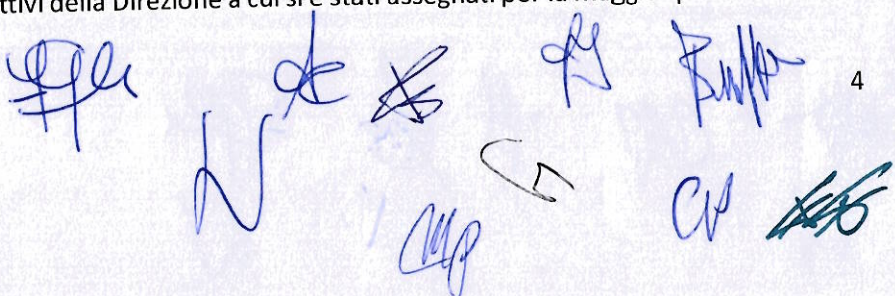
Resta ferma l'erogazione aggiuntiva rispetto a quanto previsto dal presente accordo di quanto definito dal CCNL 30.09.2022 quale Ammontare Retributivo Annuo di Produttività (ARAP).

4. MODALITA' DI EROGAZIONE

Il Premio di Risultato verrà erogato - ai dipendenti che risultano in forza all'atto di erogazione del Premio - con la tempistica di cui al punto 1) - con le seguenti modalità:

- Nel caso di assunzione e cessazione in corso di anno la maturazione del premio sarà proporzionale ai mesi di lavoro prestato. L'anzianità minima prevista è di 3 mesi;
- Nel caso di passaggio di livello in corso d'anno, il premio sarà erogato pro quota in base al livello di inquadramento mantenuto per la maggior parte dell'anno (e comunque a quello che risulta assegnato al 31.07 dell'anno di riferimento). La retribuzione di riferimento sarà quella al 31.12 dell'anno di riferimento;
- Nel caso di cambio di Direzione durante l'anno, il premio verrà erogato in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi della Direzione a cui si è stati assegnati per la maggior parte dell'anno.

Que



In ogni caso, verrà considerata la Direzione a cui si risulta assegnati al 31 luglio dell'anno di riferimento.

- d) per i dipendenti con rapporto di lavoro part-time il valore del premio è proporzionato in base all'orario di lavoro effettivo.

Nessun premio verrà riconosciuto ai dipendenti per i quali prima della data di erogazione del Premio sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa.

Per le persone il cui rapporto di lavoro dovesse risolversi, per motivi diversi dalla giusta causa, prima della data di erogazione del Premio dell'anno di riferimento, lo stesso verrà erogato sotto forma di UT, pro-rata, e in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi dell'anno precedente (di Gruppo e della Direzione di appartenenza). Non vi sarà erogazione delle quote di over performance di cui al punto 3.

5. VARIABILITA' DEL PREMIO

Il Premio di risultato del Gruppo CAP ha natura variabile in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi definiti e al loro peso ponderale.

Il premio si intenderà distribuibile:

- con un raggiungimento complessivo non inferiore al 60% degli obiettivi di Gruppo + Obiettivi di Direzione di riferimento, di cui almeno il 30% per gli obiettivi di gruppo per i dipendenti con livello dal 1° all' 8°.
- con un raggiungimento complessivo non inferiore al 65% degli obiettivi di gruppo + Obiettivi di Direzione di riferimento, di cui almeno il 30% per gli obiettivi di Gruppo per i dipendenti con qualifica di quadro.

Al fine di rafforzare una logica premiante bilanciandola con un principio di equità, si stabilisce che l'ammontare del premio spettante ad ogni singola persona sarà rideterminato in relazione al seguente sistema di variabilità individuale:

A) Presenza in servizio (ore lavorate/ ore lavorative)

In caso di percentuale individuale di presenza in servizio (ore lavorate/ore lavorative) inferiore al 97% la quota individuale di premio spettante verrà decurtata in modo direttamente proporzionale alle ore di effettiva assenza (per finalità di calcolo si precisa che si procederà ad arrotondare alla seconda cifra decimale).

Per ore lavorate si intendono le ore lavorative dedotte le assenze (escluse le assenze per infortuni sul lavoro, ferie, ex festività, permessi sindacali, assemblee sindacali, ricoveri ospedalieri, permessi medici, permessi per donazione sangue, astensione obbligatoria per maternità, riposi giornalieri di due ore utilizzati dalle madri o dai padri nel primo anno di vita del bambino (allattamento), permessi non retribuiti per malattia figlio, permessi previsti dall'art. 33 commi 2,3 e 6 della Legge 104/1992 e dalla Legge 119 e i giorni di malattia immediatamente successivi ai ricoveri ospedalieri nel limite di 5 giorni per ogni evento, permessi maggiori prestazioni, permessi per attività di volontariato aziendale, permessi lutto/grave infermità.

Per ore lavorative si intendono le ore contrattuali dedotte le festività infrasettimanali e le semi-festività.

Non ci sarà erogazione di Premio per ore di presenza in servizio su base annua complessivamente pari o inferiore a 3 mesi (ai fine del calcolo si precisa che un mese equivale alle ore lavorative dell'anno diviso 12).

Bulla
M
S
G
N
P
5
P

B) Elementi sanzionatori

Il Premio Individuale complessivo spettante verrà decurtato di una percentuale pari al 5% qualora alla persona interessata sia stata comminata nell'anno di riferimento una sanzione disciplinare superiore al richiamo scritto per addebiti attinenti alla produttività ed alla sicurezza sul lavoro, anche se applicata nell'anno successivo.

Tale percentuale viene elevata di 2 punti percentuali per ogni successiva sanzione superiore al richiamo scritto per addebiti attinenti alla produttività ed alla sicurezza sul lavoro comminata nello stesso anno di riferimento, anche se applicata nell'anno successivo.

La penalità viene azzerata all'inizio di ogni anno solare.

Tutto quanto sopra porta alla definizione del seguente metodo di calcolo (base 5 livello, personale full time, in forza per 12 mesi):

Livello 5,00
PdR (da accordo di Sindacale) 2.125,00

PdR da erogare (2.125*95%*94%)	Presenza in servizio	Impiego full time	Mesi di servizio	Obiettivo di Gruppo	Obiettivo di direzione	% Totale Gruppo-Direzione
1.897,63	95%	100	12	49%	45%	94%

6. Personale direttivo

a) Personale inquadrato ai livelli 7-8

Per il personale inquadrato ai livelli 7° e 8° è fatta salva la facoltà dell'Azienda di prevedere, tramite una politica aziendale individuale incentivante, un MBO aggiuntivo al Premio di Risultato come definito nella tabella di cui al punto 3.

Il riconoscimento dell'MBO individuale è legato agli Obiettivi di Direzione ai quali, per ruolo e responsabilità, il personale coinvolto concorre in via prevalente.

Per il personale interessato dal suddetto sistema di incentivazione individuale, la variabilità dell'MBO viene realizzata attraverso l'esito della valutazione sulle prestazioni e competenze ritenute qualificanti aziendalmente (*).

Il calcolo dell'MBO avverrà come da esempio che segue:

Livello 8,00
RAL 40.000,00
PdR (da accordo Sindacale) 2.823,00
MBO 10% teorico 4.000,00
MBO 10% (al netto del PdR: 4.000-2.823) 1.177,00

PdR da erogare (2.823*95%*94%)	Presenza in servizio	Impiego full time	Mesi di servizio	Obiettivo di Gruppo	Obiettivo di direzione	% Totale Gruppo-Direzione
2.520,94	95%	100	12	49%	45%	94%

MBO da erogare (1.177*94%*100%)	Presenza in servizio	Impiego full time	Mesi di servizio	Obiettivo di Gruppo	Obiettivo di direzione	% Totale Gruppo-Direzione	voto performance	% performance
1.106,38	95%	100	12	49%	45%	94%	4,5	100%

(*) La scala di valutazione inserita fa riferimento al sistema di valutazione delle performance attualmente adottato dalle società di Gruppo CAP ed ha validità sino all'eventuale revisione del sistema delle performance

% valutazioni	voto performance
100%	4,3 - 5,00
90%	3,5 - 4,2
80%	2,6 - 3,4
70%	1,8 - 2,5
0%	1,0 - 1,7

b) Personale inquadrato a livello Quadri

Per il personale inquadrato al livello Quadro è fatta salva la facoltà dell'Azienda di prevedere, tramite una politica aziendale individuale incentivante, un MBO aggiuntivo al Premio di Risultato come definito nella tabella di cui al punto 3.

Il riconoscimento dell'MBO individuale, assegnato ad inizio anno, è legato ad un Obiettivo Individuale legato a progetti ritenuti strategici per l'anno di riferimento.

Per il personale interessato dal suddetto sistema di incentivazione individuale, la variabilità dell'MBO viene realizzata altresì attraverso l'esito della valutazione sulle prestazioni e competenze ritenute qualificanti aziendali. (*)

Il calcolo dell'MBO avviene come da esempio che segue:

Livello	Q
RAL	50.000,00
PdR (da accordo Sindacale)	3.155,00
MBO 12% teorico	6.000,00
MBO 10% (al netto del PdR)	2.845,00

PdR da erogare (3.155*95%*94%)	Presenza in servizio	Impiego full time	Mesi di servizio	Obiettivo di Gruppo	Obiettivo di direzione	% Totale Gruppo-Direzione
2.817,42	95%	100	12	49%	45%	94%

MBO da erogare (2.845*94%*100%)	Presenza in servizio	Impiego full time	Mesi di servizio	Obiettivo di Gruppo	Obiettivo di direzione	% Totale Gruppo-Direzione	voto performance	% performance
2.674,30	95%	100	12	49%	45%	94%	4,5	100%

(*) La scala di valutazione inserita fa riferimento al sistema di valutazione delle performance attualmente adottato dalle società di Gruppo CAP ed ha validità sino all'eventuale revisione del sistema delle performance

% valutazioni	voto performance
100%	4,3 - 5,00
90%	3,5 - 4,2
80%	2,6 - 3,4
70%	1,8 - 2,5
0%	1,0 - 1,7

In riferimento alle politiche di incentivazione variabile dei livelli direttivi, ferma restando la discrezionalità di assegnazione, l'Azienda applicherà criteri di omogeneità anche con riferimento ai livelli/responsabilità dei ruoli.

Le Parti si incontreranno entro l'anno per confrontarsi sui possibili strumenti che consentano di determinare criteri di oggettivazione delle percentuali di incentivazione.

7. INFORMAZIONE E MONITORAGGIO

All'atto della definizione degli obiettivi per l'anno successivo le Parti confermano il sistema di coinvolgimento preventivo delle persone attraverso uno specifico incontro con le RSU da tenersi, di norma, entro il mese di gennaio nel corso del quale verranno illustrati gli obiettivi dell'anno di competenza.

Per l'anno 2024, anno di avvio del nuovo impianto di Premio, la presentazione avverrà nel corso del mese di febbraio.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

Successivamente il piano obiettivi annuale verrà illustrato da parte di Direttori/Responsabili a tutto il personale entro il mese di febbraio (marzo per il 2024). L'incontro sarà utile sia ai fini di una comunicazione condivisa in merito agli obiettivi di direzione definiti annualmente, che ai fini della condivisione delle azioni utili e necessarie per il raggiungimento degli obiettivi stessi.

La Direzione Risorse Umane aggiornerà la Rsu sulla programmazione degli incontri presso le diverse Direzioni.

Le parti condividono l'importanza di definire percorsi di condivisione e informazione del personale rispetto a temi strategici collegati al piano obiettivi (Piano Industriale, Piano di Sostenibilità, ERM).

Le parti confermano inoltre il sistema di informazione e monitoraggio degli obiettivi da realizzarsi attraverso specifici incontri trimestrali sia con la RSU che all'interno delle singole Direzioni (cd. CHECK POINT).

Gli incontri, da tenersi entro 45 giorni dalla scadenza del trimestre, sono finalizzati ad illustrare l'andamento del piano obiettivi, nonché l'andamento degli incontri informativi di direzione per i quali verrà predisposto un documento informativo standard utile a facilitarne la comunicazione.

Le parti si incontreranno entro la fine del 2024 per un confronto sul sistema di monitoraggio al fine di valutarne gli eventuali interventi correttivi, qualora necessari.

Qualora, in fase di monitoraggio, uno dei target dovesse risultare impossibile da raggiungere per cause di forza maggiore, il Gruppo si impegna a valutare la ridefinizione del target e/o la sua integrazione o modificazione, fermo restando la cifra erogabile del premio.

In caso di sostanziali modifiche normative e societarie le parti si danno atto di valutarne l'impatto sul presente accordo.

8. WELFARE AZIENDALE e FLEXIBLE BENEFIT

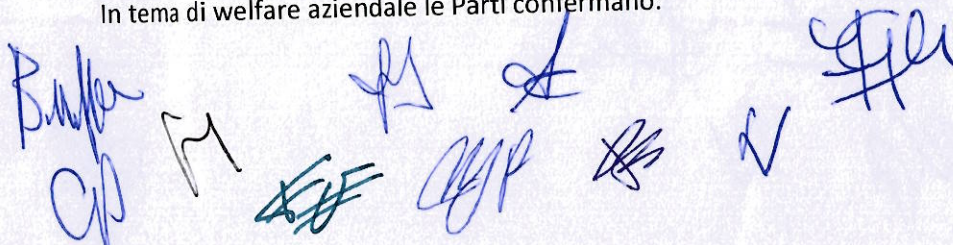
Nell'ambito dello scenario di riferimento le Parti confermano di riconoscere nelle politiche di welfare aziendale un fondamentale strumento per favorire la produttività del lavoro e la conciliazione casa - lavoro. A tale scopo Le Parti con il presente Accordo sul Premio di Risultato intendono nuovamente promuovere e normare ai sensi della Legge 208/2015, art. 1 comma 184 e s.m. la possibilità per ogni persona di scegliere se convertire, in tutto o in parte, l'erogazione del Premio di Risultato nelle forme di cui agli artt. 51 e 100 del TUIR (D.P.R. 917/1986).

L'Azienda, inoltre, a fronte del trattamento fiscale di maggior favore connesso alla scelta del dipendente di destinare parte del Premio di Risultato a Welfare, integrerà l'importo destinato con una quota aggiuntiva pari al 10% dello stesso.

In un'ottica di monitoraggio e sviluppo del welfare aziendale le Parti condividono di mantenere istituito il gruppo di lavoro (tavolo Welfare) finalizzato a monitorare ed analizzare le modalità di fruizione dei servizi di welfare aziendale presenti nel GRUPPO CAP, nonché garantirne un'adeguata informazione e comunicazione ai dipendenti in un'ottica di miglioramento continuo della cultura di welfare.

Il tavolo Welfare garantirà una puntuale informazione, a tutte le persone del Gruppo CAP, sulle attività di volta in volta intraprese.

In tema di welfare aziendale le Parti confermano:



A) Conto Welfare ON TOP

Gruppo CAP riconosce ad ogni dipendente in forza nel mese di gennaio dell'anno di riferimento l'importo di Euro 240,00 all'anno ai sensi degli artt. 51 e 100 TUIR che andranno a caricare il conto Welfare.

Tale importo potrà essere utilizzato per le finalità di cui ai suddetti artt. 51 e 100 TUIR e dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

B) Assistenza Sanitaria Integrativa

Le Parti – nel riconoscere il valore dell'assistenza sanitaria quale strumento integrativo e complementare per la tutela della salute – confermano la volontà di prevedere le forme di Assistenza sanitaria oggi in essere a favore delle persone di Gruppo CAP. Secondo quanto previsto dall'accordo del 23/09/2023 le parti definiscono qui che il risparmio economico derivante dal ribasso offerto in sede di aggiudicazione per il servizio in oggetto, sarà interamente destinato all'incremento della base di premio per il triennio di vigenza del presente accordo.

La quantificazione dell'incremento verrà definita successivamente alla chiusura della procedura di gara ad evidenza pubblica che si concluderà entro il mese di febbraio 2024.

9. DECORRENZA E DURATA

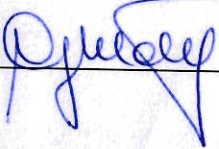
Il presente Accordo decorre dal 01 Gennaio 2024 e ha validità fino al 31 Dicembre 2026.

Le Parti si danno atto che a valle delle assemblee del personale si procederà alla ratifica del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

Per il GRUPPO CAP

dr.ssa Gabriella Motta - Direttore Risorse Umane, Organizzazione e People Development



Le RSU Gruppo CAP

