

IPOTESI DI ACCORDO

Premio di Risultato 2025

Il giorno 30 luglio 2025, presso la sede di Valore Città AMCPS Srl, si sono incontrati:

- **VALORE CITTA' AMCPS Srl** – di seguito per brevità denominata la Società o AMCPS – rappresentata dall'Amministratore Unico sig. Angelo Guzzo, dal Direttore AMCPS ing. Andrea Negrin e dal Direttore amministrativo dott. Andrea Pellattiero;
- Le **Organizzazioni Sindacali**:
 - FILCTEM CGIL nella persona di Andrea Lovisetto;
 - FEMCA CISL nella persona di Fabio Dal Cortivo;
 - UILTEC UIL nella persona di Lucia Perina;
- La **RSU Aziendale**;

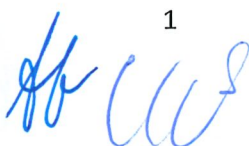
di seguito congiuntamente denominati anche le **Parti**.

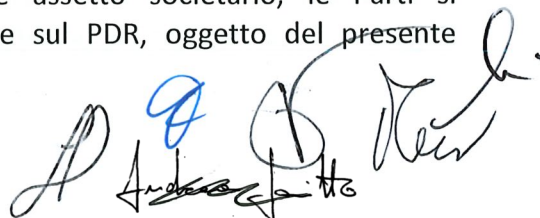
Premesso che:

- a) Le Parti riconoscono la necessità di proseguire un costruttivo sistema di relazioni industriali che continui a motivare tutti i lavoratori alla condivisione ed al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- b) Le Parti intendono garantire un sistema di valorizzazione delle competenze e, parimenti, promuovere un maggior livello di responsabilità del personale, con particolare riferimento agli aspetti attinenti la produttività, la redditività, la qualità, l'efficienza e l'innovazione oltre che la professionalità;
- c) È intenzione delle Parti, tenendo conto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, sottoscrivere un accordo che venga a regolamentare i profili retributivi rientranti nel concetto di retribuzione di produttività in conformità con quanto previsto dalla l. n. 208/2015 nell'art. 1, commi da 182 a 190, e che permetta, ai lavoratori in possesso dei requisiti reddituali richiesti dalla vigente normativa, di poter accedere al cd. regime della "detassazione" sulle voci retributive erogate nell'ambito della "retribuzione di produttività".

Tutto ciò premesso, le Parti:

- 1) Convengono sulla durata annuale del Premio di Risultato come definito nel presente accordo e, in particolare, sugli obiettivi concernenti l'anno di riferimento 2025 con erogazione nel 2026;
- 2) Condividono gli obiettivi *infra* riportati che orientano il sistema incentivante/premiante relativamente ai risultati degli anni 2025 riguardanti il personale appartenente a AMCPS cui si applicano i CCNL "Utilitalia Gas-Acqua" ed "Edilizia Industria". Gli obiettivi di produttività e di qualità sono dettagliati a seguire;
- 3) Convengono che, qualora dovesse mutare l'attuale assetto societario, le Parti si incontreranno per un esame delle eventuali ricadute sul PDR, oggetto del presente

1




accordo, senza oneri o vantaggi reciproci aggiuntivi. Le Parti convengono altresì di attuare una verifica finalizzata ad esaminare l'eventuale sussistenza di fatti eccezionali – fattori esogeni – che abbiano reso o rendano impossibile il raggiungimento di uno o più obiettivi. In tal caso, l'obiettivo in questione, a seconda se sia ancora possibile formulare nuove ipotesi o meno, potrà essere ridefinito, eliminato o sostituito con altro obiettivo o non considerato per la determinazione del Premio di Risultato;

- 4) Si danno atto che il PDR previsto dal presente accordo, per propria funzione e natura, trova disciplina di maturazione, spettanza ed erogazione esclusivamente nel presente accordo, fermi restando i vigenti CCNL "Utilitalia Gas-Acqua" ed "Edilizia Industria";
- 5) Si danno altresì atto che il presente accordo definisce compiutamente quanto previsto dalle norme contrattuali e che, fino al 31 dicembre 2025, nessun altro onere economico potrà essere posto a carico dell'Azienda per effetto di contrattazione integrativa premiale di risultato;
- 6) Convengono che la validità della presente Ipotesi di Accordo è subordinata, per AMCPS, all'approvazione da parte dell'Organo Amministrativo e, per le Organizzazioni Sindacali, all'approvazione dell'Assemblea dei lavoratori;
- 7) Confermano di prevedere, in occasione della costituenda "Commissione PDR", almeno una verifica preventiva per monitorare lo stato di raggiungimento degli obiettivi di cui al presente accordo. Le Parti convengono altresì di attuare la verifica anche finalizzata ad esaminare l'eventuale sussistenza di fatti eccezionali – fattori esogeni – che abbiano reso o rendano impossibile il raggiungimento di uno o più obiettivi. In tal caso, gli obiettivi in questione, a seconda se sia ancora possibile formulare nuove ipotesi o meno, così come gli obiettivi 2025, potranno essere ridefiniti, eliminati o sostituiti con altri obiettivi o non considerati per la determinazione del Premio di Risultato.

PREMESSE

Valore Città AMCPS Srl, in attuazione agli indirizzi previsti dalla relazione sulla sostenibilità economico-finanziaria della società *in house* approvata con Delibera di C.C. del 52 del 12/11/2020, si è posta l'obiettivo di continuare a perseguire una strategia industriale improntata allo sviluppo ed al consolidamento patrimoniale, economico e finanziario.

Particolare attenzione continua a meritare il sistema di responsabilizzazione interna e di orientamento al miglioramento continuo, per un incremento di efficienza ed efficacia produttiva e di servizio ai Clienti.

I criteri definiti vogliono legare i riconoscimenti economici ai risultati aziendali nonché all'impegno profuso.

I trattamenti economici sono correlati al conseguimento di obiettivi di redditività, di produttività e di qualità.

Pertanto, elemento indispensabile, condizionante l'erogazione o meno del Premio, sono il conseguimento dell'utile netto di bilancio della Società.

Il riconoscimento del Premio, una volta realizzata tale condizione, dipenderà dal conseguimento degli obiettivi di redditività, produttività e di qualità.

 2

Il valore percentuale complessivo parametri produttività, qualità, efficienza e innovazione corrisponde al 60% del valore totale del Premio.

MODALITA' DI CALCOLO

Importo:

L'importo del PDR per l'anno di riferimento 2025, in conformità e nel limite di spesa previsto in budget, viene stabilito nel valore monetario omnicomprensivo totale di euro lordi milleseicentoquaranta (1.640//00).

Tale cifra si riferisce al 3° livello "Gas-Acqua" ed al 2° livello "Edilizia Industria" e verrà riparametrata ai diversi livelli contrattuali.

Resta fermo quanto previsto dai rinnovi contrattuali nazionali.

Beneficiari:

Hanno diritto al PDR i dipendenti regolati dai CCNL "Gas-Acqua" ed "Edilizia Industria" che risultino in forza per almeno sei mesi in ciascun anno di riferimento. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero. Non avranno diritto al premio i dipendenti in prova, quelli non confermati allo scadere del periodo di prova e coloro che vengono licenziati per giusta causa.

Il PDR è collegato alla presenza in servizio dei singoli lavoratori nel corso di ciascun anno di riferimento e viene quindi ridotto in proporzione alle assenze riscontrate.

Sono equiparate alla presenza in servizio le assenze per infortunio sul lavoro, ferie, permessi sindacali, permessi per donazione sangue o midollo, ricoveri ospedalieri, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, congedi matrimoniali, riposi e permessi compensativi, assenze ai sensi della L. n. 104/1992, assenze legate a periodi di malattia/quarantena dovuti a contagio/potenziale contagio da covid-19, assenza per adesione scioperi indetti dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo, assenze per congedo parentale.

A coloro che sono incorsi nei seguenti provvedimenti disciplinari verrà decurtato il PDR come segue:

- riduzione del 30% per sospensioni da 4 a 6 giorni per singolo provvedimento;
- riduzione del 60% per sospensioni da 7 a 10 giorni per singolo provvedimento.

Sono altresì esclusi dal PDR coloro che siano incorsi in una delle seguenti sanzioni contrattuali:

- licenziamento con indennità sostitutiva del periodo di preavviso;
- licenziamento senza indennità sostitutiva del periodo di preavviso.

Nell'ipotesi in cui il provvedimento disciplinare venga annullato e/o modificato, la parte di PDR trattenuta verrà riconosciuta.

Le ulteriori modalità di corresponsione del PDR sono le seguenti:

- il PDR viene erogato al personale che abbia prestato servizio per almeno sei mesi nel corso dell'anno di riferimento – in difetto nessuna quota di premio sarà dovuta salvo l'eccezione

4


Viene stipulato il presente accordo, per l'anno 2025 ai sensi e per gli effetti del CCNL "Utilitalia Gas-Acqua" ed "Edilizia Industria", secondo le modalità, termini e conseguenze che da essi ne derivano.

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI REDDITIVITA', DI PRODUTTIVITA' E DI QUALITA'

Gli obiettivi di redditività, di produttività e di qualità da perseguire nel 2025 sono orientati alla realizzazione delle linee di sviluppo e razionalizzazione contenute nella relazione sulla sostenibilità economico-finanziaria della società *in house* approvata con Delibera di C.C. del 52 del 12/11/2020 come definite e articolate nei budget di ogni centro di costo aziendale.

La possibilità di riconoscimento del Premio dipenderà dal conseguimento degli obiettivi di redditività, di produttività e di qualità.

Il Premio di Risultato annuale, pertanto, per i dipendenti di AMCPS sarà correlato:

- a) per il 40% al parametro di redditività;
- b) per il 60% al parametro di produttività e di qualità, ed in particolare ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti/obiettivi come specificati di seguito.

PARAMETRO DI REDDITIVITA'

Richiamata la necessità di registrare un risultato finale positivo, il parametro di Redditività si intende raggiunto qualora l'utile ante imposte di Valore Città AMCPS Srl relativo all'anno 2025 sia maggiore all'utile ante imposte di Valore Città AMCPS Srl relativo al risultato 2024.

L'utile ante imposte, così come risultante dal bilancio consuntivo, deve essere considerato al netto di eventuali fattori esogeni non prevedibili, dovuti ad eventuali scelte industriali/organizzative finalizzate a garantire il pubblico servizio. In tale ipotesi l'utile ante imposte sarà normalizzato a parità di condizioni senza considerare la variazione rispetto agli anni precedenti.

L'utile ante imposte 2025, quale parametro di confronto, è da considerarsi congruo ai fini dell'attuale normativa in materia di detassazione.

Fermo restando quanto sopra qualora l'utile ante imposte di AMCPS Srl 2025 fosse inferiore o uguale all'utile ante imposte 2024 in un intervallo compreso tra il 90,1% ed il 100%, il premio verrà erogato proporzionalmente secondo il criterio dell'interpolazione lineare. In corrispondenza di un valore inferiore o uguale al 90% il parametro di redditività si considera non raggiunto.

PARAMETRI DI PRODUTTIVITÀ, QUALITÀ, EFFICIENZA E INNOVAZIONE

Gli obiettivi di produttività, qualità, efficienza e innovazione coincidono con la realizzazione degli obiettivi/progetti previsti nel presente documento e riferiti al 2025 (si precisa che gli obiettivi relativi all'anno 2025, previsti dal presente accordo, potranno essere rivisti tra le Parti entro il primo semestre dell'anno 2025 alla luce delle esigenze derivanti anche dalle richieste del Socio Unico ovvero il Comune di Vicenza).

I progetti/obiettivi riguardano il miglioramento di attività ovvero l'efficientamento e il miglioramento della qualità e della produttività del servizio reso.

A ciascun progetto/obiettivo viene attribuito un valore percentuale in ragione del raggiungimento dello stesso da parte di ciascun Servizio/Settore/Ufficio (da 0% a 100%).

Andrea Latta 3
AA PP CF S J

PDR.

WELFARE AZIENDALE

Nel rispetto dei presupposti previsti dalla vigente normativa e per ciascun anno di riferimento, le Parti convengono che il PDR potrà essere erogato, in tutto o in parte, a scelta del lavoratore, sotto forma di beni e servizi di Welfare Aziendale, con una quota minima pari a 250 euro (duecentocinquanta//00).

Ai lavoratori che sceglieranno di convertire il Premio in beni e servizi di Welfare, l'Azienda mette a disposizione un ulteriore pacchetto di beni e servizi Welfare di valore pari al 12% della quota di Premio convertita con incremento di ulteriori tre punti percentuali, e quindi un totale pari al 15%, in caso di versamento ad un fondo di previdenza integrativa

Con apposito Regolamento Aziendale, condiviso con le OO.SS. di cui in premessa, saranno definite le modalità operative per l'attuazione del piano di Welfare Aziendale.

QUOTA ARAP – Ammontare retributivo annuale di produttività.

Le parti prendono atto di quanto sottoscritto in sede di rinnovo del CCNL "Utilitalia Gas-Acqua" dell' 8.05.2025 circa l'erogazione della quota ARAP destinata a incrementare i premi di risultato a livello aziendale per gli anni 2025 e 2026. Resta inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate, ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale.

The block contains several handwritten signatures. On the left, there are two blue ink signatures, one appearing to be 'CW' and the other 'AH'. To their right are two more blue ink signatures, one of which is 'PQ'. Below these, there is a large, stylized black ink signature that appears to be 'm. j.'. At the bottom right, there is a black ink signature that reads 'Andrea Jaitto'.

di cui al punto successivo (pensionandi) – e, in caso di superamento dei sei mesi, in proporzione ai mesi di effettivo servizio;

- quale eccezione al punto che precede, per il personale pensionando entro il 1° trimestre di ciascun anno di riferimento nessuna quota di premio sarà dovuta; per il personale pensionando nel 2° trimestre di ciascun anno di riferimento saranno riconosciuti 3/12 dell'importo definito;
- in caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, l'importo da corrispondere sarà pro quota riferito all'effettiva categoria di appartenenza. In caso di passaggio di categoria in corso di mese, si considera l'importo afferente alla categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore a 15 giorni.

Clausola di omnicomprensività.

Le Parti hanno inteso consensualmente definire l'importo del PDR spettante in ragione annua complessivo e omnicomprensivo di ogni propria incidenza già tenuta in considerazione in sede di quantificazione.

Pertanto detto PDR non avrà incidenza alcuna ulteriore su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere né, ai sensi dell'art. 2120 c.c., sul trattamento di fine rapporto.

Conformità alla vigente normativa in materia di "detassazione" delle voci premianti.

Le Parti convengono che il PDR di cui al presente accordo costituisce una retribuzione di produttività in quanto finalizzata a conseguire un incremento di redditività, produttività, qualità ed efficienza per l'Azienda.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, D.M. 25 marzo 2016 e della l. n. 232 del 11 dicembre 2016, le Parti confermano quindi che le previsioni del presente accordo sono conformi ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art. 1, commi da 182 a 188, l. n. 208/2015 e del medesimo D.M. 25 marzo 2016 e, pertanto, possiedono le caratteristiche per l'applicazione della tassazione agevolata mediante imposta sostitutiva del 5% come introdotto dall'art. 1 c. 63 l. 197/2022.

REGOLE DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il PDR ai dipendenti di AMCPS verrà corrisposto a consuntivo dell'esercizio 2025 con le competenze rispettivamente nel mese di luglio dell'anno successivo (erogazione luglio 2026).

Ai lavoratori con contratto "part-time", il premio verrà corrisposto in proporzione alle ore o ai mesi del contratto – rispettivamente per i dipendenti a "part-time" orizzontale e "part-time" verticale.

Le Parti convengono, con riferimento alla parte di premio legata al parametro di Produttività e di Qualità, di attuare una verifica finalizzata ad esaminare l'eventuale sussistenza di fatti eccezionali che abbiano reso o rendano impossibile il raggiungimento di uno o più obiettivi. In tal caso, l'obiettivo in questione, a seconda se sia ancora possibile formulare nuove ipotesi, potrà essere ridefinito, eliminato e sostituito con altro obiettivo o non considerato per la determinazione del



OBIETTIVI DI PRODUTTIVITÀ, QUALITÀ, EFFICIENZA E INNOVAZIONE PER LA COMPLESSIVA SOCIETÀ' (30%)**A. OBIETTIVO – Innovazione gestionale ed efficientamento dei processi****Descrizione:**

A seguito del carve-out dal Gruppo AIM, AMCPS ha dato continuità alle attività contabili attraverso specifico gestionale contabile già in uso.

In termini di innovazione informatica-gestionale, si ritiene di tutta convenienza effettuare il passaggio alla "versione evoluta" di tale gestionale contabile il quale:

1. dispone di un'architettura più sicura;
2. ha un modulo di gestione cespiti nativo. Attualmente i cespiti sono gestiti attraverso software dedicato distinto dal gestionale contabile pertanto l'aggiornamento dei cespiti richiede più passaggi tra due software differenti: con la nuova versione del gestionale contabile si elimina definitivamente il differente software dedicato ai cespiti e si semplifica la gestione;
3. ha un'usabilità completamente rinnovata, ha diversi tools non presenti nell'attuale versione ed è cross-device (si adatta automaticamente anche a dispositivi touch come tablet e smartphone): questo agevolerà per esempio anche l'informatizzazione della gestione delle sorte magazzino;
4. è quick loader ossia consente di automatizzare flussi caricando movimenti da fogli excel in modo controllato, permettendo di efficientare non solo i processi contabili, ma qualunque flusso che possa essere riconducibile ad excel (es. scritture paghe, anagrafiche, listini, ecc.).

La Società intende effettuare la migrazione alla versione evoluta del gestionale contabile al fine di efficientare i processi contabili in corso.

Valutazione anno 2025:

L'obiettivo 2025 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2025, verrà effettuata la migrazione alla versione evoluta del gestionale contabile.

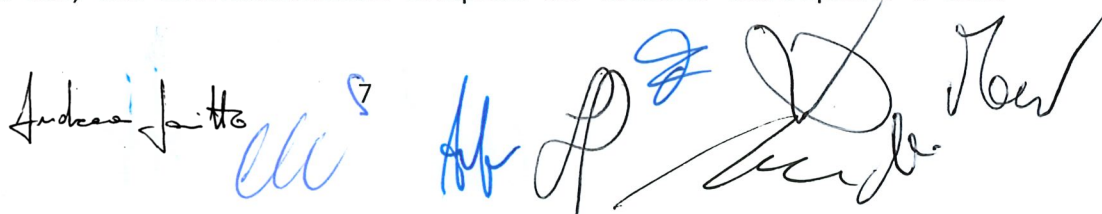
L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 25%

Personale coinvolto: Tutto

B. OBIETTIVO – Incremento dell'efficienza nella gestione del patrimonio di edilizia residenziale pubblica**Descrizione:**

Implementazione del modulo di "gestione passiva" dei contratti di locazione ERP, integrato nel gestionale in uso, con informatizzazione completa del fascicolo dell'inquilino e delle



procedure di sollecito, messa in mora per insoluti, morosità, piani di rientro, decadenze, sfratti, ecc..

Valutazione anno 2025:

L'obiettivo 2025 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2025, verrà implementato il modulo passivo del gestionale Ufficio Casa.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 25%

Personale coinvolto: Tutto

C. OBIETTIVO – Miglioramento della qualità di risposta alle segnalazioni dall'esterno

Descrizione:

La società intende adeguare il sistema di risposta ai cittadini che utilizzano la piattaforma "Comuni-Chiamo" per inoltrare segnalazioni. Tale necessità deriva sia dalla naturale esigenza di aggiornamento visto il tempo trascorso dalla primaria implementazione (anno 2021) sia dell'introduzione nella procedura di gestione delle segnalazioni della distinzione "segnalazioni/lavori".

Valutazione anno 2025:

L'obiettivo 2025 si riterrà raggiunto al 100 % se, entro il 31/12/2025, verrà aggiornato il sistema di risposta ai cittadini che utilizzano Comuni-Chiamo per inoltrare segnalazioni.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 25%

Personale coinvolto: Tutto

D. OBIETTIVO – Efficientamento nella rendicontazione contabile dei sinistri

Descrizione:

La società intende efficientare la rendicontazione contabile dei sinistri stradali per ridurre i tempi di ricezione del pagamento da parte delle assicurazioni.

Valutazione anno 2025:

L'obiettivo 2025 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2025, la rendicontazione contabile dei sinistri avverrà, almeno nell'85% dei casi, entro 15 giorni lavorativi dal ricevimento della pratica dal reparto incaricato al ripristino dell'area incidentata.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 25%

Personale coinvolto: Tutto

Andrea Jatta

8

Al

SP

Q

me

J

Valore Città AMCPS Srl

Wellalicio
Aylor
dieter pign

Le Organizzazioni Sindacali

[Signature]
[Signature]
Federico Sal. Lario
Andrea J. H.

RSU

[Signature]
[Signature]
[Signature]

