

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE SUL PREMIO DI RISULTATO**  
**ANNO 2024-2026**

Oggi, 18 marzo 2024 nella sede di Emiliambiente SpA a Fidenza in via Gramsci 1/b, tra Emiliambiente SpA, rappresentata dal Direttore Generale, Giorgi Marco, e la RSU aziendale nelle persone dei Sig.ri Coppola Lucilla, Bertolini Michela e Bozzi Davide, assistiti dai rappresentanti sindacali territoriali- Sig. Paolo Chiacchio per FILCTEM CGIL, Sig. Massimo Pelizzari per FEMCA CISL e Sig. Arduino Becattini per UILTEC UIL- si è stipulato il presente accordo aziendale integrativo sul premio di risultato (dal 1 livello al Q)

## PREMESSA

- Emiliambiente è una S.p.A. a totale partecipazione pubblica locale, soggetta all'attività di direzione e coordinamento degli EE.LL. Soci (c.d. Società in "house providing") svolta da specifico organismo, quale è il Comitato di Coordinamento e Controllo, previsto dallo Statuto di Emiliambiente S.p.A. e composto dal legale rappresentante di ciascun Ente Pubblico socio;
- Le disposizioni introdotte dal D.Lgs 19 agosto 2017 n. 175 "Decreto Madia" e ss.mm., che ha sancito una complessiva riorganizzazione del settore delle società partecipate, impongono a Emiliambiente di tener conto degli obiettivi "ove possibile, (...) in sede di contrattazione di secondo livello" riguardo l'efficiamento delle "spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale";
- Nell'ambito degli obiettivi soprarichiamati appare opportuno giungere a una razionalizzazione di criteri e della misura di assegnazione della retribuzione premiante per i dipendenti della Società, avendo riguardo ai livelli di inquadramento;
- Le parti hanno sottoscritto il 22 dicembre 2022, l'accordo ponte per il solo esercizio 2023, considerata la posizione vacante del Direttore Generale di Emiliambiente, per la determinazione del premio di risultato 2023;
- Considerato l'art. 9 CCNL del 7.11.2019 settore gas-acqua (invariato con rinnovo del 30.09.2022) **i cui contenuti si intendono integralmente recepiti nel presente accordo**, e le finalità dello stesso che si riportano;

*a) coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività, **qualità** e innovazione; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori;*

*b) far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi.*

## Tutto ciò premesso si concorda quanto segue:

Le premesse e le considerazioni di cui sopra sono parte integrante del presente accordo.

Di seguito si concordano le linee di riferimento per l'erogazione del Premio di Risultato.

### LINEE DI RIFERIMENTO

#### **a. Redditività**

Emiliambiente stabilisce di porre al centro dell'accordo il rispetto del Piano Economico Finanziario regolatorio in approvazione da Atersir e ARERA 2024-2029.

#### **b. Produttività, qualità ed efficienza**

E' intenzione di Emiliambiente condividere con tutto il personale dipendente, e con le rappresentanze sindacali aziendali e provinciali, la logica della partecipazione e del coinvolgimento dei lavoratori nell'ottica del miglioramento continuo di tutti i processi aziendali; in particolare si ritiene opportuno assegnare agli stakeholders (utenti, azionisti, personale interno, e comunità) un ruolo centrale nelle strategie aziendali. In tale ottica diventa strumento strategico di riferimento il Piano Industriale 2024-29 della Società.

In tale ottica diventa fondamentale la definizione degli standard di Qualità tecnica da parte di Arera (Delibera 917/2017/R/idr e ssmmii) nonché Commerciale (RQSI Delibera 655/2015/R/idr e ssmmii), ovvero dei livelli minimi di qualità tecnica e commerciale nazionali che ciascun gestore deve garantire nello svolgimento del servizio; anche per la qualità tecnica e commerciale, è previsto un meccanismo incentivante, volto a premiare i gestori che garantiscono i migliori livelli di qualità tecnica ai propri utenti. Si ritiene inoltre che l'incentivazione della produttività, qualità ed efficienza si realizzino con l'individuazione di specifici obiettivi misurabili e correlati all'attività lavorativa dei dipendenti, ritenuti idonei a rappresentare un miglioramento delle performances, identificati declinando gli obiettivi aziendali e di area e portati alla conoscenza dei lavoratori attraverso le schede di assegnazione;

#### **c. Percezione positiva del cliente**


La natura stessa di Emiliambiente, quella dell'azienda partecipata a capitale interamente pubblico, gestore in house su un territorio di 11 dei 44 comuni della provincia di Parma, indica la priorità dell'impostazione del lavoro quotidiano nello sforzo costante della vicinanza ai cittadini, in modo da garantire un servizio centrato sulle loro esigenze precipue.

#### **d. Partecipazione dei lavoratori ai benefici conseguiti**

Come già premesso al punto 1) ottimizzare le attività, oltre che raggiungere determinati obiettivi significa valorizzare l'Azienda in cui si opera, rendendola sempre più efficace, efficiente ed in grado di produrre utili per i soci.

Al raggiungimento di questi obiettivi e quindi al conseguimento di benefici, vi saranno effettivi miglioramenti economici, ed in quest'ottica si inserisce a pieno titolo il premio di risultato inteso come integrazione variabile della retribuzione trattata a livello nazionale, che dovrà tradursi, all'interno di Emiliambiente, in una remunerazione in funzione dei risultati ottenuti sia dal singolo lavoratore che da gruppi di lavoratori che operano in aree funzionali e/o omogenee.

2



## CONDIZIONI

### **a. Durata**

**Il presente accordo ha durata per il triennio 2024-2026**

### **b. Finalità**

I punti fondanti dell'accordo si riferiscono agli **obiettivi di incremento di redditività, produttività e qualità** riportate al comma a) dell'art. 9 del contratto collettivo nazionale citato e sono di seguito sintetizzabili:

### **c. Caratteristiche**

Il Premio di Risultato (PDR o premio) risultante dall'applicazione del presente accordo avrà carattere di variabilità e verrà erogato sotto forma di "una tantum", non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale e contrattuale e non sarà utilmente computato ai fini del trattamento di fine rapporto.

L'ammontare erogabile a titolo di PDR viene determinato, come di seguito specificato, in funzione del conseguimento degli obiettivi di redditività, produttività, efficienza e qualità di seguito declinati, individuati a livello di Azienda di Area e/o di Settore.

### **d. Condizioni per l'erogazione del premio**

Non verrà erogato il premio per il suo valore complessivo qualora, una volta determinato lo stesso, il risultato netto d'esercizio dell'anno, risulti negativo. Verrà quindi erogata la quota di premio tale affinché il risultato netto d'esercizio risulti positivo.

Sono fatti salvi eventuali necessari correttivi da introdurre nel suddetto calcolo, a seguito di variazioni straordinarie non dipendenti dalla gestione che dovessero portare a un incremento anomalo dei costi di gestione o a un, altrettanto anomalo, decremento dei ricavi di gestione.

### **e. Applicabilità dell'accordo**

Lo schema di premio di risultato si applica ai dipendenti in forza di Emiliambiente assunti a tempo indeterminato e determinato.

### **f. Detassazione e decontribuzione**

Al fine di accedere alla detassazione delle somme previste, nell'ottica dell'incrementabilità degli obiettivi individuati tra le Parti, verranno selezionati di anno in anno tra gli obiettivi individuati, nella tabella in allegato e in quella di definizione annuale degli obiettivi di ogni anno, quelli che fungeranno da "gate", alternativi tra loro, di cui almeno uno tra essi dovrà essere raggiunto per poter accedere alle condizioni normative previste.

L'accordo stipulato e le relative erogazioni potranno usufruire dei benefici dei regimi vigenti di decontribuzione e/o detassazione, nei limiti della normativa applicabile nell'anno 2024, 2025 e 2026.

MA

## **OBIETTIVI**

### **a. Obiettivi Aziendali**

Gli obiettivi aziendali sono i seguenti:

#### **a.1 OBIETTIVI DI REDDITIVITA'**

La redditività, è rappresentata per il 2024 (peso 20% quota premio aziendale) dal valore economico assoluto del "valore aggiunto" rilevato a bilancio consuntivo migliorativo rispetto a quello previsto nel bilancio consuntivo dell'anno precedente. L'obiettivo di redditività per le annualità successive (2025, 2026) sarà determinato entro il mese di febbraio dell'anno corrente (v. Obiettivi - lettera e).

#### **a.2 OBIETTIVI DI PRODUTTIVITA'/EFFICIENZA/QUALITA'**

Al parametro produttività/Qualità/Efficienza afferiscono gli indicatori di qualità, efficienza tecnica/organizzativa ed economica, efficacia delle attività e competitività in generale che sono individuati, per il 2024, nella tabella in allegato a questo accordo, con l'indicazione del relativo peso. Gli obiettivi di produttività, efficienza, qualità per le annualità successive (2025, 2026) saranno determinati entro il mese di febbraio dell'anno corrente (v. Obiettivi - lettera e).

### **b. Obiettivi di area**

Gli obiettivi di Area, e il relativo peso, per il 2024 sono indicati nella scheda allegata al presente accordo.

### **c. Obiettivi individuali al personale direttivo (MBO)**

Gli obiettivi individuali dei Quadri sono assegnati dal Direttore e approvati dal CDA.

Gli obiettivi individuali e il relativo peso degli altri livelli direttivi saranno assegnati dai Quadri, entro il 31/03 per il 2024 ed entro il **28/02 degli anni successivi**, così come previsto dalla procedura PR OBV 00 Procedure per la gestione degli obiettivi annuali aziendali Rev. 04 del 02/05/2023.

### **d. Natura e valutazione degli obiettivi di Area, di Settore e Personali**

Gli obiettivi di ogni anno devono essere misurabili. La valutazione del raggiungimento avviene: per gli obiettivi a target ON/OFF rispetto al completo verificarsi della condizione posta a base; per gli obiettivi a misura secondo il target individuato nella scheda.

### **e. Obiettivi 2025/2026**

Entro il mese di febbraio di ogni anno le parti si incontreranno per la condivisione degli obiettivi dell'anno corrente, e il deposito del relativo accordo.

## **IMPORTO PREMIO DI RISULTATO PER IL PERSONALE DI EMILIAMBIENTE SPA**

Le parti concordano che i premi di risultato stabiliti con il presente accordo includono la quota di produttività dal CCNL GAS ACQUA prevista dal rinnovo del CCNL del 30.09.2022, come riportato nella sottostante tabella:

MA

LIVELLO	VALORE PDR	PARAMETRO CCNL 2024		TOTALE
	IMPORTO	PARAMETRO	IMPORTO	IMPORTI
1	2.314,12	100,00	165,82	2.479,94
2	2.572,04	111,15	184,31	2.756,36
3	2.895,16	122,95	203,87	3.099,04
4	3.141,11	131,42	217,92	3.359,04
5	3.438,74	139,96	232,08	3.670,82
6	3.856,62	153,69	254,85	4.111,48
7	4.430,00	167,50	277,75	4.707,75
8	5.220,00	181,29	300,61	5.520,61
Q	8.000,00	200,74	332,87	8.332,87

PARAMETRO MEDIO	143,53
VALORE	238

Gli importi per le annualità successive al 2024, attualmente non definiti essendo in scadenza al 31.12.2024 il CCNL, saranno sommati qualora previsti nel rinnovo contrattuale e nella misura stabilita.

Le parti concordano altresì che venga riconosciuto, a titolo di incremento, per il 2025 la somma di 100 euro e per il 2026, di ulteriori 100 euro incrementali rispetto ai 100 del 2025, riferiti al parametro medio definito con l'ultimo rinnovo del CCNL: 143,53.

Nel caso di passaggio di livello o di assunzione in corso d'anno l'importo relativo sarà rapportato di conseguenza.

Il mese nel corso del quale si verifica il passaggio di livello o l'assunzione sarà considerato mese intero se i relativi giorni di calendario sono pari o superiori a 15, mentre non sarà considerato se i giorni sono inferiori a 15.

In caso di rapporti part-time i relativi importi saranno rapportati alle ore previste dal relativo contratto Maturano diritto al premio, con le modalità suindicate per i periodi prestati nell'anno di riferimento, solo i lavoratori dipendenti di Emiliambiente.

#### a. Determinazione dell'ammontare erogabile

Premio di risultato per il personale con qualifica di operativo, impiegato – Tecnico e Amministrativo inquadrato dal 1° al 6° livello del vigente CCNL settore gas – acqua –

#### b. Parametri per l'erogazione del premio e valori.

LIVELLO	OBIETTIVI DI AREA	OBIETTIVI AZIENDALI	TOTALE
	50%	50%	100%
1°	1.239,97	1.239,97	2.479,94
2°	1.378,18	1.378,18	2.756,36
3°	1.549,52	1.549,52	3.099,04
4°	1.679,52	1.679,52	3.359,04
5°	1.835,41	1.835,41	3.670,82
6°	2.055,74	2.055,74	4.111,48

Premio di Risultato per il personale con qualifica di impiegato – Tecnico e Amministrativo **inquadrato ai livelli 7°/8° e Quadro** del vigente CCNL settore gas – acqua - **Parametri per l'erogazione del premio e valori.**

LIVELLO	OBIETTIVI PERSONALI (MBO)		OBIETTIVI DI AREA		OBIETTIVI AZIENDALI		TOTALE
	Incidenza	Valore	Incidenza	Valore	Incidenza	Valore	
							100%
7°	25%	1.176,94	30%	1.412,33	45%	2.118,49	4.707,76
8°	30%	1.656,18	28%	1.545,77	42%	2.318,66	5.520,61
Q	40%	3.333,15	24%	1.999,89	36%	2.999,83	8.332,87

### c. Criteri di erogazione

Il premio è commisurato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati.

### d. Liquidazione del premio

Il premio verrà liquidato in due tranches così determinate:

1. La prima di importo pari al 40% del Premio totale con la busta paga di competenza di aprile e dopo l'approvazione da parte del CdA del Bilancio Consuntivo di ogni anno;
2. La seconda, pari al 60% del Premio totale entro il mese di agosto, e dopo l'approvazione dello stesso bilancio da parte dell'Assemblea dei Soci.

Tale erogazione consentirà di ampliare la finestra di opzione ed utilizzo dei servizi di welfare aziendale tramite utilizzo di apposita piattaforma.

## ULTERIORI DEFINIZIONI

### a. WELFARE AZIENDALE

A norma del comma 184 dell'art. 1 della Ln. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), nonché alle condizioni previste dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016, è riconosciuta ai dipendenti la facoltà di scegliere di beneficiare dei servizi di welfare aziendale, in sostituzione, totale o parziale, dell'importo del premio di risultato di cui sopra.

Le somme, i beni, le opere e/o i servizi ("welfare") di cui il lavoratore potrà in concreto fruire ai sensi della normativa vigente sopra richiamata, nonché i termini delle modalità di scelta e fruizione, saranno indicati in un regolamento condiviso, in allegato al presente accordo, e specificati in dettaglio nel portale del provider di servizi, con anticipo tale da consentire l'effettiva esplicitazione del diritto di opzione.

### b. VERSAMENTO PREMI DI PRODUTTIVITA' A FONDI DI PREVIDENZA

A norma del comma 184-bis dell'art. 1 della Ln. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), nonché alle condizioni previste dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016, è altresì

riconosciuta ai dipendenti la facoltà di versare contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al D.Lgs. n. 252/2005, anche se eccedenti i limiti indicati all'art. 8, commi 4 e 6 del medesimo D.Lgs. n. 252/2005, in sostituzione totale o parziale del premio di risultato spettante ai sensi del presente accordo.

Ai fini dell'applicazione dei benefici di cui sopra, e con riferimento particolare ai limiti individuati dai commi 182 e 186 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, si considereranno valide le disposizioni vigenti al momento dell'erogazione del premio.

### c. TFR

L'importo verrà erogato sotto forma di una tantum. Il premio ai sensi art. 2120 cc e conformemente alle previsioni dell'art. 49 CCNL 1.3.2002 non concorre alla determinazione della retribuzione annua utile ai fini del TFR.

### d. Premialità individuale (soft skills)

Per l'annualità 2024, 2025 e 2026 viene introdotta, in conformità a quanto previsto dall'articolo 15 del Regolamento Generale di Organizzazione approvato dal CDA del 21.12.2023, una ulteriore premialità riservata al personale inquadrato dal livello I al livello VI, del valore di massimo 500 euro annui a dipendente, da erogarsi secondo regolamento da redigere e in base alla "valutazione dell'impegno e delle capacità dimostrate, unite alle capacità relazionali, comunicative e di ascolto, alle attitudini, alla collaborazione e alla condivisione dei compiti e delle informazioni, al rispetto delle direttive ricevute e alla capacità di svolgere i compiti assegnati nei tempi prefissati, alla capacità di analisi e risoluzione dei problemi".

Si riporta, a mero titolo riepilogativo, la struttura del Budget complessivo 2024 delle premialità destinate ai dipendenti di Emiliambiente:

Livello	PREMIO DI RISULTATO	MBO	Premialità ex art. 15 regolamento organizzazione	TOTALE
1°	2.479,94	-	500	2.979,94
2°	2.756,36	-	500	3.256,36
3°	3.099,04	-	500	3.599,04
4°	3.359,04	-	500	3.859,04
5°	3.670,82	-	500	4.170,82
6°	4.111,48	-	500	4.611,48
7°	3.530,82	1.176,94	*	4.707,75
8°	3.864,43	1.656,18	*	5.520,61
Q	4.999,72	3.333,15	*	8.332,87

Le tabelle del 2025 e 2026 saranno aggiornate come indicato nella parte introduttiva del capitolo "importo premio di risultato".

7

\*Ai dipendenti inquadrati a livello superiore al VI, non titolari di Unità Direttiva, Responsabilità di settore o di Area, sarà destinata la quota di premialità sopra riportata, ex art. 15 regolamento di organizzazione.

**e. Conformità normativa**

Le parti si danno atto reciprocamente che il presente accordo è conforme e rispondente ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di redditività, produttività, efficienza e qualità di cui alla vigente normativa.

Letto, confermato, sottoscritto.

Per EMILIAMBIENTE SpA 

Per le Rappresentanze sindacali 

(accordo sottoscritto su mandato del CDA di Emiliambiente conferito in data 27.02.2024)

**ALLEGATI**

- a. Schede obiettivi aziendali/area-settore
- b. Regolamento welfare

Accordo sottoscritto in data 22/02/24  
in sede di assemblea  
regolamento welfare  
firmato



MA





# Regolamento Piano Welfare 2024

## 1. Premessa e obiettivi

Emiliambiente spa è consapevole dell'importanza della soddisfazione dei dipendenti per migliorare la qualità e produttività del lavoro e pertanto, di concerto con le organizzazioni sindacali, vuole incrementare la soddisfazione legata all'equilibrio tra vita lavorativa e personale, nonché alla tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

Con l'adozione del presente Piano, l'azienda intende dare corpo al confronto avviato con le parti sociali, RSU e OO.SS territoriali, nell'implementare politiche e strumenti innovativi di incentivazione, volti all'incremento del benessere personale e familiare.

In coerenza con tale approccio, il piano welfare punta a sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori e dare accesso a beni e servizi che soddisfino le esigenze individuali e/o quelle del nucleo familiare, in considerazione delle opportunità concesse dalla normativa vigente. In concreto il dipendente avrà a disposizione un importo, il credito welfare, che potrà utilizzare per fruire liberamente dei servizi di suo interesse, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

La partecipazione attiva del dipendente al piano si intende quale accettazione del presente regolamento e dei documenti di dettaglio disponibili sul portale.

## 2. Perimetro dei titolari e credito welfare

L'accesso al piano è offerto alla popolazione dipendente destinataria del Premio Di Risultato-PDR, secondo quanto previsto dall'Accordo integrativo aziendale del 29.02.2024;

## 3. Tempistiche del piano

Il Piano Welfare 2024 prende avvio dalla comunicazione del lancio dell'iniziativa, una volta verificate le condizioni di accesso di cui al presente piano, e ha validità per il solo anno 2024.

Di seguito sono riepilogate le principali tempistiche del piano.

1) Conversione della prima tranche del PDR e disponibilità del credito welfare:

- Dal 8 al 25 aprile 2024, nei limiti di importo previsti dalle norme fiscali vigenti, potrà essere effettuata la scelta di convertire in servizi di welfare tutta o parte della prima tranche del Premio Di Risultato. La scelta di conversione dovrà essere fatta dal dipendente tramite accesso alla piattaforma Edenred e, qualora non sia effettuata, l'importo della prima rata sarà liquidato nella busta paga di aprile - in pagamento al 10 maggio 2024- con applicazione della tassazione prevista per tali somme;

- dal 10 maggio 2024 il credito welfare derivante dalla scelta personale di conversione sarà disponibile sul portale e potrà essere liberamente utilizzato in uno o più servizi a disposizione.

2) Conversione della seconda e ultima tranche del PDR 2024 e disponibilità del credito welfare:

- Dal 1 al 21 luglio 2024, nei limiti di importo previsti dalle norme fiscali vigenti, potrà essere effettuata la scelta di convertire in servizi di welfare tutta o parte della seconda e ultima tranche del Premio Di Risultato; la scelta di conversione dovrà essere fatta dal dipendente tramite accesso alla piattaforma Edenred e, qualora non sia effettuata, l'importo della seconda rata sarà liquidato nella busta paga di luglio- in pagamento al 10 agosto 2024- con applicazione della tassazione prevista per tali somme;
- dal 10 agosto 2024 anche il credito welfare derivante dalla scelta personale di conversione della seconda tranche del PDR 2024 sarà disponibile sul portale e potrà essere liberamente utilizzato in uno o più servizi a disposizione.

Il credito a disposizione del dipendente, sia esso derivante indifferentemente da conversione della prima e/o della seconda tranche del PDR, dovrà essere utilizzato entro e non oltre il 30/11/2024.

Alcuni servizi prevedono una scadenza anticipata, necessaria per rispettare il tempo di erogazione degli stessi. Le eventuali scadenze sono riportate nelle pagine informative di ciascun servizio all'interno del portale di cui al presente Regolamento.

#### 4. Credito residuo

Il credito welfare derivante da conversione del PDR 2024 potrà essere utilizzato entro e non oltre la data del 30/11/2024, decorsa la quale eventuali importi residui verranno liquidati con la busta paga di dicembre 2024 (pagata al 10 gennaio 2024) con tassazione prevista per i PDR nei limiti previsti dalla normativa fiscale in vigore.

I dipendenti che lasciano l'azienda in corso d'anno potranno richiedere i servizi della piattaforma entro e non oltre la data di cessazione, decorsa la quale eventuali importi residui verranno liquidati in busta paga con tassazione prevista per i PDR nei limiti previsti dalla normativa fiscale vigente.

#### 5. Servizi disponibili

Le opportunità offerte nell'ambito del progetto saranno a disposizione tramite il portale FlexBenefits®, ovvero la piattaforma tecnologica ad uso esclusivo dei dipendenti dell'azienda, contenente un paniere di opere, beni e servizi fruibili attraverso le modalità specificate sul portale stesso.

Il presente regolamento definisce le regole generali di fruizione dei servizi. Per i dettagli specifici si rimanda ai documenti di dettaglio che saranno disponibili sul portale.

Attraverso il portale, il Beneficiario potrà decidere liberamente il paniere di servizi nei quali utilizzare il proprio credito Welfare. La sua posizione sarà automaticamente aggiornata e visibile nell'Area Personale.

All'interno del portale sono visualizzabili i beni e servizi a disposizione, le convenzioni e le agevolazioni dedicate ai dipendenti, i canali di assistenza a cui rivolgersi in caso di necessità.

La descrizione dei servizi offerti, le modalità di fruizione e ogni altra informazione rilevante ai fini del corretto utilizzo del credito Welfare sono disponibili sul portale.

## **6. Regime fiscale e responsabilità in capo al lavoratore**

L'azienda non garantisce il mantenimento dei servizi presenti sul portale per tutta la durata del Piano Welfare, in particolare nel caso in cui l'eventuale cambiamento delle norme fiscali dovesse provocare delle modifiche nel trattamento di un particolare benefit.

Le spese rimborsate tramite il Portale non potranno essere portate in detrazione relativamente all'importo oggetto di rimborso. L'eventuale parte residua non oggetto di rimborso, potrà normalmente fruire dei benefici fiscali in sede di dichiarazione dei redditi. Sarà cura del dipendente beneficiario conservare copia originale di tutta la documentazione presentata poiché relativa ad atti amministrativi che devono essere resi disponibili in caso di verifica da parte dei competenti organi ispettivi.

Si ricorda che le spese di cui si è percepito il rimborso e/o le opere, i beni ed i servizi di cui si è usufruito non sono detraibili/deducibili ai fini della dichiarazione dei redditi del singolo dipendente, laddove sia previsto dalla normativa di volta in volta applicabile.

Ciascun lavoratore è responsabile dell'eventuale utilizzo fraudolento del proprio credito welfare e degli eventuali danni arrecati all'azienda. A titolo esemplificativo e non esaustivo il lavoratore è responsabile:

- della richiesta del rimborso relativo alla medesima spesa indirizzata a più sostituti d'imposta;
- della veridicità dei dati comunicati relativi ai familiari;
- della richiesta di rimborso per l'utilizzo o l'acquisto di beni o servizi, effettuato a favore di persone con grado di parentela diverso da quelli indicati sulla piattaforma.

## **7. Normativa di riferimento**

Art. 51, commi 2, 3 e 4 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi- DPR n.917/86

All'Art. 100, comma 1 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi- DPR n.917/86

The image shows several handwritten signatures in blue ink. There are approximately six distinct signatures of varying styles, some appearing to be initials or full names, scattered in the bottom right corner of the page.

## 8. Trattamento dei dati personali

Ai fini della concreta erogazione del piano di welfare, il datore di lavoro intende avvalersi di Edenred Italia s.r.l. (p.i. 09429840151) quale provider di una piattaforma informatica che consentirà ai dipendenti di utilizzare il Credito Welfare, scegliendo tra i benefits messi a disposizione dal datore di lavoro nonché caricare dati, informazioni personali e giustificativi di spesa.

Sempre ai fini della suddetta erogazione, il datore di lavoro rende noto che Edenred acquisirà i dati personali dei dipendenti e, in talune ipotesi, quelli dei loro familiari:

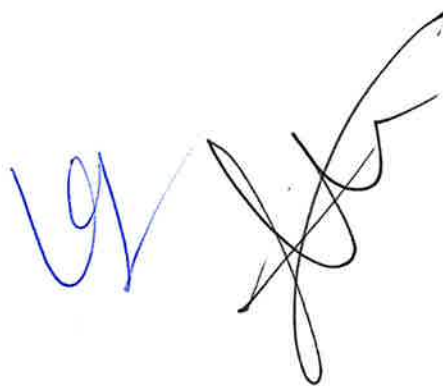
- (i) indirettamente, per il tramite del datore di lavoro, il quale è stato debitamente autorizzato dai propri dipendenti a trattare i loro dati personali e a trasferirli per la finalità inerente l'erogazione del servizio fornito da Edenred; ciò, ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 Reg. (UE) 2016/679;
- (ii) direttamente, in fase di registrazione al portale art. 13 Reg. (UE) 2016/679.

Edenred, in qualità di autonomo titolare del trattamento, rende idonea informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del citato Regolamento mediante pubblicazione al seguente link: <https://www.edenred.it/area-legale-e-privacy/>.

Per ogni ulteriore dettaglio si rimanda a quanto specificato nel portale.

Fidenza, 18.03.2024

Approvato da Cda di Emiliambiente spa in data 27.02.2024



TUTTE LE AREE	TIPO	Condizione per l'erogazione Obiettivo	Peso	Target	On/Off Risultato d'esercizio positivo		Soglia
					Tipo	Indicatori 2024	
1 TUTTE LE AREE	Redditività	Valore aggiunto	20%	Valore aggiunto 2024 > Valore aggiunto 2023	Valore	Valore aggiunto 2024 > Valore aggiunto 2023 > 70%	X
2 TUTTE LE AREE	Produttività/efficienza	Customer satisfaction	20%	Percezione positiva da parte degli utenti	Valore		
TUTTE LE AREE	Produttività/efficienza	POI	30%	Realizzazione del POI: valore complessivo approvato dal CDA (compresi investimenti di struttura e capitalizzazione del personale) con tolleranza del - 10%. Individuare fonti di finanziamento per la sostenibilità del piano di interventi approvato	Valore	Inv. Realizzati/Valore POI, - 10%	X
TUTTE LE AREE	Produttività/efficienza	Reperimento risorse finanziarie per POI		Individuare fonti di finanziamento per la sostenibilità del piano di interventi approvato	On/Off	Proposta di accordo da sottoporre a deliberazione bancaria e trattativa con istituti	
4 TUTTE LE AREE	Produttività/efficienza	Fruibilità Carta dei servizi	10%	Rendere leggibile dall'utente in modo agevole i punti salienti della CDS	On/Off	Nuovo format/Abstract	
5 TUTTE LE AREE	Produttività/efficienza	Smart metering	10%	Installazione contatori con letture smart a tutti gli utenti di Emilambiente	Valore	Installazione 75% contatori comuni di Busseto e Salsomaggiore	X
6 TUTTE LE AREE	Produttività/efficienza	Certificazione ambientale (due step)	10%	Studio implementazione sistemi di certificazione a ISO 14001	On/Off	Pianificazione primo step (Studio di fattibilità, analisi normativa, programmazione interventi, progettazione implementazione sistema)	X
			100%				
1 AREA SERVIZI SOCIETARI		Scenario 2027 primo step. Predisposizione studio fattibilità	25%	Predisposizione prima bozza studio fattibilità integrazione SIL ambito provinciale	On/Off	Studio di fattibilità	
2 AREA SERVIZI SOCIETARI		Interoperabilità, semplificazione e data analisi (Realizzazione prima fase piano digitalizzazione)	25%	Analisi sistemi aziendali e flussi dati al fine della stesura di un progetto di interoperabilità	On/Off	Studio di fattibilità/progetto di interoperabilità	
3 AREA SERVIZI SOCIETARI		Cruscotto efficientamento tariffa 2024-2029	25%	Realizzare un sistema in grado di orientare le decisioni aziendali affinché sia possibile ottenere il maggior risultato possibile in termini tariffari	On/Off	Nuovo sistema di gestione leve tariffarie (incontri tematici con il personale, fogli excel condivisi, ecc.)	
4 AREA SERVIZI SOCIETARI		Digitalizzazione appalti	25%	Adeguamento normativa sulla digitalizzazione introdotta dal nuovo Codice Appalti a far data dal 1° gennaio	On/Off	Utilizzo piattaforma certificata per appalti > 5000, utilizzo nuova piattaforma Anac per appalti < 5000, verifiche secondo nuovo FVOE, aggiornamento procedure interne, adempimenti conseguenti	
			100%				
1 AREA TECNICA		Impianto fotovoltaici.	30%	Gara d'appalto per installazione su tutti i siti	On/Off	Approvazione progetto Bandire gara	
2 AREA TECNICA		Controllo utenze con consumi zero	25%	Massima riduzione delle utenze con consumi zero ottenuto tramite la verifica.	Valore	800 utenze verificate	
3 AREA TECNICA		Reflui industriali: - aumento utenze censite - aumento periodicità fatturazione	25%	n. utenze censite al netto delle cessazioni n. fatture/anno	Valore	Utenze industriali censite 2024 > utenze censite 2023 Fatturazione 2024 > fatturazione 2023	
4 AREA TECNICA		Predisposizione modello manutenzione perdite e interventi di contenimento perdite	20%	Miglioramento degli indicatori Arera	Valore	Indicatori Arera 2024 migliori indicatori 2023 attraverso le seguenti attività: a. Controllo di almeno 200 Km di rete b. Ricerca acustica (con logger e Geofono)	
			100%				
1 AREA BILLING		Controllo utenze con consumi zero	30%	Massima riduzione delle utenze con consumi zero ottenuto tramite la verifica.	Valore	800 utenze verificate	
2 AREA BILLING		Revisione procedura recupero crediti con analisi costi benefici	30%	Risparmio in termini di costo/colleciti e maggiori incassi	On/off	Avvio procedura entro 30/6/2024	
3 AREA BILLING		Reflui industriali: - aumento utenze censite - aumento periodicità fatturazione	30%	n. utenze censite n. fatture/anno	Valore	Utenze industriali censite 2024 > utenze censite 2023 Fatturazione 2024 > fatturazione 2023	
4 AREA BILLING		Recupero letture contatori inaccessibili	10%	Riduzione utenze non letti ai fini della non ricaduta in prescrizione (2500 nel 2023)	Valore	a. redazione progetto b. valutazione costi benefici c. Numero contatori non letti 2024 < n. contatori non letti 2023	
			100%				
Staff Direzione Generale		Scenario 2027	40%	Supporto organizzativo e di ottimizzazione alla DG per l'attivazione dei rapporti istituzionali relativi al progetto di ambito provinciale	On/Off	Rendicontazione attività - redazione verbali di incontro e relazioni sulle attività svolte - gestione agenda operativa e predisposizione relativa documentazione	
Staff Direzione Generale		Comunicazione esterna - sviluppo in ambito provinciale	25%	Costruzione progetti per partnership istituzionali a supporto delle attività di educazione alla sostenibilità	On/off	Attivazioni almeno 1 accordo di partnership/collaborazione	
Staff Direzione Generale		Bilancio di sostenibilità - Verifica materialità	25%	Costruzione metodo di analisi e definizione nuova materialità	On/off	Invio questionari agli Stakeholder - analisi materialità	
staff Direzione Generale		Water safety plan	10%	Individuazione centrali e relativa adduzione per valutazione rischi - implementazione cloud WSP	On/off	Individuazione per valutazione rischi di 1 centrale e attivazione progetto data base WSP in cloud	
			100%				

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page, including a large signature and several initials.