

**ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO DEL TRIENNIO 2021/2023**  
**PER IL PERSONALE REGOLATO DAL CCNL GAS-ACQUA DI AGESP S.p.A, AGESP**  
**Energia S.r.l., AGESP Attività Strumentali S.r.l. e dal CCNL Utilitalia Ambiente di**  
**AGESP Attività Strumentali S.r.l.**

**1) PREMESSA**

Premesso che, come da titolo, il presente accordo regola sia personale CCNL Gas/Acqua che CCNL Utilitalia Ambiente per affinità di mansioni svolte, d'ora in avanti si farà riferimento unicamente al CCNL Gas/acqua intendendo comprese entrambe le categorie di lavoratori.

Il vigente CCNL Gas-Acqua prevede l'istituto del "premio di risultato" con la finalità di coinvolgere attivamente i lavoratori nel perseguimento dell'importante obiettivo del continuo miglioramento della qualità, della produttività, nonché della competitività dell'Azienda stessa.

Il presente accordo definisce i criteri e le modalità che regoleranno l'applicazione del "premio di risultato" per il triennio 2021/2023.

Allo scopo di perseguire gli obiettivi sopra riportati le Parti con il presente atto concordano i criteri e gli obiettivi da assegnare al personale in forza, inquadrato nel CCNL Gas-Acqua, in modo tale che allo stesso possa essere assegnato il "premio di risultato" di cui alla presente premessa.

**2) APPLICABILITA' DELL'ACCORDO**

Le Parti, costituite dalla Direzione Aziendale, dalle OO.SS., dalle R.S.U. e dalle R.S.A., convengono che il presente accordo viene stipulato ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL Gas-Acqua e successive eventuali modificazioni e/o integrazioni.

I contenuti del CCNL Gas-Acqua si intendono integralmente richiamati nel presente accordo ed applicabili a tutto il personale di AGESP S.p.A., AGESP Energia S.r.l. e AGESP Attività Strumentali S.r.l. al quale viene applicato lo stesso CCNL.

Si ribadisce che il presente accordo viene applicato anche al personale attualmente in forza presso AGESP Attività Strumentali S.r.l. con CCNL Utilitalia Ambiente per omogeneità di mansioni svolte.

**3) DURATA DELL'ACCORDO E PERIODICITA' DELLA NEGOZIAZIONE**

Il presente accordo ha validità TRIENNALE dal 1.01.2021 a tutto il 31.12.2023.

Le successive contrattazioni avverranno tenendo conto delle previsioni metodologiche e temporali previste nel CCNL Gas-Acqua a quella data applicabili.

**4) TERMINI E MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO**

Il premio risultante dall'applicazione del presente accordo verrà erogato, in un'unica soluzione, con le competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio consuntivo da parte dei competenti Organi Societari.

Il premio di risultato verrà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento in relazione alle ore individuali di effettiva presenza. In particolare si specifica che:

- in caso di nuova assunzione il premio verrà erogato in funzione di una permanenza in azienda pari ad un periodo minimo di 6 mesi nell'anno di riferimento;
- in caso di contratti a tempo determinato o di somministrazione, il premio verrà erogato in funzione di una permanenza minima in azienda pari ad un periodo di 6 mesi nell'anno di riferimento;
- in caso di cessazione per motivi diversi dal pensionamento il premio verrà erogato in funzione al numero dei mesi effettivi di presenza che non dovrà comunque risultare inferiore a 6;
- in caso di pensionamento il premio verrà erogato in funzione al numero dei mesi effettivi di presenza che non dovrà comunque risultare inferiore a 4;
- per i lavoratori part-time il premio verrà calcolato in funzione della percentuale dell'orario di lavoro prestato.

- Non verrà erogato alcun premio ai dipendenti che sono stati licenziati per giusta causa o giustificato motivo oggettivo.

Nell'anno di riferimento sono considerate quale effettiva presenza in servizio:

- permessi sindacali
- permessi scolastici
- ferie
- permessi per donazione sangue
- astensione obbligatoria per gravidanza, gravidanza a rischio e paternità
- permessi per le persone riconducibili alla Legge 104/1992
- assenze per ricoveri ospedalieri opportunamente documentate; NON sarà ritenuta valida ai fini del premio eventuale certificazione di ricovero pervenuta oltre il mese successivo a quello dell'evento stesso.
- assenze per infortuni sul lavoro; eventuali eventi NON riconosciuti dall'Inail verranno convertiti in malattia (gli eventi per i quali i dipendenti inoltreranno ricorso, se favorevolmente accolto dall'Inail e riconvertiti in infortuni, verranno successivamente reconsiderati come tali)
- congedi matrimoniali
- permessi per lutti familiari
- permessi per presenziare in tribunale, se convocati dall'azienda
- permessi per funzioni pubbliche elettive
- assenze per adempimento a funzioni elettorali
- assenze per Covid o per quarantena fiduciaria debitamente documentate e trasmesse al Covid Manager aziendale.
- Assenze per FIS.

L'importo complessivo del premio, così come definito nei successivi paragrafi, verrà comunque erogato ai dipendenti intendendo che la quota di premio non pagata, verrà suddivisa e distribuita in misura non parametrata, e quindi uguale a tutti i dipendenti, tenendo comunque conto delle presenze.

#### 5) INFORMAZIONE, CONSULTAZIONI, CONFRONTO E CONTRATTAZIONE

Tra le parti si concorda quanto segue:

- in coerenza con i disposti contrattuali di riferimento qualora in corso d'anno e comunque nel corso della vigenza del presente accordo si verificano acquisizioni e/o scorpori di attività appartenenti a settori merceologici differenti, ovvero eventi eccezionali di varia natura che incidano significativamente sugli obiettivi prefissati ai fini del premio di risultato, si procederà alla ridefinizione dei parametri e degli obiettivi interessati; in mancanza di confronto tra le Parti, il premio verrà erogato con le modalità di seguito definite.
- il sistema di programmi ed indicatori finalizzati ad obiettivi di miglioramento aziendale di cui ai successivi articoli, potrà essere rivisto e ritariato con periodicità annuale previa richiesta e contrattazione tra le Parti.
- La valutazione sul raggiungimento e/o non raggiungimento degli obiettivi prefissi, avverrà sulla base della comparazione di dati omogenei (anche in ordine al numero degli addetti), ponendo particolare attenzione ai parametri che hanno carattere sperimentale.

#### 6) DEFINIZIONE DELLA MODALITA' DEL CALCOLO ED EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

##### A) Modalità di calcolo ed erogazione del premio 2021 - primo anno del triennio

Il valore complessivo del "premio di risultato" erogabile a ciascun dipendente è determinato in funzione del livello contrattuale di appartenenza, come da tabella di riferimento (allegato 1). Si precisa che tale tabella è da considerarsi valida per l'anno 2021; le parti concordano di rivedersi annualmente per la valutazione di un'eventuale variazione dell'importo base del premio di risultato.

Il premio di risultato nella sua totalità verrà erogato a ciascun dipendente (in funzione del livello di appartenenza) nella misura in cui vengano raggiunti pienamente gli obiettivi di produttività, efficienza e qualità dell'attività aziendale così come qui di seguito definiti:

N°	<u>DESCRIZIONE PARAMETRI PRESI A RIFERIMENTO</u> <u>E RELATIVO PESO</u>	PESO %
1	Reclamosità dei clienti finali	30
2	Servizi di manutenzione ordinaria sul patrimonio in gestione	30
3	Manutenzione centrale TLR, reti e sottostazioni	30
4	Ore assenteismo / ore lavorabili	10

Il "premio di risultato" per tutto il personale incluso quello di funzioni di staff e di governo corrispondente ai parametri individuati è correlato a quello del personale diretto dei Settori Operativi in quanto numericamente preponderante sul totale dell'organico delle Società AGESP.

Definizione dei parametri:

#### 6.1 RECLAMOSITA' DEI CLIENTI FINALI peso 30%

L'Obiettivo è legato al miglioramento delle performance dei collaboratori impegnati direttamente nell'erogazione dei servizi riguardanti gas ed energia elettrica da cui possano scaturire eventuali reclami dei clienti finali a fronte di servizi valutati non conformi alle aspettative. Vengono considerati i reclami suddivisi per le seguenti categorie:

	Nazionale 2019	2021 AGESP	2022 AGESP	2023 AGESP
GAS mercato tutela	0,60%	< 0,5 %	< 0,5%	< 0,5 %
GAS mercato libero	1,20%	< 1,0%	< 0,9%	< 0,8%
ENERGIA ELETTRICA mercato libero	1,00%	< 0,9%	< 0,8%	<0,7%

#### 6.2 SERVIZI DI MANUTENZIONE ORDINARIA SUL PATRIMONIO IN GESTIONE peso 30%

Il Dipartimento Servizi al Territorio, tra i suoi compiti, svolge l'attività sopra indicata, con riferimento agli immobili di proprietà comunale e del gruppo AGESP.

Tale attività si riferisce alle richieste di intervento che di volta in volta vengono avanzate dai singoli utilizzatori degli immobili, i quali, trasmettono in varie forme segnalazioni su interventi da eseguire.

Poiché tuttavia le segnalazioni fanno riferimento indistintamente a richieste di manutenzione ordinaria e straordinaria, il presente indicatore deve intendersi riferito esclusivamente alle richieste riguardanti la manutenzione ordinaria, tenuto conto che per le manutenzioni straordinarie gli interventi sono subordinati a decisioni di organi superiori.

Verranno considerati due tipi di interventi di manutenzione ordinaria e più precisamente quella edile e quella impiantistica e dovranno essere valutati il numero degli interventi effettuati.

In relazione a tale indicatore l'obiettivo verrà considerato raggiunto nella seguente casistica:

2021: interventi effettuati 86% di quelli richiesti.  
2022: interventi effettuati 88% di quelli richiesti.  
2023: interventi effettuati 90% di quelli richiesti.

Le percentuali sopra indicate si dovranno riferire alla sommatoria degli interventi sulla manutenzione edile ed impiantistica.

### 6.3 MANUTENZIONE CENTRALE TLR, RETI E SOTTOSTAZIONI peso 30%

L'obiettivo è quello di garantire un servizio efficiente e costante all'utenza mantenendo la massima funzionalità degli impianti (secondo quanto stabilito all'inizio di ogni anno con la redazione dei piani e programmi).

In relazione a tale indicatore l'obiettivo verrà considerato raggiunto nella seguente casistica:

2021: esecuzione dell' 85% degli interventi programmati.  
2022: esecuzione dell' 87% degli interventi programmati  
2023: esecuzione del 92% degli interventi programmati

Il dato di partenza per tutti e tre gli anni è il numero delle sottostazioni installate nel 2020.

### 6.4 ORE ASSENTEISMO / ORE LAVORABILI peso 10%

Incidenza % assenteismo anno in esame / ore anno contrattualmente lavorabili nell'anno in esame. Tenuto conto che il dato 2017 su cui si era basato l'obiettivo per il triennio 2018-2020 (indice di riferimento pari al 2,15/2,10/2,05 %) è stato valutato come poco rappresentativo della effettiva situazione assenteismo, la parti si pongono per il triennio 2021 – 2023 i sottoindicati obiettivi (solo malattia – comprese convalescenze - ed infortuni non riconosciuti dall'ente Inail).

**Anno 2021** : incidenza dell'assenteismo pari al 3,5%

**Anno 2022** : incidenza dell'assenteismo pari al 3,25%

**Anno 2023** : incidenza dell'assenteismo pari al 3%

La Direzione si riserva di valutare annualmente insieme alle OO.SS, RSU e RSA eventuali casi di malattia prolungata che possano incidere negativamente sul risultato globale.

## 7. PRECISAZIONI CONCLUSIVE

Da ultimo si puntualizza che la quota definita da ultimo CCNL del 7/11/2019 viene integralmente prevista all'interno di questo accordo.

## 8. WELFARE – CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

I lavoratori possono volontariamente decidere di convertire, tutto o in parte, il premio di risultato in beni e servizi di Welfare, comunicando per iscritto la decisione entro il 31 marzo dell'anno di erogazione (entro il 31/3/2022 per Welfare relativo all'anno 2021 – entro il 31/3/2023 per Welfare relativo all'anno 2022).

Al fine di favorire lo sviluppo del Welfare, nel caso di conversione totale del premio di risultato in Welfare, l'importo del premio di risultato sarà incrementato del 50% del valore della riduzione applicata per la *spending review*.

L'importo del Welfare, denominato "Credito Welfare" viene caricato sulla piattaforma "TIME SWAPP" che consente ai lavoratori la libera scelta di beni, servizi e prestazioni, indicativamente nei seguenti ambiti:

1. **assistenza sanitaria:** il dipendente potrà ottenere il rimborso delle spese sanitarie sostenute per proprio conto o per i propri familiari (spese per visita medica, esami medici, per visite specialistiche, per cure dentistiche e odontoiatriche, spese per terapie sanitarie, per polizze sanitarie, per zainetto sanitario);
2. **educazione e istruzione per i familiari:** il dipendente potrà ottenere il rimborso delle spese di istruzione ed educazione sostenute per i propri familiari (spese per servizi di baby-sitting, asilo nido

e scuola materna, rette scolastiche di ogni ordine e grado, mensa scolastica, servizi di pre-scuola e post scuola, gite e iniziative previste dall'offerta formativa scolastica, test scolastici, ludoteche, centri estivi e invernali);

3. **assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti:** il Dipendente potrà richiedere il rimborso delle spese sostenute per servizi di assistenza per i propri familiari anziani che abbiano compiuto i 75 anni di età o per i quali vi sia una certificazione medica di non autosufficienza;
4. **buoni carburante e buoni acquisto:** il dipendente potrà richiedere buoni carburante o buoni spesa da utilizzare negli esercizi convenzionati, entro il valore massimo di 258 € annui previsto dalla normativa vigente;
5. **istruzione, ricreazione e assistenza sociale:** il Dipendente potrà scegliere, per sé stesso o per i propri familiari, abbonamenti a palestre, centri sportivi e centri benessere convenzionati, smart-box, viaggi, ingressi a cinema, teatri, concerti, mostre, corsi di formazione;
6. **previdenza complementare:** il Dipendente potrà effettuare versamenti volontari aggiuntivi al proprio fondo di previdenza complementare per sé stesso e per i propri familiari
7. **abbonamenti al trasporto pubblico :** il Dipendente potrà ottenere rimborsi per se stesso e per i propri familiari risultanti a carico, degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale. Rientrano ad esempio gli abbonamenti agli autobus, alle metropolitane e ai treni e non solo limitatamente al territorio locale.

Il Credito Welfare sarà disponibile sino al 30/6 dell'anno successivo rispetto a quello di erogazione del premio (Premio di Risultato anno 2021, da erogarsi nell'anno 2022, credito welfare da utilizzare entro il 30/6/2023). Nel caso in cui il Dipendente non utilizzi il credito entro la predetta data, sarà possibile accumulare il credito residuo all'erogazione del premio/welfare dell'anno di competenza successivo; resta inteso che l'importo residuo non utilizzato entro il 30/6 dell'anno successivo dovrà comunque essere utilizzato entro il 31/12 dello stesso anno, diversamente verrà destinato al fondo di Previdenza Complementare scelto dal lavoratore.

Il Credito Welfare non può essere monetizzato.

## 9. DECONTRIBUZIONE E DETASSAZIONE

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, le Aziende AGESP S.p.A., AGESP Energia S.r.l., AGESP Attività Strumentali S.r.l. dichiarano che il contratto collettivo notificato alla ITL Varese è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art. 1, commi 182-189, della legge del 28 dicembre 2015, n. 208 e del DM 25 marzo 2016.

Il presente accordo è composto di pagine 7 e punti 8. Letto, confermato e sottoscritto.

Busto Arsizio, 08/07/2021

### Per Gruppo AGESP

L'Amministratore Unico Dott. Alessandro Della Marra

Il Direttore Generale Dott. Gianfranco Carraro

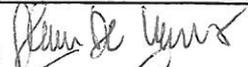
La Responsabile del Personale Dott.ssa Lorena Torretta

Il Responsabile Dipartimento Servizi al Territorio Arch. Sergio Callegari

La Responsabile TLR Ing. Maria Assunta Larotonda

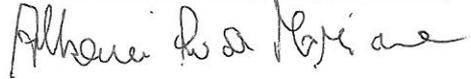
La Responsabile Settore Commerciale Sig.ra P. Galeazzi

**Per la R.S.U. Gas/Acqua AGESP Attività Strumentali S.r.l.**

Sig. Alessio De Venuto 

Sig. Rosario Furfaro 

**Per la R.S.A. Utilitalia Ambiente Attività Strumentali S.r.l.**

Sig.ra R.M. Albanesi 

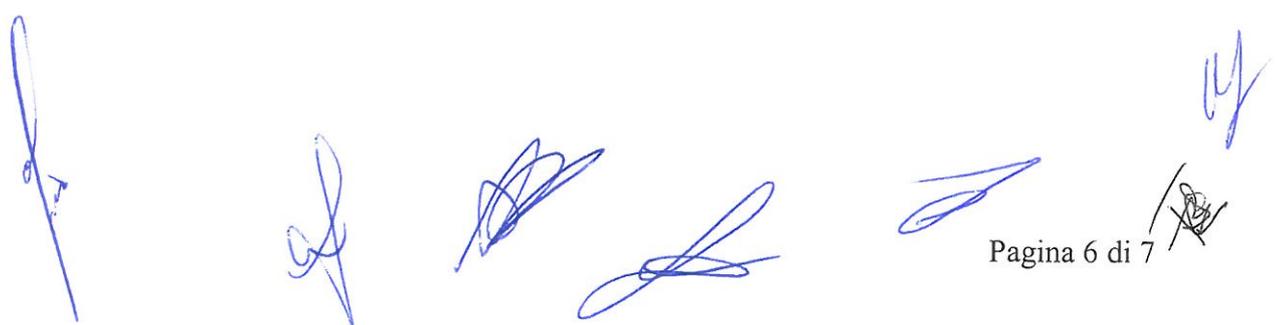
Sig. G. D'Angela 

**Per le OO.SS.**

FILCTEM CGIL Sig. Carlo Dovico 

FEMCA CISL Sig. Antonio Monsurrò 

FIADEL CSA Sig. Domenico Godano - Sig. Angiolino Liguori 



Allegato 1

**Gruppo AGESP**

**Premio di risultato ccnl Gas Acqua**

Livello	Parametro	Calcolo riduzione			PREMIO da EROGARE	
		valore al 100%	20,00%	17,00%	Premio base (100% del premio in vigore nel 2015 decurtato del 17%)	Integrazione Welfare (50% della riduzione al 20%)
0	-					
1	100	1.096,64	219,33	877,31	910,21	109,66
2	117	1.283,07	256,61	1.026,46	1.064,95	128,31
3	135	1.480,46	296,09	1.184,37	1.228,78	148,05
4	148	1.623,03	324,61	1.298,42	1.347,11	162,30
5	161	1.765,59	353,12	1.412,47	1.465,44	176,56
6	182	1.995,88	399,18	1.596,70	1.656,58	199,59
7	203	2.226,18	445,24	1.780,94	1.847,73	222,62
8	224	2.456,47	491,29	1.965,18	2.038,87	245,65
Q	254	2.785,46	557,09	2.228,37	2.311,93	278,55

In accordo con le RSU, la Direzione ha convenuto di calcolare l'importo del premio da erogare per l'anno 2021 prendendo a riferimento la decurtazione del 17%, anziché del 20%, così come applicato nel triennio precedente.

Per quanto riguarda invece l'integrazione Welfare, sarà sempre calcolata sul 50% della riduzione del 20%, al fine di non penalizzare chi effettuerà questa scelta.