

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO
ANNI 2022 – 2023 - 2024
PER IL PERSONALE AGESP S.p.A.
REGOLATO DAL C.C.N.L. AMBIENTE - UTILITALIA

Premessa

Il CCNL AMBIENTE UTILITALIA prevede un premio di risultato con la finalità di coinvolgere attivamente i lavoratori nell'andamento aziendale, nell'importante obiettivo del continuo miglioramento della qualità, produttività, redditività e competitività dell'Azienda stessa.

Allo scopo di migliorare i servizi di AGESP S.p.A. attraverso strumenti di partecipazione all'andamento aziendale, le Parti concordano sull'istituzione di un "Premio di Risultato" in conformità ai contenuti contrattuali e alle normative vigenti.

1 - Applicabilità dell'accordo

Tra le Parti, costituite dalla Direzione Aziendale e dalle Segreterie Territoriali, si conviene che il presente accordo è stipulato ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL Ambiente Utilitalia.

I contenuti del CCNL Ambiente Utilitalia si intendono integralmente richiamati nel presente accordo ed applicabili a tutto il personale AGESP S.p.A. al quale viene applicato lo stesso CCNL.

Eventuali modifiche che dovessero essere apportate al succitato CCNL, in riferimento alle tematiche del premio di risultato, potranno ricondurre alla rinegoziazione del presente accordo per gli adeguamenti conseguenti.

2 - Durata dell'accordo e periodicità della negoziazione

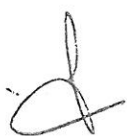
Il presente accordo sostituisce il precedente, scaduto ed ha validità dal 01.01.2022 a tutto il 31.12.2024. La valutazione sul raggiungimento e/o non raggiungimento degli obiettivi prefissi avverrà sulla base della comparazione di dati omogenei.

3 - Termini e modalità di erogazione del premio

Il premio di risultato, derivante 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 Aziendali.

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; (per mese intero di presenza si intende assunzione fino al 15 del mese).
- 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 (per mese intero di presenza si intende assunzione fino al 15 del mese).
- 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 (cessazione dopo il 15 del mese).
- 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 (cessazione dopo il 15 del mese);
- 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 riconsiderati 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.

4 - Definizione della modalità del calcolo ed erogazione del premio risultato triennio 2022 - 2024

Il premio di risultato erogabile del presente accordo assumerà a riferimento i seguenti valori pari a:

- € 1.323,62 pro capite (€ 1.285,07 + 3%) per l'anno 2022;
- € 1.362,17 pro capite (€ 1.285,07 + 6%) per l'anno 2023;
- € 1.413,57 pro capite (€ 1.285,07 + 10%) per l'anno 2024.

Gli obiettivi rappresentativi di produttività, qualità, efficienza dell'attività dell'azienda sono i seguenti:

N°	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO %
1	Ore assenteismo / ore contrattualmente lavorabili	50
2	Danni per propria colpa	30
3	Qualità del Servizio:	20
	a) customer satisfaction	10
	b) mantenimento certificazioni Qualità e Sicurezza	10

I singoli obiettivi sono di seguito descritti:

4.1 DEFINIZIONE DELL' OBIETTIVO N°1

ORE ASSENTEISMO/ORE CONTRATTUALMENTE LAVORABILI = PESO 50% DEL VALORE TOTALE DEL PREMIO

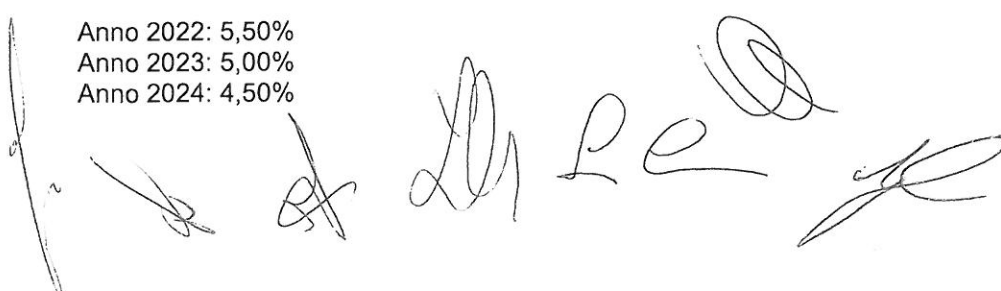
Incidenza % assenteismo anno in esame / ore anno contrattualmente lavorabili nell'anno in esame.

Indice di riferimento pari al 6% - fisiologico, 3 settimane l'anno-

(solo malattia – comprese convalescenze - ed infortuni non riconosciuti dall'ente Inail)

Le Parti si pongono i sottoindicati obiettivi:

- Anno 2022: 5,50%
- Anno 2023: 5,00%
- Anno 2024: 4,50%



La quota verrà erogata ai lavoratori con i criteri di seguito indicati:

- 1) coloro i quali siano stati assenti per non più di 18 giorni nell'anno di riferimento percepiranno la quota intera del premio da erogare dell'obiettivo 1.
- 2) coloro i quali siano stati assenti tra 19 e 21 giorni nell'anno di riferimento, percepiranno la quota nella misura del 80% del premio da erogare dell'obiettivo 1.
- 3) coloro i quali siano stati assenti tra 22 e 24 giorni nell'anno di riferimento, percepiranno la quota nella misura del 50% del premio da erogare dell'obiettivo 1.
- 4) coloro i quali avranno superato i 24 giorni non percepiranno alcuna quota di premio dell'obiettivo 1.

Il numero giorni è ricavato dal totale ore annue diviso la media oraria giornaliera (38:6).

La direzione si riserva di valutare annualmente situazioni critiche tali da condizionare significativamente il raggiungimento dell'obiettivo.

4.2 DEFINIZIONE DELL'OBIETTIVO N°2

COSTO PER LA RIPARAZIONE AUTOMEZZI PER DANNI CAUSATI PER PROPRIA COLPA = PESO 30% DEL VALORE TOTALE DEL PREMIO

Costo relativo alla media degli ultimi anni significativi presi a riferimento: € 16.500

Il costo sopraindicato si riferisce a tutti gli interventi di riparazione dei mezzi dovuti a danni causati per propria colpa.

Obiettivo per il triennio

Le Parti si pongono per il triennio una diminuzione rispetto alla media indicata come di seguito indicato:

2022: - 5%

2023: - 10%

2024: -15%

La quota erogata per l'obiettivo n. 2 verrà ripartita, tra il personale, con il seguente criterio:

- percepiranno la quota intera del premio da erogare dell'obiettivo 2 coloro i quali non abbiano causato danni per propria colpa su mezzi aziendali con necessità di riparazione o che ne abbiano causati entro i seguenti limiti:
€ 600: a) autovetture e veicoli attrezzati < di 22 q
€ 800: b) veicoli medi attrezzati compresi tra 22 e 75 q
€ 1.100: c) mezzi > di 75 q
- percepiranno la quota nella misura del 70% del premio da erogare dell'obiettivo 2 coloro i quali abbiano causato danni per propria colpa su mezzi aziendali con necessità di riparazione, per un valore compreso fra:
€ 601 ed € 1.200: a) autovetture e veicoli attrezzati < di 22 q
€ 801 ed € 1.500: b) veicoli medi attrezzati compresi tra 22 e 75 q
€ 1.101 ed € 1.800: c) mezzi > di 75 q

- percepiranno la quota nella misura del 30% del premio da erogare dell'obiettivo 2 coloro i quali abbiano causato danni per propria colpa su mezzi aziendali con necessità di riparazione, per un valore compreso fra
 € 1.201 ed € 1.900: a) autovetture e veicoli attrezzati < di 22 q
 € 1501 ed € 2.300: b) veicoli medi attrezzati compresi tra 22 e 75 q
 € 1.801 ed € 2.700: c) mezzi > di 75 q
- non percepiranno la quota di premio del parametro dell'obiettivo 2 coloro i quali avranno causato danni per un valore superiore a:
 € 1.900: a) autovetture e veicoli attrezzati < di 22 q
 € 2.300: b) veicoli medi attrezzati < a 35 q compresi tra 22 e 75 q
 € 2.700: c) mezzi > di 75 q
- Il valore complessivo dei danni causati agli automezzi e non dichiarati sarà ripartito in equal misura fra tutti i dipendenti ad esclusione di coloro che non svolgono o non possono svolgere istituzionalmente attività di guida.

Ogni automezzo è dotato di un documento riparazione veicolo (DRV) aggiornato dal Responsabile dell'officina che riporterà in evidenza, tra gli altri, i costi di riparazione come sopra definiti.

I dipendenti che non svolgono o non possono svolgere istituzionalmente attività di guida, in caso di raggiungimento dell'obiettivo, percepiranno **al massimo** la quota base prevista dall'obiettivo 2.

4.3 DEFINIZIONE DELL'OBIETTIVO N°3

QUALITA' DEL SERVIZIO:

3a) CUSTOMER SATISFACTION PESO 10% + 3b) MANTENIMENTO CERTIFICAZIONI QUALITA' E SICUREZZA PESO 10% = PESO 20% DEL VALORE TOTALE DEL PREMIO

3 a) CUSTOMER SATISFACTION = PESO 10%

Ai fini della determinazione dell'obiettivo relativo alla qualità della prestazione (customer satisfaction), vengono considerati i reclami fondati scritti da utenza e da Enti concessionari o formalmente registrati secondo procedure G.Q.

La media degli ultimi anni significativi presi a riferimento:

- Reclami fondati scritti da utenza ed Enti concessionari o formalmente registrati secondo procedure Qualità. n° 1.350

Le Parti si pongono per l'anno 2022 i sottoindicati obiettivi:

- reclami fondati scritti da utenza ed Enti concessionari o formalmente registrati secondo procedure Qualità 1,8% in meno rispetto alla media indicata;

per gli anni 2023 e 2024 il valore di riferimento verrà rivisto in base alle nuove indicazioni dettate da ARERA in relazione alla "Qualità del servizio".

3 b) MANTENIMENTO CERTIFICAZIONI QUALITA' E SICUREZZA = PESO 10%

Al fine del raggiungimento dell'obiettivo, è necessario il mantenimento delle certificazioni relative a qualità e sicurezza.

Le eventuali quote risparmiate per ciascun obiettivo, così come previsto ai precedenti punti, verranno ridistribuite ai lavoratori con i seguenti criteri:

- 1) per l'obiettivo 1): siano stati assenti per non più di 18 giorni nell'anno di riferimento;

- 2) per l'obiettivo 2): non abbiano causato danni per propria colpa su mezzi aziendali con necessità di riparazione o che ne abbia causati entro i seguenti limiti:
€ 600: a) autovetture e veicoli attrezzati < di 22 q
€ 800: b) veicoli medi attrezzati compresi tra 22 e 75 q
€ 1.100: c) mezzi > di 75 q
E siano stati assenti per non più di 18 giorni nell'anno di riferimento;
- 3) per l'obiettivo 3 con lo stesso criterio dell'obiettivo 1.

5. 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).

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 2022, da erogarsi nell'anno 2023, credito welfare da utilizzare entro il 30/6/2024). 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.

6) DECONTRIBUZIONE E DETASSAZIONE

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, l'Azienda AGESP SpA dichiara 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 6 e punti 6. Letto, confermato e sottoscritto.

Busto Arsizio, 20/09/2022

PER AGESP S.p.A.

Amministratore Unico

Il Direttore Generale

La Responsabile Risorse Umane

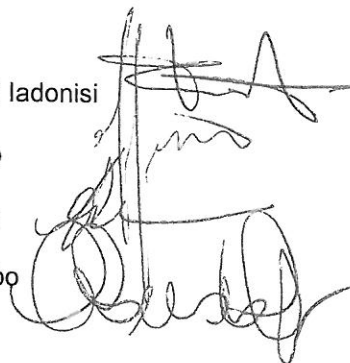
Il Responsabile di Settore

Sig. Francesco Giovanni Iadonisi

Dott. Gianfranco Carraro

Dott.ssa Lorena Torretta

Dott.ssa Claudia Colombo



PER LE R.S.U.

Sigg.ri

Luca Calloni

Carmelo Faraci

Graziano Zanchi

