

**ACCORDO PREMIO DI RISULTATO PER IL BIENNIO 2022/2023 PER IL PERSONALE
REGOLATO DAL CCNL UNICO GAS/ACQUA DI PREALPI GAS SRL**

PREMESSA

Il vigente CCNL Gas-Acqua prevede il mantenimento dell'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, della sicurezza dei lavoratori, nonché della competitività dell'Azienda stessa.

Il presente accordo definisce i criteri e le modalità che regolamenteranno l'applicazione del "premio di risultato" in oggetto.

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.

Il premio non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del TFR.

La presente premessa è da considerarsi parte integrante del presente Verbale di Accordo.

1) APPLICABILITA' DELL'ACCORDO

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

I contenuti del CCNL Unico Gas-Acqua si intendono integralmente richiamati nel presente accordo ed applicabili a tutto il personale di PREALPI GAS S.r.l. comunque inserito nel settore di riferimento.

2) DURATA E VALIDITA' DELL'ACCORDO

Il presente Accordo Integrativo Aziendale ha validità per il biennio 2022/2023; la sua applicabilità decorre pertanto dall'anno 2022 e termina con la corresponsione del Premio di Risultato relativo all'anno 2023 prevista nel 2024.

3) OBIETTIVI DEL PREMIO DI RISULTATO

Il presente modello di definizione e calcolo del Premio di Risultato si basa sui seguenti obiettivi condivisi tra le Parti:

- subordinare oggettivamente il conseguimento di un "premio" al raggiungimento di un "risultato";
- correlare l'ammontare del premio potenziale complessivo ai risultati economico-reddituali della Società;
- incentivare i comportamenti virtuosi sia a livello collettivo che a livello individuale, anche con riferimento al tema della sicurezza dei lavoratori nel rispetto delle procedure aziendali;
- perseguire il miglioramento dei servizi erogati e monitorarne l'andamento attraverso parametri all'uopo individuati.

 1

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 di PREALPI GAS S.r.l.

Il premio di risultato, al fine di tenere in considerazione il rispetto dei criteri di sicurezza sul lavoro da parte del singolo dipendente, essendo interesse e volontà della società incrementare il livello di attenzione dei lavoratori alla salvaguardia della propria salute, verrà corrisposto, nell'anno di riferimento, in forza alla mancanza di provvedimenti disciplinari relativi ad inadempienze inerenti alla stessa sicurezza sul lavoro, come specificato nella tabella I.1 che segue:

tab. I.1

Numero e Tipologia di Provvedimento (Pr)	Percentuale di Premio da erogare
Pr = 0	100%
Pr = 1 (Richiamo Scritto)	80%
Pr > 1 (Richiamo Scritto) Pr ≥ 1 (Multe o Superiori)	0%

Il premio di risultato così come sopra individuato, verrà erogato ai singoli dipendenti, sempre nell'anno di riferimento, in base alla percentuale di presenza individuale in servizio, come specificato nella tabella I.2 che segue:

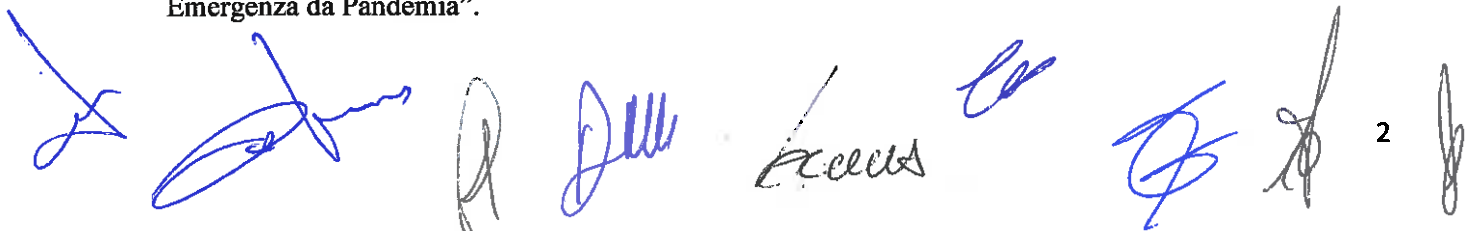
tab. I.2

Percentuale di presenza del dipendente (P)	Percentuale di Premio da erogare
$P \geq 95\%$	100%
$95\% \geq P \geq 65\%$	Proporzionalmente
$P < 65\%$	0%

Nell'anno di riferimento, la percentuale di presenza di servizio sarà calcolata in base al rapporto tra le ore ordinarie effettivamente lavorate e le ore teoriche

Sono considerate quale effettiva presenza in servizio:

- le 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);
- permessi sindacali;
- permessi per donazioni di sangue;
- permessi per visite mediche, che saranno considerati come da accordi di II° livello;
- astensione obbligatoria per gravidanza e gravidanza a rischio;
- allattamento;
- ferie e congedi matrimoniali;
- permessi ai sensi ed in conformità della Legge n.104 del 5/2/1992;
- permessi scolastici, lutti familiari;
- ricoveri ospedalieri opportunamente documentati; NON sarà ritenuta valida ai fini del premio eventuale certificazione di ricovero pervenuta oltre il mese successivo a quello dell'evento stesso;
- permessi per funzioni pubbliche elettive, adempimenti per funzioni elettorali;
- permessi per presenze in Tribunale su convocazione del Giudice a favore dell'Azienda;
- assenze dovute a malattia per positività COVID-19, in relazione ai periodi dichiarati quale "Stato di Emergenza da Pandemia".



2

Inoltre, il Premio di Risultato verrà corrisposto in concorrenza del periodo temporale di lavoro annuale prestato ed in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio, come di seguito specificato:

- 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 competenza;
- 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 competenza;
- 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 nell'anno di competenza;
- 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 nell'anno di competenza;

Per i lavoratori part-time il premio verrà calcolato in funzione dell'orario di lavoro prestato.

Si precisa che nel caso di una chiusura del bilancio con EBIT negativo, il premio di risultato non verrà erogato. Verranno considerate solamente le quote di ammortamento legate ad acquisti di beni mobili strumentali legati alla normale operatività (automezzi, attrezzature, strumenti informatici, ecc.).

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;

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

A) Modalità di calcolo del premio

Il premio di risultato erogabile in ciascun anno del presente Accordo assumerà a riferimento il valore definito invariabile pari a € 1.250 lordo per dipendente, nel caso di conversione dell'intero Premio di risultato in Welfare, l'importo sarà pari a € 1.500 netto per dipendente, entrambi regolamentati con le modalità previste di seguito.

Qualora venisse raggiunta una presenza di servizio $\geq 98,50\%$ sarà erogato individualmente un bonus aggiuntivo di € 100.

B) Modalità di erogazione del premio

Il premio di risultato nella sua totalità verrà erogato a ciascun dipendente nella misura in cui vengano raggiunti pienamente gli obiettivi di produttività, efficienza, sicurezza 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	Qualità Commerciale	40%
2	Sicurezza	45%
3	Standard Aziendali	15%

Definizione dei parametri:

PARAMETRO 1 : Qualità Commerciale – peso 40% del totale

1.1 Prestazioni Tecniche secondo i termini previsti dalle Delibere ARERA vigenti

Peso 10%:

Obiettivo: per procedere all'erogazione dell'intero ammontare, le prestazioni tecniche (quali a titolo di esempio preventivi, esecuzione lavori, attivazioni/riattivazioni, disattivazioni e letture) effettuate nell'anno di competenza dovranno rispettare per il 99% dei casi i livelli specifici definiti dalla Delibera ARERA 570/19 e ss.mm.ii..

Il premio non sarà erogato se la percentuale sarà < al 96% della totalità delle prestazioni tecniche effettuate nell'anno di competenza.

Per percentuali comprese tra $\geq 96\%$ e < 99% il premio verrà erogato all'80%.

1.2 Clienti Finali Servizio di Default

Peso 15%:

Obiettivo: per procedere all'erogazione dell'intero ammontare, il numero dei Clienti Finali presenti nel servizio di default al 31.12 dell'anno T dovrà essere $\leq 80\%$ del numero dei clienti finali presenti nel servizio di default al 01.01 dello stesso anno T.

Il premio non è erogato se la percentuale del numero dei Clienti Finali presenti nel servizio di default al 31.12 dell'anno T sarà $\geq 90\%$ del numero dei clienti finali presenti nel servizio di default al 01.01 dello stesso anno T.

Per percentuali di Clienti Finali presenti nel servizio di default al 31.12 dell'anno T comprese tra > 80% e < 90%, del numero dei clienti finali presenti nel servizio di default al 01.01 dello stesso anno T, il premio verrà erogato all'80%.

1.3 Sostituzione Contatori tradizionali $\leq G6$ con Contatori Smart-meter $\leq G6$

Peso 15%:

Obiettivo: per procedere all'erogazione dell'intero ammontare, al 31.12 dell'anno T dovranno essere sostituiti un numero ≥ 13.500 Contatori tradizionali $\leq G6$ con Contatori Smart-meter $\leq G6$, considerando la sostituzione comprensiva dell'arruolamento nel sistema informatico gestionale in uso (Terranova RetiNext e RetiAmm).

Il premio non sarà erogato se il numero delle sostituzioni di Contatori tradizionali $\leq G6$ con Contatori Smart-meter $\leq G6$ sarà < 12.000.

Per numero di sostituzioni di Contatori tradizionali $\leq G6$ con Contatori Smart-meter $\leq G6$ comprese tra ≥ 13.500 e < 12.000 il premio verrà erogato all'80%.

In tutti i casi, la percentuale di contatori sostituiti da personale di Prealpi Gas dovrà essere \geq ai 2/3 del numero complessivo del numero dei contatori sostituiti, il mancato rispetto di questo rapporto comporterà l'annullamento dell'obiettivo.

Qualora ci siano problematiche di approvvigionamento dei contatori per cause non imputabile all'Azienda e tale problematica inficiasse il raggiungimento di tale obiettivo, verrà rivalutata l'applicazione totale o parziale del parametro in oggetto.

PARAMETRO 2: Sicurezza – peso: 45% del totale

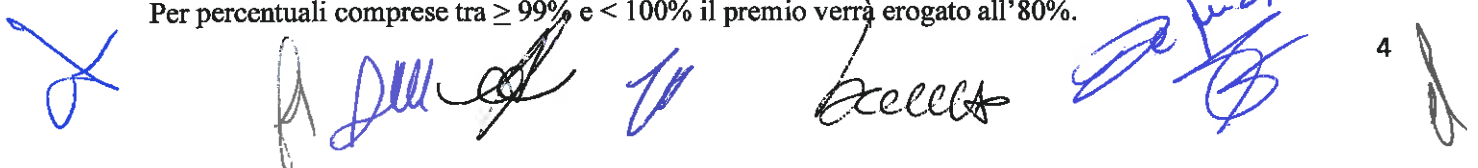
2.1 Pronto intervento gas / Tempi di arrivo

Peso 15%:

Obiettivo: per procedere all'erogazione dell'intero ammontare, il 100% degli interventi effettuati a seguito di richieste del cliente finale, deve avere registrato un tempo di arrivo sul posto entro 60 minuti dalla chiamata.

Il premio non sarà erogato se la percentuale sarà < al 99% delle risposte alle chiamate ricevute nell'anno di competenza.

Per percentuali comprese tra $\geq 99\%$ e < 100% il premio verrà erogato all'80%.



4

2.2 Pronto intervento gas / Telefonate

Peso 15%:

Obiettivo: per procedere all'erogazione dell'intero ammontare, il 99% di risposte entro 120 secondi (tempo di squillo) dalle chiamate ricevute, fatto salvo eventuali e comprovate anomalie del centralino.

Il premio non sarà erogato se la percentuale sarà < al 97% delle risposte alle chiamate ricevute nell'anno di competenza.

Per percentuali comprese tra $\geq 97\%$ e $< 99\%$ il premio verrà erogato all'80%.

2.3 Dispersioni Convenzionali localizzate su segnalazione di terzi

Peso 15%:

Obiettivo: per procedere all'erogazione dell'intero ammontare, il conseguimento del "livello effettivo" (art. 32.2 della Delibera ARERA 574/13 e ss.mm.ii.) $\leq 5,000$.

Il premio non sarà erogato se il "livello effettivo" sarà ≥ 7.500 .

Per "livello effettivo" compreso tra $> 5,000$ e ≤ 7.500 , il premio verrà erogato all'80%.

Si precisa che le attività di ispezione della rete e allacci in bassa pressione, dovrà essere svolta da personale interno.

PARAMETRO 3: Standard Aziendale – peso: 15% del totale

3.1 Certificazioni - Osservazioni

Peso 5%:

Obiettivo: per procedere all'erogazione dell'intero ammontare, durante le verifiche da parte dell'ente certificatore per il mantenimento o rinnovo delle certificazioni di Qualità, Sicurezza ed Ambiente, le Osservazioni assegnate dovranno essere ≤ 2 .

Il premio non sarà erogato se Osservazioni saranno > 4 .

Per Osservazioni comprese tra > 2 e ≤ 4 , il premio verrà erogato all'80%.

3.2 Certificazioni – Non Conformità

Peso 10%:

Obiettivo: per procedere all'erogazione dell'intero ammontare, durante le verifiche da parte dell'ente certificatore per il mantenimento o rinnovo delle certificazioni di Qualità, Sicurezza ed Ambiente, le Non Conformità assegnate dovranno essere pari a 0.

Il premio non sarà erogato se le Non Conformità saranno > 1 .

Per Non Conformità comprese tra > 0 e ≤ 1 , il premio verrà erogato all'80%.

6) WELFARE

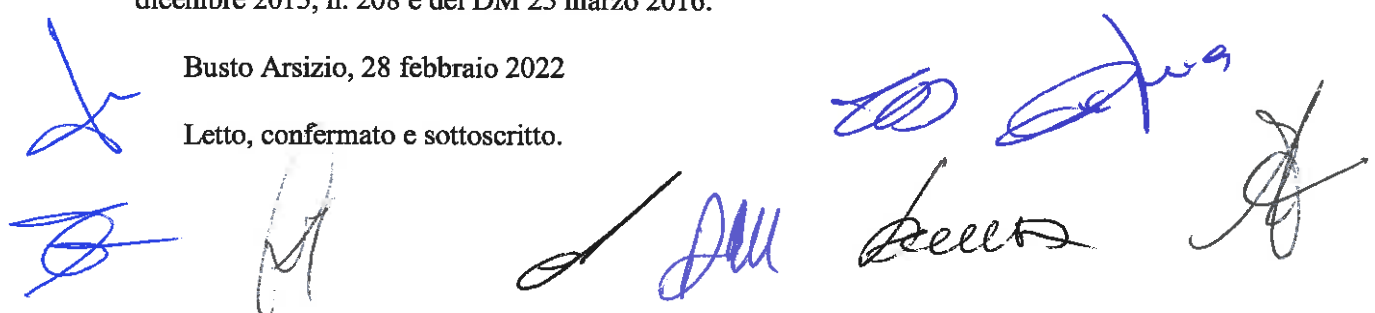
Per l'erogazione del premio di risultato relativo al biennio di riferimento, la Società prevederà il "Welfare" su base volontaria e di adesione individuale, con le modalità previste nell'accordo di seguito allegato ed applicato per l'erogazione del premio di risultato di competenza 2018. Il lavoratore entro il 31 marzo dell'anno di erogazione dovrà comunicare per iscritto la volontà di convertire l'importo del premio stesso in beni e servizi Welfare.

7) DECONTRIBUZIONE E DETASSAZIONE

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, l'Azienda Prealpi Gas S.r.l. 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.

Busto Arsizio, 28 febbraio 2022

Letto, confermato e sottoscritto.



Per PREALPI GAS S.r.l.
Il Presidente

avv. Luca Beretta

L'Amministratore Delegato

dott. Tommaso Girola

Il Direttore Operativo

Ing. Massimo Landone

La Responsabile Risorse Umane

Dott.ssa Lorena Torretta

Per la RSU Prealpi Gas Srl
Sig.ri:

Lucia Marrazzo

Francesco De Luca

Andrea Mona

Per le OO.SS.
Sig.ri:

Carlo Dovico

Antonio Monsurrò

PARAMETRI PRESIA RIFERIMENTO

Qualità Commerciale

		PESO	Unità	OBBIETTIVO	Totale	Rispettate	%	Erogazione 100%	Erogazione 80%	Erogazione 0%
1.1 Prestazioni Tecniche secondo i termini previsti dalle Delibere ARERA vigenti										
1.1		10%	%	Rispetto degli standard di prevenzione, attivazione/riattivazione, disattivazione e letture.				> 99%	< 99% e > 96%	< 96%
1.2	Clienti Finali Servizio di Default	15%	%	diminuzione Clienti Finali in Default				≤ 80%	< 90% e > 80%	> 90%
1.3	Sostituzione Contatori < G6	15%	n.	Sostituzione n. 13.500 contatori < G6				≥ 13.500	< 13.500 e > 12.000	< 12.000
Sicurezza										
2.1	Pronto intervento gas	15%	%	Arrivo in loco entro 60 minuti dalla chiamata				= 100%	< 100% e ≥ 99%	< 99%
2.2	Pronto intervento gas/telefonate	15%	%	Risposte entro 120 secondi dalla chiamata				> 99%	< 99% e > 97%	< 97%
2.3	Dispersioni Convenzionali localizzate su segnalazione di terzi	15%	n.	Rispetto del livello Obiettivo ARERA (7.500)				< 5.000	> 5.000 ≤ 7.500	> 7.500
Standard Attendibili										
3.1	Certificazioni/Osservazioni	5%	n.	Oss. ≤ 2				≤ 2	> 2 ≤ 4	> 4
3.1	Certificazioni/Non Conformità	10%	n.	Nessuna NC				= 0	= 1	> 1
Individuale										
1.1	Provvedimenti Disciplinari Legati alla Sicurezza	100%	n.	Nessun Provvedimento Disciplinare				= 0	= 1 Richiamo Scritto	> 1 Richiamo Scritto
1.2	Presenza (Presenza ≥ 98,50% sarà erogato un bonus di € 100)	100%	%	Effettiva presenza superiore al 95%				> 95%	proporzionale	> 1 Multa o Superiore < 65%
Totale										

