

**ACCORDO PREMIO DI RISULTATO PER IL BIENNIO 2026/ 2027 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 regoleranno 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 2026/2027; la sua applicabilità decorre pertanto dall'anno 2026 e termina con la corresponsione del Premio di Risultato relativo all'anno 2027 prevista nel 2028.

**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.



#### 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 reconsiderati 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;

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 € 1.350 lordo per dipendente, nel caso di conversione dell'intero Premio di risultato in Welfare, l'importo sarà pari a € 1.600 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 € 250.

### **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:

<b>N°</b>	<b><u>DESCRIZIONE PARAMETRI PRESI A RIFERIMENTO E RELATIVO PESO</u></b>	<b>PESO %</b>
<b>1</b>	<b>Qualità Commerciale</b>	<b>40%</b>
<b>2</b>	<b>Sicurezza</b>	<b>45%</b>
<b>3</b>	<b>Standard Aziendali</b>	<b>15%</b>

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

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 Verifiche Metriche D.M. 93/07 eseguite da Organismo di Ispezione (ODI) di Prealpi Gas**

Peso 15%:

Obiettivo: per procedere all'erogazione dell'intero ammontare, il numero delle Verifiche Metriche eseguite dall'ODI di Prealpi Gas, sia con esito positivo che negativo, dovrà essere  $\geq 65\%$  del numero dei misuratori con scadenza del bollo metrico nel corso dell'anno 2026 e  $\geq 85\%$  del numero dei misuratori con scadenza del bollo metrico nel corso dell'anno 2027.

Il premio non è erogato se la percentuale del numero delle Verifiche Metriche eseguite dall'ODI di Prealpi Gas, sia con esito positivo che negativo, sarà  $\leq 60\%$  del numero dei misuratori con scadenza del bollo metrico nel corso dell'anno 2026 e  $\leq 80\%$  del numero dei misuratori con scadenza del bollo metrico nel corso dell'anno 2027.

Per percentuali di Verifiche Metriche eseguite dall'ODI di Prealpi Gas, sia con esito positivo che negativo, comprese tra  $> 60\%$  e  $< 65\%$ , del numero dei misuratori con scadenza del bollo metrico nel corso dell'anno 2026 e comprese tra  $> 80\%$  e  $< 85\%$ , del numero dei misuratori con scadenza del bollo metrico nel corso dell'anno 2026, il premio verrà erogato all'80%.

Si dà atto che il numero totale (100%) delle verifiche metriche per l'anno 2026 tra Busto Arsizio e Gallarate ammonta a 512 e per l'anno 2027 tra Busto Arsizio e Gallarate ammonta a 378, tali quantità sono solo in riferimento a misuratori dotati di convertitori, rimangono esclusi i misuratori di tipo integrato.

Il presente obiettivo, essendo di nuova assunzione e con l'utilizzo di software che potrebbe essere oggetto di integrazioni/modifiche, verrà monitorato durante l'anno in corso.

### **1.3 Efficienza di Funzionamento Contatori Smart-meter $\leq G6$**

Peso 15%:

Obiettivo: per procedere all'erogazione dell'intero ammontare, al 31.12 dell'anno T dovrà essere conseguito un Coefficiente di Efficienza  $C_{eff(T)} \leq 75\%$  del  $C_{eff(T-1)}$ . La valorizzazione nell'anno T del  $C_{eff(T)}$  è pari al numero di letture in loco commissionate alla società esterna nell'arco dell'anno T, rispetto al "numero delle utenze attive" nell'arco dello stesso anno T, definite come NUA (Importo  $T_{cot}$  incassato nell'anno T/ $T_{cot}$  dove  $T_{cot}$  è la tariffa di commercializzazione stabilita annualmente dall'ARERA).

Il premio non sarà erogato se il  $C_{eff(T)}$  sarà  $> 85\%$  rispetto al  $C_{eff(T-1)}$ .

Se il  $C_{eff(T)}$  sarà compreso tra  $< 75\%$  e  $\geq 85\%$  rispetto al  $C_{eff(T-1)}$ , il premio verrà erogato all'80%.

Il Coefficiente di Efficienza di riferimento  $C_{eff(2025)}$  è pari a **0,4779**

## **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%.

## 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  $< 97\%$  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. 42.1 della Delibera ARERA 569/19 e ss.mm.ii.)  $\leq 5,000$ .

Il premio non sarà erogato se il "livello effettivo" sarà  $\geq 7.500$ .

Per "livello effettivo" compreso tra  $> 5,000$  e  $\leq 7.500$ , 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  $\leq 2$ .

Il premio non sarà erogato se Osservazioni saranno  $> 4$ .

Per Osservazioni comprese tra  $> 2$  e  $\leq 4$ , 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  $\leq 1$ , il premio verrà erogato all'80%.

## 6) WELFARE

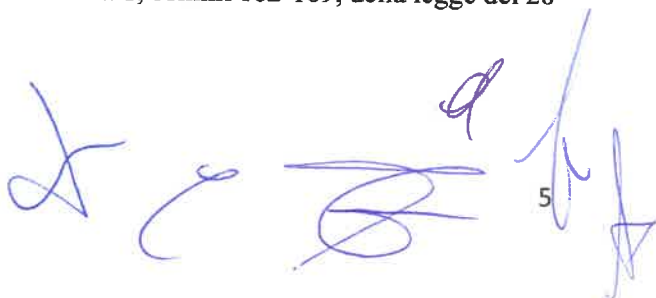
Per l'erogazione del premio di risultato relativo al biennio di riferimento, la Società prevederà il "Welfare" su base volontaria e di adesione individuale, con le modalità previste nell'accordo di seguito allegato ed applicato per l'erogazione del premio di risultato di competenza 2018. Il lavoratore 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, 06 marzo 2026

Letto, confermato e sottoscritto.



Per PREALPI GAS S.r.l.  
Il Presidente

L'Amministratore Delegato

Il Direttore Operativo

La Responsabile Risorse Umane

dott. Riccardo Armiraglio

dott. Tommaso Girola

Ing. Massimo Landone

Dott.ssa Lorena Torretta

Per la RSU Prealpi Gas Srl  
Sig.ri:

Lucia Marrazzo

Massimo Brunetti

Per le OO.SS.  
Sig.ri:

Carlo Dovico

Antonio Monsurrò