

N. 61 di Prot. Interno del 01.03.2022



ags

**azienda
gardesana
servizi**

Azienda Gardesana Servizi SpA
Contratto Integrativo
2022 - 2024

Peschiera del Garda, 01/03/2022

Contratto Integrativo 2022-2024

CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

Addì martedì 01 del mese di marzo 2022, presso la sede dell'Azienda Gardesana Servizi S.p.A. di Peschiera del Garda (Verona), si sono incontrati:

- Il Direttore Generale dell'Azienda, Carlo Alberto Voi, e il Direttore Amministrazione & Finanza, Simone Vincifori
- la R.S.U. dell'Azienda, nelle persone di Valentina Banchetti, Fabrizio Brunello e Massimo Sandri
- la Segreteria della FILCTEM – CGIL, nella persona di Sergio Benetton.

Premesse

Visto quanto definito in materia dal CCNL.

Le parti concordano sulla volontà di consolidare una piattaforma contrattuale che, attraverso un sistema di relazioni e contenuti industriali condivisi, consenta un comune coinvolgimento nel perseguimento di quegli obiettivi che permettano di mantenere ed incrementare la qualità e l'efficienza del servizio. Il presente accordo ha validità per il periodo 2022-2024.

Relazioni Industriali

Le parti concordano sulla conferma della direzione assunta in questi anni dalle relazioni industriali, strumento questo di ausilio per la soluzione di questioni che di volta in volta dovessero emergere, in un clima disteso, disponibile e costruttivo. Nell'ottica di intensificare tali contatti, si concorda di promuovere, su periodica iniziativa da parte della RSU, incontri di informazione e di confronto sulle varie tematiche di comune interesse.

Sicurezza ed ambiente

Le parti concordano sulla conferma che il tema della sicurezza sul lavoro e della salubrità dell'ambiente in cui si opera sia di primaria importanza. Il Datore di Lavoro delegato conferma la propria disponibilità verso l'RLS per ogni occasione di confronto e stimolo, che potranno avvenire in occasione degli incontri di cui al punto precedente. Viene altresì confermata la disponibilità ad affrontare le modalità formative e/o organizzative relative al ruolo di RLSA/RLSAA.

Formazione

Le parti concordano sull'importanza della formazione come valore aziendale volto alla valorizzazione ed alla crescita delle risorse interne. L'Azienda conferma la disponibilità ad un confronto con la RSU in merito ai piani annuali di formazione.

Lavoro agile

Nel confermare quanto contenuto nell'accordo siglato in data 18/01/2021 in materia di lavoro agile, l'Azienda conferma la propria disponibilità, ove tale assetto fosse concesso, a mettere a disposizione dei lavoratori la strumentazione informatica e tecnologica necessaria per lo svolgimento delle attività lavorative in tale modalità.

Buoni pasto

Il valore dei buoni pasto, erogato nella forma di ticket elettronico, viene fissato, per ogni giornata di rientro pomeridiano secondo le modalità già in vigore:

- pari a € 10,5 per gli anni 2022 e 2023
- pari a € 11 a partire dal 2024

Si intende poi disciplinare con maggiore precisione il riconoscimento dell'indennità extra sottoscritta con l'accordo del 22/02/2012. Esso sarà riconosciuto nei giorni di rientro pomeridiano quando la prestazione lavorativa viene svolta, almeno per un'ora prima ed una dopo la pausa pranzo, in un Comune diverso da quelli dove si trovano le sedi aziendali, ossia Peschiera del Garda e Affi. L'Azienda sottolinea la necessità che la richiesta di tale indennità extra venga fatta con attenzione e professionalità rispettando quanto sopra precisato evitando richieste sistematiche o non giustificate.

Servizio di reperibilità

Le parti concordano di confermare premesse e contenuti dell'accordo siglato il 27/06/2017 in tema di servizio di reperibilità. Si richiamano, in particolare, alcuni punti.

Indennità di telecontrollo

Le parti confermano di riconoscere ai lavoratori che ricoprono il ruolo di *referente* e di *reperibile elettricista* una indennità giornaliera, definita "indennità di telecontrollo", per ogni giorno di servizio svolto. La quantificazione di tale indennità, fissata pari a 7,70 €/giorno, verrà gradualmente assorbita dagli eventuali incrementi contrattuali dell'indennità di reperibilità che saranno stabiliti a livello nazionale durante la durata dell'accordo, fino ad un valore minimo di 3 €/giorno. Si ricorda altresì che tale indennità va a sostituire, e non è quindi in alcun modo cumulabile, con quanto previsto dal CCNL in merito all'importo aggiuntivo da riconoscere a quei lavoratori che normalmente operano da remoto.

Le parti confermano le modalità di riconoscimento di tale indennità. L'indicatore utilizzato per la categoria dei referenti è il seguente: il numero delle chiamate effettuate dal numero verde ai vari referenti rimaste inevase rispetto al totale. La tabella che segue riepiloga i vari livelli di riconoscimento:

	PRESTAZIONE STANDARD (% chiamate non risposte)	SOGLIA PREMIO	PREMIO
1° e 2° SEMESTRE	7,71%	$x < 7,50\%$	EROGAZIONE AL 100%
		$7,50\% < x < 7,85\%$	EROGAZIONE AL 90%
		$7,85\% < x < 8,25\%$	EROGAZIONE AL 75%
		$8,25\% < x < 9\%$	EROGAZIONE AL 50%
		$9\% < x < 10\%$	EROGAZIONE AL 30%

Per i reperibili elettricisti si ripropone il meccanismo utilizzato nei periodi precedenti, introducendo solamente un diverso algoritmo di calcolo delle prestazioni medie: per favorire una maggiore uniformità di comportamento tra gli operatori, la media di ciascun semestre viene calcolata senza considerare gli operatori che hanno rispettivamente maturato maggiori e minori straordinari rispetto agli altri; dai valori degli operatori rimasti, viene determinata la prestazione media.

SEMESTRE	PRESTAZIONE STANDARD (ore str)	SOGLIA PREMIO (ore str)	PREMIO
1° SEMESTRE	205	$x < 205$	EROGAZIONE AL 100%
		$205 < x < 226$	EROGAZIONE AL 85%
		$226 < x < 246$	EROGAZIONE AL 50%
		$x > 246$	EROGAZIONE AL 20%
2° SEMESTRE	275	$x < 275$	EROGAZIONE AL 100%
		$275 < x < 302$	EROGAZIONE AL 85%
		$302 < x < 330$	EROGAZIONE AL 50%
		$x > 330$	EROGAZIONE AL 20%

In entrambe le tabelle sopra riportate, nel caso in cui il valore rilevato coincida con una delle soglie, andrà individuato lo scaglione più favorevole ai lavoratori.

Per quanto sopra non specificato, e con particolare riferimento alle tempistiche di erogazione, alla durata delle prestazioni di reperibilità e a quelle rese da parte di personale non reperibile, si richiama quanto previsto dall'accordo del 27/06/17.

Indennità di reperibilità

Le parti concordano di fissare, per l'intera durata dell'accordo, l'indennità di reperibilità come segue:

- servizio feriale: euro 26,5 giornaliera per il 2022 e 2023; euro 27 per il 2024
- servizio festivo: euro 36,5 giornaliera per il 2022 e 2023; euro 37 per il 2024

Incentivi per incarichi professionali

L'Azienda si rende disponibile allo stanziamento di una cifra annua, pari a € 3.000, da suddividersi annualmente a discrezione della Direzione, tra chi abbia ricoperto nel corso dell'anno ruoli di progettista, DL o CSE. I criteri di ripartizione terranno conto delle dimensioni dei vari progetti e delle criticità tecniche richieste dai vari incarichi.

Permessi retribuiti per visite mediche e lutto

Viene riconosciuto ai dipendenti un monte, articolato per modalità di impiego, per visite mediche o esami diagnostici opportunamente documentati. L'ammontare di tale monte ore è pari a:

- 16 ore per il 2022
- 20 ore a partire dal 2023

Tale beneficio potrà essere esteso anche alle visite mediche di figli con età compresa fino al compimento del 15° anno. L'utilizzo del permesso sarà quantificato sulla base della effettiva assenza dal lavoro. Nel caso in cui la visita/esame sia relativo ad un figlio, andrà presentata, oltre al giustificativo della visita, anche copia del codice fiscale del minore.

Viene altresì riconosciuto un ulteriore permesso retribuito, nella misura massima di un giorno, in caso di morte di suoceri. Per il godimento di tale permesso andrà presentato idoneo certificato.

Solidarietà

Le parti concordano di iniziare un percorso che permetta, attraverso meccanismi di solidarietà, e in aggiunta alle misure previste dalla contrattazione nazionale, di supportare quei lavoratori che si dovessero trovare in situazioni di gravi problemi di salute e che presentino formale richiesta di accesso a tale meccanismo. Le situazioni che ne permettono l'accesso, con riferimento al dipendente o ad un figlio con età compresa fino al compimento del 15° anno, sono le seguenti:

- stati di malattia superiori ai 2 mesi continuativi
- diagnosi di malattie di particolare gravità che richiedono cure e prestazioni sanitarie in maniera continuativa

Ciascun dipendente, e fino al 30 settembre di ogni anno, può devolvere residui del proprio monte ore di permessi per visite mediche ad un collega che si trovi in una delle situazioni sopra citate. L'Azienda, e fino ad un massimo di 100 ore annue, contribuisce con un ammontare di ore in permessi pari a quelle devolute dai colleghi. Il totale delle ore così costituito può essere goduto, nell'arco di 12 mesi dalla sua costituzione, per le seguenti prestazioni:

- visite mediche, una volta terminato il plafond concordato al punto precedente
- cicli di terapie e/o cure successivi ai periodi di malattia sopra citati
- supporto economico per mancata copertura di periodi di malattia e contestuale esaurimento dell'ammontare di ferie/permessi

Indennità di acque reflue

In relazione a quanto previsto dall'articolo 40 del vigente contratto, le parti concordano di mantenere il riconoscimento dell'indennità in oggetto forfetizzandone l'importo su base mensile e calcolata come segue:

- € 20 mensili per il personale operativo
- € 14 mensili per il personale tecnico

Il personale cui sarà riconosciuta tale indennità, per effetto di mansioni che prevedano normalmente un contatto con le acque reflue, sono:

- operativi idraulici e tecnici di zona (Alto e Basso Lago) e relativi coordinatori
- operativi elettricisti e tecnici dell'area *Impianti*
- operativi e tecnici dell'area *Potabilità & Scarichi* e relativo coordinatore
- personale appartenente all'area *Ingegneria & DL*
- personale con incarico di *CSE*
- personale, non rientrante tra quelli sopra citati, operanti nel servizio di reperibilità con incarico diverso dai referenti

Si prende altresì atto che qualora la contrattazione nazionale dovesse disciplinare nuovamente l'argomento, prevedendone l'eliminazione, si provvederà ad adeguarsi al dettato contrattuale. In caso invece fossero in quella sede stabiliti importi inferiori, saranno riconosciuti quelli sopra precisati.

Modello incentivante – Premio di produttività

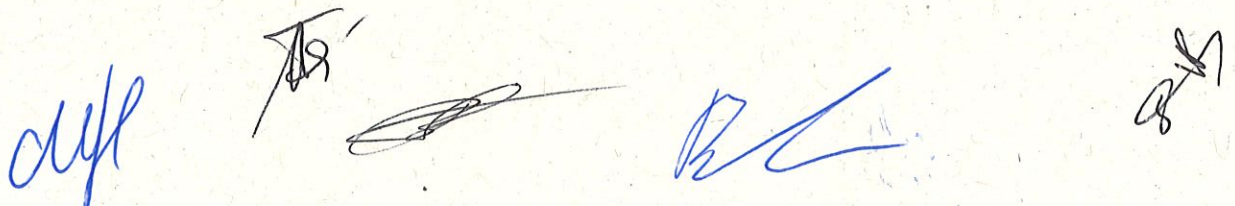
Le parti concordano sulla volontà di migrare, gradualmente, verso un sistema che permetta di misurare con maggiore precisione il reale apporto di ciascun lavoratore al raggiungimento degli obiettivi che saranno di volta in volta prefissati, in un'ottica di crescita meritocratica e partecipazione.

Quanto previsto in questa sezione dell'accordo è destinato, oltre che al personale dipendente, anche a quello somministrato o in *staff leasing*.

Sistema di indicatori

Vengono fissate, ai fini della valutazione delle varie performance dell'Azienda, tre tipologie di indicatori:

- indicatore di economicità: misura l'andamento di una o più grandezze economiche che, normalmente, viene definita in sede di bilancio consuntivo; ha carattere collettivo;



- indicatore di produttività: misura l'andamento o le *performance* di specifiche attività gestionali o di determinati fenomeni; hanno tipicamente carattere quantitativo, possono essere molteplici ed essere riferiti al collettivo o riguardare specifiche aree o funzioni aziendali;
- indicatore di qualità: ha natura prettamente qualitativa e, normalmente, carattere collettivo.

Il peso percentuale di ciascun gruppo di indicatori è il seguente:

- indicatore di economicità: 40% della componente individuale
- indicatore di produttività: 40% della componente individuale
- indicatore di qualità: 20% della componente individuale
- indicatori specifici gestionali: 100% della componente aggiuntiva

La quota di premio correlata agli indicatori specifici gestionali sarà costituita, oltre che dalla componente aggiuntiva, anche da una quota pari al 12% della componente individuale, che sarà evidentemente scomputata dall'ammontare del premio cui applicare gli indicatori di economicità, produttività e qualità.

Ammontare lordo ed erogazione del premio

L'importo lordo del premio di ciascun lavoratore è così costituito:

- da una componente individuale individuata dalla posizione retributiva mensile del singolo dipendente alla data del 1° giugno dell'anno di riferimento (o a quella di assunzione se successiva) in misura pari alle seguenti voci paga: minimi di retribuzione, indennità di contingenza, EDR, scatti di anzianità, assegni *ad personam* assorbibili e non assorbibili, IVC, indennità di funzione;
- da una componente aggiuntiva, determinata come segue, parificata per tutti livelli e articolata in misura proporzionale al grado di impiego temporale (*full/part time*):
 - € 750 per l'anno 2022
 - € 800 per l'anno 2023
 - € 800 per l'anno 2024
- L'erogazione del premio, una volta singolarmente determinato come meglio dettagliato in seguito, avverrà con il riconoscimento della componente aggiuntiva, incrementata di una quota pari a 12% della componente individuale, come *plafond* da destinarsi alla piattaforma *Welfare* adottata dall'Azienda e, per la parte rimanente, se e per quanto spettante, come erogazione in denaro. Le somme erogate nella forma di *Welfare* dovranno essere godute entro 18 mesi dall'erogazione. Al dipendente è data facoltà, da comunicarsi all'Azienda entro la fine del mese di gennaio dell'anno successivo a quello cui fa riferimento il premio, di devolvere parte del *plafond Welfare* al Fondo di Pensione Complementare Pegaso. L'Azienda, qualora tale devoluzione non fosse permessa dalla piattaforma *Welfare*, procederà al versamento direttamente al Fondo.

Maturazione del premio

Il premio spetta a tutti i dipendenti e secondo le seguenti particolarità:

- ai lavoratori che hanno prestato servizio per almeno 4 mesi;

- ai lavoratori neo assunti da più di 4 mesi;
- ai lavoratori con contratto a tempo determinato superiore a 4 mesi;

Il premio viene erogato in misura percentuale secondo la reale partecipazione temporale nei seguenti casi:

- neoassunti da più di 4 mesi;
- lavoratori con contratto a tempo determinato con durata superiore a 4 mesi;
- pensionamento prima dell'erogazione del premio;
- dimissioni prima dell'erogazione del premio.

Quantificazione del premio

All'ammontare lordo del premio di ciascun lavoratore, vengono poi applicati i seguenti correttivi:

- in funzione del grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi dell'area/funzione di appartenenza
- in funzione del grado percentuale di presenza in servizio (considerando ferie, riposi compensativi, ex festività, assemblee, permessi sindacali nei limiti del vigente contratto, donazione di sangue, maternità obbligatoria, permessi L.104, congedo matrimoniale come lavoro effettivamente prestato) rispetto al monte ore teoriche lavorabili.

L'esatta determinazione del grado di raggiungimento degli obiettivi previsti dal presente accordo avverrà a cura del Direttore Generale e del Direttore delle Risorse Umane, su specifica relazione dei relativi responsabili/coordinatori di ciascuna area, e non potrà essere influenzata da eventi e/o accadimenti non governabili né controllabili dalla struttura.

Erogazione del premio

L'erogazione del premio avverrà non oltre il mese successivo a quello di approvazione del bilancio consuntivo dell'anno a cui si riferiscono gli obiettivi.

Indicatori

Le parti definiscono, alla base del presente modello, i seguenti indicatori.

Indicatore di economicità

Il valore di riferimento è il raggiungimento del risultato d'esercizio previsto in sede di Budget dell'anno oggetto del premio, comprensivo delle imposte e dei costi derivanti dall'erogazione del presente premio. Il raggiungimento del premio è determinato secondo la tabella che segue:

Risultato d'esercizio ante imposte	% Premio
≥ al 95% del valore di budget	40%
Compreso tra il 50 e il 94% del valore di budget	36%
Compreso tra 0 e il 49% del valore di budget	26%
Perdita d'esercizio	15%

cefe

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Rimane inteso che, nell'analisi dell'indicatore sopra citato, non vadano considerati eventi di natura straordinaria e/o eccezionali non controllabili dalla struttura.

Indicatore di produttività

L'indicatore di produttività è individuato nel numero di prestazioni, di seguito individuate tra quelle previste dalla Carta dei Servizi e regolamentate dalla delibera Arera 655/2015/R/idr, effettuate entro gli standard regolatori previsti.

Le prestazioni individuate, oggetto di verifica per la determinazione dell'indicatore, sono le seguenti:

Tipo di prestazione	Rif. del. 655/2015
Tempo di esecuzione della voltura	17
Tempo di intervento in pronto intervento	33
Preavviso minimo per disdetta appuntamento concordato	25
Tempo per l'emissione della fattura	36
Tempo di rettifica della fatturazione	43

Il grado di determinazione del premio, riconosciuto in misura massima del 40%, viene graduato per interpolazione rispetto alla percentuale totale di prestazioni effettuate entro gli standard.

Indicatore di qualità

L'indicatore individuato fa riferimento al mantenimento delle attuali certificazioni di qualità detenute dall'Azienda e al numero di eventuali raccomandazioni o non conformità emerse durante l'annuale audit di rinnovo/mantenimento delle certificazioni. La gradualità dell'erogazione del premio è riassunta dalla seguente tabella:

Certificazione di qualità	% Premio
Conferma delle certificazioni con un numero inferiore a 2 non conformità	20%
Conferma delle certificazioni con un numero superiore a 2 non conformità	18%
Sospensione di una certificazione	10%
Perdita di una certificazione	0

Indicatori specifici gestionali

Tali indicatori vengono fissati per ciascuna area/funzione aziendale, e mirano al raggiungimento di obiettivi specifici correlati a incremento e/o miglioramento della produttività, della qualità di servizio, nell'organizzazione o siano occasione di innovazione.

Gli indicatori sono riportati in allegato al presente accordo e saranno concordati annualmente tra le parti.

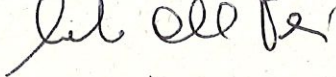


Natura del premio

Le parti si danno atto che i premi previsti dal Modello Incentivante contenuto nel presente accordo hanno i requisiti per beneficiare dell'applicazione del regime fiscale agevolato previsto dalla L. 228/12 e dal DPCM 25/03/2016 e ss.mm..

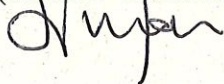
Il Direttore Generale

(Carlo Alberto Voi)



Il Direttore Amministrazione & Finanza

(Simone Vincifori)

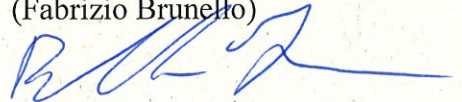


per la R.S.U.

(Valentina Banchetti)



(Fabrizio Brunello)



(Massimo Sandri)



Per la Segreteria Filctem-Cgil

(Sergio Benetton)

