

ags

**azienda
gardesana
servizi**

Azienda Gardesana Servizi SpA

Contratto Integrativo

2025 – 2027

Peschiera del Garda, 05/06/2025

Contratto Integrativo 2024-2027

CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

Addì mercoledì 05 del mese di giugno 2025, 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 & Controllo, Simone Vincifori
- la R.S.U. dell'Azienda, nelle persone di Fabrizio Brunello, Brunalba Haimo, Luca Ocelli e Massimo Sandri
- la Segreteria della FILCTEM – CGIL, nella persona di Gianni Morandini.

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 2025-2027.

Relazioni Industriali

Le parti concordano sulla conferma della direzione assunta in questi anni dalle relazioni industriali, strumento 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.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including Carlo Alberto Voi, Simone Vincifori, Fabrizio Brunello, Brunalba Haimo, Luca Ocelli, Massimo Sandri, Gianni Morandini, and the RSU representatives.

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.

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 ad eventuali necessità formative non ancora soddisfatte.

Conciliazione vita-lavoro

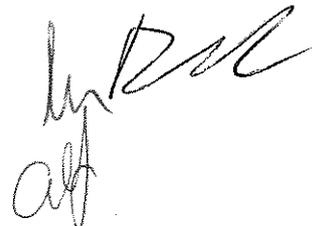
Nel confermare quanto contenuto nell'accordo siglato in data 18/01/2021 in materia di lavoro agile, l'Azienda propone di istituire un tavolo di lavoro, costituito al massimo da 8 lavoratori che rappresentino quanto più possibile le caratteristiche di tutto l'organico, che abbia l'obiettivo di elaborare e sottoporre all'Azienda soluzioni e proposte che permettano di armonizzare le esigenze della dimensione lavorativa con quelle private.

I temi da trattare di volta in volta dal gruppo di lavoro dovranno avere tempistiche certe di discussione e sottoposti infine alla Direzione Aziendale.

Buoni pasto

Il valore dei buoni pasto, erogato nella forma di ticket elettronico, ad eccezione del personale di cui al paragrafo successivo, viene confermato pari a € 11 per ogni giornata di rientro pomeridiano secondo le modalità già in vigore. Nel 2027 il valore riconosciuto sarà pari a € 11,50.

Al personale operativo delle Divisioni *Tecnica* e *Salvaguardia della risorsa* sarà erogato un buono pasto, anch'esso nella forma di ticket elettronico, del valore di € 13 per ogni giornata di rientro pomeridiano. Tale maggior valore rispetto al valore del



buono standard si intende sostitutivo dell'indennità extra di cui all'accordo del 22/02/2012 e assumerà il valore di € 13,50 a partire dal 2027.

Al personale non operativo che, per ragioni di servizio, sia chiamato ad operare fuori dalle sedi aziendali a cavallo della fascia di tempo prevista per la pausa pranzo, sarà erogato un buono pasto di importo pari a quello previsto per il personale operativo nel paragrafo precedente. In questo caso, per ottenere tale riconoscimento, l'uscita dalla sede dovrà avvenire almeno 2 ore prima dell'orario previsto per l'inizio della pausa pranzo (ore 13) e il relativo rientro dovrà avvenire almeno 2 ore dopo l'orario previsto per il termine della stessa (ore 14). Non appena il sistema informatico in uso sarà a questo scopo adeguato, sarà possibile automatizzare tale riconoscimento mediante la timbratura di tali uscite.

Servizio di reperibilità

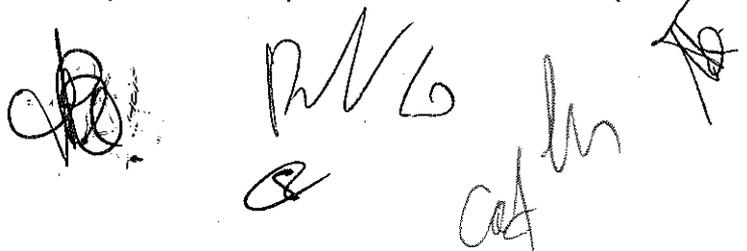
Le parti intendono rivedere la disciplina in materia di reperibilità, rivedendo quanto concordato in precedenza.

Indennità di coordinamento

Le parti concordano che sia riconosciuto al personale che ricopre il ruolo di referente una indennità di coordinamento pari a € 30 per ciascuna giornata impegnata nel servizio (da intendersi come giornata piena dalle ore 8 fino alle 24).

Si ritiene che tale indennità sia correlata all'elevato numero di segnalazioni che vengono inviate al personale referente dall'attuale conformazione del sistema. Si ritiene comunque importante profilare una indennità specifica per il ruolo di coordinatore che permetta di evidenziare il diverso incarico rispetto agli altri operatori in reperibilità. La quantificazione economica di tale indennità rimarrà pari a quanto sopra precisato fino al raggiungimento di un numero di segnalazioni inferiore al valor medio giornaliero di 300 segnalazioni/settimana (oggi sono 560). Una volta raggiunta per sei mensilità consecutive tale soglia, le parti si riuniranno per una nuova definizione del valore dell'indennità.

Le parti concordano altresì che tale indennità venga erogata anche quale forfetizzazione per le attività di manovra e controllo dell'apparato di telecontrollo e, per questo, vada a sostituire ogni altra indennità prevista a questo titolo dal ccnl (cfr.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'C. Rossi', followed by 'P.V.L.', a signature that looks like 'C.', and another signature that is partially obscured and appears to be 'Caf'. There is also a small mark on the far right that looks like a stylized 'L' or 'S'.

art. 25, c. 15, ccnl). Viene data altresì la possibilità al personale referente di tracciatura delle prestazioni effettuate durante il servizio di reperibilità qualora esse comportino la gestione/coordinamento di interventi sul campo da parte del personale operativo. Si concorda che la durata minima per la rilevanza degli interventi, in questo caso, sia pari a 1 ora per singolo intervento.

Indennità di telecontrollo

Le parti concordano sulla necessità che il personale *reperibile elettricista* sia destinatario, oltre al reperibile referente, dei messaggi di allarme con una funzione di ulteriore garanzia che tutte le segnalazioni vengano adeguatamente valutate. Per questo motivo, il sistema di telecontrollo sarà parametrizzato in modo che gli allarmi vengano indirizzati ad entrambe le figure.

Al personale *reperibile elettricista*, quindi, sebbene si tratti solamente di una copertura di garanzia, sarà erogata, senza la necessità di valutazione di alcun obiettivo, una indennità di telecontrollo fissata pari a 7,70 €/giorno.

Le parti concordano che tale indennità vada a sostituire, e non sia in alcun modo cumulabile, con quanto previsto dal ccnl in merito ad eventuali maggiori compensi da erogarsi al personale che svolge, in regime di reperibilità, la propria attività da remoto senza doversi recare sul luogo dell'intervento.

Indennità di reperibilità

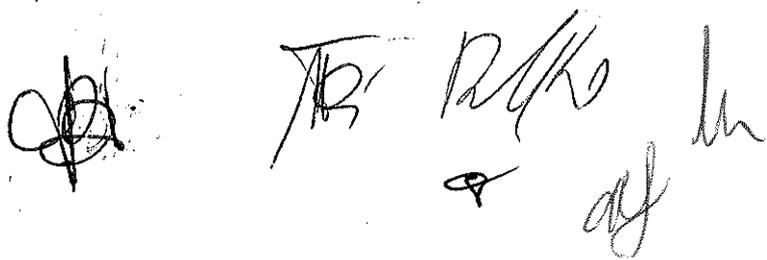
Le parti concordano di confermare i valori previsti dagli accordi precedenti. I valori sono quindi i seguenti:

- servizio feriale: € 27 giornaliera
- servizio festivo: € 37 giornaliera

A partire dal 01/01/2026, nel caso di scioglimento delle riserve in merito all'ipotesi di accordo di ccnl siglato in data 08/05/2025, i valori adottati saranno i seguenti:

- servizio feriale: € 29 giornaliera
- servizio festivo: € 39 giornaliera

In caso diverso da quanto previsto al comma precedente, e rispetto ai valori attualmente applicati, sarà comunque applicato un incremento nella misura del



delta che sarà eventualmente previsto dal nuovo contratto nazionale rispetto ai valori riconosciuti dallo stesso fino alla data del 31/12/2024.

Permessi retribuiti per visite mediche e lutto

Viene confermato il riconoscimento ai dipendenti di un monte ore, articolato per modalità di impiego, destinato a visite mediche e/o esami diagnostici opportunamente documentati. L'ammontare annuo di tale monte ore è pari a 20.

Tale beneficio potrà essere esteso anche alle seguenti situazioni:

- visite mediche di figli con età non superiore a 18 anni;
- Visite mediche dei genitori dai 75 anni in su;
- Visite mediche di familiari di 1° grado con disabilità certificata ai sensi della legge 104/92, 1° comma.

L'utilizzo del permesso sarà quantificato sulla base della effettiva assenza dal lavoro. Nel caso in cui la visita/esame sia relativo ad un familiare come sopra disciplinato, andrà presentata, oltre al giustificativo della visita, anche copia del codice fiscale dello stesso.

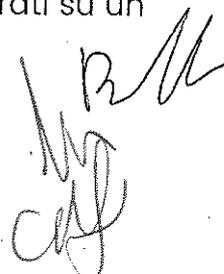
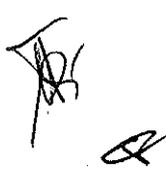
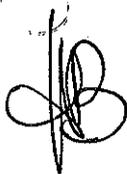
Viene altresì riconosciuto un ulteriore permesso retribuito, nella misura massima di un giorno, in caso di morte di suoceri. Per il godimento di tale permesso andrà presentato idoneo certificato.

Solidarietà

Le parti concordano di integrare quanto disposto dalla normativa nazionale e contrattuale vigente (art. 24 DL 151/2015 e art. 48, parte 9, ccnl) stabilendo che, per tutta la durata del presente accordo, il personale dipendente abbia la possibilità di cedere, a titolo gratuito, parte delle proprie ferie a colleghi chiamati ad assistere, per certe particolari condizioni di salute, il coniuge o convivente (se presente nello stato di famiglia), i parenti di primo (padre, madre, figli) e secondo (nonni, nipoti, fratelli) grado. Le particolari condizioni di salute sopra citate sono le seguenti:

- Grave infermità (art. 2, c.1 D, DM 278/2000)
- Cure oncologiche

Potranno essere cedute ore di ferie accantonate nel corso degli anni precedenti fino ad un massimo di 48 ore per anno di erogazione, parametrati su un



orario a tempo pieno e riproporzionati nei casi di part time. Le ferie potranno essere cedute solamente in unità orarie intere e non sarà possibile utilizzare quelle in spettanza e maturazione nell'anno corrente.

Il dipendente che intende beneficiare di tale strumento dovrà contattare l'Ufficio RU inviando la seguente documentazione:

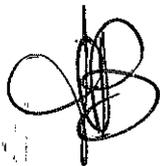
- Documentazione rilasciata da una struttura ospedaliera, o da un medico specialista del SSN o convenzionato, attestante la grave infermità (in caso di grave infermità);
- Documentazione rilasciata da una struttura ospedaliera attestante lo svolgimento di terapia oncologica (in caso di cure oncologiche);
- Autocertificazione del grado di parentela.

In caso di accoglimento della richiesta, l'ufficio RU provvederà a darne comunicazione all'interessato e a tutto il resto del personale omettendo, ovviamente, le informazioni sensibili. Entro 30 giorni dalla comunicazione di esito i dipendenti intenzionati a cedere le proprie ferie esprimeranno il loro consenso nelle modalità previste nella comunicazione precisando il quantitativo di ore oggetto di cessione.

L'ufficio RU, nel primo cedolino utile, provvederà a compiere i relativi aggiustamenti tra il monte ore del cedente (saranno esposte come godute) e quello del dipendente che le riceve (saranno a disposizione). Il dipendente destinatario delle ore cedute si impegnerà a goderne entro 12 mesi dell'effettivo caricamento a cedolino. In caso di ore non utilizzate entro tale termine, e nel caso di cessazione del rapporto di lavoro con un saldo ancora positivo di ore cedute, queste saranno stornate in capo al dipendente per rimanere a disposizione dell'ufficio RU che ne potranno disporre per la cessione ad altro caso.

Sportello d'ascolto

Le parti concordano che venga messo a disposizione dei lavoratori, a carico dell'Azienda, uno sportello d'ascolto quale strumento utile a favorire un buon adattamento tra persona e vita lavorativa. L'iniziativa, affidata ad uno psicologo del lavoro, dovrà prevedere possibilità di accesso da remoto (telefono e/o videochiamata) o in presenza.



Indennità di acque reflue

Le parti concordano di non rinnovare l'erogazione di tale indennità.

Al personale che, alla data del 31/12/2024, risultava destinataria di tale misura, sarà riconosciuta un ad personam non assorbibile dell'importo di € 20, se operativo, o di € 14 se tecnico.

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*.

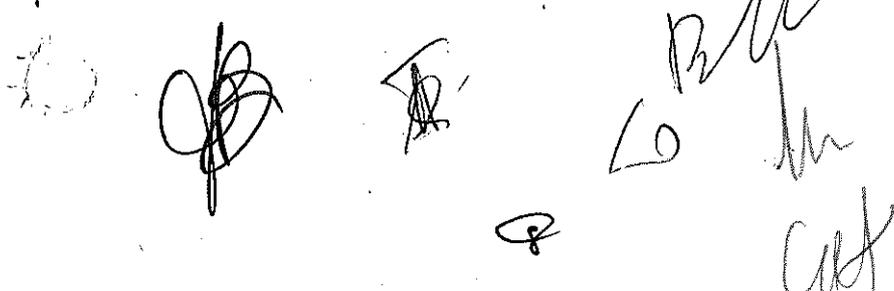
Sistema di indicatori

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and several initials on the right.

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° luglio 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, parificata per tutti livelli e articolata in misura proporzionale al grado di impiego temporale (*full/part time*); tale componente si intende comprensiva, in quanto di valore superiore, dell'*Ammontare Retributivo Annuale di Produttività (ARAP)* eventualmente previsto dal ccnl; tale componente viene così determinata:
 - € 800 per l'anno 2025
 - € 850 per gli anni 2026 e 2027;
- 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:

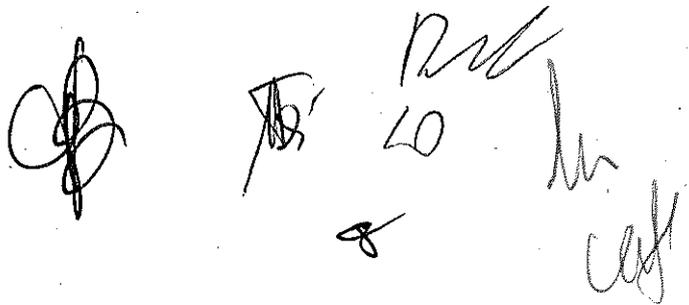
- neoassunti da più di 4 mesi;
- lavoratori con contratto a tempo determinato con durata superiore a 4 mesi;
- pensionamento prima dell'erogazione del premio;
- dimissioni prima dell'erogazione del premio.

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, donazione del midollo osseo, maternità e paternità obbligatoria, permessi L.104, congedo matrimoniale come lavoro effettivamente prestato) rispetto al monte ore teoriche lavorabili;
- nella valutazione dell'effettivo grado di presenza in servizio, l'Azienda prenderà in esame ogni singolo infortunio in modo da constatarne l'effettiva natura e se esso possa essere in qualche modo ricondotto alla condotta del dipendente.

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,

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, the initials 'LO', and another signature that appears to be 'Luca'.

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

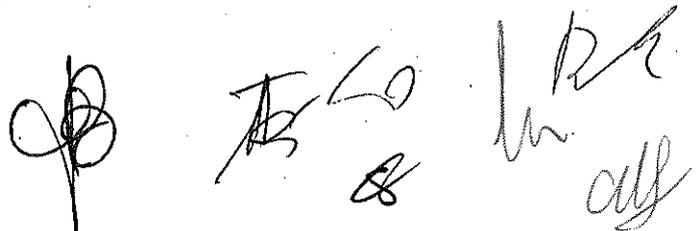
Il valore di riferimento è il raggiungimento del risultato d'esercizio previsto in sede di Budget dell'anno oggetto del premio, comprensivo delle imposte e dei costi derivanti dall'erogazione del presente premio. Il raggiungimento del premio è determinato secondo la tabella che segue:

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%

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

Per gli anni 2025-2026, l'indicatore di produttività è individuato nel raggiungimento dei seguenti obiettivi legati al progetto di "Riduzione delle perdite



nelle reti di distribuzione dell'acqua, compresa la digitalizzazione e il monitoraggio delle reti". (22122), oggetto di finanziamento PNRR:

Indicatore	2025	2026
Km di rete digitalizzata	900	1.500

Per il 2027, l'indicatore di produttività è individuato nel raggiungimento dei seguenti obiettivi legati agli *standards* di Qualità Contrattuale di cui alla delibera Arera 655/2015/R/idr:

- indicatore MC1: mantenimento della classe A
- indicatore MC2: mantenimento della classe A

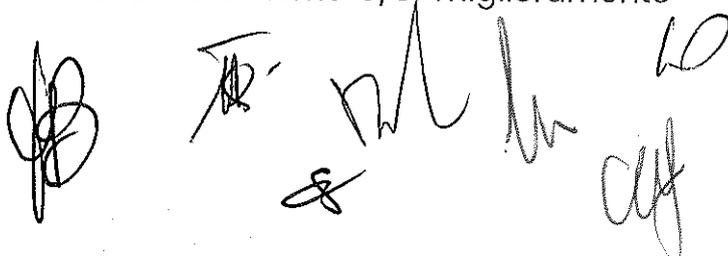
Indicatore di qualità

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.

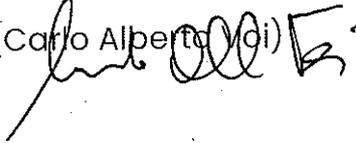
Gli indicatori sono riportati in allegato al presente accordo e saranno concordati annualmente tra le parti.

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 Ci)



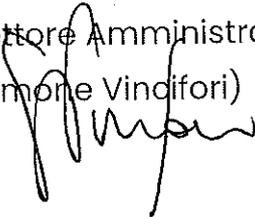
per la R.S.U.

(Fabrizio Brunello)

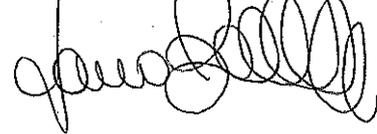


Il Direttore Amministrazione & Finanza

(Simone Vindifori)



(Brunalba Faimo)



(Luca Occeili)



(Massimo Sandri)



Per la Segreteria Fictem-Cgil

(Gianfranco Morandini)

