

Contratto integrativo del GRUPPO AIMAG

PARTE NORMATIVA	4
Relazioni industriali	4
Partecipazione	5
Comitati Paritetici.....	5
Funzioni e competenze.....	5
Consultazione	5
Obbligo di riservatezza	5
a. Comitato Paritetico di Gruppo su Salute, Sicurezza e Ambiente nei luoghi di lavoro (Comitato Safety).....	6
b. Comitato Paritetico di Gruppo sui programmi di formazione dei lavoratori (Comitato Training)	6
c. Comitato Paritetico di Gruppo per l'Ergonomia e il Benessere Psicofisico in Azienda (Comitato Wellbeing).....	6
d. Commissione Mensa	7
Formazione RSU	7
Mercato del Lavoro	7
Diritti individuali	8
Part time e scorrimento orario.....	8
Smart Working.....	8
Sostegno alla Genitorialità e contrasto al Gender Pay Gap	8
Ferie Solidali	8
Permessi retribuiti per visite mediche.....	9
Colloqui scuola.....	9
Tutela del personale affetto da gravi malattie	10
Attività di prevenzione per la salute e il benessere individuale dei dipendenti (Progetto SBAM)	10
PARTE ECONOMICA.....	11
Premio di Risultato	11
Modalità di calcolo del premio teorico	11
Importi del premio teorico	12
Modalità di calcolo del premio economico effettivo	15
Welfare Aziendale	15

REPERIBILITA'	16
APPALTI.....	16
FRUIZIONE FERIE CCNL SERVIZI AMBIENTALI	16
DISPOSIZIONI FINALI.....	16
Decorrenza e durata della vigenza contrattuale	16
Nota Conclusiva	17

Il giorno 4 luglio 2024 le Parti rappresentate da:

Per il GRUPPO AIMAG

Per le OOSS e RSU

Dopo ampio e approfondito confronto, a seguito della presentazione della Piattaforma Sindacale, hanno concluso in data odierna il rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo del Gruppo Aimag, valevole per il triennio 2024 – 2026 e per il personale delle società:

- Aimag Spa
- AS Retigas srl
- Sinergas Spa – CCNL Gascqua
- Sinergas Impianti srl
- AeB Energie

Di seguito i capitoli su cui le Parti hanno convenuto.

PARTE NORMATIVA

Relazioni industriali

Il Gruppo AIMAG e le Organizzazioni Sindacali ritengono che lo scenario economico e le grandi sfide presenti e future dei settori di riferimento richiederanno un forte impegno collettivo. Risulterà fondamentale saper cogliere le opportunità di un'evoluzione che, guidata dall'innovazione tecnologica e dalle competenze interne consenta di creare valore nel breve, medio e lungo termine e che combini organicamente la sostenibilità economico finanziaria del piano industriale con i principi di sostenibilità ambientale e sociale.

In tale contesto le Parti reputano di crescente importanza accelerare lo sviluppo di nuovi progetti, la gestione e la valorizzazione degli impianti industriali, la crescita delle attività e di nuove filiere, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale delle persone e la promozione e lo sviluppo di nuova occupazione nel medio-lungo termine.

Tale percorso richiederà una condivisione trasparente delle informazioni, degli obiettivi che ci si pone, delle iniziative che si mettono in atto e dei risultati che in tal modo verranno perseguiti.

Per tale ragione le Parti ritengono che un sistema di relazioni industriali ancor più efficace e partecipativo sia necessario per accompagnare i processi di trasformazione, ed in questa prospettiva convengono di definire una nuova strategia relazionale che possa supportare il percorso evolutivo in atto e, al contempo, facilitare il raggiungimento e la condivisione di obiettivi di business sfidanti.

Il protocollo che le Parti condividono di sottoscrivere, sarà caratterizzato dalla reciproca volontà di avviare un percorso che si svilupperà a tutti i livelli della contrattazione, sia territoriale, sia a livello di RSU, per esaltare la cultura del rapporto bilaterale, continuo, costante e inclusivo, basato sulla ricerca delle migliori iniziative tese alla crescita dell'impresa e alla partecipazione attiva dei lavoratori.

In questo scenario le Parti condividono la cultura del confronto continuo e la valorizzazione di conoscenze, competenze e professionalità dei lavoratori.

Le Parti, con l'obiettivo di sviluppare una sempre maggiore conoscenza e consapevolezza del business del Gruppo AIMAG e in un'ottica di reciproca affidabilità e responsabilità rispetto ai temi trattati, concordano sulla definizione dei seguenti eventi ed organismi di partecipazione:

- Un incontro annuale

Entro il primo quadrimestre di ogni anno o comunque alla prima data utile a seguito di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione o su richiesta delle OOSS, avverrà l'illustrazione del Piano Industriale con le evidenze dei principali interventi/iniziative ed investimenti.

Potranno inoltre essere trattati i seguenti temi:

- Evoluzione dei programmi di sviluppo del piano industriale e dei piani di investimento, anche in relazione ai programmi e piani nazionali, regionali o direttive degli enti regolatori.
- Evoluzione legislativa di settori e scenari di gara dei servizi pubblici locali.
- Politiche di decentramento e programmi di appalto lavori.
- Linee di intervento in materia di ambiente e sicurezza sul lavoro.
- Modifiche all'assetto organizzativo, evoluzione degli assetti tecnologici, attivazione di nuovi servizi che producano effetti sulle condizioni del lavoro e sulla consistenza degli organici, anche conseguentemente a processi di decentramento, fusioni/cessioni, trasformazioni societarie.

- Due incontri annuali

In corso d'anno saranno organizzati almeno due momenti di confronto tra le Parti, uno dei quali può essere anche coincidente con il precedente illustrato, sui temi:

- Bilancio di sostenibilità.
- Andamento economico/produttivo.
- Andamento occupazionale, distinto per tipologia di contratto ed inquadramento professionale.
- Orario di lavoro.
- Fabbisogni di personale.
- Linee di indirizzo in materia di formazione.

Partecipazione

Per le Parti è prioritario mettere le persone in condizione di contribuire in maniera decisiva al conseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo, definendo aree di intervento in cui progettare azioni mirate e volte ad accompagnare e supportare le persone lungo il loro percorso professionale:

- **Ascolto e feedback:** mettere le persone al centro di un processo di ascolto continuo attraverso strumenti moderni, perché tutti si sentano partecipi del futuro del Gruppo Aimag, anche valorizzando la pratica dell'ongoing feedback come strumento di confronto e crescita;
- **Formazione continua:** consentire lo sviluppo culturale ed organizzativo dell'impresa e delle persone che ne fanno parte, attraverso un sistema formativo che ne garantisca la competitività sui mercati rispetto ai diversi business, assicurando la crescita delle competenze di ciascun lavoratore e contribuendo così alla realizzazione professionale delle persone ed al conseguimento degli obiettivi aziendali;
- **Confronto tra le parti:** considerare le relazioni industriali come un modello di coinvolgimento nel rispetto dei diversi ruoli degli attori del dialogo sociale, al fine di rispondere adeguatamente alle necessità industriali e commerciali e dello sviluppo sostenibile dell'impresa e dell'occupazione anche in coerenza con l'attuale assetto societario del Gruppo.

Comitati Paritetici

I comitati paritetici sono costituiti su iniziativa delle Parti e composti sia da rappresentanti dell'azienda che delle RSU, ai quali si aggiungono, se necessario, professionisti e/o lavoratori con competenze specifiche nelle materie di oggetto di studio.

Funzioni e competenze

I Comitati Paritetici possono operare in adempimento delle diverse funzioni istituzionali loro assegnate:

- elaborando indagini, acquisendo elementi, esprimendo valutazioni sul *as is*;
- formulando proposte tecniche;
- scambiandosi elementi di cognizione e di valutazione su argomenti tecnici o organizzativi funzionali alla definizione delle posizioni in trattazione;
- elaborando riflessioni generali di contenuto strategico in ordine ai temi in trattazione.

Consultazione

Nell'esercizio delle loro funzioni istituzionali i Comitati adotteranno prassi di consultazione e coinvolgimento dei lavoratori finalizzate all'acquisizione di elementi cognitivi e valutativi.

Obbligo di riservatezza

Tutti i membri dei Comitati Paritetici sono tenuti al più rigoroso rispetto della riservatezza in ordine ai fatti, dati, atti, procedimenti di cui vengono a conoscenza nell'espletamento del loro incarico.

a. Comitato Paritetico di Gruppo su Salute, Sicurezza e Ambiente nei luoghi di lavoro (Comitato Safety)

Le Parti convengono di costituire, a livello Gruppo, il Comitato Safety composto pariteticamente da RLS e RSPP di tutte le società del Gruppo e da uno o più rappresentanti designati dalla Direzione Aziendale.

Il Comitato costituisce la sede istituzionale, a livello gruppo, per l'analisi, la verifica e il confronto sistematici sulle tematiche attinenti alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed avrà il compito di:

- Analizzare e monitorare l'andamento delle iniziative di prevenzione;
- Mappare le buone prassi in materia di prevenzione, ai fini della proposta di soluzioni organizzative e/o procedurali finalizzate alla riduzione dei rischi e miglioramento delle condizioni di lavoro;
- Analizzare e monitorare l'andamento e le tipologie degli infortuni nonché i principali fattori di rischio anche relativi a eventuali fornitori esterni;
- Promuovere percorsi formativi sulle tematiche inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro da destinare agli RLS e ai dipendenti del Gruppo anche al fine di favorire una migliore comprensione del DVR e ss.mm.ii., nonché alle figure di RSPP;
- Individuare modalità di coordinamento tra gli RLS delle aziende operanti nel medesimo sito, anche al fine di una migliore gestione del rischio c.d. interferenziale.

Il Comitato può formulare pareri e proposte congiunte che saranno trasmesse alle parti stipulanti il presente accordo per l'eventuale negoziazione nelle sedi preposte.

Il comitato si riunirà di norma ogni 4 mesi.

b. Comitato Paritetico di Gruppo sui programmi di formazione dei lavoratori (Comitato Training)

Le parti concordano sulla necessità di dare impulso alla formazione sia come mezzo di conservazione e miglioramento delle capacità professionali sia come strumento di riqualificazione e reimpiego, attraverso l'instaurazione di uno stabile sistema di confronto tra Azienda e RSU.

Il Comitato Paritetico per la Formazione dei Lavoratori, composto da 5 lavoratori individuati dalle OOSS ed equivalenti rappresentanti aziendali, è l'organismo che si occupa di verificare l'andamento della formazione continua per i lavoratori all'interno dell'azienda, raccogliere indicazioni, suggerimenti e richieste dai lavoratori e se ne fa portavoce verso entrambe le Parti firmatarie dell'accordo. Questo comitato può anche proporre di sviluppare e implementare programmi di formazione per i dipendenti, al fine di migliorare le loro competenze e abilità. La sua funzione principale è quella di garantire che i lavoratori abbiano accesso a opportunità di apprendimento e sviluppo professionale.

Il comitato si riunirà di norma ogni 6 mesi.

c. Comitato Paritetico di Gruppo per l'Ergonomia e il Benessere Psicofisico in Azienda (Comitato Wellbeing)

Il Comitato Paritetico per l'Ergonomia e il Benessere Psicofisico, composto da 5 lavoratori individuati dalle OOSS ed equivalenti rappresentanti aziendali, viene istituito allo scopo di analizzare le best practice e promuovere azioni di miglioramento nell'ambiente di lavoro. Nello specifico, al Comitato sono demandate le seguenti funzioni:

- Analizzare, anche alla luce delle best practice europee e della letteratura scientifica, possibili nuovi indicatori di riferimento per cogliere in modo più completo i potenziali miglioramenti delle condizioni di lavoro;
- Proporre aree di innovazione organizzativa in grado di rispondere alle tematiche emerse dalle analisi di cui sopra;

- Analizzare iniziative di miglioramento dell'ergonomia e del benessere psicofisico, alla luce delle nuove tecnologie e degli studi scientifici in materia.

Il comitato si riunirà di norma ogni 6 mesi.

d. Commissione Mensa

La Commissione Mensa nasce a seguito di stipula dell'accordo integrativo sulla gestione dei pasti, entrato in vigore dal 01.01.2024 ed applicato a tutti i dipendenti delle società del Gruppo Aimag.

È composta da 7 rappresentanti dei lavoratori e da un rappresentante aziendale e si riunisce trimestralmente. Ha un ruolo consultivo e informativo e rappresenta il trait d'union tra i lavoratori e l'azienda per la gestione del servizio pasti in ogni sua forma (veicolati, self-service e locali convenzionati)

Si rimanda al regolamento sottoscritto in data 30/01/2024 per ogni altro approfondimento.

Formazione RSU

L'Azienda si impegna ad erogare alle RSU un aggiornamento formativo specifico di 6 ore annue pro capite a carico dell'Azienda sulle tematiche di:

- Indicatori del premio di risultato;
- Indicatori di Performance Aziendale;
- Indicatori della Sostenibilità;

Tale formazione sarà erogata su richiesta formale delle OOSS con le quali saranno condivisi i tempi e le modalità di svolgimento e sarà effettuata possibilmente con l'utilizzo dei finanziamenti previsti dai fondi interprofessionali.

Mercato del Lavoro

Le Parti concordano che il contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato è la forma di assunzione che meglio rappresenta la volontà di accrescere e sviluppare le competenze professionali necessarie alle strategie di sviluppo del business aziendale. La stabilizzazione del personale è infatti un elemento chiave per costruire un'azienda efficiente, innovativa e competitiva, capace di attrarre e mantenere i migliori talenti, migliorando contemporaneamente la qualità del lavoro e la soddisfazione dei dipendenti.

La Direzione Aziendale si impegna a perseguire una politica di progressiva stabilizzazione dei dipendenti ad oggi assunti con contratti non stabili, attraverso l'utilizzo di contratti di assunzione dipendente a tempo indeterminato. Tale politica dovrà tenere conto delle seguenti variabili, che costituiscono le condizioni indispensabili affinché la persona possa accedere alla stipula di un contratto di assunzione diretto e a tempo indeterminato:

- Costante positiva valutazione: la persona dovrà aver ricevuto valutazione positiva per tutta la durata del periodo di lavoro in merito alla prestazione professionale ed ai comportamenti organizzativi agiti.
- Durata del contratto di staff leasing: coloro che hanno superato i 2 anni di durata del contratto in staff leasing saranno valutati prioritariamente rispetto ad altri che dovessero trovarsi in uguali condizioni in riferimento alle altre variabili oggetto di analisi.
- Competenze critiche: sarà data priorità alla stabilizzazione di persone in possesso di competenze ritenute critiche dalla direzione aziendale. Per critiche si intendono quelle competenze difficilmente individuabili all'esterno del Gruppo Aimag o per le quali il tempo di acquisizione/formazione sia ritenuto non coerente con le esigenze organizzative e di servizio.

Le parti convengono di effettuare annualmente un incontro di verifica dell'andamento delle stabilizzazioni, dandosi atto che da entrambe le parti potranno essere comunque richiesti incontri di aggiornamento o verifica qualora se ne ravvedesse la necessità.

Diritti individuali

Part time e scorrimento orario

L'azienda favorisce l'utilizzo del part-time quale strumento funzionale ad un corretto bilanciamento vita-lavoro (work life balance), compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative dell'impresa. Con tale finalità nel corso degli anni è stata consolidata una prassi idonea a favorire l'accesso al part-time, anche attraverso il ricorso a diverse articolazioni orarie.

Nonostante gli importanti risultati già raggiunti e in un'ottica di miglioramento continuo, l'azienda si impegna a diffondere ulteriormente le best practice aziendali. A tale scopo le Parti, nell'ambito degli incontri periodici, potranno verificare l'andamento e la tipologia dei part-time attivi nelle diverse funzioni aziendali.

Smart Working

Le parti si incontreranno appositamente al fine di valutare congiuntamente la revisione/aggiornamento dell'accordo integrativo sulla modalità di lavoro agile (smart working as a choice).

Sostegno alla Genitorialità e contrasto al Gender Pay Gap

Le parti condividono il rilievo sociale delle iniziative a sostegno della genitorialità e contestualmente di contrasto al fenomeno del Gender Pay Gap, ossia la discriminazione salariale di genere che si concretizza in una ingiustificata disparità tra la retribuzione di uomini e donne, a parità di ruolo e di mansione.

Entro tale contesto il Gruppo Aimag riconosce ai neogenitori la maturazione di una quota del Premio di Risultato anche durante il periodo di congedo parentale di cui all'art. 32 D. Lgs. 151/2001 Testo Unico sulla maternità e paternità (cd maternità e paternità facoltativa).

In ottica di sostegno alla Genitorialità l'azienda promuove l'utilizzo dei congedi di maternità e di paternità, anche coerentemente a quanto previsto dalla Certificazione UNI PdR 125:2022 – Certificazione Parità di Genere.

Saranno inoltre riconosciuti permessi retribuiti aggiuntivi, fino ad un massimo di 24 ore per la malattia di ogni figlio (fino a 1 anno). Il riconoscimento dei permessi è vincolato alla presentazione del certificato del pediatra, come già avviene per la richiesta dei permessi non retribuiti.

Ferie Solidali

In conformità a quanto previsto dall'art.24 D. Lgs 151/2015 le parti condividono l'importanza e il valore sociale dell'istituto della banca ore solidale e in questa sede intendono regolamentare, in via sperimentale per tutta la vigenza del presente contratto, la cessione solidale di ferie tra lavoratori dipendenti delle società afferenti al gruppo AIMAG.

Criteri per la richiesta al "Fondo ferie solidali"

1. Possono far richiesta i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (compreso il contratto di apprendistato) e a tempo determinato, che abbiano già fruito di tutte le giornate di ferie spettanti nell'anno di riferimento e negli anni precedenti.
2. La banca delle ore solidali può essere attivata:
 - a. per coloro che si trovano nelle condizioni di non poter rientrare al lavoro a seguito di lunga malattia, ma hanno esaurito il periodo di comporto e sono impossibilitati a chiedere ulteriori

- permessi (ad es. quanto previsto dai CCNL di riferimento per quanto riguarda la richiesta di aspettativa non retribuita per motivi personali o per superamento del periodo di comporto);
- b. per coloro che, al superamento del periodo di comporto, raggiungano il periodo pensionistico entro un anno dalla data di richiesta del periodo di ferie solidali;
 - c. per coloro che hanno la necessità di assistere figli minori con gravi patologie certificate da apposita documentazione.
3. I lavoratori interessati possono formulare la richiesta di "Ferie solidali" fino ad un massimo di quattro volte l'anno, per un totale di massimo 30 giorni all'anno, compatibilmente alla disponibilità presente nel Fondo Ferie Solidale.
 4. L'utilizzo della banca ore solidale presuppone che il lavoratore fruitore abbia esaurito tutte le ferie, maturate e maturande nel corso dell'anno, permessi ed ex festività di sua titolarità.
 5. La domanda, corredata della documentazione medica necessaria, è presentata all'ufficio Personale.

Criteri per la cessione delle ferie solidali

6. I lavoratori subordinati a tempo indeterminato/determinato potranno cedere a titolo gratuito e su base volontaria ore di ROL e/o ore di ex festività e/o ferie (ovvero ore di ferie eventualmente eccedenti il periodo minimo di 4 settimane) fino ad un massimo di tre giorni di ferie maturati e non goduti.
7. La volontà di cedere le ferie potrà essere manifestata alla funzione HR nel mese di marzo.
8. A fronte delle ore messe a disposizione dai dipendenti l'azienda procederà al suo raddoppio.
9. Le ore di ROL e/o ore di ex festività e/o ferie non saranno monetizzate. Si procederà semplicemente al trasferimento al beneficiario.
10. In caso di più richieste temporalmente coincidenti si adotterà il criterio cronologico, per un massimo di 30 giorni per ogni richiesta.
11. Quanto acquisito dal dipendente beneficiario rimane nella disponibilità del dipendente fino al permanere delle condizioni di necessità che hanno motivato la richiesta. Nel caso in cui, prima della fruizione totale o parziale delle ore solidali da parte del dipendente, cessino le condizioni di necessità le stesse ore torneranno nella disponibilità della banca ore per successive richieste.

Alla data del 31 dicembre di ogni anno le quote orarie accantonate in banca ore solidale non utilizzate rientreranno nella disponibilità dei lavoratori cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità di ore cedute.

L'azienda assicura l'informazione periodica sull'utilizzo dell'istituto banca ore solidali alle RSU e OOSS stipulanti e firmatarie il presente accordo.

Permessi retribuiti per visite mediche

Ogni dipendente può usufruire di massimo 10 ore/anno di permesso retribuito aggiuntivo per visite mediche, specificando di volta in volta la richiesta attraverso il portale SelfWeb.

I permessi devono essere debitamente giustificati da apposita documentazione medica.

Colloqui scuola

Ogni dipendente potrà usufruire del tempo necessario per partecipare ai colloqui con gli insegnanti dei propri figli, in modalità remota all'interno dei locali aziendali. Affinché tale misura di conciliazione tempi di vita/lavoro possa essere esercitata nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede che contraddistinguono il rapporto di fiducia tra datore di lavoro e collaboratori, è necessario che il dipendente informi con congruo anticipo il proprio responsabile. È diritto del responsabile negare la fruizione a fronte di specifica ed oggettiva motivazione.

Inoltre, coerentemente a quanto già previsto dall'art. 6 L. 170/2010 [Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico - Misure per gli Studenti con DSA] che regola sia misure per gli Studenti con DSA che agevolazioni per i genitori di figli con DSA, saranno riconosciuti permessi retribuiti nel limite di 8 ore/anno per i colloqui in presenza a scuola (escluso il tempo viaggio).

Tali permessi potranno essere fruiti in accordo con il proprio responsabile e comunque a fronte della presentazione di:

- idonea documentazione rilasciata dall'istituto scolastico nella quale sia evidente la fascia oraria del colloquio,
- documento di certificazione della situazione di DSA del figlio/a.

Tutela del personale affetto da gravi malattie

Le Parti si impegnano nel ricercare soluzioni per integrare/estendere le disposizioni previste dai CCNL a tutela del personale affetto da alcune gravi patologie (oncologiche, affezioni neuromuscolari a carattere degenerativo ecc.) e/o che necessitano di terapie salvavita.

In tale ottica, le Parti concordano di stipulare apposito Protocollo di intesa finalizzato ad individuare forme di supporto sia in termini di salvaguardia dell'occupazione che dal punto di vista economico, per alcune situazioni che si possono concretizzare a fronte delle patologie sopra indicate, che determinano temporanea o permanente riduzione dell'autonomia personale, precludendo ogni attività lavorativa e il superamento del periodo di comporto, in assenza dei requisiti individuali per accedere alla pensione.

Per quanto concerne specificatamente le azioni di salvaguardia dal punto di vista economico, le Parti concordano che non saranno conteggiate come assenze ai fini del calcolo del premio economico effettivo (rif. Prg. "Modalità di calcolo del premio economico effettivo") le assenze dovute a neoplasie, a malattie neurodegenerative, a gravi malattie cardiocircolatorie, a sclerosi multipla nonché all'emodialisi ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie e risultanti da apposita certificazione.

Attività di prevenzione per la salute e il benessere individuale dei dipendenti (Progetto SBAM)

Il Gruppo Aimag attua, compatibilmente con le proprie disponibilità di bilancio, iniziative gratuite per i propri dipendenti di prevenzione e tutela della salute, fisica e psicologica, con proposte che verranno programmate ogni anno, promuovendo campagne specifiche di diagnosi e prevenzione rispetto a diverse patologie, avvalendosi della prestazione di specialisti. Si è previsto, nel tempo, l'articolazione di un calendario diagnostico relativo — indicativamente e non esaustivamente — a pelle (dermatologo), occhi (oculista), cuore (cardiologo), apparato digerente (gastro-enterologo), polmoni (pneumologo).

Ulteriori temi che saranno affrontati sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, e sempre compatibilmente alle disponibilità di bilancio:

- Sportello di ascolto;
- Nutrizionista in azienda;
- Prevenzione del tumore al seno;
- Prevenzione del tumore alla prostata;
- Supporto al rientro dopo la maternità;
- Supporto al rientro dopo un'assenza legata a lunga malattia.

PARTE ECONOMICA

Premio di Risultato

Premesso che

- a) L'accordo integrativo sul Premio di Risultato è da tempo disciplinato e da ultimo attraverso un accordo ponte per l'anno 2023;
- b) I CCNL applicati demandano alla contrattazione aziendale materie e istituti delegati, tra cui la definizione del Premio di Risultato sulla base del raggiungimento di obiettivi di incremento di redditività, produttività e qualità;
- c) Le parti, con l'obiettivo di facilitare il percorso di integrazione delle Società del Gruppo, convengono sia necessario proseguire il percorso di armonizzazione di vari istituti e trattamenti, così come avvenuto con la sottoscrizione dell'accordo mensa, valevole per tutti i lavoratori di tutte le società del Gruppo;
- d) Ritengono che l'accordo ponte del 2023 abbia rappresentato il primo passo verso la sottoscrizione di un accordo integrativo aziendale di Gruppo per il triennio 2024 – 2026.

Le Parti convengono che:

- 1) La premessa costituisce parte integrante del presente accordo, che osserva il seguente periodo di vigenza economica e normativa: 01.01.2024 – 31.12.2026.
- 2) L'importo del Premio sarà articolato in 3 parti e sarà attribuito:
 - a. Per la prima parte (**parte A**) in correlazione all'incremento della redditività prevista del Gruppo Aimag (MOL Consolidato del Gruppo), con peso pari al 50%.
 - b. Per la seconda parte (**parte B**) in correlazione all'incremento della redditività prevista del Gruppo Aimag e collegata alla forza media dei dipendenti e somministrati al 31 dicembre dell'anno di riferimento, con peso pari al 20%.
 - c. Per la terza parte (**parte C**) sulla base del raggiungimento di specifici obiettivi relativi a parametri di produttività/qualità/efficienza/innovazione, con peso pari al 30%.

Gli indicatori di produttività relativi alla parte C ed i relativi obiettivi, compresi gli obiettivi per gli indicatori della parte A e della parte B, saranno definiti anno per anno.

In allegato A si riportano gli indicatori di produttività per l'anno 2024.

Modalità di calcolo del premio teorico

Ad ogni obiettivo suindicato sarà applicata la seguente scala:

- Al raggiungimento dell'obiettivo al 100%, sarà calcolato il premio al 100%
- Per risultati maggiori, si avrà un incremento per interpolazione lineare fino ad un massimo di un 5% in più della cifra massima prevista;
- Al raggiungimento dell'obiettivo nel range $\geq 90\%$ e $< 100\%$, il premio sarà calcolato in misura proporzionale al risultato;
- Al raggiungimento dell'obiettivo nel range $\geq 80\%$ e $< 90\%$: premio calcolato al 85%
- Al raggiungimento dell'obiettivo nel range $\geq 70\%$ e $< 80\%$: premio calcolato al 75%
- Al raggiungimento dell'obiettivo nel range $\geq 60\%$ e $< 70\%$: premio calcolato al 65%
- Al raggiungimento dell'obiettivo nel range $\geq 50\%$ e $< 60\%$: premio calcolato al 55%
- Per risultati inferiori al 50%, il premio sarà calcolato in misura pari al 10%

Tabella di sintesi

% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	% PREMIO
>100%	interpolazione lineare - max 105%
100%	100%
>= 90% e < 100%	interpolazione lineare
>= 80% e < 90%	85%
>= 70% e < 80%	75%
>= 60% e < 70%	65%
>= 50% e < 60%	55%
per risultati inferiori al 50%	10%

Importi del premio teorico

ANNO 2024

LIVELLO	AIMAG CCNL GASACQUA	LIVELLO	AIMAG CCNL SERVIZI AMBIENTALI	LIVELLO	SINERGAS CCNL GASACQUA
Q	2.942,40€	Q	2.110,00€	Q	2.234,50€
8	2.610,80€	8	2.100,00€	8	2.005,30€
7	2.406,00€	7B-7A	2.090,00€	7	1.883,60€
6	2.198,80€	6B-6A	2.070,00€	6	1.761,20€
5	2.000,00€	5B-5A	2.010,00€	5	1.648,50€
4	1.868,00€	4B-4A	1.956,00€	4	1.567,80€
3	1.742,80€	3B-3A	1.921,00€	3	1.496,10€
2	1.563,60€	2B-2A	1.921,00€	2	1.387,00€
1	1.363,20€	1	1.836,80€	1	1.237,80€

LIVELLO	SINERGAS IMPIANTI CCNL METALMECC INDUSTRIA	LIVELLO	ASRETIGAS CCNL GASACQUA	LIVELLO	AEB ENERGIE CCNL METALMECC CONFAPI
A1	2.122,50€	Q	2.942,40€	9-9Q	2.122,50€
B3	1.994,80€	8	2.610,80€	8-8Q	1.994,80€
B2	1.839,50€	7	2.406,00€	7	1.839,50€
B1	1.736,70€	6	2.198,80€	6	1.736,70€
C3	1.648,50€	5	2.000,00€	5	1.648,50€
C2	1.562,20€	4	1.868,00€	4	1.562,20€
C1	1.529,70€	3	1.742,80€	3	1.529,70€
D2	1.481,50€	2	1.563,60€	2	1.481,50€
D1	1.323,90€	1	1.363,20€	1	1.323,90€

ANNO 2025

LIVELLO	AIMAG CCNL GASACQUA
Q	2.956,50 €
8	2.625,50 €
7	2.460,00 €
6	2.293,00 €
5	2.142,50 €
4	2.030,00 €
3	1.933,00 €
2	1.783,50 €
1	1.564,50 €

LIVELLO	AIMAG CCNL SERVIZI AMBIENTALI
Q	2.445,00 €
8	2.300,00 €
7B-7A	2.290,00 €
6B-6A	2.240,00 €
5B-5A	2.145,00 €
4B-4A	2.101,00 €
3B-3A	2.035,50 €
2B-2A	2.021,00 €
1	1.860,50 €

LIVELLO	SINERGAS CCNL GASACQUA
Q	2.554,00 €
8	2.281,60 €
7	2.169,20 €
6	2.056,40 €
5	1.962,00 €
4	1.881,60 €
3	1.819,20 €
2	1.714,00 €
1	1.521,60 €

LIVELLO	SINERGAS IMPIANTI CCNL METALMECC INDUSTRIA
A1	2.367,50 €
B3	2.182,00 €
B2	2.042,50 €
B1	1.940,50 €
C3	1.857,50 €
C2	1.773,00 €
C1	1.735,50 €
D2	1.672,50 €
D1	1.488,50 €

LIVELLO	ASRETIGAS CCNL GASACQUA
Q	2.956,50 €
8	2.625,50 €
7	2.460,00 €
6	2.293,00 €
5	2.142,50 €
4	2.030,00 €
3	1.933,00 €
2	1.783,50 €
1	1.564,50 €

LIVELLO	AEB ENERGIE CCNL METALMECC CONFAPI
9-9Q	2.367,50 €
8-8Q	2.182,00 €
7	2.042,50 €
6	1.940,50 €
5	1.857,50 €
4	1.773,00 €
3	1.735,50 €
2	1.672,50 €
1	1.488,50 €

ANNO 2026

LIVELLO	AIMAG CCNL GASACQUA
Q	2.980,00 €
8	2.650,00 €
7	2.550,00 €
6	2.450,00 €
5	2.380,00 €
4	2.300,00 €
3	2.250,00 €
2	2.150,00 €
1	1.900,00 €

LIVELLO	AIMAG CCNL SERVIZI AMBIENTALI
Q	2.980,00 €
8	2.650,00 €
7B-7A	2.550,00 €
6B-6A	2.450,00 €
5B-5A	2.380,00 €
4B-4A	2.300,00 €
3B-3A	2.250,00 €
2B-2A	2.150,00 €
1	1.900,00 €

LIVELLO	SINERGAS CCNL GASACQUA
Q	2.980,00 €
8	2.650,00 €
7	2.550,00 €
6	2.450,00 €
5	2.380,00 €
4	2.300,00 €
3	2.250,00 €
2	2.150,00 €
1	1.900,00 €

SINERGAS IMPIANTI		ASRETIGAS		AEB ENERGIE	
LIVELLO	CCNL METALMECC INDUSTRIA	LIVELLO	CCNL GASACQUA	LIVELLO	CCNL METALMECC CONFAPI
A1	2.980,00€	Q	2.980,00€	9 - 9Q	2.980,00€
B3	2.650,00€	8	2.650,00€	8 - 8Q	2.650,00€
B2	2.550,00€	7	2.550,00€	7	2.550,00€
B1	2.450,00€	6	2.450,00€	6	2.450,00€
C3	2.380,00€	5	2.380,00€	5	2.380,00€
C2	2.300,00€	4	2.300,00€	4	2.300,00€
C1	2.250,00€	3	2.250,00€	3	2.250,00€
D2	2.150,00€	2	2.150,00€	2	2.150,00€
D1	1.900,00€	1	1.900,00€	1	1.900,00€

Gli importi di cui al precedente punto saranno incrementati con le quote di salario eventualmente destinate alla contrattazione aziendale e con riferimento ai dipendenti che applicano il CCNL Gasacqua, il CCNL Servizi Ambientali e il CCNL Metalmeccanica Industria. Tali quote annuali "una tantum", se previste dalla contrattazione nazionale, saranno erogate secondo la scala parametrica prevista dai CCNL di riferimento, in percentuale variabile al raggiungimento degli obiettivi previsti nel presente accordo.

Il dipendente avrà la possibilità, su base volontaria, di sostituire il premio di risultato in denaro con servizi di welfare aziendale, nei limiti ed alle condizioni previste dalla legge. Entro il mese di aprile dovrà esprimere la propria adesione alla trasformazione di parte del premio in denaro con servizi di welfare, scegliendo uno dei seguenti importi:

- € 400
- € 600
- € 800
- € 1000
- € 1200

La quota da destinare ad iniziative di welfare aziendale scelta dal dipendente a parziale sostituzione del premio in denaro, si aggiunge alla "quota welfare aziendale" (quota annua individuale che l'Azienda riconosce ai dipendenti). Qualora il dipendente non manifestasse alcuna volontà entro il mese di aprile, si procederà alla liquidazione in denaro dell'intero importo spettante.

La quota welfare individuale non viene riproporzionata secondo quanto indicato al prg. "Modalità di calcolo del premio economico effettivo" con la sola esclusione dei contratti part-time, per i quali si prevede il proporzionamento in funzione delle ore previste dal contratto.

Si precisa che i fondi di previdenza complementare verso i quali il dipendente potrà eventualmente destinare la quota premio convertito saranno quelli per i quali l'azienda sta già versando il TFR oppure il contributo contrattuale.

L'ammontare della quota welfare dovrà essere utilizzato entro il 30/11 dell'anno di riferimento. Diversamente, l'ammontare sarà azzerato.

L'azienda si impegna a fornire i dati relativamente alla fruizione della quota welfare aziendale trimestralmente o comunque su richiesta delle OOS.

Modalità di calcolo del premio economico effettivo

Il premio sarà attribuito a ciascun lavoratore a tempo indeterminato, determinato (purché pari o superiore a 6 mesi), in somministrazione e con contratto di apprendistato, in modo proporzionale alla durata della prestazione ed in funzione alla presenza in servizio nell'anno di riferimento.

A tal fine saranno considerate come effettive presenze in servizio le assenze per infortunio sul lavoro, ferie, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, permessi per donazione sangue e astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio, congedo parentale (ex maternità facoltativa), riposi compensativi, permessi per legge 104/92, permessi retribuiti. Come specificato nel prg. "Tutela del Personale affetto da gravi malattie" saranno considerate come effettive presenze anche le assenze dovute a neoplasie, a malattie neurodegenerative, a gravi malattie cardiocircolatorie, a sclerosi multipla nonché all'emodialisi ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie e risultanti da apposita certificazione.

Il pagamento del Premio sarà erogato con la prima busta paga del mese successivo a quello di approvazione del Bilancio Consolidato, di norma nel mese di luglio o di agosto.

Il premio ai lavoratori cessati prima del termine previsto per il pagamento sarà erogato in misura proporzionale ai mesi lavorati e prendendo a riferimento il risultato dell'anno precedente. La corresponsione del premio non prevede il godimento dei benefici fiscali poiché non vengono soddisfatti i requisiti di incertezza e variabilità previsti dalle attuali leggi in materia.

Il premio non sarà erogato ai dipendenti cessati per licenziamento.

Ai lavoratori cessati per pensionamento prima del termine previsto per il pagamento sarà erogato in misura proporzionale alla presenza in servizio e nella misura pari al 100%.

Per quanto non contemplato espressamente nel presente Accordo, si farà riferimento alle relative norme previste in materia dai CCNL di riferimento.

Le parti, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, dichiarano che il presente accordo è conforme e rispondente ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art. 1, commi 182-189, della L. n. 208/2015, come modificata dalla L. n. 232/2016 e del DM 25/03/2016.

Welfare Aziendale

Il welfare aziendale è un insieme di iniziative e servizi promossi dalle aziende del Gruppo Aimag per migliorare il benessere e la qualità della vita dei propri dipendenti e delle loro famiglie. Questo concetto si basa sull'idea che il successo di un'azienda dipenda non solo dalla sua capacità di generare profitto, ma anche dal suo impegno nel creare un ambiente di lavoro positivo, sostenibile e motivante.

Già dal 2018 – 2019 i dipendenti delle aziende del gruppo Aimag possono accedere alla piattaforma Welfare l'IMESWAPP, nella quale sono disponibili numerosi servizi che rispondono a diversificate esigenze:

- Assistenza sanitaria integrativa
- Previdenza complementare
- Sostegno allo sviluppo familiare
- Incentivi alla mobilità sostenibile
- Iniziative mirate al well-being dell'individuo

- Work life balance

Le Parti hanno ritenuto di riconoscere per il triennio 2024 – 2026 un “pacchetto Welfare” del controvalore di:

- € 200 annui per l’anno 2024
- € 200 annui per l’anno 2025
- € 200 annui per l’anno 2026

Gli aventi diritto alla quota welfare sono tutti i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato (sia alle dirette dipendenze che in somministrazione) e con contratto di apprendistato professionalizzante in essere al momento della corresponsione.

Per gli assunti in corso d’anno, la quota welfare è prevista in caso di assunzioni pari o superiori a 6 mesi.

L’utilizzo della quota welfare aziendale non utilizzata entro il 30/11 dell’anno di riferimento viene demandato alla contrattazione integrativa di secondo livello al termine del triennio di validità del presente accordo.

REPERIBILITA’

Le OOSS prendono atto della situazione attuale della reperibilità e osservano la possibilità di un miglioramento organizzativo.

Le parti convengono di confrontarsi nei prossimi mesi al fine di giungere entro la fine del 2024 ad un nuovo accordo sulla gestione e organizzazione della reperibilità per i servizi gas, acqua, fognature e depurazione.

APPALTI

Le Parti concordano nell’adottare un Protocollo di intesa in materia di appalti con la finalità di regolamentare il sistema di affidamenti esterni ed appalti di attività secondo principi di trasparenza, equità ed imparzialità, che portino ad escludere fenomeni di dumping salariale e rispettino le condizioni di legalità, di tutela contrattuale e di salute e sicurezza dei lavoratori.

Convengono quindi di confrontarsi nei prossimi mesi al fine di giungere entro la fine del 2024 ad un Protocollo comune in materia di appalti.

FRUIZIONE FERIE CCNL SERVIZI AMBIENTALI

Le Parti concordano che l’attuale norma di riferimento in merito al godimento delle ferie a giorni non è più coerente con l’evoluzione del contesto organizzativo e, non ultimo, con le esigenze di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti. A tal fine concordano di attivare un confronto finalizzato all’omogeneizzazione del trattamento ferie del CCNL Servizi Ambientali coerentemente a quanto previsto per il CCNL Gasacqua.

Le parti ritengono di definire tale omogeneizzazione nei prossimi mesi e comunque non oltre la fine del 2024.

DISPOSIZIONI FINALI

Decorrenza e durata della vigenza contrattuale

Il presente accordo ha durata per il triennio 2024 - 2026.

In ogni caso il presente accordo è condizionato, sia quanto a durata che a contenuti, al permanere dell’attuale normazione di livello superiore. Quindi le parti concordano che saranno immediatamente ed automaticamente

applicabili al presente accordo integrativo le modifiche derivanti da quanto eventualmente disporranno accordi stipulati a livello superiore in tema di premio di risultato.

Nota Conclusiva

Il presente accordo acquisisce validità con decorrenza 09.08.2024 a seguito dell'approvazione de:

- il Consiglio di Amministrazione di Aimag in data 05.08.2024
- il Consiglio di Amministrazione di Sinergas in data 05.08.2024
- il Consiglio di Amministrazione di AS Retigas in data 09.08.2024
- l'assemblea dei lavoratori delle società Aimag, Sinergas, AS Retigas, Sinergas Impianti e AeB Energie in data 08.07.2024