

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER L'ANNUALITA' 2026

TRA LE PARTI:

Azienda Territoriale Energia e Servizi – A.T.E.S. S.r.l. con sede in Trezzo sull'Adda (Mi) alla via G. Pastore n. 2/4 – C.F. e P.IVA 05064840969 in persona del Direttore Generale, dott. Ugo Ottaviano Zanello, domiciliato per la carica presso la sede della società (d'ora in poi più brevemente "Ates");

e

Fabio Dore in qualità di OPERATORE SINDACALE TERRITORIALE

Stefano Latartara in qualità di RSA Fisascat Cisl:

e così congiuntamente "le Parti", con la compartecipazione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie interne.

Premesso che:

- nell'ambito delle disposizioni legislative in materia di premio di risultato, le Parti hanno dato corso ad una serie di incontri finalizzati a negoziare un nuovo accordo, che desse continuità ad un meccanismo di retribuzione variabile, non determinabile a priori, né consolidabile, da liquidarsi all'esito di una effettiva consuntivazione dei risultati raggiunti;

- l'azienda, conformemente alle previsioni normative vigenti, ha illustrato l'andamento aziendale con riferimento agli anni 2024 e 2025 ed alle prospettive di sviluppo di breve e medio periodo, descritte nel Piano Industriale per il triennio 2026/2028, approvato dall'Assemblea dei Soci in data 20.01.2026, sottoponendo una nuova proposta relativa all'istituzione del Premio di Risultato per l'annualità 2026, secondo le linee guida condivise dal Consiglio di Amministrazione del 25.02.2026;

- le Parti, hanno altresì provveduto ad approfondire i temi relativi ai nuovi assetti organizzativi e gestionali dell'azienda, in considerazione della riorganizzazione ed ottimizzazione delle professionalità del personale aziendale;

- è dunque volontà delle Parti procedere alla formalizzazione di un nuovo accordo aziendale, ora per allora e sulla scorta dei precedenti, imperniato su parametri inerenti la produttività e la redditività, che si prefigga di migliorare la competitività aziendale e che valorizzi l'apporto del singolo lavoratore rispetto al complessivo risultato aziendale conseguito nell'annualità di riferimento;

- le Parti danno atto che, nella negoziazione del presente Accordo, si sono ispirate ai seguenti principi:

individuazione di criteri chiari e definiti;

definizione del periodo di tempo e di rilevazione (gennaio-dicembre);

determinazione degli obiettivi raggiungibili;

semplicità di controllo nell'andamento dei risultati;

**TUTTO CIO' PREMESSO,
TRA LE PARTI SOPRA INDICATE,
SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE**

1) Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

2) In conformità della vigente normativa e degli accordi assunti nell'ambito dei CCNL di riferimento, le Parti convengono sulla formalizzazione di un meccanismo variabile di retribuzione, c.d. "Premio di Risultato" (PdR), per l'annualità 2026, disciplinato nei punti che seguono.

3) Il PdR seguirà un criterio di computo annuale, in ragione di anno solare. Sarà applicabile ad operai, impiegati e quadri non in prova che hanno in corso un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato o determinato al 31 dicembre dell'annualità di riferimento e che abbiano un'anzianità di servizio pari ad almeno sei mensilità *pro rata temporis*, in ragione della data di assunzione. Per i lavoratori part-time l'importo a titolo di PdR sarà oggetto di riproporzionamento, in relazione all'orario di lavoro individualmente concordato e svolto.

In caso di licenziamento per giusta causa e/o giustificato motivo non verrà rilasciato alcun premio.

4) Le Parti convengono che il Premio di Risultato verrà erogato alle seguenti condizioni:

a) raggiungimento di almeno uno dei seguenti obiettivi aziendali:

- incremento del fatturato del 5% rispetto all'anno precedente, al netto di eventuali riduzioni nei confronti dei Soci verso i quali è stato introdotto un sistema di efficientamento o di riallineamento tariffario;

- un EBITDA pari almeno alla media di quello raggiunto nel biennio precedente, al netto di liberalità e contributi riconosciuti ai soci sotto qualunque forma.

b) il raggiungimento di entrambi gli obiettivi aziendali di cui al punto a) comporterà l'incremento di un ulteriore 10% della somma complessiva da destinare a PdR, secondo le modalità di cui ai successivi artt. 5-6-7.

Il raggiungimento di almeno uno dei predetti obiettivi resta, comunque, legato all'efficienza del personale dipendente, alla miglior qualità lavorativa e alla soddisfazione dei Comuni clienti.

5) La somma da destinare a PdR per ogni singola annualità, verrà determinata dall'Organo Amministrativo di ATES, sulla base dei risultati di bilancio dell'esercizio di riferimento, acquisiti anche prima dell'approvazione dello stesso. In ogni caso, il valore di riferimento indicativo per ogni annualità è pari ad € 75.000,00, L'importo massimo percepibile da ciascun lavoratore è previsto in € 1.900,00 considerando un monte-risorse premiabili, in forza del presente accordo, pari a 38. Detta somma potrà essere incrementata proporzionalmente da eventuali importi non assegnati, che potranno così essere ridistribuiti.

Il PdR verrà liquidato secondo le modalità di cui al successivo articolo 7).

6) Il PdR, così come deliberato dall'Organo Amministrativo secondo le modalità di cui all'art. 5, verrà assegnato dal Direttore Generale come segue:

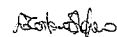
l'80% in base a valutazioni stilate dai Responsabili di Area, secondo i seguenti criteri:

a) l'importo complessivo viene interamente distribuito proporzionalmente alla RAL maturata al 31 dicembre dell'anno di pertinenza, per ciascun dipendente, che rispetti i requisiti di cui all'articolo 3 (80% PdR / Totale RAL maturata al 31.12 X RAL dipendente);

b) l'importo determinato per ciascun dipendente, secondo il calcolo di cui alla lett. a) viene interamente riproporzionato sulla base dei giorni di assenza per malattia, relativi al periodo lavorativo dell'anno di riferimento, secondo il seguente criterio:

- da 0 a 15 gg di assenza: nessuna riduzione;
- tra i 15 ed i 30 gg. di assenza: riduzione del 10%;
- tra i 30 ed i 40 gg. di assenza: riduzione del 20%;
- oltre i 40 gg. di assenza: riduzione del 30%

-



STEFANO
LATARTARA
09.06.2026
17:13:00
GMT+02:00

Sono escluse dal computo le altre assenze normate dal CCNL e disciplinate dalle normative vigenti.

c) la somma di cui alla lett. b) sarà riproporzionata per ciascun dipendente in maniera direttamente proporzionale alla valutazione ottenuta secondo i criteri di cui alla tabella A) allegata. Eventuali importi non assegnati verranno ripartiti tra tutti gli altri dipendenti proporzionalmente al PdR assegnato.

6.2) il 20% ai soli dipendenti che hanno dimostrato un'ulteriore particolare attitudine alla soluzione dei problemi sul lavoro, alla collaborazione, alla precisione e alla capacità di crescita, sulla base di obiettivi personali preassegnati.

7) La corresponsione del Premio di Risultato conseguito avverrà, indicativamente, con la retribuzione del mese di marzo, in ogni caso, una volta che i dati di bilancio presi a parametro per il rilascio del premio (vedi precedente punto n. 4) avranno carattere definitivo.

8) In conformità con quanto previsto dalla Legge 208/2015 e successive modifiche, i lavoratori che maturano il Premio di Risultato (PdR) hanno la facoltà di scegliere, su base volontaria, di convertire l'importo del premio spettante (in tutto o in parte) in servizi e prestazioni di welfare aziendale. Le somme del Premio di Risultato convertite in beni e servizi di welfare sono interamente detassate e decontribuite ai sensi dell'art. 51 del TUIR. Il valore convertito non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente. La scelta dovrà essere comunicata all'ufficio personale, per iscritto, entro e non oltre il 28 febbraio di ciascun anno. La scelta è da considerarsi irrevocabile per la quota e l'annualità di riferimento.

9) Le Parti intendono definire l'importo del PdR in senso omnicomprendivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza. Pertanto, esso non avrà riflesso su altri Istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

10) Le Parti convengono che le caratteristiche del PdR, di cui al presente accordo, sono coerenti ai fini dei benefici fiscali e/o previdenziali ed in linea con la normativa e gli accordi interconfederali vigenti, in quanto connessi ad incrementi di partecipazione, di redditività, di qualità, efficienza ed innovazione, utili al miglioramento della competitività aziendale.

11) In caso di fatti incidenti sull'ordinaria gestione, le Parti stabiliscono che saranno necessari ulteriori incontri per effettuare le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute sul Premio di Risultato, così come definito con il presente accordo.

12) Mediante la sottoscrizione del presente accordo, le Parti convengono che è stata assolta in ogni sua parte la contrattazione di secondo livello.

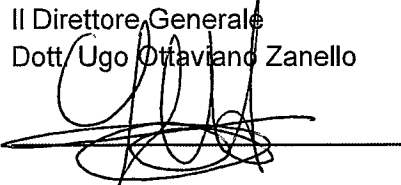
Trezzo sull'Adda, 01 giugno 2026

Letto, confermato e sottoscritto.

Azienda Territoriale Energia e Servizi – A.T.E.S. S.r.l.

Il Direttore Generale

Dott. Ugo Ottaviano Zanello



STEFANO
LATARTARA
09.06.2026 17:13:01
GMT+02:00

Allegato A) Tabella dei criteri di valutazione

1 Diligenza e Rispetto

Il dipendente rispetta appieno i regolamenti aziendali, gli ordini di servizio e le indicazioni impartite dai propri responsabili, dal coordinatore, dai referenti mantenendoli sempre informati sull'avanzamento delle attività assegnate, sulle criticità riscontrate e sul buon esito.	
: nessuna violazione	4
: una violazione	3
: due violazioni	2
: tre violazioni	1
: quattro violazioni	0

2 Disponibilità e flessibilità

Il dipendente si dimostra sempre disponibile a flessibili a esigenze di modifica orari o allo svolgimento di attività straordinaria legate a esigenze di servizio, situazioni di emergenza o urgenza proponendosi attivamente e collaborando con i propri responsabili, il coordinatore, e i referenti	
: 100% di risposte positive alle richieste di disponibilità	4
: 80% di risposte positive alle richieste di disponibilità	3
: 60% di risposte positive alle richieste di disponibilità	2
: 40% di risposte positive alle richieste di disponibilità	1
: 20% di risposte positive alle richieste di disponibilità	0

3 Proattività

Il dipendente è sempre proattivo nel segnalare eventuali spazi vuoti, organizzare al meglio le proprie attività nel corso della giornata svolgere i compiti a lui assegnati nell'ottica del miglioramento complessivo dei processi, del supporto ed agevolazione delle attività (anche di competenza di terzi) che seguono e precedono quelle in cui si trova coinvolto.	
100 % di risposte positive	4
80% di risposte positive	3
60% di risposte positive	2
40% di risposte positive	1
20% di risposte positive	0

4 Autonomia

Il dipendente risulta autonomo nello svolgimento delle attività assegnate, recupera quanto necessario senza dover ricorrere a supporti esterni, riducendo al minimo le attività delegate e comunque mantenendo il controllo e monitoraggio dell'intero processo a lui assegnato. Dimostra affidabilità.	
Dimostra il 100% di autonomia	4
Dimostra l'80% di autonomia	3
Dimostra il 60% di autonomia	2
Dimostra il 40% di autonomia	1
Dimostra il 20% di autonomia	0

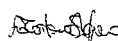
5 Acquisizione di competenze e crescita personale

Il dipendente è aperto al miglioramento delle proprie competenze accettando eventuali proposte da parte dell'azienda nel tentativo di ampliare il campo di azione all'interno dell'azienda e contribuendo al miglioramento e all'innovazione dei processi	
Accetta il 100% delle proposte aziendali	4
Accetta l'80% delle proposte aziendali	3
Accetta il 60% delle proposte aziendali	2
Accetta il 40% delle proposte aziendali	1
Non accetta proposte aziendali	0

20 punti = 100%

0 punti = 0%





STEFANO LATARTARA
09.06.2026 17:13:02
GMT+02:00