

**IPOTESI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER LA DEFINIZIONE ED EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO
AI SENSI DELL'ART. 9 DEL CCNL 7 NOVEMBRE 2019
(SOTTOSCRITTO IL 23.09.2022)**

Data 23.09.2022

Luogo Udine

CAFC Spa Battiston Massimo (Direttore Generale)

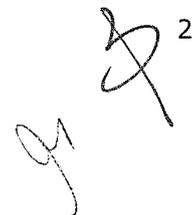
RSU Ballarini Micol Vera, Bondavalli Alessandra, Buiutti Luca, Crucil Alessandro, Moro Gabriele, Ponte Gianni, Stramondo Michele

OOSS FILCTEM CGIL FVG Andrea Modotto, FEMCA CISL FVG Franco Rizzo, UILTEC FVG Antonino Mauro

**Accordo sul Premio di risultato
Anno 2022**

PREMESSO CHE

- Gli artt. 4 e 9 del C.C.N.L. 07.11.2019 hanno stabilito i principi e le caratteristiche della contrattazione di 2° livello;
- come previsto dall'art. 4 del C.C.N.L. 07.11.2019, la contrattazione a livello aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale;
- la contrattazione integrativa aziendale ha lo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende anche attraverso strumenti di partecipazione dei lavoratori ai risultati aziendali, mediante il loro coinvolgimento nel miglioramento continuo dell'impresa, attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali finalizzati ad ottenere incrementi di redditività, competitività, produttività, efficienza e qualità;
- il premio derivante dal raggiungimento dagli obiettivi sopra fissati dalla contrattazione aziendale deve avere caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del suo collegamento a parametri presi a riferimenti ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti;
- il premio non è determinabile a priori e avrà caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dell'insieme degli obiettivi aziendali;
- il C.C.N.L. 07.11.2019 è scaduto al 31.12.2021 e sono state avviate le trattative per il rinnovo contrattuale che sono a tutt'oggi ancora in corso



Tutto ciò premesso e considerato, si conviene e stipula, ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. 07.11.2019, il presente accordo integrativo aziendale avente ad oggetto l'istituzione di un premio di risultato, valido solo per l'anno 2022.

CAPO 1

ART. 1 - Durata dell'accordo

La durata dell'accordo è annuale e coprirà l'annualità 2022.

ART. 2 - Formazione del Personale

Le parti considerano la formazione uno strumento essenziale per implementare la qualità delle risorse umane, nonché lo sviluppo della cultura d'impresa dentro il percorso di coinvolgimento dei lavoratori.

Sulla scorta degli assunti sopra delineati, azienda e RSU si impegnano ad individuare e condividere i fabbisogni formativi funzionali alla crescita delle competenze e all'arricchimento professionale del personale dipendente.

I piani di formazione continua, da pianificare con cadenza annuale, devono guardare con particolare attenzione alle innovazioni tecnologiche/informatiche ed organizzative, agli obiettivi di qualità e di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Le parti si impegnano a informare i lavoratori sulle opportunità della formazione del personale quale strumento di accrescimento professionale.

ART. 3 - Caratteristiche del Premio

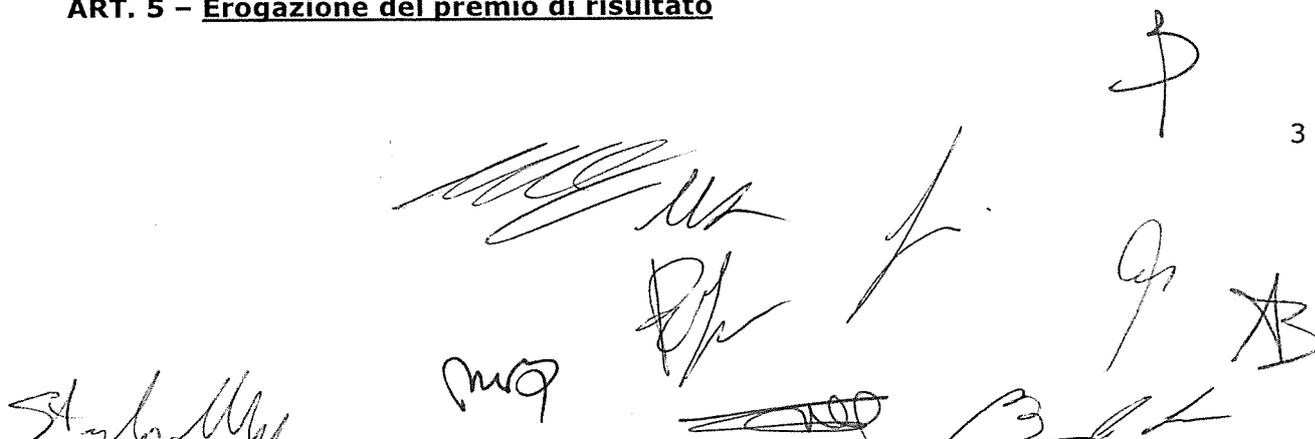
Il premio presenta le seguenti caratteristiche:

- è orientato al conseguimento di obiettivi aziendali predefiniti e misurabili;
- ha carattere di variabilità in rapporto al conseguimento dei risultati;
- è erogato a consuntivo, sulla base dei risultati conseguiti;
- non rientra nella retribuzione normale;
- è onnicomprensivo delle incidenze e degli istituti legali e contrattuali (a titolo esemplificativo: tredicesima, quattordicesima, ferie godute e non, ROL, ecc.);
- è escluso dalla base di computo del trattamento di fine rapporto;
- non viene erogato in caso di risultato economico d'esercizio negativo, salvo il caso in cui tale risultato derivi esclusivamente da eventi straordinari.

ART. 4 - Clausola di salvaguardia

Qualora dalle situazioni economico/finanziarie trimestrali o dalle previsioni a finire emergano risultati economici di esercizio negativi, le parti rinegozieranno prontamente l'importo globale del premio di risultato.

ART. 5 - Erogazione del premio di risultato



3

Il premio di risultato viene erogato a consuntivo, dopo l'approvazione del progetto di bilancio da parte dell'Organo Amministrativo della Società. Di norma, pertanto, l'erogazione del premio avviene con la mensilità di aprile.

ART. 6 – Welfare aziendale

I beneficiari del Premio di Risultato potranno opzionare tra le seguenti possibilità:

- a. Erogazione del Premio di Risultato in forma esclusivamente monetaria con le modalità di cui all'art. 5;
- b. Conversione del premio nelle misure del 50% o del 100% nelle forme di welfare aziendale che saranno rese disponibili su piattaforma informatica;
- c. Versamento al Fondo di previdenza complementare Pegaso nelle misure del 50% o del 100%.

La scelta di erogazione diversa dall'opzione a) dovrà essere effettuata entro e non oltre il 28.02.2023 mediante comunicazione scritta al Servizio Risorse Umane. La mancata comunicazione della scelta entro i termini fissati, verrà intesa quale scelta per l'erogazione del premio in forma esclusivamente monetaria.

L'azienda, a fronte del risparmio sul costo del lavoro, riconoscerà, a beneficio dei dipendenti che aderiscono ad una delle forme di welfare aziendale e/o versamenti di parte o tutto il premio al Fondo Pensione Complementare, una maggiorazione fissata nel 5,00 % (cinqueper cento) del premio destinato dal dipendente a welfare e/o al Fondo Pensione Complementare.

ART. 7 – Modalità di calcolo del premio di risultato

Per l'identificazione delle modalità di determinazione del premio, lo stesso viene suddiviso nelle seguenti quote:

- | | |
|--|-----|
| a) premio legato ai risultati aziendali | 40% |
| b) premio legato agli obiettivi generali aziendali | 30% |
| c) premio legato allo sfruttamento della capacità produttiva | 30% |

Con il presente accordo verranno individuati gli obiettivi specifici per ciascuna quota, il cui raggiungimento determinerà l'erogazione del premio di risultato.

CAPO 2

ART. 8 - Determinazione del premio di risultato Personale Quadro

Il presente accordo si applica anche al Personale Quadro.

ART. 9 - Determinazione del premio di risultato

In attuazione all'art. 9 del C.C.N.L. 07.11.2019 l'entità totale del premio, nel suo ammontare



massimo, è determinata in una percentuale lorda del 3,70% rispetto alla sommatoria delle retribuzioni individuali lorde percepite nell'anno di riferimento dai dipendenti interessati e calcolate al 01.01.2022. Il valore complessivo del premio anno 2022 ammonta a circa € 372.000,00 (previsione di budget 2022 € 371.887,60).

Il premio sarà erogato al solo personale dipendente in forza al momento dell'erogazione, fatto salvo le ipotesi di cessazione del rapporto per quiescenza e sarà parametrato per il periodo effettivo di durata del rapporto di lavoro. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il premio sarà comunque rapportato alla percentuale di ore di lavoro prestate rispetto il normale orario di lavoro.

L'importo massimo individuale viene determinato applicando la medesima percentuale sulla retribuzione media individuale lorda, calcolata per classi di livello di inquadramento e sarà proporzionato in base agli indicatori definiti dal presente accordo.

Sulla base delle retribuzioni rilevate al 01.01.2022 si riportano di seguito i valori massimi dei premi erogabili per ciascun livello:

| LIV. | IMPORTO |
|-------------|----------------|
| Q | € 2.065,51 |
| 8 | € 1.714,66 |
| 7 | € 1.500,96 |
| 6 | € 1.304,88 |
| 5 | € 1.240,89 |
| 4 | € 1.135,99 |
| 3 | € 1.033,43 |
| 2 | € 922,18 |

ART. 10 – Integrazione premio di risultato per l'anno 2022

Considerato quanto stabilito dal p.to 1 lett. c) del paragrafo "Parte Economica" dell'accordo di rinnovo del CCNL siglato in data 07.11.2019 che prevede, per gli anni 2020 e 2021, l'erogazione di un importo "una tantum" in aggiunta al premio di risultato derivante dagli accordi aziendali, si prevede l'applicazione di tale *una tantum* anche e solo per l'anno 2022 nelle seguenti misure:

| IMPORTO AGGIUNTIVO U.T. | | |
|--------------------------------|---------------|----------------|
| LIV. | PARAM. | IMPORTO |
| Q | 200,74 | € 332,87 |
| 8 | 181,29 | € 300,61 |
| 7 | 167,5 | € 277,75 |
| 6 | 153,69 | € 254,85 |
| 5 | 139,96 | € 232,08 |
| 4 | 131,42 | € 217,92 |
| 3 | 122,95 | € 203,87 |
| 2 | 111,15 | € 184,31 |
| 1 | 100 | € 165,82 |

L'erogazione del premio "una tantum" è legata, per ogni lavoratore, al raggiungimento pieno (cioè nella misura massima) dell'obiettivo aziendale di seguito riportato:

Obiettivo: EBIT > 80% EBIT determinato dall'Organo Amministrativo in sede di approvazione del budget anno 2022.

ART. 11 - Individuazione degli obiettivi

Parte del premio legata a risultati relativi all'andamento economico dell'Azienda (40% del premio di risultato)

Viene stabilito il parametro di redditività centrato sul Risultato Operativo Aziendale (EBIT - Earnings Before Interests and Taxes) pari a € 3.009.982,00 determinato dal budget approvato per l'anno 2022 dall'Organo Amministrativo, in base alla tabella riportata di seguito:

| parametro | scala dei valori obiettivo | moltiplicatore |
|------------------|-----------------------------------|-----------------------|
| EBIT (aziendale) | Uguale o superiore a 80% | 1.00 |
| EBIT (aziendale) | da 65% a 79.99% | 0.70 |
| EBIT (aziendale) | da 51% a 64.99% | 0.50 |

- Per EBIT - Earnings Before Interests and Taxes si intende il risultato aziendale prima delle imposte e degli oneri finanziari.

Fattori straordinari, non gestibili dall'azienda, che possano incidere sull'EBIT, saranno discussi tra le parti e defalcati in sede di calcolo finale dell'indicatore.

Parte del premio legata agli obiettivi non economici aziendali (30% del premio di risultato)

Gli obiettivi relativi a questa parte di premio vengono individuati puntualmente nell'allegato 1 al presente accordo e hanno validità per l'anno 2022.

Parte del premio legata allo sfruttamento della capacità produttiva (30% del premio di risultato)

Le parti ritengono che il pieno utilizzo dei mezzi di produzione aziendale sia uno degli elementi di criticità dei risultati aziendali.

Per tutto il personale il riferimento allo sfruttamento della capacità produttiva viene individuato sia nelle ore di assenza sia nell'utilizzo di almeno il 90% del monte ferie maturate nell'anno. La parte di premio riferita al pieno utilizzo della capacità produttiva (30% del premio complessivo) è quindi divisa in due quote:

- 15% sulla base delle assenze individuali verificatesi nel corso dell'anno di riferimento;
- 15% sulla base delle ferie usufruite nell'anno.

Relativamente alla prima quota, essa verrà effettivamente assegnata agli aventi diritto secondo lo schema che segue:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature with a '6' above it on the right.

| N° assenze gennaio / dicembre | Coefficiente di distribuzione |
|--|--------------------------------------|
| Da 0 a 10,99 gg | 1.15 |
| Da 11 a 17,99 gg | 1.00 |
| Da 18 a 25 gg | 0.75 |
| Oltre 25 gg | 0 |

Tenuto conto della necessità espressa di redistribuire la parte di premio non erogato per assenze superiori ai 10 gg si conviene di dividerlo equamente tra il personale della prima fascia (da 0 a 10,99 gg).

Ai soli fini dell'applicazione del presente accordo, tra le causali di assenza sono comprese:

- le malattie;
- le aspettative a qualunque titolo;
- i congedi straordinari;
- i permessi ordinari per assistenza disabili L. 104/1992 (3 giorni/mese), esclusi quelli usufruiti per sé stessi;
- la maternità facoltativa non goduta ad ore;
- i permessi speciali. Nella voce Permessi Speciali sono ricomprese tutte le tipologie di permessi previste e tutelate da specifiche norme di legge e/o contrattuali di cui può godere il personale dipendente. Rientrano in tale fattispecie, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - Permessi per donazione sangue
 - Permessi studio
 - Permessi per congedo matrimoniale
 - Permessi ex art. 4, L. 53/2000 (es. decesso famigliari)
 - Permessi ex art. 9, DPR 194/2001 (protezione civile)
 - Permessi per convocazione tribunali
 - Permessi per elezioni e recupero giornate elezioni
 - Permessi per cariche amministrative.

Sono esclusi dal presente accordo i permessi per cariche sindacali.

Resta inteso che nelle causali di assenza non devono essere ricomprese quelle per ricoveri ospedalieri o per terapie conseguenti a infortuni sul lavoro.

Per quanto riguarda le assenze aventi durata inferiore all'intera giornata lavorativa (es. permessi per assistenza disabili) si procederà con la determinazione dei giorni di assenza equivalenti, calcolati suddividendo il monte ore totale annuale di assenze infra-giornaliere per il fattore di conversione derivante dall'orario settimanale di ciascun dipendente. Verrà applicato un fattore di conversione pari a 7,7. Per quanto riguarda le malattie lunghe e particolarmente invalidanti queste saranno valutate congiuntamente dalle parti. Per non essere computate nel premio dovranno essere segnalate tempestivamente per iscritto e comunque non oltre il 31.12 dell'anno di riferimento.

Relativamente alla seconda quota, essa verrà effettivamente assegnata agli aventi diritto secondo lo schema che segue:

Numero giornate di ferie usufruite rispetto alle giornate di ferie maturate nell'anno

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appears to be a large signature, several smaller initials, and a stylized mark that resembles a 'B' with a '7' above it.

Il raggiungimento dell'obiettivo si ha nel caso in cui tale rapporto sia pari o superiore al 90%.
Il premio verrà erogato secondo la tabella sotto riportata:

| scala dei valori obiettivo | moltiplicatore |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Uguale o superiore a 20 giorni | 1.15 |
| da 17 a 19 giorni | 1.00 |
| da 15 a 16 giorni | 0.75 |
| Inferiori o uguali a 14 giorni | 0 |

CAPO 3

ART. 12 - Trattamento assicurativo, previdenziale e fiscale

Le parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni previste dal presente accordo aziendale, relativamente al trattamento assicurativo, previdenziale e fiscale, saranno soggette alla normativa vigente in materia. Al fine di poter usufruire delle agevolazioni contributive e fiscali previste, l'Azienda si impegna a depositare il presente accordo aziendale presso l'Autorità competente entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

ART. 13 - Verifica obiettivi programmati in corso di realizzazione

Le parti contraenti si riuniranno, a richiesta di una delle parti, con lo scopo di verificare il livello dei risultati raggiunti e, in relazione alle situazioni emerse, si impegnano ad introdurre eventuali correttivi ritenuti utili a garantire la migliore efficacia dei programmi concordati.

ART. 14 - Collaborazione fra il personale

Per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel presente accordo aziendale è fatto obbligo a tutto il personale dipendente di scambiarsi sul lavoro reciproca assistenza e collaborazione in ogni occasione e secondo le necessità.

L'Azienda si impegna a dare attuazione a quanto sopra esposto nelle forme e nei modi previsti dal contratto collettivo nazionale e dal presente accordo aziendale.

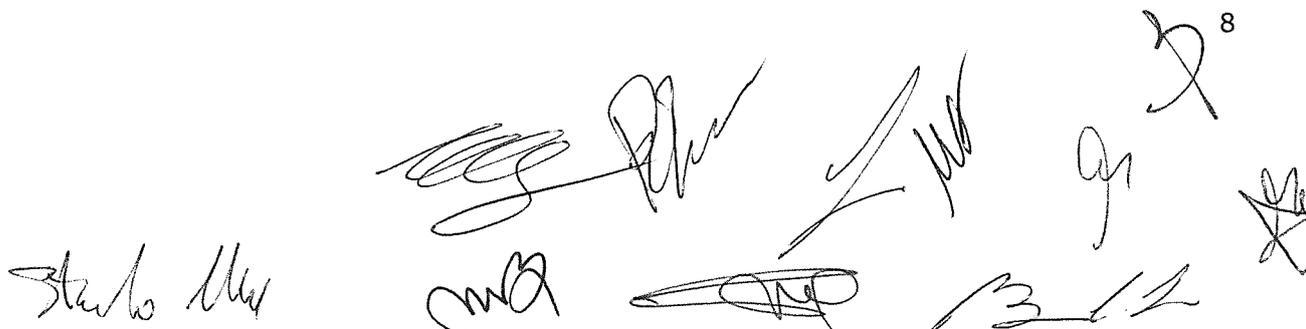
ART. 15 - Durata dell'accordo

Il presente accordo quadro avrà decorrenza dal 1° gennaio 2022 e scadrà il 31 dicembre 2022 e costituirà il riferimento di base per l'intero periodo di durata.

ART. 16 - Disposizioni finali

Le parti si danno atto che il raggiungimento degli obiettivi fissati nel presente accordo permette all'Azienda di perseguire i suoi fini istituzionali e di assolvere ai compiti allo stesso affidati dalla vigente normativa.

L'attuazione dei progetti si colloca, pertanto, tra i doveri da assolvere da parte del personale dipendente con diligenza e nel rispetto delle mansioni ad ognuno conferite secondo quanto previsto dal vigente C.C.N.L.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including a signature with a superscript '8' and a signature with a star symbol.

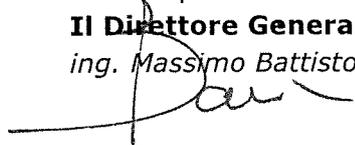
Le parti si danno atto che, a valle della consultazione dei lavoratori, si procederà alla sottoscrizione del presente accordo.
Letto, approvato e sottoscritto.

Udine, 23.09.2022

CAFC S.p.A.

Il Direttore Generale

ing. Massimo Battiston



Le/OOSS

FEMCA CISL FVG

Franco Rizzo

FILCTEM CGIL FVG

Andrea Modotto

UILTEC FVG

Antonino Mauro

La RSU

Micol Vera Ballarini

Alessandra Bondavalli

Luca Buiutti

Alessandro Crucil

Gabriele Moro

Gianni Ponte

Michele Stramondo

ALLEGATO N. 1
OBIETTIVI PARTE PREMIO LEGATA AGLI OBIETTIVI GENERALI AZIENDALI PER
L'ANNO 2022

Parte specifica per Obiettivi generali aziendali - peso quota premio 30%

Ciascun obiettivo ha un peso del 2% e il raggiungimento dello stesso comporta il riconoscimento della quota di premio relativa; nel caso in cui l'obiettivo non venga raggiunto non vi sarà l'erogazione della quota di premio relativa.

1. Certificazione del sistema di gestione integrato aziendale secondo le normative ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001

- a) Mantenimento della certificazione ISO 9001:2015 (qualità)
- b) Mantenimento della certificazione ISO 14001:2015 (ambiente)
- c) Mantenimento della certificazione ISO 45001:2018 (sicurezza)

2. Qualità tecnica

Considerati gli standard specifici e generali previsti dalla Deliberazione ARERA n. 917/2017 allegato A, l'obiettivo viene così declinato:

- Indicatore S1: Durata massima della singola sospensione programmata ≤ 24 ore
Mancato rispetto dello standard: 0 utenti interessati all'anno
- Indicatore S2: Tempo massimo per l'attivazione del servizio sostitutivo di emergenza nel caso di sospensione del servizio idropotabile ≤ 48 ore
Mancato rispetto dello standard: 0 utenti interessati all'anno
- Indicatore S3: Tempo minimo di preavviso per interventi programmati che comportano una sospensione della fornitura ≤ 48 ore
Mancato rispetto dello standard: 0 utenti interessati all'anno
- Indicatore M1 - Perdite idriche
Valore obiettivo anno 2022: mantenimento classe C
- Indicatore M2 - Interruzioni del servizio
Valore obiettivo anno 2022: mantenimento classe A
- Indicatore M3 - Qualità dell'acqua
Valore obiettivo anno 2022: mantenimento classe C
- Indicatore M4 - Adeguatezza del sistema fognario
Valore obiettivo anno 2022: mantenimento classe A
- Indicatore M5 - Smaltimento fanghi in discarica
Valore obiettivo anno 2022: mantenimento classe A
- Indicatore M6 - Qualità dell'acqua depurata
Valore obiettivo anno 2022: mantenimento classe B



3. Qualità contrattuale

Considerati i 26 standard specifici previsti dalla Deliberazione ARERA n. 655/2015 allegato A soggetti ad indennizzo automatico, l'obiettivo viene così declinato:

- Massimo € 20.000,00 per indennizzi automatici da corrispondere all'utenza nell'anno 2022
- Indicatore MC1 – Avvio e cessazione del rapporto contrattuale
Valore obiettivo anno 2022: mantenimento classe A
- Indicatore MC2 – Gestione del rapporto contrattuale e accessibilità al servizio
Valore obiettivo anno 2022: mantenimento classe B

Ciascun obiettivo ha un peso del 2% e il raggiungimento dello stesso comporta il riconoscimento della quota di premio relativa mentre nel caso in cui l'obiettivo non venga raggiunto non vi sarà erogazione della quota di premio relativo.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a loose grid. The signatures are stylized and vary in complexity, including some that appear to be initials or short names.

