



C011036696

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER LA DEFINIZIONE ED EROGAZIONE DEL PREMIO DI
RISULTATO AI SENSI DELL'ART. 9 DEL CCNL 30 SETTEMBRE 2022
(SOTTOSCRITTO IL 15.05.2025)**

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

Data 15.05.2025

Luogo Udine

CAFC Spa Salvatore Piero Maria Benigno (Presidente), Battiston Massimo (Direttore Generale)

RSU Bacchetti Barbara - Ballarini Micol Vera - Buiutti Luca - Di Monte Manolo - Mazzorini Luca - Moro Gabriele - Saltarini Modotti Stefania

Accordo per l'erogazione del Premio di risultato anno 2025

PREMESSO CHE

- Gli artt. 4 e 9 del C.C.N.L. 30.09.2022 hanno stabilito i principi e le caratteristiche della contrattazione di 2° livello;
- come previsto dall'art. 4 del C.C.N.L. 30.09.2022, 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 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;

Tutto ciò premesso e considerato, si conviene e stipula, ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. 30.09.2022, il presente accordo integrativo aziendale avente ad oggetto l'istituzione di un premio di risultato, valido per l'anno 2025.

CAPO 1

ART. 1 - Durata dell'accordo

L'accordo avrà come durata l'annualità 2025.

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 omnicomprensivo 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. L'azienda si impegna, entro settembre di ogni anno, a dare comunicazione circa i risultati relativi alla situazione al 30.06.

ART. 5 – Erogazione del premio di risultato

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 i termini stabiliti annualmente e comunicati ai lavoratori dall'azienda 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 10,00 % (dieci/00 per 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 | 50% |
| b) premio legato agli obiettivi generali aziendali | 30% |
| c) premio legato allo sfruttamento della capacità produttiva | 20% |

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

L'entità del premio spettante a ciascun lavoratore, nel suo ammontare massimo teorico, è definita nella tabella sottostante:

LIV.	Valore premio anno 2025	50% sgravio contributivo certificazione PdR 125:2022	Valore massimo premio anno 2025
1	1.215,39 €	33,31 €	1.248,70 €
2	1.350,91 €	33,31 €	1.384,22 €
3	1.494,32 €	33,31 €	1.527,63 €
4	1.597,27 €	33,31 €	1.630,58 €
5	1.701,06 €	33,31 €	1.734,37 €
6	1.867,93 €	33,31 €	1.901,24 €
7	2.035,78 €	33,31 €	2.069,09 €
8	2.203,38 €	33,31 €	2.236,69 €
Q	2.439,77 €	33,31 €	2.473,08 €

I valori inseriti in tabella sono stati calcolati:

- applicando la percentuale del 4,3% alla voce B9) lett. a) - Salari e Stipendi del progetto di Bilancio d'esercizio anno 2024; tale importo è stato utilizzato **esclusivamente** per definire i valori della colonna *Valore premio anno 2025 della tabella*, calibrando gli importi per ciascun livello sulla base della scala parametrica del CCNL Gas Acqua e sulla base

della situazione della forza lavoro in essere in azienda alla data del 01.01.2025;

- attribuendo ad ogni livello un pro-quota individuale pari € 33,31, valore corrispondente al 50% dello sgravio contributivo annuo ottenuto dalla Società a seguito della certificazione per la parità di genere PdR 125÷2022 (valore sgravio triennale € 54.965,34/3 = € 18.321,78 x 50% = € 9.160,89/275 dipendenti = € 33,31).

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. Il premio erogato sarà proporzionato in base agli indicatori definiti dal presente accordo.

ART. 10 – PREMIO DI FIDELIZZAZIONE

Ai lavoratori percipienti del premio viene riconosciuto un'ulteriore somma calcolata sulla base dell'anzianità di servizio maturata in CAFC Spa alla data del 31.12.2025 da ciascun dipendente (cd. Premio di fidelizzazione). L'anzianità di servizio considerata è comprensiva anche degli anni effettuati nelle aziende integrate in CAFC S.p.A. (continuità di carriera). Il valore del cd Premio di fidelizzazione è determinato applicando al valore del premio di cui alla tabella ex art. 9, le percentuali riportate nella sottostante tabella.

Anzianità di servizio	Maggiorazione valore massimo premio conseguibile per l'anno 2025
5 anni < anzianità di servizio ≤ 10 anni	+ 10%
10 anni < anzianità di servizio ≤ 20 anni	+ 15%
20 anni < anzianità di servizio ≤ 30 anni	+ 20%
30 anni < anzianità di servizio ≤ 40 anni	+ 25%
Oltre il 40° anno di servizio	+ 30%

ART. 11 – AMMONTARE RETRIBUTIVO ANNUALE DI PRODUTTIVITA' (ARAP)

L'erogazione dell'ARAP, qualora previsto dal CCNL Gas Acqua anche per l'anno 2025, verrà erogato nei termini previsti dal contratto e sarà legato al raggiungimento di tutti gli obiettivi non economici aziendali di cui al successivo art. 12 lettera B). In caso di mancato raggiungimento di uno o più obiettivi, l'importo sarà proporzionalmente ridotto.

Nel caso in cui il rinnovo del CCNL non dovesse prevedere l'erogazione dell'ARAP per l'annualità 2025 o lo dovesse prevedere con importi inferiori a quelli stabiliti dal CCNL 30.09.2022, l'azienda si impegna a riconoscere ai lavoratori l'ARAP previsto dal CCNL 30.09.2022 e riportato nella tabella sottostante.

IMPORTO ARAP CCNL 30.09.2022		
<i>LIV.</i>	<i>PARAM.</i>	<i>IMPORTO</i>
1	100	€ 165,82
2	111,15	€ 184,31
3	122,95	€ 203,87
4	131,42	€ 217,92
5	139,96	€ 232,08
6	153,69	€ 254,85

7	167,50	€ 277,75
8	181,29	€ 300,61
Q	200,74	€ 332,87

ART. 12 - Individuazione degli obiettivi

A) Parte del premio legata a risultati relativi all'andamento economico dell'Azienda (50% del premio di risultato)

Viene stabilito il parametro di redditività centrato sul Risultato Operativo Aziendale (EBIT - Earnings Before Interests and Taxes) pari a € 6.158.176,00 determinato dal budget approvato per l'anno 2025 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.

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

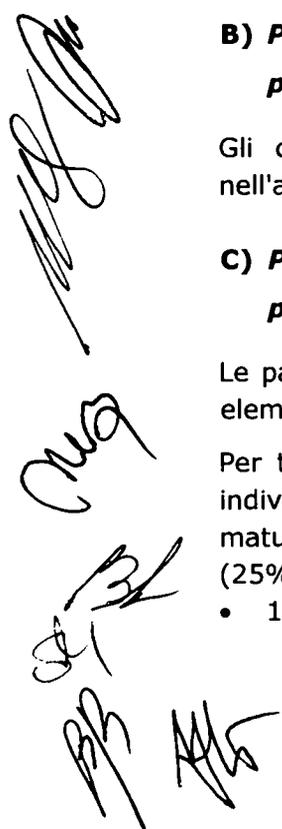
Gli obiettivi relativi a questa parte di premio vengono individuati puntualmente nell'allegato 1 al presente accordo.

C) Parte del premio legata allo sfruttamento della capacità produttiva (20% 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 (25% del premio complessivo) è quindi divisa in due quote:

- 10% sulla base delle assenze individuali verificatesi nel corso dell'anno di riferimento;



- 10% sulla base delle ferie usufruite nell'anno.

Relativamente alla <u>prima quota</u> , essa verrà effettivamente assegnata agli aventi diritto secondo lo schema che segue: N° assenze gennaio / dicembre	Coefficiente di distribuzione
Da 0 a 14,99 gg	1.15
Da 15 a 19,99 gg	1.00
Da 20 a 27 gg	0.75
Oltre 27 gg	0

Tenuto conto della necessità espressa di redistribuire la parte di premio non erogato per assenze superiori ai 13 gg si conviene di dividerlo equamente tra il personale della prima fascia (da 0 a 14,99 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;
- i permessi speciali. Nella voce Permessi Speciali sono ricomprese 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 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

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. 13 – Coinvolgimento paritetico del personale

Le Parti, in conformità a quanto previsto dall'art. 1, comma 189, della Legge n. 208/2015, come modificato dal D.L. 24 aprile 2017, n. 50, concordano sull'opportunità di istituire un sistema di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, attraverso la costituzione di specifici gruppi di lavoro. Tali gruppi saranno finalizzati a:

- favorire l'accrescimento della motivazione del personale;
- promuovere il coinvolgimento attivo nei processi di innovazione e miglioramento delle performance aziendali;
- contribuire al raggiungimento di obiettivi di maggiore efficienza e produttività;
- migliorare la qualità della vita e del lavoro all'interno dell'impresa.

Attraverso questo strumento, si intende promuovere un modello partecipativo e condiviso, in grado di generare valore tanto per l'azienda quanto per i lavoratori, nel rispetto dei principi di equità, inclusione e sviluppo sostenibile.

I gruppi di lavoro saranno costituiti da 6 componenti di cui 3 da nominarsi a cura della RSU e saranno coordinati/guidati da un Project Leader di nomina aziendale. Potranno riunirsi sia in modalità da remoto che in presenza, secondo la pianificazione delle attività che verrà fatta, di norma, durante il primo incontro. In occasione di ciascun incontro, il gruppo di lavoro renderà la propria attività tramite apposito verbale al fine di consuntivare le attività svolte e i risultati raggiunti, da trasmettere entro il mese di marzo 2026 alla Direzione Aziendale.

Per l'anno 2025 saranno costituiti i seguenti due gruppi di lavoro paritetici:

- Gruppo paritetico Sicurezza – obiettivo "Individuare iniziative volte a migliorare e aumentare la consapevolezza circa il corretto utilizzo dei DPI da parte del personale operativo aziendale ed individuare, ove possibile, opportunità di miglioramento nella scelta dei DPI".
- Gruppo paritetico Sostenibilità – obiettivo "Proporre azioni ed iniziative volte a favorire comportamenti dei dipendenti maggiormente orientati a principi di sostenibilità e circolarità, con un focus sulla mobilità sostenibile".

I componenti dei gruppi di lavoro saranno destinatari di specifici interventi formativi relativi alle tematiche legate agli obiettivi oggetto di confronto.

ART. 14 - 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 fiscali e previdenziali previste, l'Azienda si impegna a depositare il presente accordo aziendale presso l'Autorità competente entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

ART. 15 - Verifica obiettivi programmati in corso di realizzazione

Entro il 30.09 dell'anno di riferimento, l'azienda informerà la RSU sull'andamento degli indici di redditività e produttività legati al premio di risultato. La consultazione degli indicatori avverrà con esame congiunto delle Parti tenendo conto di eventuali fattori straordinari o non imputabili ai lavoratori che possono eventualmente impedire, in tutto o in parte, il raggiungimento degli obiettivi prefissati e, con riferimento alla suddivisione della percentuale relativa agli obiettivi specifici, tenendo conto dell'andamento riscontrato nell'anno.

Le parti contraenti potranno altresì riunirsi, su 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. 16 - 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. 17 - Durata dell'accordo

Il presente accordo quadro avrà decorrenza dal 1° gennaio 2025 e scadrà il 31 dicembre 2025 e costituirà il riferimento di base per l'intero periodo di durata.

ART. 18- 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.

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

Letto, approvato e sottoscritto.

9

CAFC S.p.A.
Il Presidente

dott. Salvatore Piero Maria Benigno

Direttore Generale

ing. Massimo Battiston

La RSU

Barbara Bacchetti

Micol Vera Ballarini

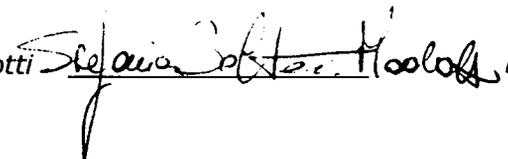
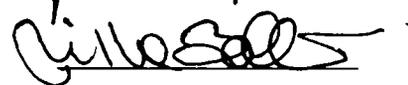
Luca Buiutti

Manolo Di Monte

Luca Mazzorini

Gabriele Moro

Stefania Saltarini Modotti



ALLEGATO N. 1
OBIETTIVI PARTE PREMIO LEGATA AGLI OBIETTIVI GENERALI AZIENDALI PER
L'ANNO 2025

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

Il peso di ciascun obiettivo viene indicato nella tabella riassuntiva riportata in calce al presente allegato. Il raggiungimento di ciascun obiettivo comporta il riconoscimento della quota di premio relativa; nel caso in cui un obiettivo non venga raggiunto non vi sarà l'erogazione della quota di premio relativa.

1. 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 2025: mantenimento classe D
Valori obiettivo 2025: M1a valore $< 14,35$; M1b valore $< 49,19\%$
- Indicatore M2 - Interruzioni del servizio
Valore obiettivo anno 2025: mantenimento classe B
Valore obiettivo anno 2025 $< 1,1$
- Indicatore M3 - Qualità dell'acqua
Valore obiettivo anno 2025: mantenimento classe C
Valori obiettivo 2025: M3a $< 0,005\%$; M3b $< 2,896\%$; M3c $< 0,262\%$
- Indicatore M4 - Adeguatezza del sistema fognario
Valore obiettivo anno 2025: mantenimento classe A
Valori obiettivo 2025: M4a $\leq 0,98$; M4b = $0,0\%$; M4c $\leq 2,3\%$
- Indicatore M5 - Smaltimento fanghi in discarica
Valore obiettivo anno 2025: mantenimento classe A
Valori obiettivo 2025 $\leq 1,87\%$
- Indicatore M6 - Qualità dell'acqua depurata
Valore obiettivo anno 2025: mantenimento classe A
Valore obiettivo 2024 $\leq 0,94\%$

2. 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 € 15.000,00 per indennizzi automatici da corrispondere all'utenza nell'anno 2025
- Indicatore MC1 – Avvio e cessazione del rapporto contrattuale
Valore obiettivo anno 2025: mantenimento classe A
Valore obiettivo 2024 \geq 99,70%
- Indicatore MC2 – Gestione del rapporto contrattuale e accessibilità al servizio
Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe A
Valore obiettivo 2024 \geq 97,39%

DEFINIZIONE PESI OBIETTIVI

Obiettivo	Peso obiettivo
S1	2%
S2	3%
S3	2%
M1	2%
M2	2%
M3	3%
M4	3%
M5	2%
M6	3%
Indennizzi	2%
MC1	3%
MC2	3%

