

ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.

Concessionario di CAFC spa - Società soggetta alla direzione e coordinamento di CAFC spa
Viale Duca degli Abruzzi, 1 – 33043 Cividale del Friuli (UD)
Reg. imprese di Udine, C.F. e P.I. n. 00160360301, R.E.A. UD - 28036, Capitale sociale € 2.000.000,00 i.v.



**ACCORDO AZIENDALE NR. 34 DEL 15.05.2024
PER LA DEFINIZIONE ED EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO AI SENSI
DELL'ART. 9 DEL CCNL 30 SETTEMBRE 2022**



ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.

Concessionario di CAFC spa - Società soggetta alla direzione e coordinamento di CAFC spa
Viale Duca degli Abruzzi, 1 – 33043 Cividale del Friuli (UD)
Reg. imprese di Udine, C.F. e P.I. n. 00160360301, R.E.A. UD - 28036, Capitale sociale € 2.000.000,00 i.v.



Data 15.05.2024

Luogo Cividale del Friuli

Acquedotto Poiana spa Patriarca Alessandro (Direttore Generale)

RSU Lorenzo Luongo, Mario Iussa, Francesco Debegnach

Accordo sul Premio di Risultato Anno 2024

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 degli 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 2024.



CAPO 1

ART. 1 - Durata dell'accordo

La durata dell'accordo è annuale e coprirà l'anno 2024.

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:

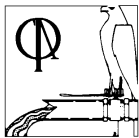
- è orientato al conseguimento di obiettivi aziendali predefiniti e misurabili;
- ha carattere di variabilità in rapporto al conseguimento dei risultati;
- è erogato a consuntivo, sulla base dei risultati conseguiti;
- non rientra nella retribuzione normale;
- è onnicomprensivo delle incidenze e degli 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 semestrali 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

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,



ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.

Concessionario di CAFC spa - Società soggetta alla direzione e coordinamento di CAFC spa
Viale Duca degli Abruzzi, 1 - 33043 Cividale del Friuli (UD)
Reg. imprese di Udine, C.F. e P.I. n. 00160360301, R.E.A. UD - 28036, Capitale sociale € 2.000.000,00 i.v.



l'erogazione del premio avviene con la mensilità di maggio, dopo l'approvazione del bilancio.

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 31.03 di ciascun anno mediante comunicazione scritta all'ufficio Personale. 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 economici aziendali | 50% |
| b) premio legato agli obiettivi non economici aziendali | 25% |
| c) premio legato allo sfruttamento della capacità produttiva | 25% |

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 determinata in una percentuale lorda del 4,00% rispetto alla sommatoria delle retribuzioni individuali lorde percepite nell'anno di riferimento. L'importo massimo individuale è



ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.

Concessionario di CAFC spa - Società soggetta alla direzione e coordinamento di CAFC spa
Viale Duca degli Abruzzi, 1 – 33043 Cividale del Friuli (UD)
Reg. imprese di Udine, C.F. e P.I. n. 00160360301, R.E.A. UD - 28036, Capitale sociale € 2.000.000,00 i.v.



determinato applicando la sopra richiamata percentuale sulla retribuzione media individuale lorda, calcolata per classi di livello di inquadramento. Il calcolo di riferimento sotto riportato è stato effettuato con la composizione della forza lavoro al 16.04.2024 e prendendo a riferimento le retribuzioni in essere al 31.12.2024 di riferimento come previste dal CCNL vigente.

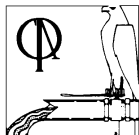
Il premio sarà erogato al solo personale dipendente in forza al momento dell'erogazione, fatto salvo le ipotesi di cessazione del rapporto per quiescenza e sarà parametrato per il periodo effettivo di durata del rapporto di lavoro. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il premio sarà comunque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

Di seguito si riportano i valori massimi teorici dei premi erogabili per ciascun livello calcolate con le specificazioni sopra riportate:

| LIV. | Valore massimo premio anno 2024 |
|-------------|--|
| 2 | € 1.024,18 |
| 3 | € 1.235,04 |
| 4 | € 1.329,01 |
| 5 | € 1.288,27 |
| 6 | € 1.519,77 |
| 7 | € 1.553,32 |
| 8 | € 1.817,67 |
| Q | € 2.218,38 |

ART. 10 – AMMONTARE RETRIBUTIVO ANNUALE DI PRODUTTIVITA' (ARAP)

In ossequio a quanto stabilito dal p.to 1 lett. b) del paragrafo “Parte Economica” dell'accordo di rinnovo del CCNL siglato in data 30.09.2022, per gli anni 2024, verrà erogato l'ammontare retributivo annuale di produttività (ARAP) ad incremento del premio di risultato. Come previsto dal CCNL, la contrattazione aziendale deve definire i criteri e modalità di erogazione di detto importo, nel rispetto dei criteri di efficienza stabiliti dall'Autorità di Regolazione. Gli importi che saranno riconosciuti, per ciascun anno, vengono riportati nella seguente tabella:



ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.

Concessionario di CAFC spa - Società soggetta alla direzione e coordinamento di CAFC spa
Viale Duca degli Abruzzi, 1 - 33043 Cividale del Friuli (UD)
Reg. imprese di Udine, C.F. e P.I. n. 00160360301, R.E.A. UD - 28036, Capitale sociale € 2.000.000,00 i.v.



| IMPORTO ARAP | | |
|--------------|--------|----------|
| 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 dell'ARAP si avrà al raggiungimento di tutti gli obiettivi non economici aziendali di cui al successivo art. 11 lettera B). In caso di mancato raggiungimento di uno o più obiettivi, l'importo sarà proporzionalmente ridotto.

ART. 11 - 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 € 183.129,00 determinato dal bilancio di previsione approvato per l'anno 2024 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 (25% 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 2024.



ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.

Concessionario di CAFC spa - Società soggetta alla direzione e coordinamento di CAFC spa
Viale Duca degli Abruzzi, 1 - 33043 Cividale del Friuli (UD)
Reg. imprese di Udine, C.F. e P.I. n. 00160360301, R.E.A. UD - 28036, Capitale sociale € 2.000.000,00 i.v.



C) Parte del premio legata allo sfruttamento della capacità produttiva (25% del premio di risultato)

Le parti ritengono che il pieno utilizzo delle risorse umane nella 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:

- 12,5% sulla base delle assenze individuali verificatesi nel corso dell'anno di riferimento;
- 12,5% sulla base delle ferie usufruite nell'anno.

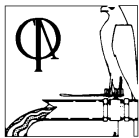
Relativamente alla prima quota, essa verrà effettivamente assegnata agli aventi diritto secondo lo schema che segue:

| N° assenze gennaio / dicembre | Coefficiente di distribuzione |
|--|--------------------------------------|
| Da 0 a 12,99 gg | 1.15 |
| Da 13 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 13 gg si conviene di dividerlo equamente tra il personale della prima fascia (da 0 a 12,99 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 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 31.12.2024.

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. 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 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.



ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.

Concessionario di CAFC spa - Società soggetta alla direzione e coordinamento di CAFC spa
Viale Duca degli Abruzzi, 1 - 33043 Cividale del Friuli (UD)
Reg. imprese di Udine, C.F. e P.I. n. 00160360301, R.E.A. UD - 28036, Capitale sociale € 2.000.000,00 i.v.



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

Considerato che il presente accordo viene attuato per la prima volta si ritiene prudente una durata di un solo anno. Il presente accordo quadro avrà dunque decorrenza dal 1 gennaio 2024 e scadrà il 31 dicembre 2024.

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.

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

Letto, approvato e sottoscritto.

Acquedotto Poiana spa
Il Direttore Generale

La RSU
Mario Iussa

Lorenzo Luongo

Francesco Debegnach



ALLEGATO N. 1
OBIETTIVI PARTE PREMIO LEGATA AGLI OBIETTIVI GENERALI AZIENDALI PER
L'ANNO 2024

Parte specifica per Obiettivi generali aziendali - peso quota premio 25%

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.

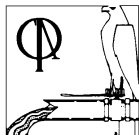
1. Qualità tecnica

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 2024: mantenimento classe C
- **Indicatore M2 – Interruzioni del servizio**
Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe A
- **Indicatore M3 – Qualità dell'acqua**
Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe C
- **Indicatore M4 – Adeguatezza del sistema fognario**
Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe A
- **Indicatore M5 – Smaltimento fanghi in discarica**
Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe A
- **Indicatore M6 – Qualità dell'acqua depurata**
Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe E

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:



ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.

Concessionario di CAFC spa - Società soggetta alla direzione e coordinamento di CAFC spa
Viale Duca degli Abruzzi, 1 – 33043 Cividale del Friuli (UD)
Reg. imprese di Udine, C.F. e P.I. n. 00160360301, R.E.A. UD - 28036, Capitale sociale € 2.000.000,00 i.v.



- Massimo € 5.000,00 per indennizzi automatici da corrispondere all'utenza nell'anno 2024
- Indicatore MC1 – Avvio e cessazione del rapporto contrattuale
Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe A
- Indicatore MC2 – Gestione del rapporto contrattuale e accessibilità al servizio
Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe A

DEFINIZIONE PESI OBIETTIVI

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