

CAFC S.p.A. - Udine  
1 Posta in Entrata  
Prot.Riservato : 169/24  
Data : 08/04/2024



C009260613

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE  
PER LA DEFINIZIONE ED EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO  
AI SENSI DELL'ART. 9 DEL CCNL 30 SETTEMBRE 2022  
(SOTTOSCRITTO IL 06.06.2023)**

**Aggiornamento obiettivi di settore anno 2024  
(sottoscritto il 08.04.2024.)**

*[Handwritten signatures in blue ink]*

*[Handwritten initials and numbers in blue ink]*

Data 08.04.2024

Luogo Udine

CAFC Spa Battiston Massimo (Direttore Generale)

RSU Ballarini Micol Vera, Bondavalli Alessandra, Buiutti Luca, Crucil Alessandro, Moro Gabriele, Stefania Saltarini Modotti

**Accordo sul Premio di risultato  
Anni 2023÷2024  
Aggiornamento anno 2024**

**PREMESSO CHE**

- in data 06.06.2023 è stato stipulato l'accordo integrativo aziendale per la definizione ed erogazione del premio di risultato ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. 30.09.2022 per il biennio 2023 ÷ 2024 che qui si intende integralmente richiamato;
- è necessario aggiornare gli obiettivi economici e non economici per l'anno 2024;
- in via sperimentale e per il solo anno 2024 viene introdotto un'ulteriore quota di premio da riconoscere ai dipendenti in base al livello di raggiungimento degli obiettivi fissati per l'anno;
- rimane confermato che il premio non è determinabile a priori e che lo stesso ha 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'aggiornamento degli obiettivi per l'anno 2024.

Di seguito si riportano gli articoli dell'accordo sottoscritto il 06.06.2023 che vengono modificati dal presente accordo.

**ART. 1 – MODIFICA ART. 9 Accordo Sindacale del 06.06.2023 – Determinazione del premio di risultato**

In via sperimentale e solo per l'annualità 2024, il valore totale del premio teorico viene determinato sommando agli importi già stabiliti dall'art. 9 dell'accordo sottoscritto in data 06.06.2023, un ulteriore importo calcolato sulla base dell'anzianità di servizio maturata in CAFC Spa alla data del 31.12.2024 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 massimo per l'anno 2024 (al netto quindi dell'una tantum aziendale e dell'ARAP), le percentuali riportate nella sottostante tabella.

<b>Anzianità di servizio</b>	<b>Maggiorazione valore massimo premio conseguibile per l'anno 2024</b>
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. 2 – MODIFICA ART. 11 Accordo Sindacale del 06.06.2023 - 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 € 3.380.457,00 determinato dal budget approvato per l'anno 2024 dall'Organo Amministrativo, in base alla tabella riportata di seguito:

<b>parametro</b>	<b>scala dei valori obiettivo</b>	<b>moltiplicatore</b>
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.

**C) Parte del premio legata allo sfruttamento della capacità produttiva (25% 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:

- 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:

<b>N° assenze gennaio / dicembre</b>	<b>Coefficiente di distribuzione</b>
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;
- 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 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:

<b>scala dei valori obiettivo</b>	<b>moltiplicatore</b>
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

### **ART. 3 – 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, risultando incrementativi rispetto a quanto stabilito per le annualità precedenti.

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.

Per quanto non espressamente modificato rimangono valide le disposizioni contenute nell'accordo siglato il 06.06.2023 che qui si intende integralmente riportato.

Letto, approvato e sottoscritto.

CAFGS.p.A.  
**Il Direttore Generale**  
ing. Massimo Battiston

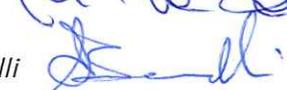


La RSU

Micol Vera Ballarini



Alessandra Bondavalli



Luca Buiutti



Alessandro Crucil



Gabriele Moro



Stefania Saltarini Modotti



**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. Le classi indicate di seguito sono quelle riclassificate secondo le indicazioni della deliberazione ARERA del 28 dicembre 2023 n. 637/2023/R/IDR.

**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  $\leq 24$  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  $\leq 48$  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  $\leq 48$  ore  
Mancato rispetto dello standard: 0 utenti interessati all'anno
- Indicatore M1 – Perdite idriche  
*M1a valore obiettivo anno 2024 < 14,27*  
*M1b valore obiettivo anno 2024 < 48,73%*  
Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe D
- Indicatore M2 – Interruzioni del servizio  
*M2 valore obiettivo anno 2024 < 4,313*  
Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe C
- Indicatore M3 – Qualità dell'acqua  
*M3a valore obiettivo anno 2024 < 0,005%*  
*M3b valore obiettivo anno 2024 < 3,320%*  
*M3c valore obiettivo anno 2024 < 0,374%*  
Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe C
- Indicatore M4 – Adeguatezza del sistema fognario  
*M4a valore obiettivo anno 2024 < 0,767*  
*M4b valore obiettivo anno 2024 < 0,000%*

M4c valore obiettivo anno 2024 < 0,816%

Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe A

- Indicatore M5 – Smaltimento fanghi in discarica

M5 valore obiettivo anno 2024 < 2,608%

Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe A

- Indicatore M6 – Qualità dell'acqua depurata

M6 valore obiettivo anno 2024 < 0,822%

Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe A secondo la classificazione in vigore nell'anno 2023

## 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 € 20.000,00 per indennizzi automatici da corrispondere all'utenza nell'anno 2024
- Indicatore MC1 – Avvio e cessazione del rapporto contrattuale  
MC1 valore obiettivo anno 2024 > 99,639%  
Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe A
- Indicatore MC2 – Gestione del rapporto contrattuale e accessibilità al servizio  
MC2 valore obiettivo anno 2024 > 95,473%  
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%

