

PREMIO DI RISULTATO ANNO 2024

**RELAZIONE SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI
PREVISTI DALL'ACCORDO SINDACALE SIGLATO IN DATA
06.06.2023 – aggiornamento del 08.04.2024**

Documento discusso con le RSU in data 03.04.2025

Parte del premio legata ai risultati di settore (25% del premio di risultato)

Ciascun obiettivo ha un peso definito della tabella sottostante 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.

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%

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
Obiettivo raggiunto 0 utenti interessati (Tempo di sospensione massimo 11 ore; tempo di sospensione medio del servizio 3 ore 11 minuti)
- 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
Obiettivo raggiunto 0 utenti interessati
- 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
Obiettivo raggiunto 0 utenti interessati
- Indicatore M1 – Perdite idriche
Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe D
Valori obiettivo 2024: M1a valore $< 14,27$; M1b valore $< 48,73\%$
Obiettivo raggiunto: mantenimento classe D
Valori rilevati 2024: M1a valore 14,40; M1b valore 49,19%
- Indicatore M2 – Interruzioni del servizio
Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe C

Valore obiettivo anno 2024 < 4,313

Obiettivo raggiunto: mantenimento classe C

Valore rilevato 1,197

- Indicatore M3 – Qualità dell'acqua

Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe C

Valori obiettivo 2024: M3a < 0,005%; M3b < 3,320%; M3c < 0,374%

Obiettivo raggiunto: mantenimento classe C

Valori rilevati: M3a 0,0048%; M3b 2,896%; M3c 0,262%

- Indicatore M4 – Adeguatezza del sistema fognario

Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe A

Valori obiettivo 2024: M4a < 0,767; M4b < 0,000%; M4c < 0,816%

Obiettivo raggiunto: mantenimento classe A

Valori rilevati: M4a 0,977; M4b 0,00%; M4c 2,30%

- Indicatore M5 – Smaltimento fanghi in discarica

Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe A

Valori obiettivo 2024 < 2,608%

Obiettivo raggiunto: mantenimento classe A

Valore rilevato 1,875%

- Indicatore M6 – Qualità dell'acqua depurata

Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe A

Valore obiettivo 2024 < 0,822%

Obiettivo raggiunto: mantenimento classe A

Valore rilevato 0,9411%

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

Obiettivo raggiunto: valore indennizzi € 1.410,00

- Indicatore MC1 – Avvio e cessazione del rapporto contrattuale

Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe A

Valore obiettivo 2024 > 99,639%

Obiettivo raggiunto: mantenimento classe A (valore 99,704%)

- Indicatore MC2 – Gestione del rapporto contrattuale e accessibilità al servizio

Valore obiettivo anno 2024: mantenimento classe A

Valore obiettivo 2024 > 95,473%

Obiettivo raggiunto: mantenimento classe A (valore 97,393%)

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 a disposizione. 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 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;
- 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.

Le parti concordano di eliminare dalle causali da assenze quelle legate alla maternità facoltativa non godute ad ore.

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

Di seguito vengono riportati solamente i dati aggregati delle assenze dei dipendenti, per la tutela della privacy dei dipendenti medesimi. I dipendenti interessati possono prendere visione della loro personale posizione presso il Servizio Risorse Umane.

ASSENZE		
<i>FASCE ASSENZE</i>	<i>MOLTIPLICATORE</i>	<i>N. DIPENDENTI PER FASCIA</i>
DA 0 A 10 GG	1,15	217 DIP
DA 11 A 17 GG	1	14 DIP
DA 18 A 25 GG	0,75	17 DIP
> 25 GG	0	29 DIP

FERIE		
<i>FASCE FERIE</i>	<i>MOLTIPLICATORE</i>	<i>N. DIPENDENTI PER FASCIA</i>
UGUALE O > 20 GG	1,15	200 DIP
DA 17 A 19 GG	1	46 DIP
DA 15 A 16 GG	0,75	16 DIP
< O UGUALI A 14 GG	0	15 DIP

Le quote di premio non erogate per assenze superiori ai 10 gg o per ferie inferiori a 20 gg vengono ripartite tra i dipendenti delle fasce n. 1. L'importo individuale aggiuntivo riconosciuto risulta essere pari a € 33,62 per le assenze e € 20,97 per le ferie.

Integrazione premio di risultato per l'anno 2024

Relativamente all'erogazione di un importo "una tantum" in aggiunta al premio di risultato, come previsto dall'art. 10 dell'accordo sindacale sottoscritto, è previsto il riconoscimento del valore aggiuntivo come da tabella sottostante:

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 degli obiettivi non economici aziendali. In caso di mancato raggiungimento di uno o più obiettivi, l'importo sarà proporzionalmente ridotto.

Obiettivo	Peso obiettivo	Raggiungimento obiettivo e quota "raccolta"
S1	2%	2%
S2	3%	3%
S3	2%	2%
M1	2%	2%
M2	2%	2%
M3	2%	2%
M4	2%	2%
M5	2%	2%
M6	2%	2%
Indennizzi	2%	2%
MC1	2%	2%
MC2	2%	2%

Alla luce di quanto sopra riportato l'una tantum viene erogato a tutto il personale interessato nella misura del 100%.

CAFC S.p.A.

Il Direttore Generale

f.to ing. Massimo Battiston

f.to Le RSU

f.to Ballarini Micol Vera

f.to Buiutti Luca

f.to Di Monte Manolo

f.to Mazzorini Luca

f.to Moro Gabriele

f.to Saltarini Modotti Stefania