

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Premio di risultato per l'anno 2025

L'anno duemilaventicinque (2025) il giorno 25 del mese di settembre alle ore 16:00 presso la sede di HydroGEA spa, con sede legale a Pordenone in piazzale Duca d'Aosta 28, rappresentata dal geom. Fabio Santin, in qualità di Presidente e legale rappresentante di HydroGEA S.p.A., e la Rappresentanza Sindacale unitaria (R.S.U.) composta, per la Femca-CISL, dai sig.ri Matteo De Bortoli, Paolo Stivella e Mauro Zampol

PREMESSO CHE:

- gli artt. 4 e 9 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 30 settembre 2022 (di seguito, per brevità, 'C.C.N.L.') hanno stabilito i principi e le caratteristiche della contrattazione di secondo livello;
- come previsto dall'art. 4 del C.C.N.L., la contrattazione a livello aziendale riguarda materia e 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 dei programmi e progetti aziendali finalizzati a 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 riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati 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 premio sarà erogato a tutti i dipendenti HydroGEA e in somministrazione;

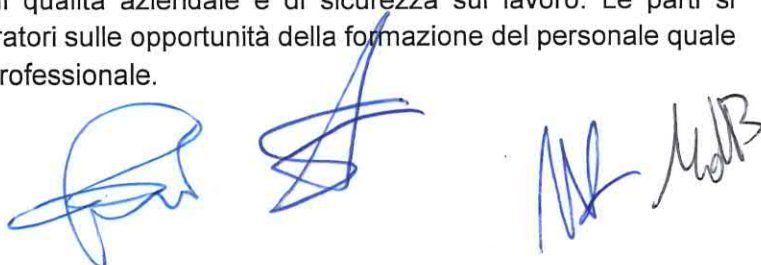
SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Articolo 1 – Durata dell'accordo

La durata dell'accordo è annuale e coprirà l'annualità 2025.

Articolo 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 impegneranno 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 ogni tre anni e rivisti con cadenza annuale, devono guardare con particolare attenzione alle innovazioni tecnologiche/informatiche ed organizzative, agli obiettivi di qualità aziendale e di sicurezza sul lavoro. Le parti si impegnano a informare i lavoratori sulle opportunità della formazione del personale quale strumento di accrescimento professionale.



Articolo 3 – Caratteristiche del Premio

Il premio presenta le seguenti caratteristiche:

- è orientato al conseguimento di obiettivi aziendali predefiniti e misurabili;
- ha caratteristiche 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, 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 per la maggior parte da eventi straordinari (ad esempio, tempesta Vaia, pandemia, ecc.) e per cause non direttamente imputabili al personale.

Art. 4 – Clausola di salvaguardia

Qualora dalle situazioni economiche/finanziarie intra annuali 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 al primo semestre e le previsioni a finire.

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 ovvero il Consiglio d'Amministrazione. Pertanto, l'erogazione del premio avviene con la prima mensilità successiva all'approvazione del progetto di bilancio d'esercizio.

Art. 6 – Welfare aziendale e contribuzione previdenziale complementare

I beneficiari del premio di risultato potranno opzionare, su base volontaria, le seguenti possibilità:

- erogazione del premio di risultato in forma esclusivamente monetaria con le modalità di cui all'art. 9 del C.C.N.L.;
- attivazione del servizio di welfare aziendale nel portale della società incaricata;
- versamento, anche parziale, al Fondo Pensione Complementare Pegaso.

La scelta, mediante comunicazione scritta all'Ufficio personale, dovrà essere effettuata entro e non oltre i 30 giorni successivi all'approvazione del raggiungimento degli obiettivi aziendali definiti in quest'accordo, da parte dell'organo amministrativo della società. La mancata comunicazione entro i termini fissati, verrà intesa quale scelta di erogazione in forma esclusivamente monetaria.

Art. 7 – Modalità di calcolo del premio di risultato

L'importo del premio assegnato ad ogni lavoratore è costituito dalle seguenti componenti:

- il 30% del premio è collegato a obiettivi di redditività aziendale;
- il 70% del premio è collegato a obiettivi di produttività, efficienza e qualità.

Art. 8 – Determinazione del premio di risultato per il Personale Quadro



Il presente accordo si applica anche al personale Quadro. Eventuale ulteriore quota del premio di risultato, legato a specifici obiettivi individuali aggiuntivi, potrà essere concordata con accordo separato individuale.

Art. 9 – Determinazione del premio di risultato

L'importo del premio per ciascun lavoratore, riferito al livello di inquadramento al quale appartiene alla data del 31 dicembre dell'anno di competenza, comprensivo dell'*una tantum* aziendale definita in una somma pari a 250,00 euro, ammonta ai seguenti valori:

LIVELLO	IMPORTO
Q	3420,65
8	3112,84
7	2894,71
6	2676,33
5	2459,02
4	2323,93
3	2189,97
2	2003,26
1	1826,96

L'importo massimo individuale sarà riproporzionato in base alla somma dei risultati raggiunti sulle due tipologie di indicatori individuati. Il premio sarà erogato al solo personale dipendente in forza al 31 dicembre dell'anno 2025, fatto salvo le ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro 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 al normale orario di lavoro. Eventuali modifiche della normativa in merito all'importo del premio, da corrispondere attraverso la modalità 'buoni d'acquisto', saranno oggetto di contrattazione tra le parti.

Art. 10 – Integrazione premio di risultato (ARAP)

Atteso che il rinnovo del C.C.N.L. Gas Acqua avvenuto nell'anno 2025 non ha previsto per l'anno 2025 l'erogazione dell'ARAP, tale emolumento verrà erogato ai lavoratori dall'azienda nella misura prevista dal C.C.N.L. 30.09.2022 condizionatamente al raggiungimento di tutti gli *Obiettivi di produttività, efficienza e qualità delle unità operative* di cui al successivo art. 12 lettera B). In caso di mancato raggiungimento di uno o più obiettivi, l'importo sarà proporzionalmente ridotto. L'importo dell'ARAP previsto dal C.C.N.L. 30.09.2022 è riportato nella tabella sottostante:

ARAP CCNL 2023		
LIVELLO	PARAMETRO	IMPORTO
Q	200,74	332,87
8	181,29	300,61
7	167,50	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	100,00	165,82

Art. 11 – Proporzionalità del premio individuale

Al fine di contemperare la logica premiante sul risultato aziendale ed evidenziare un principio di equità nel conferimento del premio stesso, si stabilisce che l'ammontare del premio spettante al singolo lavoratore venga rideterminato in proporzione al seguente sistema di variabilità individuale:

- a) presenza in servizio (ore lavorate/ore lavorative) - In caso di percentuale individuale di presenza in servizio inferiore al 98% la quota individuale di premio spettante verrà decurtata in modo direttamente proporzionale alle ore di effettiva assenza (per finalità di calcolo si precisa che si procederà ad arrotondare alla seconda cifra decimale). Per ore lavorative s'intendono le ore contrattuali dedotte le festività infrasettimanali e le semi-festività. Per ore lavorate si intendono le ore lavorative dedotte le assenze. Sono escluse le assenze per:
- a) infortuni sul lavoro;
 - b) ferie;
 - c) Ex festività
 - d) permessi sindacali
 - e) assemblee sindacali
 - f) ricoveri ospedalieri
 - g) permessi per donazione sangue
 - h) astensione obbligatoria per maternità/paternità
 - i) permessi retribuiti ai sensi della legge 104/1992
 - j) congedi parentali Dlgs 25/03/2001
 - k) permessi per studio
 - l) permessi per allattamento
- b) provvedimenti disciplinari – Il premio individuale complessivo spettante, individuato ai sensi della lettera a), verrà decurtato di una percentuale pari al 10% qualora al lavoratore sia stato comminato nell'anno di riferimento un provvedimento disciplinare così come previsto all'art. 21 del C.C.N.L.. Il premio non sarà erogato ai dipendenti che sono stati oggetto di più di un provvedimento disciplinare e/o licenziamento nel corso dell'anno oggetto del premio.

Art. 12 – Individuazione degli obiettivi

Il premio di risultato di HydroGEA ha natura variabile in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi definiti. Il premio prevede l'individuazione di obiettivi di redditività (aziendali) e di obiettivi di produttività, efficienza e qualità delle diverse unità operative (suddivisi in obiettivi strategici/generali e obiettivi operativi/specifici). Il premio sarà liquidato in misura proporzionale alla percentuale del grado di raggiungimento dei parametri fissati per ogni obiettivo.

- A) OBIETTIVI DI REDDITIVITA' AZIENDALE: fino al 30% di premio di risultato teorico verrà erogato sulla base del raggiungimento di risultati relativi all'andamento complessivo dell'Azienda. Viene stabilito quale parametro di redditività la somma



delle voci contabili che confluiscono in B.6+B.7 (esclusa la componente energia elettrica) +B.8+B.9 (al netto della quota capitalizzata), come maturate per competenza alla data della fusione, che dovranno essere inferiori alla somma delle voci B.6+B.7+B.8+B.9 (al netto della quota capitalizzata) del 2024, riproporzionate qualora, per effetto del perfezionamento della fusione, il periodo 2025 dovesse essere inferiore a 12 mesi.

Voce	Costi della produzione 2024	Importo
B.6	Costo per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	796.954
B.7	Costi per servizi	6.737.783
B.8	Costi per godimento di terzi	491.958
B.9	Costi per il personale	3.799.357

Se la somma delle voci indicate nella tabella riferite all'anno 2025 sarà superiore a quella indicata nel bilancio d'esercizio 2024, non si considererà raggiunto l'obiettivo.

Fattori straordinari, non gestibili dall'azienda, che possono incidere sull'obiettivo di redditività aziendale saranno discussi tra le parti ed eventualmente defalcati in sede di calcolo finale dell'indicatore.

B) OBIETTIVI DI PRODUTTIVITA', EFFICIENZA E QUALITA' DELLE UNITA' OPERATIVE: parte del premio è correlata a obiettivi specifici di divisione/ufficio (70% del premio di risultato). Ad ognuno dei seguenti 10 obiettivi è assegnato una percentuale pari al 10% dell'ammontare del premio individuato.

1. INCREMENTO DELLA CAPITALIZZAZIONE DEI COSTI DELLE MANUTENZIONI STRAORDINARIE

Il raggiungimento dell'obiettivo si ha nel caso in cui sia trasferita una quota pari ad euro 650.000 di costi operativi in costi delle immobilizzazioni nell'anno 2025.. Sarà proporzionato in base alla seguente scala:

Scala dei valori obiettivo	Moltiplicatore
Uguale o superiore a 650.000 euro	1
da 625.000 euro a 649.999 euro	0,8
da 600.000 euro a 624.999 euro	0,4
Inferiore a 599.999 euro	0

2. MANTENIMENTO DELL'EFFICIENZA DELL'AREA DI QUALITA' CONTRATTUALE E RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI QUALITA' TECNICA

All'obiettivo di qualità contrattuale, collegato alla raccolta dati per la dichiarazione all'Autorità di Regolazione per Energia, Reti e Ambiente che viene normalmente effettuata entro il 15 marzo di ogni anno, viene assegnato un premio pari al 50% mentre all'obiettivo di qualità tecnica, verrà assegnato il restante 50% del premio assegnato al punto specifico.



Per la qualità contrattuale il risultato sarà ottenuto, con un peso pari al 50% per ciascun macroindicatore MC1 e MC2, al mantenimento della classe A per ambedue gli indici, che racchiudono i 42 indicatori di qualità contrattuale:

Macro-Indicatori	Classe di partenza	Obiettivo 2025
MC1 – Avvio e cessazione del rapporto contrattuale	A	Mantenimento
MC2 – Gestione del rapporto contrattuale e accessibilità al servizio	A	Mantenimento

Per la qualità tecnica l'obiettivo consiste nel raggiungimento dei 7 valori obiettivo individuati per l'anno 2025. Il raggiungimento di ciascun obiettivo comporta il riconoscimento di una quota premio pari alle percentuali indicate nella tabella sottostante:

Indicatore	Classe attuale su dati 2023	Obiettivo calcolato dai dati 2023	Valore obiettivo 2025	Peso obiettivo 2025
DISP	C	+0,5% di DISP	27.378.429	10%
M1a	D	-5% di M1a annuo	19,05	20%
M2	A	Mantenimento	0,2	10%
M3b	A	Mantenimento	0,50%	20%
M4b	C	-7% di M4b annuo	2,27%	20%
M5	A	Mantenimento	0%	10%
M6	E	-20% di M6 annuo	25,60%	10%

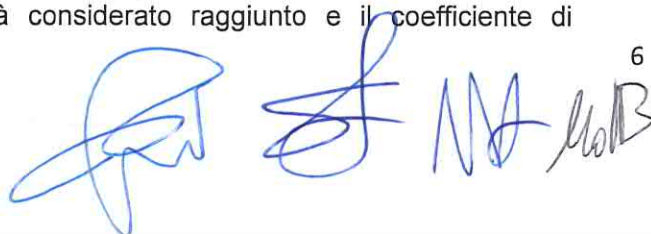
3. PERFEZIONAMENTO DELLE DUE DILIGENCE

L'obiettivo consiste nel predisporre e nel rendere disponibile alle unità aziendali competenti tutta la documentazione richiesta al fine dell'operazione di fusione per incorporazione di HydroGEA S.p.A. in Cafc S.p.A. con particolare riferimento alle *due diligence* seguenti:

- a) tecnico-ambientale;
- b) legale;
- c) economico-patrimoniale;
- d) giuslavoristica.

4. RINNOVO CERTIFICAZIONE 9001 E MANTENIMENTO DELLE CERTIFICAZIONI 14001 E 45001

L'obiettivo di certificazione di qualità è collegato all'audit previsto nel secondo semestre 2025. Il risultato sarà considerato raggiunto e il coefficiente di



applicazione sarà pari a 1 solamente nel caso sia ottenuta la conferma di tutte le certificazioni su indicate. Diversamente l'obiettivo sarà considerato non raggiunto.

5. OTTIMIZZAZIONE DEI SISTEMI DI MISURA IN CAMPO ANCHE AI FINI DI STIME OBIETTIVE INERENTI ALLA QUALITA' TECNICA

- a) Organizzazione e conclusione di tutte le attività utili al fine della sostituzione degli attuali misuratori di portata magnetici presenti sugli stacchi dell'Adduttrice Destra Tagliamento (ADT) utilizzati per lo scambio all'ingrosso.
- b) Progettazione di una seconda campagna di posa contatori presso le utenze montane al fine di ridurre le utenze idriche per le quali il calcolo dei volumi è stimato: l'avvio operativo della campagna sarà vincolato a specifici accordi con la società Cafc S.p.A. e coerentemente con gli indirizzi specifici definiti dalla Regione Friuli Venezia-Giulia.

6. ADOZIONE DI UN SISTEMA INTEGRATO PER LA GESTIONE AZIENDALE DELLE TEMATICHE AMBIENTE SICUREZZA E SALUTE - HSE

Al fine di superare l'attuale gestione frammentata, basate su cartaceo, file di rete, excel, ecc., l'obiettivo prevede l'adozione del gestionale Q81, in coerenza di quanto previsto nel piano operativo della fusione, e l'attivazione dei seguenti moduli tematici:

- a) DPI;
- b) sorveglianza sanitaria;
- c) formazione del personale;
- d) manutenzioni;
- e) cantieri e appalti;
- f) portale dei lavoratori.

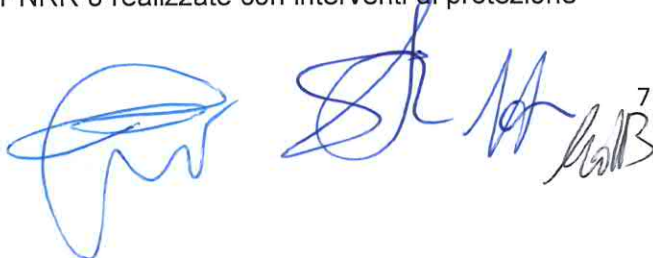
Per ogni modulo è prevista: analisi dell'esistente, configurazione del nuovo sistema, implementazione dello storico, formazione e attivazione a regime del nuovo sistema.

7. AVVIAMENTO DELLA GESTIONE INTERNA DI STRUMENTI E ATTREZZATURE

- a) Avvio censimento e mappatura delle attrezzature e della strumentazione chiave per la sicurezza presenti negli impianti di HydroGEA S.p.A..
- b) Attivazione team service elettrico per gestione autonoma della verifica periodica e di calibrazione della strumentazione di misura negli impianti di acquedotto, fognatura e depurazione.

8. SUPERAMENTO CRITICITA' TECNICO-AMBIENTALI

- a) Catalogazione delle autorizzazioni allo scarico in rete fognaria degli edifici in uso a HydroGEA ed eventuale attivazione dei procedimenti di autorizzazione in sanatoria gli stessi;
- b) Regolarizzazione delle concessioni alla derivazione di acqua ad uso potabile delle captazioni messe in evidenza a seguito dei rilievi eseguiti nell'ambito dei lavori del PNRR o realizzate con interventi di protezione



civile; riscontrare le richieste dell'Autorità di Bacino per la conclusione dei relativi procedimenti concessori;

- c) Integrazione dell'elenco delle concessioni di attraversamento con quelle in capo ai comuni, ma il cui canone è rimborsato da HydroGEA;
- d) Presentazione della comunicazione delle industrie insalubri per tutti i depuratori ai rispettivi Comuni, allegando la documentazione completa al Comune di Pordenone per i depuratori di via Savio e via Burida e una comunicazione semplificata per i restanti Comuni.

9. OTTIMIZZAZIONE DEI PROCESSI AZIENDALI

- **PERFEZIONAMENTO DELLE BANCHE DATI DELLA SUITE GRIDWAY**
 - a) Verifica della correttezza dei dati fiscali (codici fiscali e p.iva) delle anagrafiche;
 - b) Normalizzazione dello stradario per forniture e pod;
 - c) Definizione di un accordo con il comune di Pordenone per l'interscambio dei dati dell'anagrafe per l'aggiornamento del numero dei residenti per i nuclei familiari titolari di un pod idrico/di pozzo;
 - d) Completamento dei dati delle schede dei misuratori d'utenza presenti nel data base della suite Gridway con i rilievi del censimento dei contatori effettuato dal fornitore al fine di implementare l'estrazione dei dati necessari alle raccolte dati di Arera.

- **DEFINIZIONE PROCEDURE LEGALI**

Al fine di monitorare e verificare la conformità alla normativa vigente in materia di contratti pubblici, predisposizione delle liste di controllo per:

- e) verifiche di legge sugli operatori economici per appalti superiori a euro 40.000;
 - f) autorizzazione al subappalto;
 - g) procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando di gara.
- **SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE DI PRELIEVO CAMPIONI**
 - h) Installazione, in impianto o in rete, delle targhette identificative dei 246 punti di campionamento delle acque destinate al consumo umano, alla luce della riorganizzazione del programma di analisi di cui al D. Lgs. 18/2023.

Parametro	Moltiplicatore
Uguale o superiore al 210	1
da 180 a 210	0,8
da 150 a 180	0,6
Inferiore a 150	0

10. ORGANIZZAZIONE DEI PUNTI INFORMATIVI MONTANI

L'obiettivo consiste nella strutturazione e organizzazione delle risorse al fine di attivare i punti informativi nei comuni montani che aderiranno al servizio e la loro messa a regime.



8

Nel caso in cui gli obiettivi principali siano declinati in ulteriori sotto obiettivi (individuati da una lettera) l'importo destinato all'obiettivo principale verrà suddiviso in parti uguali quanti risultano i sotto obiettivi che lo compongono. La percentuale di raggiungimento di ognuno di essi concorrerà a individuare la percentuale ponderata totale di conseguimento dell'obiettivo principale.

Il mancato raggiungimento di uno o più obiettivi esecutivi per cause indipendenti dalla volontà e dall'operato del lavoratore, previa valutazione da parte del CdA, non comporta una decurtazione del premio di risultato. L'ufficio/servizio sarà tenuto a produrre una relazione dalla quale risulti il lavoro svolto con evidenza delle criticità riscontrate.

Gli uffici e/o il personale non coinvolti in modo prevalente nelle attività principali relative agli obiettivi sopra indicati, assicurano una collaborazione attiva e il supporto necessario ai colleghi al fine di agevolarne i risultati e affinché possa beneficiare del premio di risultato spettante. Le collaborazioni predette vengono accertate direttamente dal Direttore Generale.

Art. 13 – 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 previste, l'Azienda si impegna a depositare il presente accordo aziendale presso l'Autorità competente entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

Art. 14 – Verifica degli obiettivi in corso di realizzazione

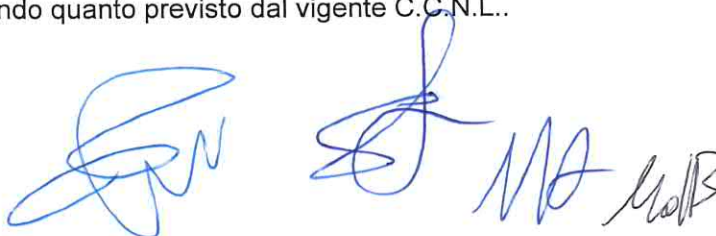
Di norma, entro il 30 settembre dell'anno di riferimento, l'Azienda informerà almeno una volta le RSU sull'andamento degli indici di redditività e produttività legati al premio di risultato. La consuntivazione degli indicatori avverrà con esame congiunto delle Parti, tenendo conto di eventuali fattori straordinari o non imputabili ai lavoratori che avessero eventualmente impedito in tutto o in parte il raggiungimento degli obiettivi prefissati e, con riferimento alla suddivisione delle percentuali relative agli obiettivi specifici, tenendo conto dell'andamento riscontrato nell'anno.

Art. 15 – 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 necessità. L'azienda si impegna a dare attuazione a quanto sopra esposto nelle forme e nei modi previsti dal C.C.N.L. e dal presente accordo aziendale.

Art. 16 – Disposizioni finali

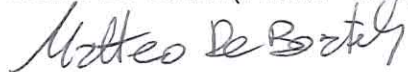
Le parti si danno atto che il raggiungimento degli obiettivi fissati nel presente accordo permette all'azienda di perseguire i suoi fini istituzionali e di assolvere ai compiti allo stesso affidati dalla vigente normativa. L'attuazione dei progetti si colloca, pertanto tra i doveri da assolvere da parte del personale dipendente con diligenza e nel rispetto delle mansioni ad ognuno conferite secondo quanto previsto dal vigente C.C.N.L..



Letto, approvato e sottoscritto

per le RSU aziendali

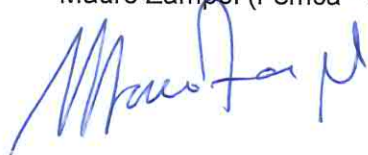
Matteo De Bortoli (Femca - CISL)



Paolo Stivella (Femca - CISL)



Mauro Zampol (Femca - CISL)



per HydroGEA S.p.A.

Il Presidente
Fabio Santin

