VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 04/11 /2025

Tra

RIVIERACQUA SpA, rappresentata da: Fabio Trolese, Amministratore Delegato e Gianluca Oddone Direttore Risorse Umane

ACEA Molise, rappresentata da: Armando Zitelli, Direttore Operazioni Liguria

E

RSU, rappresentate da Giorgio Sardo, Emanuele Frattarola e Alessandro Tirotta, Andrea Viale

OOSS territoriali

rappresentate da: Tiziano Tomatis e Sandro Giacobbe per la FILCTEM CGIL, Corrardo Calvanico, per la FEMCA CISL e Pamela Tani per la UILTEC UIL

Premesso che

- Con Accordo del 5 luglio 2022 le Parti hanno definito la disciplina dell'istituto Premio di Risultato per il triennio 2022- 2024.
- Le Parti si danno atto della necessità di addivenire ad un nuovo Accordo in materia di Premio di risultato e Welfare aziendale valevole per il triennio 2025-2027;

Tutto ciò premesso, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Accordo, le Parti condividono e convengono quanto segue.

I. PREMIO DI RISULTATO

Conformemente a quanto previsto all'articolo 9 del vigente CCNL del Settore Gas-acqua, le Parti confermano la volontà di individuare con la presente Intesa la disciplina inerente l'istituto Premio di Risultato.

Le Parti concordano sulla definizione di un periodo triennale di applicazione della presente intesa, convenendo tuttavia che gli indicatori di redditività e produttività di cui Allegato siano riferiti al solo anno 2025, decorso il quale le Parti si incontreranno **entro il primo trimestre del** 2026 al fine di confermarne la sussistente validità anche per gli anni 2026 e 2027 ovvero apportare, ove necessario, gli opportuni adeguamenti.

1.1 Caratteristiche del Premio

L'istituto del Premio di Risultato, che le Parti identificano consistere in un'erogazione annua variabile correlata a risultati concreti da verificarsi tra le stesse con cadenza annuale, ha la finalità di rendere partecipi i lavoratori dei processi e progetti aziendali volti all'incremento della redditività ed al miglioramento della competitività, produttività, efficienza e qualità della Società, con coerente

remunerazione del contributo del personale attraverso quote aggiuntive di retribuzione variabile.

Il Premio di Risultato è pertanto correlato ai risultati quali-quantitativi conseguiti nella realizzazione degli obiettivi aziendali, nonché al miglioramento dell'andamento economico dell'Azienda, caratterizzandosi come emolumento variabile, remunerativo dei risultati dell'esercizio dell'anno precedente a quello di corresponsione.

1.2 Importo massimo erogabile (IME)

Le Parti concordano di fissare l'ammontare dell'importo massimo erogabile sulla base del 70% del minimo tabellare integrato del 5 livello e del numero totale dei dipendenti, avuto riguardo ai dati rilevati al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

1.3. indicatori ed obiettivi per l'attribuzione del Premio

Le Parti, fatto 100 il totale della somma massima erogabile a titolo di premio, concordano di vincolarne l'erogazione al raggiungimento dei seguenti obiettivi, secondo i pesi percentuali sotto specificati:

- alla redditività dell'Azienda (Fattore Redditività), con un peso del 42,5%
- alla produttività societaria (Fattore Produttività), con un peso del 42,5%
- alla sicurezza sul lavoro (Fattore Sicurezza), con un peso del 15%

1.4. Fattore Redditività

Il Fattore Redditività è identificato e descritto nell'Allegato 1 al presente accordo di cui costituisce parte integrante.

I relativi target saranno definiti di anno in anno dalla Società e verranno comunicati alle OO.SS. entro il mese di marzo.

1.5. Fattore Produttività

Il Fattore Produttività è definito dal complesso degli Indicatori riferiti alla Società, come riportati e descritti nell'Allegato 1 al presente Accordo di cui costituisce parte integrante e sostanziale. Nello stesso allegato sono riportati: modalità di misurazione, target, modalità di certificazione dei dati.

Le Parti concordano, per ogni Indicatore eventualmente impattato in modo negativo da fattori esogeni, non riconducibili all'operato dei lavoratori impegnati nei vari processi produttivi, di neutralizzarne gli effetti rispetto ai valori target di riferimento.

1.6. Fattore sicurezza

Il Fattore sicurezza è determinato sulle ore non lavorate per infortunio, per addetto, esclusi gli infortuni in itinere (*Report anno di riferimento*). Al fine di verificare l'evoluzione del dato le parti prevedono un momento di verifica mensile del dato sugli infortuni.

1.7 Incrementalità

L'azienda misurerà, per ciascun anno di maturazione del premi, gli incrementi di Redditività e Produttività attraverso gli indicatori sopra elencati, da considerarsi alternativi tra loro – o tramite i diversi indicatori che potrebbero essere definiti a valere per gli anni successivi di vigenza del presente accordo – ed erogherà quindi il Premio di Risultato variabile, se almeno uno di essi registrerà un incremento, da verificare rispetto al consuntivo periodo di riferimento dell'anno precedente be, così come previsto dalla Legge 28 dicembre 2015,n.208 "Legge di stabilità" e successive modificazioni ed integrazioni, applicherà le disposizioni fiscali agevolate previste. Ciò anche in coerenza con quanto espressamente definito nell'art.9 del vigente CCNL del settore gas acqua.

1.8. Comunicazione e monitoraggio obiettivi

In ragione di quanto concordato relativamente agli obiettivi annuali dei Fattori di Redditività, Produttività e Sicurezza, immediatamente a valle dell'elaborazione dei Budget - indicativamente entro il mese di marzo dell'anno di competenza - la Società comunicherà i target di riferimento dei singoli indicatori.

In caso di interventi correttivi, a livello societario, dei target di budget già comunicati verrà immediatamente fornita adeguata informazione alle Organizzazioni Sindacali.

Fermo quanto previsto al precedente punto "Premio di Risultato", le Società forniranno entro il mese di giugno di ogni anno, in sede di monitoraggio dei risultati dell'anno precedente, anche gli elementi valutativi disponibili sull'andamento degli indicatori per l'anno in corso, nonché su eventuali azioni correttive da adottare riguardo ai fattori/indicatori individuati.

Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a mantenere la riservatezza, ai sensi delle norme civili e penali, sulle informazioni e sui dati gestionali, tecnici e produttivi comunicati dalle Società durante le fasi di negoziazione e successive verifiche.

1.9. Destinatari

L'istituto è destinato a tutto il personale in servizio con qualifica di Quadro, impiegato ed operaio anche con rapporto di lavoro part-time, a tempo determinato (anche somministrato) e di apprendistato, anche se in distacco totale o parziale ad altra società.

Per i quadri e direttivi potrà essere prevista una diversa forma di retribuzione variabile incentivante, mediante assegnazione di MBO, che potrà assorbire il premio di cui al presente accordo. In tal caso l'importo massimo erogabile a titolo di MBO non potrà essere inferiore a quello previsto per la stessa categoria nel presente accordo

1.10 Criteri e termini di erogazione

Il premio è calcolato ed erogato in base alla somma dei risultati consuntivati degli indicatori di redditività, produttività/qualità e sicurezza contenuti nell'allegato 1 al presente accordo, nei quali sono riportati i singoli valori percentuali dei diversi indicatori, i correlati parametri di misurazione ed i valori-obiettivo.

Il premio, calcolato con la suddetta modalità per l'anno di riferimento, viene erogato unitamente alle competenze del mese di giugno dell'anno successivo al personale in servizio alla data di erogazione e comunque subordinatamente all'approvazione del bilancio della società.

Ai sensi delle normative contrattuali di riferimento il premio di risultato è corrisposto in forma di "una tantum", non ha alcun riflesso diretto o indiretto su alcun istituto contrattuale o legale ed è escluso dalla base di calcolo per il computo del TFR.

In caso di inizio del rapporto di lavoro in corso d'anno si darà luogo alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati nell'anno; le frazioni di mese superiori ai 15 gg. sono valutate per intero; analogo criterio pro-quota è adottato per passaggio di categoria o cessione individuale di contratto per mobilità infragruppo intervenuti in corso d'anno; per i lavoratori part-time gli importi liquidabili sono coerentemente riproporzionati in ragione della durata del medesimo.

Al personale distaccato presso ACEA Molise srl (operazioni Liguria) firmataria del presente accordo verrà erogato il premio sulla base dei risultati raggiunti dai fattori/indicatori di cui al presente accordo riferiti, per le parti redditività e produttività ai risultati di Rivieracqua SpA e per la sicurezza sul lavoro agli indici relativi al complesso del personale di Rivieracqua SpA e Operazioni Liguria.

Al fine di correlare le erogazioni economiche all'effettivo impegno lavorativo, per la valutazione delle assenze vengono adottati i seguenti criteri su base individuale:

- sono escluse dal computo le assenze per ferie, festività soppresse, riposo compensativo e fisiologico, infortunio sul lavoro, astensione obbligatoria per maternità, congedo obbligatorio di paternità, permesso sindacale, permessi ex lege 104/92, permesso lutto o grave infermità, congedo matrimoniale ed assenze per infortunio o malattie di durata
- tutte le assenze non escluse dal computo determinano, sommate tra loro, una decurtazione del premio individuale secondo lo schema seguente

1. da 0 a 15 nessuna decurtazione
2. da 16 a 30 un dodicesimo
3. da 31 a 45 due dodicesimi
4. oltre 45 giorni nessuna erogazione (esclusi ricoveri, gravi patologie certificate ed assenze continuative per traumi o malattie di lunga durata che viceversa daranno luogo ad una decurtazione proporzionale del premio per dodicesimi)

1.11. Elementi sanzionatori

Nel caso il lavoratore incorra in una delle seguenti sanzioni, previste dall'art. 21 del Contratto Unico di Settore Gas-Acqua del 30 settembre 2022, il premio di risultato sarà decurtato come segue:

- dell'1%, per ogni rimprovero scritto successivo al primo e per ogni multa successiva alla prima;
- del 2%, per ogni giorno di sospensione, quando tal provvedimento non superi i cinque giorni;
- del 4%, per ogni giorno di sospensione superiore a cinque giornate, a far tempo dal primo giorno del provvedimento disciplinare;

dette riduzioni sono cumulabili tra di loro.

Per maggiore di tre sanzioni nessun premio

1.12 Efficacia temporale

Il premio di risultato è rinnovato per il triennio 1.1.2025 - 31.12.2027.

2. WELFARE

Le Parti riconoscono fin d'ora la piena conformità alle vigenti normative fiscali degli indicatori previsti nel presente Accordo e convengono, quindi, che i lavoratori beneficiari del Premio, in possesso dei requisiti stabiliti dalla normativa fiscale tempo per tempo vigente, potranno esercitare il diritto di opzione di cui all'art. 1, comma 184, Legge 28/12/2015, n. 208 ("Legge Stabilità 2016") e ss.mm.ii., alle condizioni e nei termini di seguito stabiliti.

I lavoratori potranno usufruire su base volontaria, ove ricorrano i presupposti previsti, in sostituzione parziale o totale del premio di risultato in denaro, di prestazioni e servizi aventi rilevanza sociale, facenti parte del Welfare aziendale.

Ai sensi di quanto sopra, i lavoratori potranno usufruire della conversione del PDR in «Credito Welfare», in base ai seguenti scaglioni percentuali, calcolati sul totale spettante a consuntivo:

- 25 % **della quota del Premio di Risultato individuale**
- 50 % **della quota del Premio di Risultato individuale**
- 75 % **della quota del Premio di Risultato individuale**
- 100 % **della quota del Premio di Risultato individuale**

Gli stessi lavoratori potranno, altresì, usufruire della conversione del PDR e destinazione al Fondo di previdenza complementare contrattuale "Pegaso", secondo i medesimi scaglioni percentuali di cui sopra.

Il lavoratore dovrà esprimere la sua scelta tra le ipotesi di conversione, secondo la modalità descritta al paragrafo 3.2 del presente Accordo.

La mancata registrazione alla piattaforma di cui al paragrafo 3.2 o il mancato esercizio della scelta entro il termine previsto tempo per tempo e comunicato dall'Azienda comporterà l'erogazione del Premio maturato in denaro.

2.1 Bonus Welfare

Ai dipendenti che, entro i limiti previsti dalla normativa, sceglieranno la conversione del Premio di risultato in beni e servizi e in Previdenza Complementare Pegaso, l'Azienda destinerà, nell'ottica di sostenibilità sociale, una percentuale aggiuntiva come da tabella sotto riportata.

Sarà possibile destinare quota parte del credito Welfare in alternativa a servizi welfare e a previdenza complementare (es. 25% a CW e 25% a Previdenza), in tal caso sarà riconosciuta la % di incremento a carico azienda corrispondente alla somma delle due quote (es. nel caso suddetto sarà erogato il 14%).

Servizi Welfare	Incremento Azienda	Previdenza Complementare	Incremento Azienda
25%	+12%	25%	+12%
50%	+14%	50%	+14%
75%	+16%	75%	+16%
100%	+18%	100%	+18%

La quota di premio convertito che sarà accreditata sul conto welfare e potrà essere utilizzata esclusivamente per la fruizione dei servizi e prestazioni definiti dall'Azienda nell'apposita piattaforma welfare fermo restando quanto definito al successivo paragrafo in caso di residuo a fine piano di conversione.

2.2 Modalità e tempistiche

In un'apposita piattaforma saranno caricati gli importi relativi al premio di risultato per i quali ciascun dipendente potrà optare per la conversione in **"Credito Welfare". Le** somme, i beni e i servizi di cui il lavoratore potrà in concreto fruire ai sensi della normativa tempo per tempo vigente, nonché i termini e le modalità di fruizione degli stessi, saranno specificati in dettaglio nel regolamento aziendale che sarà pubblicato sulla piattaforma.

Il Credito Welfare sarà utilizzabile dalla data di caricamento sulla piattaforma, che avverrà il mese successivo a quello di erogazione del Premio di Risultato fino al mese di novembre dell'anno di erogazione.

In caso di residuo del Credito Welfare gli importi saranno gestiti come di seguito indicato:

- Il residuo, presente in piattaforma, del premio convertito in credito welfare sarà liquidato con le competenze del mese di dicembre, con applicazione della tassazione e contribuzione prevista per il premio di risultato;
- La "quota di incremento azienda", per il personale non iscritto al Fondo di Previdenza Complementare Pegaso, non potendo essere liquidata a fine piano di conversione, sarà azzerata;
- La "quota di incremento azienda", per il personale iscritto al Fondo di Previdenza Complementare Pegaso, sarà versata in via automatica al Fondo stesso.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro successiva alla data di caricamento degli importi sulla piattaforma, il residuo del valore convertito non impiegato alla data di cessazione del rapporto sarà corrisposto in denaro, al netto della "quota di incremento azienda" di cui al punto 3. 1, assoggettandolo alla contribuzione ed all'imposizione fiscale prevista per il premio di risultato. Al solo personale iscritto al Fondo di Previdenza Complementare Pegaso, la "quota di incremento azienda" sarà versata direttamente al Fondo stesso.

2.3. Destinatari

Le disposizioni circa la conversione del premio in denaro in credito welfare si applicano allo stesso perimetro di cui al paragrafo 1.9.

3. BUONI PASTO

Le Parti convengono di incrementare il valore facciale del buono pasto elettronico portandolo ad euro 9 dal 1°gennaio 2026 ed a euro 10 a decorrere dal 1°gennaio 2027. L'erogazione del buono

proseguirà secondo le regole interne vigenti.

Le Parti si incontreranno entro la prima metà del 2027 per verificare l'andamento gestionale dell'Azienda e la normativa in materia di detassazione del buono pasto, al fine di definire gli importi per gli anni a seguire.

4. LAVAGGIO INDUMENTI

L'Azienda comunica che garantirà a propria cura e spese il lavaggio degli indumenti da lavoro del personale operativo impiegato nei servizi di fognatura e depurazione. Le azioni necessarie per garantire quanto sopra sono in fase di realizzazione.

DICHIARAZIONE DI CONFORMI/TA*

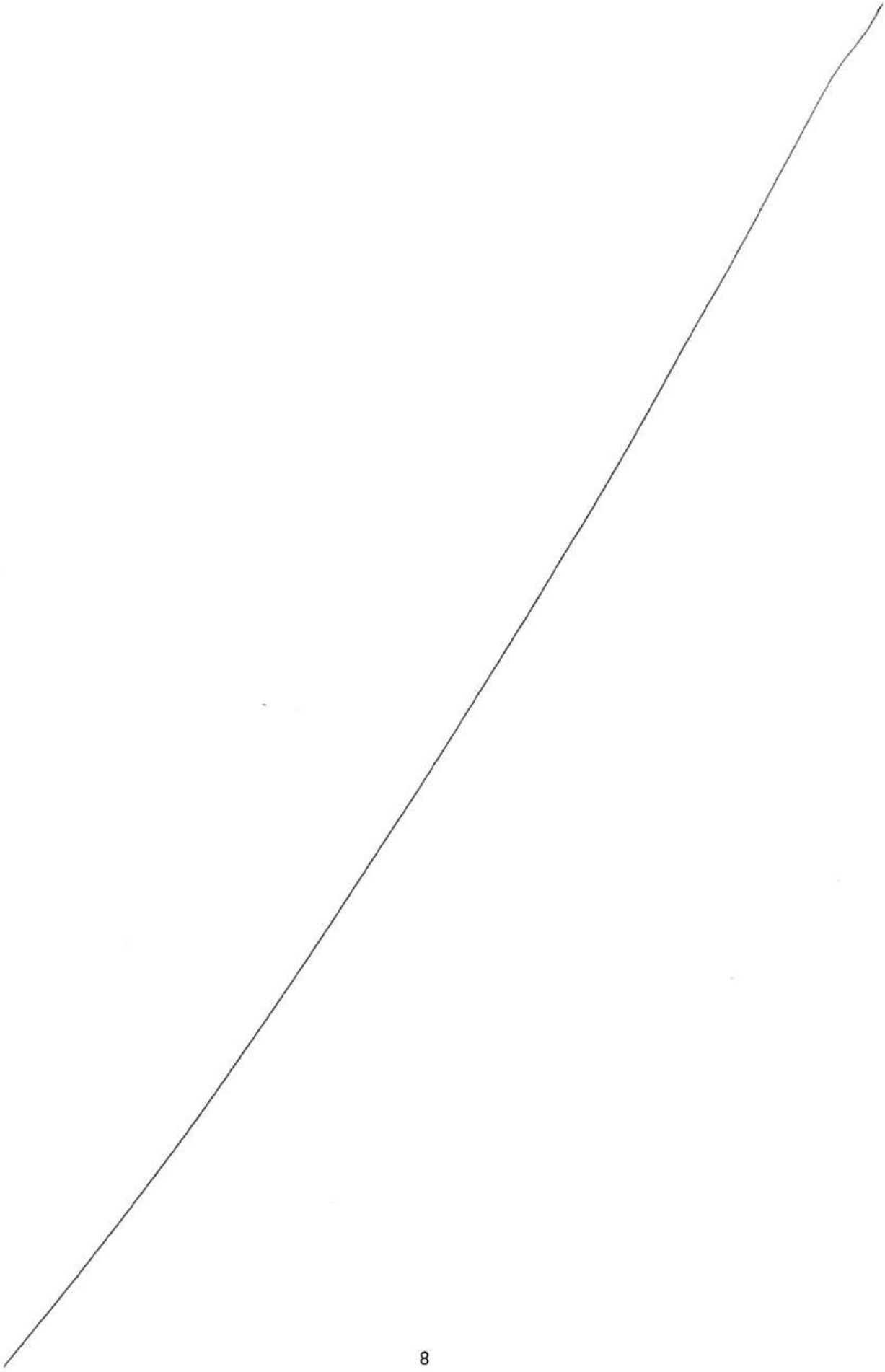
Le Parti riconoscono che il presente Accordo regolamenta istituti economici aziendali conformi ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di redditività, produttività, qualità, efficienza e innovazione di cui all'articolo l, commi 182-190 della Legge 18/ 12/10 15 n. 208 ("Legge Stabilità 2016") e del DM 25/3/10 16, così come modificato dall'art. l, commi 160-162, Legge 11/12/20 16 n. 232 (Legge di Bilancio 2017).

Letto, confermato e sottoscritto.

RSU

OOSS

Azienda



ACCORDO PDR 2025-2027
RIVIERACQUA/OPERAZIONI LIGURIA
OBIETTIVI 2025

PREMIO DI RISULTATO FATTORE REDDITIVITA' (42,5% del totale)

Indicatore: MOL (margine operativo lordo)
Indicatore della performance operativa di Rivieracqua valutato raffrontando il valore del MOL a consuntivo rispetto al valore previsto a budget

Modalità di misurazione
Peso: 60 %
Unità di misura: %
Riferimento per la misurazione: Budget Certificazione: Bilancio consolidato
Approssimazione: 0 cifra decimale
Interpolazione lineare per valori tra 95% e 105%

Target

Se MOL consuntivo inferiore a 95% del MOL di budget (per anno 2005 = €12.130.332) pay out= 0
se MOL consuntivo maggiore o uguale a 105% MOL Budget (per anno 2025 = €13.407.210) = pay out 105%
se MOL consuntivo compreso tra €12.130.332 e €13.407.210 interpolazione lineare da 95% fino a 105% pay out

Indicatore: INC (Incassi)
Indicatore della performance finanziaria di Rivieracqua valutato raffrontando gli incassi a consuntivo rispetto al valore previsto a budget

Modalità di misurazione
Peso: 40%
Unità di misura: %
Riferimento per la misurazione: Budget –
Certificazione: Bilancio consolidato
Approssimazione: 0 cifra decimale
Interpolazione lineare per valori tra 95% e 105%

Target

Se INC consuntivo inferiore a 95% di INC di budget (per anno 2025 = €50.715.540) pay out= 0
se INC consuntivo maggiore o uguale a 105% INC Budget (per anno 2025 = €56.054.018) = pay out 105%
se INC consuntivo compreso tra €50.715.540 e €56.054.018 interpolazione lineare da 95% fino a 105% pay out

PREMIO DI RISULTATO FATTORE PRODUTTIVITA' (42,5% del totale)

1) Indicatore: Perdite idriche

Descrizione sintetica: Riduzione del macro indicatore ARERA M1b per l'anno 2025 rispetto all'anno 2024

M1b — miglioramento rispetto al dato anno precedente. Per il 2024 = 58,86%

Peso: 20 %
Unità di misura: numero indicatori caratterizzati da miglioramento
Certificazione: documento RDT di consuntivazione QT -
Unità: Programmazione e field management
Approssimazione: due cifre decimali

Target

Se M1b minore 58,86% pay out = 100%
Se M1b uguale o maggiore 58,86% pay out = 0%

2) Indicatore: Qualità Tecnica

Descrizione sintetica: Raggiungimento degli obiettivi di miglioramento per l'anno 2025 rispetto all'anno 2024, conseguenti alle azioni prefissate ARERA, inerenti 3 indicatori di qualità tecnica (M2 – M3 — M6)

M2 — miglioramento rispetto al dato anno precedente. Per il 2024 = 2.62
M3a — miglioramento rispetto al dato anno precedente. Per il 2024 = 0,1679%
M3b — miglioramento rispetto al dato anno precedente. Per il 2024 = 6,68%
M3c — miglioramento rispetto al dato anno precedente. Per il 2024 = 0,646%
M6 — miglioramento rispetto al dato anno precedente. Per il 2024 = 32,59%

Peso: 20 %
Unità di misura: numero indicatori caratterizzati da miglioramento
Certificazione: documento RDT di consuntivazione QT
Unità: Programmazione e field management

Approssimazione: quattro cifre decimali

Target

Se M2 minore 2,62 pay out = 100
Se M2 uguale o maggiore 2,62 pay out = 0
Se M3a minore 0,1679% pay out = 100
Se M3a uguale o maggiore 0,1679% pay out = 0
Se M3b minore 6,68% pay out = 100
Se M3b uguale o maggiore 6,68% pay out = 0
Se M3c minore 0,646% pay out = 100
Se M3c uguale o maggiore 0,646% pay out = 0
Se M6 minore 32,59% pay out = 100
Se M6 uguale o maggiore 32,59% pay out = 0

3) Indicatore: Qualità contrattuale

Descrizione sintetica: Raggiungimento degli obiettivi di miglioramento per l'anno 2025 rispetto all'anno 2024, conseguenti alle azioni prefissate ARERA, inerenti 2 indicatori di qualità contrattuale (MC1 – MC2)

MC1 — miglioramento rispetto al dato anno precedente. Per il 2024 = 92,896%
MC2 — miglioramento rispetto al dato anno precedente. Per il 2024 = 93,106%

Peso: 20 %
Unità di misura: numero indicatori caratterizzati da miglioramento
Certificazione: documento RDT di consuntivazione
Unità: customer care
Approssimazione: tre cifre decimali

4) Indicatore: PNRR Roya

Descrizione sintetica: Rispetto delle milestone del progetto finanziato con riguardo al valore percentuale di lavori svolti rispetto all'importo finanziato

MSR 1- raggiungimento al 30 giugno del 70%
MSR 2 - raggiungimento al 30 settembre del 80%

MSR 3 - raggiungimento al 30 dicembre del 90%

Peso 20%
Unità di misura: percentuale di avanzamento rispetto al cronoprogramma
Certificazione: relazione direttore Pianificazione e monitoraggio investimenti
Unità: Pianificazione e monitoraggio investimenti, qualità e reporting
Approssimazione: unità intera

Target
Se MSR 1-raggiunto nei termini pay out= 33,3%
Se MSR 1-non raggiunto nei termini pay out= 0%

Se MSR 2 raggiunto nei termini pay out= 33,3
Se MSR 2 non raggiunto nei termini pay out= 0%

Se MSR 3 raggiunto nei termini pay out= 33,4
Se MSR 3 non raggiunto nei termini pay out= 0%

5) Indicatore: PNRR Perdite

Descrizione sintetica: Rispetto delle milestone del progetto finanziato con riguardo al valore percentuale di lavori svolti rispetto all'importo finanziato

MSP 1- raggiungimento al 30 giugno del 40%
MSP 2 - raggiungimento al 31 marzo 2026 100%

Peso 20%
Unità di misura: percentuale di avanzamento rispetto al cronoprogramma
Certificazione: relazione direttore Pianificazione e monitoraggio investimenti
Unità: Pianificazione e monitoraggio investimenti, qualità e reporting

Target
Se MSP 1 raggiunto nei termini pay out= 25%
Se MSP 1 non raggiunto nei termini pay out= 0%

Se MSP 2 raggiunto nei termini pay out= 75%
Se MSP 2 non raggiunto nei termini pay out= 0%

PREMIO DI RISULTATO FATTORE SICUREZZA (15% del totale)

1) Indicatore: Ore infortunio

Descrizione sintetica: Riduzione delle ore di infortunio pro capite per l'anno 2025 rispetto all'anno 2024 (esclusi infortuni in itinere)
OI — miglioramento rispetto al dato anno precedente. Per il 2024 = 14.82 ore pro capite

Peso: 100 %
Unità di misura: ore assenza infortunio pro capite
Certificazione: documento riunione annuale sicurezza
Unità: Direzione risorse umane
Approssimazione: due cifre decimali

Target

Se OI consuntivo inferiore a 14,82 pay out= 100%
se OI consuntivo maggiore o uguale 14.82 pay out 0