

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2025 del 17/03/2025
Premio di Risultato (PDR) 2025

Tra
Acque del Chiampo S.p.A. S.B.
e le
R.S.U. Aziendali assistite dalle OO.SS. Territoriali

così rispettivamente rappresentate:

per la Società Acque del Chiampo S.p.A. S.B.:		Presente	Assente giustificato
Chiorboli Andrea C.L.	Direttore Generale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Crema Mirko	Risorse Umane	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Dalla Pozza Matteo	Risorse Umane	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zulli Nicola	Salute e Sicurezza	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

per la R.S.U. Aziendale:		Presente	Assente giustificato
Antoniazzi Luca	rappresentanza di UILTEC UIL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Carlassara Samuele	rappresentanza di UILTEC UIL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cosaro Luca	rappresentanza di UILTEC UIL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bresciani Matteo	rappresentanza di FEMCA CISL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volpiana Diego	rappresentanza di FEMCA CISL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

per le OO.SS. Territoriali:		Presente	Assente giustificato
De Cao Alessandro	rappresentanza di UILTEC UIL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Filippi Matteo	rappresentanza di FEMCA CISL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

si concorda quanto segue.

PREMESSE.

POLITICHE DI SVILUPPO SOSTENIBILE E DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE.

Per Acque del Chiampo S.p.A. S.B. la sostenibilità è insita nella mission aziendale e nel modo di agire quotidiano delle persone che la rappresentano; in linea con i principi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, la Società partecipa al raggiungimento degli obiettivi ad essi associati.

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2025 del 17/03/2025
Premio di Risultato (PDR) 2025

La sostenibilità è vissuta in Acque del Chiampo S.p.A. S.B. come espressione di maggiore consapevolezza nell'azienda e nei propri portatori d'interesse sulla necessità di agire con misure concrete, declinate sui diversi ambiti aziendali, capaci di incidere sul cambio di paradigma socio-economico, ambientale e, ove possibile, anche istituzionale; la sostenibilità non si limita quindi ad una questione ambientale né ad una opportunità professionale.

Acque del Chiampo S.p.A. S.B. contribuisce concretamente ed in modi diversi alle cinque aree di intervento, le cosiddette "5P", in cui si articola la Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile:

- PERSONE (promozione della salute e benessere per garantire le condizioni per lo sviluppo del capitale umano),
- PIANETA (gestione sostenibile delle risorse naturali),
- PROSPERITÀ (affermazione di modelli sostenibili di produzione e consumo, garantendo occupazione e formazione di qualità),
- PACE (promozione di una società inclusiva e senza forme di discriminazione, contrasto dell'illegalità),
- PARTNERSHIP (intervenire nelle varie aree in maniera integrata, con solide collaborazioni e sinergie).

Gli obiettivi dello sviluppo sostenibile rappresentano un punto di riferimento imprescindibile nella programmazione e nelle attività quotidiane della Società che ha la responsabilità sociale nel proprio DNA di impresa pubblica al 100%, partecipata dai 10 Comuni soci; essi concorrono a tracciare le linee guida per il futuro a breve, medio e lungo termine, e sono riassunti nel Bilancio di Sostenibilità della Società, strumento fondamentale per misurare il valore, non solo economico, dell'a Società stessa.

Molte e complesse sono le sfide che la Società ha affrontato ed ancora affronterà nel prossimo futuro: gestire uno dei beni più preziosi per la vita, l'acqua, anche in periodi di grande difficoltà economica e di emergenza idrica; affrontare i rincari energetici che hanno anche portato a prendere provvedimenti straordinari; sviluppare il sistema di produzione di energia attraverso il fotovoltaico per arrivare a generare fino a 10 megawatt; realizzare interventi ed opere in grado di far funzionare al meglio le reti di acquedotto e fognature; perseverare nel raggiungimento dell'obiettivo "zero PFAS" nell'acqua distribuita nei territori dei 10 Comuni soci; promuovere l'utilizzo dell'acqua in modo consapevole da parte degli utenti; perseverare nell'opera di riduzione dell'impatto della lavorazione della concia sull'ambiente attraverso un processo continuo di ricerca, innovazione, sperimentazione e messa a sistema di tecnologie e processi all'avanguardia, e soprattutto promuovere la collaborazione con il territorio - inteso come insieme di aziende, istituzioni, stakeholder vari - per favorire il miglioramento continuo del ciclo della concia dalla prima lavorazione in azienda allo scarico finale e alla gestione dei fanghi.

A row of handwritten signatures in black ink, representing the 10 shareholders of Acque del Chiampo S.p.A. S.B. The signatures are cursive and vary in style, positioned horizontally across the bottom of the page.

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2025 del 17/03/2025
Premio di Risultato (PDR) 2025

Il presente modello di attribuzione del premio di risultato rivolto ai dipendenti di Acque del Chiampo S.p.A. S.B. definisce obiettivi coerenti e supportati da quanto premesso.

SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE. *Tra gli obiettivi strategici che Acque del Chiampo S.p.A. S.B. si prefigge vi è la gestione degli impianti, attrezzature e luoghi di lavoro, eliminando e/o riducendo i rischi al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, e migliorandone la sicurezza tramite le manutenzioni straordinarie e le sostituzioni economicamente sostenibili.*

In tal senso, nel periodo di riferimento del presente accordo, la Società continuerà a promuovere:

- il miglioramento dei luoghi di lavoro con riferimento ad alcuni reparti operativi;*
- l'informazione, formazione ed aggiornamento dei lavoratori;*
- interventi specifici per la protezione e prevenzione della salute e della sicurezza;*
- la prevenzione delle malattie professionali, delle situazioni di stress e/o stress da lavoro correlato, delle molestie sessuali e della violenza nei luoghi di lavoro (recependo l'Accordo Quadro siglato da CGIL, CISL, UIL e Confindustria Vicenza) con la collaborazione del Medico Competente nonché attraverso il servizio di Sportello d'Ascolto gestito dal professionista psicoterapeuta ed attivo già dal 2017;*
- il fattivo coinvolgimento del RLS nei casi previsti;*
- il monitoraggio delle malattie professionali.*

INVESTIMENTI. *In Acque del Chiampo S.p.A. S.B. la maggior parte degli investimenti previsti sono finalizzati al mantenimento e al miglioramento delle performance in termini di **minor impatto ambientale**. Ciò riguarda gli investimenti previsti agli impianti di depurazione e alle reti e impianti di fognatura e acquedotto civile/industriale, ivi compresi quelli realizzati su impulso delle Autorità Sanitarie e del Consiglio di Bacino "Valle del Chiampo" al fine di contribuire a migliorare la qualità delle acque destinate al consumo umano.*

Gli investimenti infatti sono destinati al perseguitamento di un obiettivo di interesse pubblico volto al benessere della collettività, al miglioramento della qualità della vita della comunità stessa e dei dipendenti; il tutto attraverso una oculata politica di bilancio e programmazione per il controllo dei costi e della realizzazione degli investimenti.

ORARIO DI LAVORO – TEMPI VITA/LAVORO. *Un efficace utilizzo dell'orario di lavoro è condizione necessaria per garantire il miglior servizio al cliente.*

Una attenta gestione dell'orario di lavoro, e delle eventuali opportunità legislative in materia che possano determinare anche vantaggi economici, può permettere inoltre una migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including 'A. Della', 'M.', 'G.', 'A.', 'A.', 'G.', and 'S.'.

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2025 del 17/03/2025
Premio di Risultato (PDR) 2025

In tal senso, nel periodo di riferimento del presente accordo, la Società promuoverà: la verifica del lavoro straordinario, l'utilizzo del lavoro agile in attuazione dell'accordo aziendale precedentemente siglato, la programmazione tempestiva e condivisa delle ferie e dei permessi collettivi coerentemente con la necessità di garantire la continuità del servizio pubblico.

FORMAZIONE DI QUALITÀ. Acque del Chiampo S.p.A. S.B. si impegna a garantire e sviluppare la capacità e la professionalità del proprio personale attraverso programmi specifici di formazione e addestramento. Attraverso una formazione di qualità e percorsi di formazione al lavoro per nuove/i assunte/i si può realizzare una maggiore comprensione dei processi produttivi e organizzativi, l'accrescimento della professionalità e delle competenze, un miglior coinvolgimento delle/i lavoratrici/lavoratori, e conseguentemente la crescita dell'azienda stessa. In tal senso la Società promuove la condivisione con i rappresentanti delle/i lavoratrici/lavoratori della progettazione di nuove iniziative formative e finanziate che coinvolgano maggiormente le/i dipendenti.

PROSPERITA' E MODELLI DI CONSUMO – WELFARE AZIENDALE. Acque del Chiampo S.p.A. S.B. promuove l'educazione ad un consumo sempre più consapevole incentivando la conversione del premio di risultato, nei limiti consentiti dalla vigente normativa fiscale, in fringe benefit ed in servizi di welfare.

Per perseguire tale scopo la Società ricerca e si avvale della collaborazione di soggetti economici che abbiano la forma giuridica di "società benefit", ossia con la caratteristica di integrare, in modo volontario responsabile e trasparente, nell'esercizio dell'attività d'impresa, oltre allo scopo di lucro, anche una o più finalità di beneficio comune, di impatto positivo su persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interessi.

I vantaggi ricercati ed attesi interessano:

- la Società ed i dipendenti (azzeramento del cuneo fiscale, contenimento del costo del lavoro, aumento del potere d'acquisto delle/i lavoratrici/lavoratori, miglioramento del clima aziendale, attrazione e fidelizzazioni delle risorse, aumento della produttività) nonché
- il territorio (libertà delle/i lavoratrici/lavoratori di scegliere i propri fornitori di fiducia, coinvolgimento dei fornitori di prossimità, ricaduta economica sul territorio).

L'entità, le modalità e il panierino di servizi che la Società mette a disposizione di ciascuna lavoratrice/lavoratore sono le più ampie, flessibili e personalizzabili, senza alcuna limitazione preimpostata dalla Società rispetto al perimetro definito ed aggiornato dalla normativa fiscale; la piattaforma di welfare individuata permette a ciascun/a dipendente avente diritto di fruire del più esteso e completo pacchetto di servizi per la persona e per la famiglia, e comprende la possibilità di richiedere il pagamento o rimborso delle spese sostenute per sé, o per un familiare (bollette ed altro in applicazione della vigente normativa tributaria), in fringe benefit (buoni carburante, buoni acquisto)



Allegato
PDR

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2025 del 17/03/2025
Premio di Risultato (PDR) 2025

e servizi alla persona (viaggi e vacanze, sport, cultura, sanità, previdenza, assistenza alla persona, istruzione e formazione professionale, trasporto pubblico, interessi su finanziamenti e mutui).

Il sistema di welfare aziendale è integrato da polizze assicurative sanitarie, per morte e invalidità permanente, per responsabilità per particolari funzioni.

PREMIO DI RISULTATO (P.D.R.) 2025

1) SCOPI

Scopi del presente sistema di erogazione del premio annuo sono la diffusione e la condivisione degli obiettivi aziendali, il coinvolgimento delle/i lavoratrici/lavoratori al raggiungimento dei risultati, nonché la valorizzazione del contributo di ciascun/a lavoratrice/lavoratore al raggiungimento dei risultati stessi ed all'incremento di produttività per il miglioramento dei servizi; il presente sistema premiante collega i compensi incentivanti ai risultati conseguiti dalla Società, dalla struttura organizzativa di appartenenza e dal singola/o individua/o attraverso le competenze individuali dimostrate, tenuto conto della presenza di ciascuno alle attività aziendali. In particolare, alcuni obiettivi di area o di reparto, ed alcuni coefficienti penalizzanti o premiali, sono specificamente motivati e supportati da quanto esposto nelle premesse.

2) AVVENTI DIRITTO

Il premio sarà corrisposto a tutte/i le/i dipendenti in organico alla data del 31/12/2025 ed ancora in forza alla Società al momento della liquidazione del saldo del premio che nel corso dell'anno hanno avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o a tempo determinato della durata uguale o superiore a 6 mesi (considerando mese intero anche la frazione di mese superiore a 15 giorni), nonché alle/i lavoratrici/lavoratori che nel corso dell'anno 2025 hanno avuto il rapporto di lavoro che si è concluso a seguito della rassegnazione di dimissioni per pensionamento oppure per gravi e certificati motivi di salute.

3) MONTE ECONOMICO

L'importo complessivo destinato dalla Società per il premio dell'anno di riferimento sarà corrispondente alla somma dei valori **retributivi lordi mensili** in essere nel mese di dicembre per le/i lavoratrici/lavoratori in forza (ovvero nel mese di cessazione del rapporto per le/i lavoratrici/lavoratori cessati in corso d'anno), e **degli eventuali valori dell'una tantum contrattuale** se prevista dal rinnovando contratto nazionale, tenuto conto dei casi particolari meglio descritti al punto "base di calcolo". L'importo complessivo verrà distribuito agli aventi diritto alla corresponsione con le regole di seguito specificate.

4) UNA TANTUM

Adelini *MAP* *mu-* *Verz* *B* *H* *H* *G* *R*

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2025 del 17/03/2025
Premio di Risultato (PDR) 2025

Il CCNL scaduto prevede la corresponsione di una somma *una tantum* destinata ad incrementare il premio di risultato a livello aziendale; l'importo complessivo per l'anno 2024 era stabilito in 238,00 euro annui sul parametro medio contrattuale 143,53 ed orario full-time, da erogare appunto sotto forma di “*una tantum*” ove ricorressero i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale.

Non essendo ancora stato rinnovato il predetto CCNL e nelle more della contrattazione nazionale, le Parti intendono concordare, in linea con i principi stabiliti nel CCNL scaduto, la corresponsione per il 2025 di una quota *una tantum* secondo i criteri indicati nella sottostante tabella, che andrà ad incrementare la base di calcolo individuale sulla quale si applicano tutti i parametri definiti dal presente accordo per la determinazione del valore economico lordo individuale del premio per ciascun/a dipendente

Livello	Parametro	Una Tantum 2025 (Ammontare retributivo annuale di produttività)
Q	200,74	342,87 €
8	181,29	309,65 €
7	167,50	286,09 €
6	153,69	262,50 €
5	139,96	239,05 €
4	131,42	224,47 €
3	122,95	210,00 €
2	111,15	189,85 €
1	100,00	170,80 €

Qualora il rinnovo del CCNL preveda a tale titolo una somma *una tantum* superiore, la stessa sostituirà la previsione di cui sopra.

Qualora il rinnovo del CCNL preveda a tale titolo una somma *una tantum* inferiore, verranno corrisposte solo le somme di cui sopra.

5) BASE DI CALCOLO INDIVIDUALE

La base di calcolo del premio di risultato individuale, di seguito detta “**Base di calcolo**”, è determinata dal **100% del valore retributivo lordo mensile** in essere nel mese di dicembre dell’anno di riferimento per le/i lavoratrici/lavoratori in forza, ovvero nel mese di cessazione del rapporto per le/i lavoratrici/lavoratori cessati in corso d’anno per pensionamento, **integrandi** dalla eventuale quota ***una tantum* contrattuale** di cui al punto precedente, e complessivamente **decurtata** degli importi relativi alle **penalità** per assenze come definite nei successivi articoli.



ACCORDO AZIENDALE N° 01/2025 del 17/03/2025
Premio di Risultato (PDR) 2025

L'importo della retribuzione linda mensile è riscontrabile da ciascun/a lavoratrice/lavoratore in modo agevole nel cedolino paga individuale nel campo definito "Retribuzione linda" (somma della retribuzione tabellare C.C.N.L. e dai restanti elementi retributivi presenti a livello individuale).

Per il personale con contratto a **tempo parziale** la "Base di calcolo" terrà conto della percentuale "part time" collegata all'orario di lavoro prestato (media delle percentuali mensili, riferita al periodo di calcolo). In caso di trasformazione del contratto da "full time" a "part time" o viceversa, nonché nel caso di variazione quantitativa della prestazione lavorativa in corso d'anno, la base di calcolo sarà determinata in relazione al rapporto percentuale corrispondente alla media ponderata dell'orario svolto.

La "Base di calcolo" terrà altresì conto della **durata del rapporto di lavoro nell'anno** di maturazione del premio, tenendo così conto degli effettivi periodi di assunzione, e dimissioni per pensionamento, considerando mese intero anche la frazione di mese superiore a 15 giorni.

6) ASSENZE

In ragione dell'importanza di contenere, in termini generali, l'assenteismo a livelli fisiologici ed al fine di migliorare la gestione aziendale e la consapevolezza che anche attraverso la propria presenza ciascuno è in grado di contribuire al raggiungimento degli obiettivi finali e partecipare al risultato aziendale, la base imponibile individuale sarà ridotta di una penalità pari al **1,2% per ogni giorno** equivalente (come somma delle ore di assenza arrotondata per difetto al giorno intero) di assenza improduttiva dal lavoro, tenuto conto di una franchigia annuale applicata a partire dalla prima assenza iniziata nell'anno in corso, pari a:

Franchigia (giorni lavorativi)	Condizione
Dieci (10)	Nessuna Condizione
Venti (20)	Per chi nell'anno 2025 ha convertito in Welfare aziendale una parte del proprio PdR maturato nell'anno 2024 e da fruire nell'anno 2025 (si veda l'articolo "Welfare")

Sono considerate assenze (secondo il principio che la presenza in azienda contribuisce, almeno in parte, al raggiungimento degli obiettivi aziendali) le seguenti tipologie di assenza:



ACCORDO AZIENDALE N° 01/2025 del 17/03/2025
Premio di Risultato (PDR) 2025

COD. GIUSTIFICATIVO	DESCRIZIONE SW "ZUCCHETTI"	Note
303	MALATTIA	
305	INFORTUNIO	Solo se oggetto di provvedimento disciplinare per responsabilità o corresponsabilità del/la lavoratrice/lavoratore
316	PERMESSO ELETTORALE	
318	SOSPENSIONE	Disciplinare
328	PERMESSO NON RETRIBUITO	
339	ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	
363	ASSENTE NON GIUSTIFICATO	
3MM	MALATTIA POST RICOVERO	Esclusi i giorni di ricovero ospedaliero debitamente certificato

L'istituto della franchigia non si applica ai casi di sospensione (cod. 318) derivante da provvedimento disciplinare. Le relative assenze verranno quindi computate interamente, come se non vi fosse franchigia.

Il calcolo delle assenze sarà effettuato tenendo conto delle rilevazioni fatte con il programma ZUCCHETTI.

L'eventuale lavoratrice/lavoratore interessata/o, anche per il tramite delle RSU, potrà segnalare alla Società, entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il proprio caso di particolare gravità che possa determinare la necessità di protrarre la propria assenza, al fine di individuare le soluzioni più opportune.

7) DANNEGGIAMENTI

Il premio annuale di ciascun/a dipendente calcolato secondo il presente accordo sarà ridotto del 5% al personale di ciascun specifico settore (area, servizio, reparto, squadra), nel caso in cui si sia verificata anche una sola mancata segnalazione ai superiori di danneggiamenti ad arredi, attrezzature, apparecchiature, mezzi e strumentazioni aziendali rilevati nel corso dell'anno di riferimento del premio, ovvero in caso di mancata segnalazione di smarrimento.

8) CALCOLO DEL PREMIO INDIVIDUALE.

L'ammontare del premio di ciascun/a dipendente avente diritto sarà quantificato in ragione dei seguenti diversi obiettivi **A**, **B**, **C** che rilevano autonomamente al fine tassazione agevolata, oltreché dalla quota **D** derivante dalla "redistribuzione" assoggettata a tassazione ordinaria.

Alberi *mu-* *SC* *AA* *MS*

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2025 del 17/03/2025
Premio di Risultato (PDR) 2025

In caso di problematiche oggettive ostative al raggiungimento degli obiettivi di produttività d'area non dipendenti dalla volontà delle/i lavoratrici/lavoratori interessati, potrà essere attivato un confronto allo scopo di ridefinire l'obiettivo e l'eventuale riconoscimento della quota.

9) OBIETTIVI

[A] REDDITIVITÀ: ANDAMENTO DEL MARGINE OPERATIVO LORDO - E.B.I.T.D.A. - (QUOTA 30%) – PER TUTTI

Al raggiungimento di un **incremento del margine operativo lordo (E.B.I.T.D.A.)** rispetto alla media del quadriennio 2021-2022-2023-2024, sarà riconosciuto l'importo pari al **30% della Base di calcolo**.

Valore di riferimento: media quadriennio 2021-2022-2023-2024: (2021 € 10.493.724,00 – 2022 € 11.817.877,00 – 2023 € 22.635.076,00 – 2024 il dato sarà certificato a valle dell'approvazione del Bilancio d'esercizio 2024).

Fonte dei dati: Bilancio d'esercizio approvato dal CDA.

Certificatore: Direttore Area Amministrativa.

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	da €	a €	% da applicare alla quota nominale dell'obiettivo
Margine operativo lordo (E.B.I.T.D.A.)	14.000.000	Media certificata Quadriennio	90%
	13.000.000	13.999.999	75%
	12.000.000	12.999.999	50%
	Inferiore a	12.000.000	zero

[B1] EFFICIENZA: MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE E DELLE PRESTAZIONI DEL SIA E PIENA OPERATIVITÀ NUOVA SALA CED (QUOTA 20%) – PER TUTTI

Messa in sicurezza del sistema informatico aziendale. L'attività prevede la ridondanza dei sistemi (Server IT, Server OT, connettività, ecc) tra le 2 sale server al fine di garantire la continuità ai servizi, per la quale **sarà riconosciuto l'importo pari al 20% della Base di calcolo.**

Il dato verrà rilevato mediante uno stress test che contemplerà varie simulazioni di guasti.

Valore di riferimento: Continuità dei servizi collegati al SIA.

Fonte dei dati: Relazione del Responsabile Servizio IT

Certificatore: Responsabile Servizio IT

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2025 del 17/03/2025
Premio di Risultato (PDR) 2025

	% da applicare alla quota
Stress test negativo	0%

[B2] EFFICIENZA: INCREMENTO ENERGIA ELETTRICA AUTOPRODOTTA DALLA STAZIONE DI COGENERAZIONE DELL'IMPIANTO DI DEPURAZIONE DI ARZIGNANO (QUOTA 10%) - PER TUTTI

Al raggiungimento di un **incremento dell'energia elettrica media giornaliera** (reali giorni di funzionamento) **autoprodotta** dalla stazione di cogenerazione dell'impianto di depurazione di Arzignano rispetto alla media del triennio 2022-2023-2024, **sarà riconosciuto l'importo pari al 10% della Base di calcolo.**

Valore di riferimento del triennio 2022-2023-2024: **45.506 kWh/giorno.**

Fonte dei dati: elaborazione su foglio Excel dati estratti dal Monitoraggio Energetico

Certificatore: Direttore Area Depurazione.

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	da	a	% da applicare alla quota nominale dell'obiettivo
Energia elettrica autoprodotta	45.001	45.505	90%
	43.001	45.000	80%
	41.001	43.000	60%
	39.001	41.000	50%
	inferiore a	39.000	Zero

[C1] PRODUTTIVITÀ DI AREA (QUOTA 40%) – AREA DEPURAZIONE: LINEA ACQUE ARZIGNANO - LINEA DISIDRATAZIONE FANGHI ARZIGNANO - LINEA ESSICAMENTO FANGHI ARZIGNANO – Sperimentazioni e Ricerche - Manutenzione - Segreteria di Area Depurazione

Al raggiungimento di un **incremento** rispetto alla media del triennio 2022-2023-2024 **dell'ottimizzazione dell'uso di acqua di falda** per il funzionamento dell'impianto di depurazione di Arzignano, misurato in termini di rapporto (arrotondato alla terza cifra decimale) tra i volumi di acqua (mc) utilizzati (espressi come somma volume prelevato da acquedotto industriale dalla derivazione di Altura, volume prelevato dalla derivazione dei pretrattamenti linea civile, volume emunto dai pozzi n°1 e n°2 di prelievo acqua sotterranea dell'impianto) ed il volume

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2025 del 17/03/2025
Premio di Risultato (PDR) 2025

reflui (mc) in ingresso dalla fognatura industriale (misuratore MP001) nell'anno 2025, misurato in termini di riduzione dal valore di **0,084 sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della Base di calcolo.**

Riferimento del triennio 2022-2023-2024: **0,084 mc.**

Fonte dei dati: Software Acron e modello Gestione Qualità/Ambiente/Sicurezza

Certificatore: Direttore Area Depurazione.

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	da	a	% da applicare alla quota nominale dell'obiettivo
Valore coefficiente	0,084	0,086	90%
	0,087	0,089	80%
	0,090	0,092	60%
	0,093	0,95	50%
	superiore a	0,95	Zero

[C2] PRODUTTIVITÀ DI AREA (QUOTA 40%) – AREA DEPURAZIONE: SERVIZIO RIFIUTI (Arzignano) E DEPURAZIONE MONTECCHIO (Montecchio Maggiore)

Al raggiungimento di un **incremento della quantità di rifiuti liquidi ritirati (ad esclusione del codice EER 190805 relativo al fango pompabile di Lonigo)** presso l'impianto di Montecchio Maggiore misurato in termini di incremento del quantitativo in ton/anno (a due cifre decimali) dei rifiuti liquidi ritirati presso l'impianto di Montecchio Maggiore nell'anno 2025 rispetto al valore del triennio 2022-2023-2024, **sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della Base di calcolo.**

Valore di riferimento quantitativo ritirato nel triennio 2022-2023-2024: **13.739 ton/anno.**

Fonte dei dati: Software Win Smart e modelli Gestione Qualità/Ambiente/Sicurezza.

Certificatore: Direttore Area Depurazione.

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	da	a	% da applicare alla quota
Quantitativo ritirato (ton/anno)	12.738,01	13.738,99	90%
	11.738,01	12.738,00	80%
	10.738,01	11.738,00	60%
	9.738,01	10.738,00	50%
	inferiore a	9.738,00	Zero

Alberelli *MSP* *M.M.* *SC* *11/03/2025* *11/03/2025* *11/03/2025* *11/03/2025* *11/03/2025*

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2025 del 17/03/2025
Premio di Risultato (PDR) 2025

[C3] PRODUTTIVITÀ DI AREA (QUOTA 40%) – AREA DEPURAZIONE: SERVIZIO DEPURAZIONE MONTECCHIO E LONIGO (Impianto Lonigo)

Al raggiungimento di un **incremento della quantità dello scarico** misurato in termini di decremento % (arrotondato 2 cifre) della concentrazione media di fosforo totale in tutti gli autocontrolli allo scarico dell'impianto di Lonigo nell'anno 2024 rispetto al limite medio del biennio 2023-2024, **sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della Base di calcolo.**

Valore di riferimento concentrazione media del campione di **1,21 mg/l** (media biennio 2023-2024).

Fonte dei dati: Software Laboratorio e software I/Report.

Certificatore: Direttore Area Depurazione.

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	da	a	% da applicare alla quota
Concentrazione media	1,22	1,30	90%
	1,31	1,40	80%
	1,41	1,50	60%
	1,51	1,60	50%
	superiore a	1,60	Zero

[C4] PRODUTTIVITÀ DI AREA (QUOTA 40%) – AREA INGEGNERIA - SERVIZIO DISCARICHE

Al raggiungimento di un **incremento delle attività** di controllo, manutenzione ordinaria e prelievo campioni presso le discariche RSU dismesse di Agno Chiampo Ambiente S.r.l. site a Pontesello, Comune di Montecchio Maggiore (VI), e a Canove, Comune di Arzignano (VI), in gestione post operativa, garantendo una gestione delle discariche di proprietà e/o in gestione ad Acque del Chiampo priva di non conformità ambientali dovute a carenze gestionali, **sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della base di calcolo.**

Valore di riferimento: Non conformità ambientali.

Fonte dei dati: Registri discariche.

Certificatore: Direttore Area Ingegneria.

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	% da applicare alla quota

Malu *ML* *MAP* *ML* *SC* *BB* *AA* *MM* *PF*

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2025 del 17/03/2025
Premio di Risultato (PDR) 2025

n. 1 non conformità ambientale	0%
---------------------------------------	-----------

[C5] PRODUTTIVITÀ DI AREA (QUOTA 40%) – AREA INGEGNERIA – SERVIZI
INVESTIMENTI - SEGRETERIA AREA INGEGNERIA

C5.1 Al raggiungimento dell'**incremento della pianificazione** del 2% delle attività da parte del gruppo di lavoro e della distribuzione dei carichi di lavoro dei singoli componenti, misurato come aumento percentuale (%) del rapporto tra il parametro "completati" (espresso in somma annuale degli "story point") e il parametro "impegno preso" (espresso in somma annuale degli "story point) desunti entrambi dal software online "Jira", **sarà riconosciuto l'importo pari al 20% della base di calcolo.**

Valore di riferimento: **84%** (anno 2024 + 2 punti percentuali; 15.568/18.973).

Fonte dei dati: Software JIRA.

Certificatore: Direttore Area Ingegneria.

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	% da	% a	% da applicare alla quota
% aumento rapporto tra il parametro “completati” ed “impegno preso”	80,01%	84,00%	75%
	75,01%	80,00%	50%
	inferiore a	75,00%	0%

C5.2 Al raggiungimento dell'**incremento della capacità di imputare il lavoro** alle commesse di investimento a tariffa del Servizio Idrico Integrato misurato come aumento percentuale (%) del rapporto tra la somma annuale delle ore imputate sulle varie commesse di investimento (CM.) e la somma annuale delle ore lavorate desunte entrambe dal file di rendicontazione giornaliera "Template registrazione ore versate", **sarà riconosciuto l'importo pari al 20% della base di calcolo**.

Valore di riferimento: 75% (anno 2024; 11.125/15.049)

Fonte dei dati: File registrazione ore versate.

Certificatore: Direttore Area Ingegneria.

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	% da	% a	% da applicare alla quota
% ore consuntivate	70,01%	75,00%	75%

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2025 del 17/03/2025
Premio di Risultato (PDR) 2025

	65,00%	70,00%	50%
inferiore a	65,00%	0%	

[C6] PRODUTTIVITÀ DI AREA (QUOTA 40%) – AREA RETI - SERVIZIO GESTIONE OPERATIVA RETI (ex SERVIZIO ACQUEDOTTO)

Al raggiungimento della distrettualizzazione della rete, pari a 771 km, alla sostituzione di n. 58 RTU (centraline per il controllo degli impianti e trasmissione dati) e l'aggiornamento di 30 RTU, secondo quanto previsto dal PNRR “Riduzione delle perdite nelle reti di distribuzione dell’acque” **sarà riconosciuto complessivamente l’importo pari al 40% della base di calcolo.**

Valore di riferimento: 771 km distrettualizzati e 58 RTU sostituite e 30 RTU aggiornate

Fonte dei dati: Comunicazione da inviare al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti per rendicontazione PNRR.

Certificatore: Direttore Area Reti.

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	n° km da	n° km a	% da applicare alla quota
Km distrettualizzati	750	770	50%
	725	749	25%
	km inferiori a	725	0%

	n° RTU da	n° RTU a	% da applicare alla quota
RTU sostituiti	55	57	50%
	52	54	25%
	n° inferiori a	52	0%

	n° RTU da	n° RTU a	% da applicare alla quota
RTU aggiornati	27	29	50%
	24	26	25%
	n° inferiori a	24	0%

[C7] PRODUTTIVITÀ DI AREA (QUOTA 40%) – AREA RETI - SERVIZIO GESTIONE
OPERATIVA RETI (EX SERVIZIO FOGNATURE E AUTOSPURGO)

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2025 del 17/03/2025
Premio di Risultato (PDR) 2025

Al raggiungimento di un incremento di ore di lavorazione dedicate alla ricerca delle acque parassite rispetto alla media degli ultimi 4 anni, **sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della base di calcolo.**

Valore di riferimento: Media di ore di lavorazione negli ultimi 4 anni (2021-2022-2023-2024), pari a **1.350 ore.**

Fonte dei dati: Business Central

Certificatore: Direttore Area Reti.

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	da	a	% da applicare alla quota
Numero ore di lavorazione	1.330	1.349	80%
	1.310	1.329	40%
	inferiore a	1.310	0%

[C8] PRODUTTIVITÀ DI AREA (QUOTA 40%) – AREA RETI: RESPONSABILE DIREZIONE AREA RETI – GESTIONE CONTRATTI E SOLUZIONI TECNICHE - SEGRETERIA AREA RETI

Al raggiungimento di ciascun singolo obiettivo relativo all'Area Reti di cui ai precedenti punti (C6, C7), **sarà riconosciuto 1/2 (metà)** della rispettiva quota da applicare alla base di calcolo.

Diversamente, per ciascun singolo obiettivo non raggiunto, sarà riconosciuto 1/2 (metà) della rispettiva gratificazione da applicare alla base di calcolo.

[C9] PRODUTTIVITÀ DI AREA (QUOTA 40%) – AREA DIREZIONE GENERALE: SERVIZIO LABORATORIO

Al raggiungimento di un **incremento** nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente di **nuovi parametri (per matrici e metodi) accreditati** relativi a prove chimiche e microbiologiche effettuate in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018 e certificato da Accredia in sede di verifica di sorveglianza annuale, **sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della Base di calcolo.**

Valore di riferimento: Anno 2024 n° **60** parametri accreditati, matrici comprese. Precisazione: nel calcolo si dovrà tenere conto solo delle prove portate in estensione di accreditamento. Non verranno computate nel calcolo eventuali prove ritirate volontariamente dall'accreditamento.

Fonte dei dati: ACCREDIA.

Certificatore: Responsabile Servizio Laboratorio.

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	n°	% da applicare alla quota
--	-----------	----------------------------------

MDP *Alvilli* *mu* *EDUARDO* *St* *Y* *d* *S*

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2025 del 17/03/2025
Premio di Risultato (PDR) 2025

Parametri, matrici e metodi accreditati	uguale anno precedente	95,00%
	-1	90,00%
	-2	85,00%
	-3	80,00%
	inferiore a -3	0,00%

[C10] PRODUTTIVITÀ DI AREA (QUOTA 40%) – AREA DIREZIONE GENERALE: SERVIZIO MONITORAGGI E CONTROLLI

Al raggiungimento di un **incremento**, nell'anno di riferimento, **della posa in opera di nuovi quadri elettrici in sostituzione dei precedenti presso i manufatti di scarico** nell'ottica di un miglioramento continuo del controllo quali-quantitativo delle utenze che recapitano le acque reflue esclusivamente nella rete fognaria industriale afferente al depuratore di Arzignano (linea industriale), **sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della Base di calcolo.**

Valore di riferimento: dato dell'anno 2024 pari a n. 20

Fonte dei dati: Navision ma con riferimento alla data di esecuzione del servizio da parte della ditta

Certificatore: Responsabile Servizio Monitoraggi e Controlli.

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	<i>n°</i>	% da applicare alla quota
Manutenzioni effettuate	19	90,00%
	18	80,00%
	17	70,00%
	16	60,00%
	inferiore a 15	0,00%

[C11] PRODUTTIVITÀ DI AREA (40%) – AREA DIREZIONE GENERALE E STAFF DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO: SERVIZIO SALUTE E SICUREZZA - SERVIZIO ASSICURAZIONE QUALITÀ - AFFARI LEGALI E SOCIETARI, SEGRETERIA ORGANO AMMINISTRATIVO - SERVIZIO RISORSE UMANE - SERVIZIO AUTORIZZAZIONI E AFFARI REGOLATORI – SERVIZIO IT

Al raggiungimento di ciascun singolo obiettivo relativo all'Area Direzione Generale di cui ai precedenti punti (C9 e C10), **sarà riconosciuto 1/2 (metà)** della rispettiva quota da applicare alla base di calcolo.

*Adelio - mu-
MAP*

SPS - M. M. d. S.

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2025 del 17/03/2025
Premio di Risultato (PDR) 2025

Diversamente, per ciascun singolo obiettivo non raggiunto, sarà riconosciuto 1/2 (metà) della rispettiva gratificazione da applicare alla base di calcolo.

[C12] PRODUTTIVITÀ DI AREA (QUOTA 40%) – AREA AMMINISTRATIVA: SERVIZIO APPROVVIGIONAMENTI

Al raggiungimento dell'incremento a valore degli articoli di magazzino (MAG01) rottamati a seguito di approfondita analisi degli indici di rotazione con individuazione delle obsolescenze rispetto al valore del 2024, **sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della Base di calcolo.**

Valore di riferimento: Misurato attraverso l'analisi dei movimenti di magazzino 2024 su 2025 con causale "Rottamazione".

Fonte dei dati: Microsoft Dynamics Nav

Certificatore: Responsabile Servizio Approvvigionamenti.

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	% di incremento dal	% di incremento al	% da applicare alla quota
Articoli di magazzino (MAG01) rottamati	Inferiore al 100%		0%

[C13] PRODUTTIVITÀ DI AREA (QUOTA 40%) – AREA AMMINISTRATIVA: SERVIZIO CLIENTI

Al raggiungimento di un **incremento di più del doppio (300)** dell'aggiornamento dei contratti di fornitura dell'acquedotto potabile civile intestati a soggetti defunti, **sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della Base di calcolo.**

Con l'acquisizione, nel corso del 2024, delle anagrafiche comunali è emerso che n. 2.544 utenze sono intestate a persone defunte. In modo sistematico si procederà a contattare gli eredi per proporre la voltura erede, in alternativa gli utenti potranno chiedere la cessazione del contratto.

Valore di riferimento anno 2024: n° **150** contratti aggiornati.

Fonte dei dati: File "2025 RECESSI DEFUNTI".

Certificatore: Responsabile Servizio Clienti.

Diversamente sarà riconosciuta una gratificazione così come indicato nella seguente tabella:

	n° da	n° a	% da applicare alla quota
Contratti dematerializzati	290	299	90,00%
	280	289	80,00%

Adele
MAP

ML

SG

MF

CH

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2025 del 17/03/2025
Premio di Risultato (PDR) 2025

	270	279	70,00%
	260	269	60,00%
	inferiore a	260	0,00%

[C14] PRODUTTIVITÀ DI AREA (40%) – AREA AMMINISTRATIVA – SERVIZIO AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO

Al raggiungimento di ciascun singolo obiettivo relativo all'Area Amministrativa di cui ai precedenti punti (C12 e C13), **sarà riconosciuto 1/2 (metà)** della rispettiva quota da applicare alla base di calcolo.

Diversamente, per ciascun singolo obiettivo non raggiunto, sarà riconosciuto 1/2 (metà) della rispettiva gratificazione da applicare alla base di calcolo.

[D] REDISTRIBUZIONE

Gli importi decurtati dalla base di calcolo relativi a “penalità per assenze” come definite nei precedenti articoli non costituiranno economia per la Società ma saranno complessivamente redistribuiti tra tutti i dipendenti, distinti nelle cinque aree (Area Depurazione, Area Ingegneria, Area Reti, Area Direzione Generale ed Area Amministrativa).

il 50% del residuo d'area sarà redistribuito, in parti uguali, tra i soli dipendenti che avranno rispettato la seguente condizione:	<ul style="list-style-type: none"> - assenze non superiori a 5 giorni complessivi
il 50% (+ eventuale residuo del precedente comma) del residuo d'area sarà redistribuito, in parti uguali, tra i soli dipendenti che avranno rispettato la seguente condizione:	<ul style="list-style-type: none"> - assenze non superiori a 10 giorni complessivi - conversione in Welfare aziendale di almeno € 200,00 del proprio PdR maturato nell'anno 2024 e da fruire nell'anno 2025 (vedasi l'articolo “Welfare”).

10) WELFARE

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 184, Legge n. 208/2015 e successive modifiche ed integrazioni, ciascun/a lavoratrice/lavoratore ha diritto di scelta per sostituire in tutto o in parte la quota “detassabile” di premio conseguito secondo le modalità previste ai punti precedenti.

L'entità, le modalità ed il paniere di servizi messi a disposizione di ciascun/a lavoratrice/lavoratore saranno quelli già definiti sulla piattaforma online della società benefit TRE CUORI S.p.A., che collabora già da diversi anni con Acque del Chiampo S.p.A. S.B..

Alessio
MAP

Ugo
Giulio
Francesca
Giulio

Giulio
Giulio
Giulio

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2025 del 17/03/2025
Premio di Risultato (PDR) 2025

Opzione Welfare: alle/i dipendenti che potranno avvalersi della detassazione del premio di risultato sarà data possibilità di scegliere, indicativamente entro il mese di **febbraio 2026**, se ottenere il premio in denaro o in natura (opzionando tra possibili scaglioni 0-25-50-75-100%) mediante la fruizione di beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del T.U.I.R. (Welfare Aziendale) che saranno messi a disposizione dal Datore di Lavoro.

Coerentemente con le premesse, la Società intende promuovere concretamente l'educazione ad un consumo sempre più consapevole, incentivando la conversione del premio di risultato nei limiti consentiti dalla vigente normativa fiscale, in fringe benefits ed in servizi di welfare.

In tal senso:

- ai dipendenti che fruiranno dell'opzione welfare sarà riconosciuta una ulteriore premialità pari al **16% (sedici) della quota convertita**, che sarà erogata sempre a titolo di welfare.
- la conversione in Welfare aziendale di almeno € 200,00 del proprio PdR maturato nell'anno 2024 e da fruire nell'anno 2025 rappresenta condizione di accesso ad alcuni ulteriori benefici come meglio descritto nei precedenti articoli.
- in caso di interruzione del rapporto di lavoro, l'eventuale residuo welfare transato ma non ancora convertito sarà liquidato in busta paga (senza le maggiorazioni derivanti dalla conversione in welfare).

11) Erogazione del premio.

Il Premio di Risultato (P.D.R.) sarà erogato con la retribuzione del mese di **maggio 2026**, entro il successivo 10 giugno 2026, e comunque dopo l'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea dei Soci.

Al fine di ampliare la finestra temporale per l'eventuale fruizione del welfare, le quote di premio relative agli obiettivi che rilevano autonomamente e che non sono correlati ai tempi di approvazione del bilancio, saranno erogate anticipatamente entro la retribuzione del mese di **marzo 2026**, entro il successivo giorno 15 aprile 2026, alle/i sole/i dipendenti che avranno aderito al welfare aziendale (opzionando tra uno degli scaglioni previsti).

12) Verifiche intermedie.

In occasione degli incontri tra Società e RSU/OO.SS. potrà essere verificato l'andamento degli obiettivi (ove possibile) analizzando le eventuali criticità sul raggiungimento degli stessi.

13) Clausola di salvaguardia.

Qualora nel corso di validità del presente accordo, rinnovi contrattuali, regolamentari o straordinari non prevedibili, dovessero disporre diversamente su uno o più aspetti regolamentati con il presente accordo, le Parti si impegnano fin d'ora a riesaminare tali eventuali specifici aspetti con il fine di garantire il rispetto del contratto di lavoro.

14) Rinnovo.

Allesio - mu
MAP

SC M G H Y

AS

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2025 del 17/03/2025
Premio di Risultato (PDR) 2025

Le Parti si impegnano altresì ad incontrarsi entro ottobre dell'anno di riferimento per avviare le trattative per l'erogazione del premio annuo di risultato per l'anno successivo.

15) Clausola di riservatezza.

Le Parti prendono atto che le informazioni fornite dalla Società alle RSU / OO.SS. per valutare e determinare gli obiettivi (fatte salve le informazioni fornite in forma anonima e statistica) hanno carattere di riservatezza e pertanto, in ottemperanza alle leggi vigenti, non sono divulgabili.

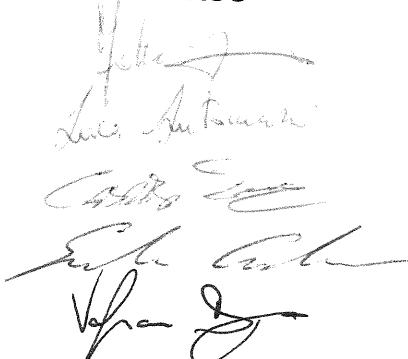
16) Decorrenza e durata.

L'applicazione del suddetto accordo decorre dal 01 gennaio 2025 e si applicherà fino al 31 dicembre 2025. Le Parti si impegnano ad informare esaustivamente le/i lavoratrici/lavoratori attraverso assemblee o altro strumento d'informazione a loro disposizione.

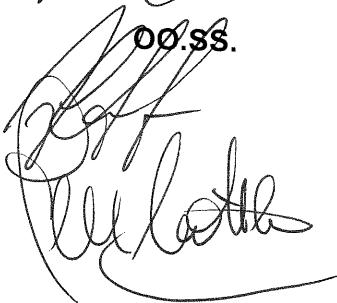
17) Le Parti si danno atto che il premio previsto dal presente accordo per propria funzione e natura trova disciplina di maturazione, spettanza ed erogazione esclusivamente nel presente accordo e nel vigente C.C.N.L. Gas Acqua e che l'erogazione come sopra definita ha caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti fiscali previsti dalle Leggi n. 208/2015, n. 232/2016 e successive modifiche ed integrazioni.

18) A norma del D.Lgs. n. 151/2015 il presente accordo sarà depositato telematicamente presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

RSU


Luisa Antonacci
Carlo S.
Enzo S.
Vania D.

OO.SS.



ACQUE DEL CHIAMPO S.P.A. S.B.




Mietta Selli Prez
M. S. -



Prot. OUT20250002827 del 28/03/2025