

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2026 del 20/01/2026
Premio di Risultato (PDR) 2026

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 checked="" type="checkbox"/> | <input 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° 01/2026 del 20/01/2026
Premio di Risultato (PDR) 2026

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.





ACCORDO AZIENDALE N° 01/2026 del 20/01/2026
Premio di Risultato (PDR) 2026

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 (ricependo 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;
- le iniziative "ottobre rosa" e "novembre azzurro";
- 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 perseguimento 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.

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2026 del 20/01/2026
Premio di Risultato (PDR) 2026

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.

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.*

PROSPERITÀ 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 paniere 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

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2026 del 20/01/2026
Premio di Risultato (PDR) 2026

*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) 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.) 2026

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) AVENTI DIRITTO

Il premio sarà corrisposto a tutte/i le/i dipendenti in organico alla data del 31/12/2026 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 2026 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

MSR

[Signature]

9/11

[Vertical signatures and initials on the right margin]

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2026 del 20/01/2026
Premio di Risultato (PDR) 2026

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

In conseguenza del rinnovo del C.C.N.L. dell'08/05/2025 una quota dell'incremento salariale complessivo stabilito per il rinnovo del C.C.N.L. è destinata ad incrementare il premio di risultato a livello aziendale; l'importo complessivo per l'anno 2026 è stabilito in 210,00 euro annui sul parametro medio contrattuale 143,53 ed orario full-time, da erogare sotto forma di "una tantum" ove ricorrano i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale.

L'importo aggiuntivo "una tantum" (quota ARAP) incrementa, per l'anno di competenza 2026, la base di calcolo individuale sulla quale si applicano tutti i parametri definiti dal vigente accordo per la determinazione del valore economico lordo individuale del premio per ciascun/a dipendente.

| Livello | Parametro | Una Tantum 2026 "QUOTA ARAP" (Ammontare retributivo annuale di produttività) |
|---------|-----------|---|
| Q | 200,74 | 293,70 |
| 8 | 181,29 | 265,25 |
| 7 | 167,50 | 245,07 |
| 6 | 153,69 | 224,87 |
| 5 | 139,96 | 204,78 |
| 4 | 131,42 | 192,28 |
| 3 | 122,95 | 179,89 |
| 2 | 111,15 | 162,62 |
| 1 | 100,00 | 146,31 |

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, **integrata** 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.

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

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2026 del 20/01/2026
Premio di Risultato (PDR) 2026

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

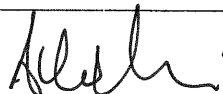
In ragione dell'importanza di contenere, in termini generali, l'assenteismo a livelli fisiologici ed al fine di migliorare la gestione aziendale e la consapevolezza che anche attraverso la propria presenza ciascuno è in grado di contribuire al raggiungimento degli obiettivi finali e partecipare al risultato 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 2026 ha convertito in Welfare aziendale una parte del proprio PdR maturato nell'anno 2025 e da fruire nell'anno 2026 (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:

| 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 | |

MAP


Pag. 7/20

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2026 del 20/01/2026
Premio di Risultato (PDR) 2026

| | | |
|-----|----------------------------|--|
| 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.

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



ACCORDO AZIENDALE N° 01/2026 del 20/01/2026
Premio di Risultato (PDR) 2026

Al raggiungimento di un **incremento del margine operativo lordo (E.B.I.T.D.A.)** rispetto all'anno 2025, **sarà riconosciuto l'importo pari al 30% della Base di calcolo.**

Valore di riferimento: Anno 2025: il dato sarà certificato a valle dell'approvazione del Bilancio d'esercizio 2025.

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.) | -1.000.000,00 | Dato certificato a valle dell'approvazione del Bilancio d'esercizio 2025 | 90% |
| | -1.000.000,01 | -1.400.000,00 | 75% |
| | -1.400.000,01 | -1.800.000,00 | 50% |
| | -1.800.000,01 | superiore | zero |

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

Test Disaster Recovery dei sistemi principali IT e OT al fine di certificare e documentare la modalità di ripristino dell'infrastruttura in caso di disastro, per il quale **sarà riconosciuto l'importo pari al 20% della Base di calcolo.**

L'attività prevede il ripristino dei dati/sistemi partendo da un backup utilizzando un hardware parallelo. L'obiettivo dell'attività è certificare e testare i principali sistemi (da definire in fase progettuale) tornino funzionanti e operativi con i dati ripristinati alla data definita.

Tale test è fondamentale e strategico per certificare la coerenza dei salvataggi e redigere le procedure di ripristino.

Il test verrà eseguito su una parte dei sistemi IT (es sistemi gestionali, file system, posta, ecc) ed anche su una parte dei sistemi OT (es telecontrollo depuratore Arzignano e telecontrollo acquedotto)

Tali test rientreranno inoltre nel progetto/attività legati alla NIS2 dove si devono redigere procedure e modalità di ripristino sistemi in caso di attacco o disastro.

La certificazione dell'obiettivo avverrà con la verifica funzionale che i sistemi definiti nel piano di ripristino funzionano correttamente (accesso ai vari sistemi e controllo che i dati siano

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2026 del 20/01/2026
Premio di Risultato (PDR) 2026

disponibili). Per eseguire parte dei test di conformità verranno coinvolte anche alcune funzioni aziendali (coinvolgimento di key-user per la certificazione del dato/sistema ripristinato)

Valore di riferimento: Continuità dei servizi collegati al SIA.

Fonte dei dati: Relazione del Responsabile Servizio IT/OT

Certificatore: Responsabile Servizio IT/OT

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

| | % 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 2023-2024-2025, **sarà riconosciuto l'importo pari al 10% della Base di calcolo.**

Valore di riferimento del triennio 2023-2024-2025: **57.589 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 | 57.588 | 56.000 | 90% |
| | 55.999 | 54.500 | 80% |
| | 54.499 | 53.000 | 60% |
| | 52.999 | 51.500 | 50% |
| | 51.499 | inferiore | 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



ACCORDO AZIENDALE N° 01/2026 del 20/01/2026
Premio di Risultato (PDR) 2026

Al raggiungimento di un **incremento** rispetto alla media del triennio 2023-2024-2025 **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 reflui (mc) in ingresso dalla fognatura industriale (misuratore MP001) nell'anno 2026, misurato in termini di riduzione dal valore di **0,083** sarà riconosciuto l'importo pari al **40% della Base di calcolo**.

Riferimento del triennio 2023-2024-2025: **0,083 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 | 0,085 | 90% |
| | 0,086 | 0,087 | 80% |
| | 0,088 | 0,089 | 60% |
| | 0,090 | 0,091 | 50% |
| | 0,092 | superiore | 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 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 2026 rispetto al valore del triennio 2023-2024-2025, **sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della Base di calcolo**.

Valore di riferimento quantitativo ritirato nel triennio 2023-2024-2025: **21.175,26 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 |
|--|----|---|---------------------------|
|--|----|---|---------------------------|

148

Handwritten signature

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2026 del 20/01/2026
Premio di Risultato (PDR) 2026

| | | | |
|---|-----------|-----------|------|
| Quantitativo ritirato (ton/anno) | 21.175,25 | 20.500,00 | 90% |
| | 20.499,99 | 20.000,00 | 80% |
| | 19.999,99 | 19.500,00 | 60% |
| | 19.499,99 | 19.000,00 | 50% |
| | 18.999,99 | inferiore | Zero |

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

Al raggiungimento, nell'anno 2026, di un **incremento del quantitativo di fango liquido** (EER 190805) conferito dall'impianto di Lonigo a quello di Montecchio Maggiore, misurato in tonnellate/anno (con due decimali), rispetto al quantitativo medio del triennio 2023-2024-2025, **sarà riconosciuto un importo pari al 40% della Base di calcolo.**

Valore di riferimento del triennio 2023-2024-2025: **3.298,38 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 |
|-----------------------------|-----------|-----------|----------------------------------|
| Concentrazione media | 3.298,37 | 3.230,00 | 90% |
| | 3.229,99 | 3.170,00 | 80% |
| | 3.169,99 | 3.010,00 | 60% |
| | 3.009,99 | 2.950,00 | 50% |
| | 2.949,99 | inferiore | 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 e riducendo i costi del servizio da svolgere in Agno Chiampo Ambiente, **sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della base di calcolo.**

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2026 del 20/01/2026
Premio di Risultato (PDR) 2026

Valore di riferimento: Non conformità ambientali e riduzione dei costi di gestione delle discariche di Agno Chiampo Ambiente.

Fonte dei dati: Registri discariche.

Certificatore: Direttore Area Ingegneria.

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

| | % da applicare alla quota |
|---|----------------------------------|
| n. 1 non conformità ambientale | 0% |
| Mantenimento o aumento dei costi della gestione delle discariche di Agno Chiampo Ambiente | 0% |

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

C5.1 Al raggiungimento dell'**incremento della pianificazione** del 2% rispetto al 2025 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 10% della base di calcolo.**

Valore di riferimento: **89%** (anno 2025 + 2 punti percentuali).

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" | 89,00% | 80,00% | 75% |
| | 79,99% | 70,00% | 50% |
| | inferiore a | 70,00% | 0% |

C5.2 Al raggiungimento dell'**incremento della capacità di imputare il lavoro** alle commesse di investimento a tariffa del Servizio Idrico Integrato rispetto al 2025 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

MSP

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2026 del 20/01/2026
Premio di Risultato (PDR) 2026

rendicontazione giornaliera "Template registrazione ore versate", **sarà riconosciuto l'importo pari al 10% della base di calcolo.**

Valore di riferimento: **85,1 %** (anno 2025)

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 | 85,10% | 75,00% | 75% |
| | 74,99% | 65,00% | 50% |
| | inferiore a | 65,00% | 0% |

C5.3 Al raggiungimento di almeno il 25% dei prelievi fatti a magazzino tramite la procedura aziendale di pianificazione (WPS), **sarà riconosciuto l'importo pari al 20% della base di calcolo.**

Valore di riferimento: anno 2025

CM2400138: pianificate (WPS) il 27,96%

CM2300131: pianificate (WPS) il 4,91%

Media ponderata in base alle righe di trasferimento delle due commesse: 8,22%

Fonte dei dati: Business Central

Certificatore: Direttore Area Ingegneria.

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

| | % da | % a | % da applicare alla quota |
|-----------------------------------|-------------|--------|------------------------------|
| % prelievi effettuati tramite WPS | 24,99% | 23,00% | 75% |
| | 22,99% | 21,00% | 50% |
| | inferiore a | 21,00% | 0% |

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

Al raggiungimento dell'**aumento dei prelievi** fatti a magazzino tramite la procedura aziendale di pianificazione (WPS) **sarà riconosciuto l'importo pari al 20% della base di calcolo.**

Riferimento 2025:

CM104 15,51% media prelievi WPS

CM100 8,34% media prelievi WPS

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2026 del 20/01/2026
Premio di Risultato (PDR) 2026

CM105 0% media prelievi WPS

Fonte dei dati: Business Central

Certificatore: Direttore Area Reti.

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

| | % da applicare alla quota |
|--|----------------------------------|
| Mantenimento o peggioramento del dato | 0% |

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

Al raggiungimento di un incremento del rilievo completo dei manufatti della rete fognaria rispetto alla media del triennio 2023/2024/2025 ma comunque non inferiore ad almeno 10 rilievi completi, **sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della base di calcolo.**

Valore di riferimento: **9** rilievi completi della rete fognaria.

Fonte dei dati:

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 | 8 | 9 | 80% |
| | 5 | 7 | 40% |
| | inferiore a | 5 | 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, non sarà riconosciuto alcunchè.

[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

MAD

[Handwritten signature]

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2026 del 20/01/2026
Premio di Risultato (PDR) 2026

sede di verifica di sorveglianza annuale, **sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della Base di calcolo.**

Valore di riferimento per l'anno 2025: **60 prove** (matrici, metodi, parametri) accreditate. Precisione: nel calcolo si dovrà tenere conto solamente dei nuovi parametri, metodi, matrici portati in estensione di accreditamento. Non verranno computate 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 |
|--|------------------------|---------------------------|
| Parametri, matrici e metodi accreditati | uguale anno precedente | 95,00% |
| | -1 | 90,00% |
| | -2 | 85,00% |
| | -3 | 80,00% |
| | superiore a -3 | 0,00% |

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

Al raggiungimento di un **incremento della manutenzione preventiva con CONTROLLO dell'IMPIANTO ELETTRICO sui manufatti di scarico delle utenze che recapitano nella rete fognaria industriale afferente al depuratore di Arzignano** (linea industriale), **sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della Base di calcolo**, previa verifica:

- della funzionalità protezioni differenziali tramite apparecchiatura per controllo dei differenziali
- dei valori di tensione e frequenza della linea di alimentazione del quadro di distribuzione
- della continuità dei conduttori di messa a terra delle strutture metalliche e delle apparecchiature installate.

Valore di riferimento: dato Anno 2025 pari a n° 15.

Fonte dei dati: Business Central

Certificatore: Responsabile Servizio Monitoraggi e Controlli.

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

| | n° | % da applicare alla quota |
|--------------------------------|----|---------------------------|
| Manutenzioni effettuate | 14 | 90,00% |
| | 13 | 80,00% |
| | 12 | 70,00% |

Alberici
MR
Pag. 16/20

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2026 del 20/01/2026
Premio di Risultato (PDR) 2026

| | | |
|--|----------------|--------|
| | 11 | 60,00% |
| | inferiore a 10 | 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.

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 della percentuale di articoli di magazzino gestiti con il peso per unità di misura (dati utili a supportare future rendicontazioni per criteri ESG e/o Tassonomia e/o Carbon Footprint) **sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della Base di calcolo.**

Valore di riferimento misurato come: *"incremento di almeno il 30% degli articoli gestiti con peso per unità di misura entro il 31/12/2026, rispetto a quelli gestiti al 31/12/2025"*

Fonte dei dati: Business Central

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 gestiti con il peso per unità di misura | Pari o Inferiore al 30% | | 0% |

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

Al raggiungimento di un **incremento** dell'aggiornamento dei contratti di fornitura dell'acquedotto potabile civile intestati a soggetti defunti rispetto al 2025, **sarà riconosciuto l'importo pari al 40% della Base di calcolo.**

Handwritten signatures and initials on the right margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom right.

Handwritten initials at the bottom center.

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2026 del 20/01/2026
Premio di Risultato (PDR) 2026

| | |
|--|--|
| 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: | - assenze non superiori a 10 giorni complessivi - conversione in Welfare aziendale di almeno € 200,00 del proprio PdR maturato nell'anno 2025 e da fruire nell'anno 2026 (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..

Opzione Welfare: alle/i dipendenti che potranno avvalersi della detassazione del premio di risultato sarà data possibilità di scegliere, indicativamente entro il mese di **gennaio 2027**, 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 2025 e da fruire nell'anno 2026 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 2027**, entro il successivo 10 giugno 2027, e comunque dopo l'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea dei Soci.

Mes
SE
at
[signature]
[signature]

[signature]
[signature]
[signature]

MAD

JM

ACCORDO AZIENDALE N° 01/2026 del 20/01/2026
Premio di Risultato (PDR) 2026

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 **febbraio 2027**, entro il successivo giorno 15 marzo 2027, 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.

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 2026 e si applicherà fino al 31 dicembre 2026. Le Parti si impegnano ad informare esaurientemente 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

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

OO.SS.



Prot. OUT202600000551 del 23/01/2026

Pag. 20/20