

PREMIO DI RISULTATO ED INCENTIVI DI PRODUTTIVITA'
ANNI 2025 – 2027

Il giorno 2 aprile 2025, presso la sede di Codigoro (Fe) ubicata in via Vittorio Alfieri n 3 per la sottoscrizione di un accordo aziendale,

Sono presenti:

- per la soc. C.A.D.F. S.p.A.:

Buzzi Pietro – Dirigente Settore Affari Generali;

Cavallari Annibale – Dirigente del Settore Amministrativo;

Massarenti Edi – Dirigente del Settore Tecnico;

Piva Marco – Dirigente del Settore Telecomunicazioni;

- per le Organizzazioni Sindacali e la R.S.U. Aziendale, in rappresentanza dei lavoratori:

D'Antoni Antonio – Filctem – CGIL;

Benini Eugenio – Uiltec – UIL;

Fabbri Carlo: Membro RSU;

Larosa Emanuele: Membro RSU;

Matteucci Renzo: Membro RSU;

Toschi Manuel: Membro RSU.

Visto l'accordo integrativo sottoscritto in data 31/05/2022 finalizzato alla definizione ed erogazione del Premio di Risultato al personale di CADF S.p.A. nel triennio 2022 – 2024;

Dato atto che il suddetto accordo è giunto a scadenza il 31/12/2024;

Premesso quanto sopra, tra le parti, si conviene e si stipula il seguente accordo finalizzato alla definizione ed erogazione del Premio di Risultato e degli incentivi di produttività al personale di CADF S.p.A. nel triennio 2025 – 2027.

1) Validità dell'accordo.

1. Il presente accordo ha validità triennale.
2. L'accordo potrà essere rivisto e modificato durante il suo periodo di vigenza, coerentemente con quanto sarà eventualmente previsto dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per il quale sono attualmente in corso le trattative tra le parti.

2) Istituti contrattuali previsti.

1. Ai fini di quanto previsto dal presente accordo vengono identificati tre distinti gruppi di dipendenti:

A - Personale inquadrato dal 3° al 6° livello;

C.A.D.F. SPA

Protocollo:
2025/0005392 - 03/04/2025



(Handwritten signatures and initials)

B - Personale inquadrato al 7° ed 8° livello;

C – Personale inquadrato a livello Quadro.

Le parti si danno atto che in continuità con l'accordo aziendale 2022/2024, si sono riparametrati i premi potenziali sulla base del peso che ciascun livello ha sul budget complessivo a disposizione, rapportato alla rilevanza che ha il medesimo livello sulla retribuzione complessiva.

A fronte della suddetta riparametrazione il fondo a disposizione è determinato in relazione al premio medio ottenibile per livello.

- Dal 2025, pertanto, il premio medio per livello sarà così rideterminato sulla base dei posti occupati alla data di sottoscrizione dell'accordo precedente relativo al periodo 2022/2024:

3° livello: 1.400,00 euro – Fondo totale: 37.800,00 (27 x 1.400)

4° livello: 1.420,00 euro – Fondo totale: 79.520,00 (56 x 1.420)

5° livello: 1.580,00 euro – Fondo totale: 64.780,00 (41 x 1.580)

6° livello: 1.730,00 euro – Fondo totale: 34.600,00 (20 x 1.730)

7° Livello: 2.700,00 euro – Fondo totale: 21.600,00 (8 x 2.700)

8° livello: 2.900,00 euro – Fondo totale: 40.600,00 (14 x 2.900)

Quadri: 3.200,00 euro – Fondo totale 9.600,00 (3 x 3.200)

3) Determinazione delle risorse disponibili.

1. Fatto salvo quanto previsto al successivo articolo 6 le risorse messe a disposizione per gli anni 2025, 2026 e 2027 dall'azienda ai fini della corresponsione del PDR sono determinate come di seguito, partendo dai dati previsti nel precedente accordo 2022/2024 comprensivo degli emolumenti derivanti dagli accordi aziendali in Delta Web prima della fusione:

BUDGET PRECEDENTE ACCORDO 2022/2024 CON EX DELTA WEB			
1	2	3	4
LIVELLO	BUDGET INIZIALE	BUDGET EX DELTA WEB	TOTALE PER GRUPPO
3/6	216.700,00	9.000,00	225.700,00
7-8	62.200,00	2.640,00	64.840,00
Q	9.600,00	360,00	9.960,00
Totale	288.500,00		300.500,00

Nella seguente tabella viene rideterminato il budget a disposizione per il nuovo accordo 2025/2027.

LIVELLO	BUDGET VIGENTE ACCORDO	VALORE PROCAPITE (ANNO)	NUMERO DIPENDENTI	TOTALE NUOVO	BUGET ACCORDO
---------	------------------------	-------------------------	-------------------	--------------	---------------

(Area con firme e iniziali)

	2022)		ATTUALI	(ANNO 2025)
3_6	225.700,00 (144 dipendenti)	1.567,36 €	143	224.132,64 €
7_8	64.840,00 (22 dipendenti)	2.947,27 €	23	67.787,27 €
Q	9.960,00 (3 dipendenti)	3.320,00 €	5	16.600,00 €
Totale	300.500,00 €			308.519,91 €

2. I fondi così individuati saranno fatti oggetto di adeguamento in aumento o in diminuzione, nel corso della vigenza del presente contratto, in caso di accrescimento o di riduzione del numero di dipendenti in servizio nell'ambito dei diversi livelli contrattuali.

3. Al fine di stabilire la corrispondenza tra i fondi costituiti ed il numero di personale in servizio alla data del presente accordo, si fa riferimento agli organici numerici sopra descritti.

4. Gli importi di cui al precedente comma 1 saranno incrementati, in coerenza con quanto verrà eventualmente stabilito dai prossimi accordi di rinnovo del CCNL Settore Gas Acqua con le quote di salario eventualmente destinate alla contrattazione aziendale. Tali quote annuali "una tantum", se previste dalla contrattazione nazionale, saranno erogate secondo la scala parametrica prevista dal CCNL, in rapporto al raggiungimento degli obiettivi previsti nel presente accordo.

4) Modalità di distribuzione del premio di risultato.

Il fondo destinato al premio di risultato è attribuito in modo differenziato per le tre fasce di livello suindicate in ragione del budget a loro assegnato, come indicato nella suddetta tabella.

Il Premio di risultato per gli anni 2025 – 2027 viene definito nel modo seguente:

- Per una prima parte, pari al 25% in correlazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali.
- Per una seconda parte, pari al 25%, in correlazione al raggiungimento degli obiettivi per singola struttura organizzativa.
- Per una terza parte, pari al 50%, in correlazione alla valutazione della prestazione offerta da ogni singolo dipendente.

La diversificazione del premio è quindi correlata sia al raggiungimento degli obiettivi, che all'impegno lavorativo di ciascun dipendente, attraverso la valutazione complessiva della prestazione fornita.

Per quanto attiene alle modalità di effettuazione del processo di valutazione e quant'altro previsto in

3

merito alla partecipazione dei valutati nelle diverse fasi di realizzazione del medesimo processo, si rimanda al documento denominato “*Manuale per la gestione del sistema di pianificazione delle risorse umane: la valutazione delle prestazioni*” approvato con determina del Direttore Generale n. 62 del 03/04/2014.

A tale proposito le parti richiamano espressamente l’obbligo di attuare quanto previsto a pagina 19 del Manuale il quale dispone quanto segue:

“Entro il mese di settembre di ogni anno, ciascun valutatore effettuerà una verifica sulla prestazione fornita con riferimento ai singoli fattori comportamentali per ciascun profilo.

Il valutatore svolgerà appositi colloqui intermedi nel corso dei quali fornirà all’interessato indicazioni tese a favorire il miglioramento delle prestazioni nel corso del secondo semestre dall’anno.”

Gli obiettivi saranno definiti entro il mese di febbraio di ciascun anno; di tali obiettivi, al fine della loro correlazione con il premio di risultato, verrà data informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali.

Per l’anno 2025 gli obbiettivi saranno trasmessi alle Organizzazioni sindacali contestualmente alla sottoscrizione del presente accordo.

In coerenza con quanto previsto nella Relazione integrata sulla Gestione e nel rispetto degli Standard europei ESRS come disciplinati dal Regolamento UE n. 2023/2772 del 31.07.2023, almeno un terzo degli obbiettivi aziendali e di struttura saranno riconducibili alle tematiche della sostenibilità.

La corresponsione del PDR verrà effettuata in due trance, di cui la prima pari al 50% entro il mese di febbraio dell’anno successivo a quello di riferimento e la seconda, pari al restante 50% con la prima busta paga del mese successivo a quello di approvazione del Bilancio consuntivo sulla base di apposita rendicontazione del raggiungimento dei risultati previsti.

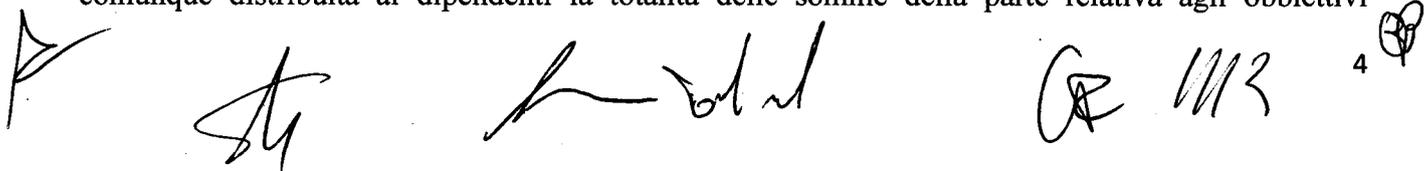
Il mancato raggiungimento di almeno uno degli obiettivi aziendali, anche ai fini del pagamento dell’imposta sostitutiva agevolata, fa sì che la parte di budget assegnata non possa essere attribuita al personale dipendente.

Resterà impregiudicato il pagamento delle altre due parti di cui si compone il premio di risultato, ovvero quelle relative agli obiettivi delle strutture organizzative e quelle previste per la valutazione delle prestazioni.

Le eventuali risorse non attribuite ad un gruppo per il mancato raggiungimento dell’obiettivo, saranno destinate ad integrare i fondi di cui all’art. 3 del presente accordo per l’anno successivo.

Le parti si incontreranno dopo l’approvazione del bilancio per verificare il raggiungimento degli obiettivi e l’eventuale rideterminazione del fondo ai sensi del precedente capoverso.

Le parti si danno atto che, fatto salvo quanto previsto nei precedenti capoversi, ogni anno sarà comunque distribuita ai dipendenti la totalità delle somme della parte relativa agli obbiettivi



individuali per ciascun Gruppo di livello (3/6 – 7/8 – Q).

5) Conversione volontaria in servizi di welfare.

In conformità a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti in materia (L. 208/2015 e s.m.i. e D.P.R. 917/1986 e s.m.i.), si concorda di offrire al personale, il cui reddito di lavoro dipendente non supera il limite previsto dalla normativa vigente al momento dell'erogazione del premio, la possibilità di fruire di un Piano di Welfare Aziendale composto dai beni e servizi - individuati dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) – individuati nel “Paniere” di cui al successivo articolo 7, in sostituzione di una parte del Premio di Risultato sino al valore massimo di € 1.250,00.

6) Risorse on top.

L'Azienda intende riversare sulla quota che sarà convertita in welfare, una cifra relativa al risparmio fiscale e contributivo che ne deriverà, nella misura che sarà consentita in base alla percentuale di adesione e all'importo minimo convertito da ciascun dipendente, e così nel dettaglio:

“welfare on top” finanziato in proprio da CADF che aggiungerà alla quota che sarà convertita in welfare, una cifra correlata al risparmio fiscale e contributivo in analogia a quanto già previsto dell'accordo in essere. Tale benefit si potrà sviluppare con le seguenti modalità:

- in caso di conversione in welfare di una quota di € 250,00 verrà aggiunto un ulteriore importo di € 100,00 in welfare;
- in caso di conversione in welfare di una quota di almeno € 500,00 verrà aggiunto un ulteriore importo di € 200,00 in welfare;
- in caso di una conversione in welfare di una quota di almeno € 750,00 verrà aggiunto un ulteriore importo di € 300 in welfare.
- in caso di una conversione in welfare di una quota di € 1.000,00 verrà aggiunto un ulteriore importo di € 400 in welfare.
- in caso di una conversione in welfare di una quota di € 1.250,00 verrà aggiunto un ulteriore importo di € 500 in welfare.

Il Paniere di beni e servizi welfare.

Viene confermato per il triennio 2025-2027 un "Paniere di beni e servizi welfare" il cui controvalore sarà determinato individualmente così come previsto dagli articoli 5 e 6 precedenti ed assegnato a ciascun dipendente assunto a tempo indeterminato, indipendentemente dall'inquadramento.

Il Paniere welfare è composto dai seguenti beni e servizi:

- Previdenza

- Sanità
- Istruzione e formazione
- Assistenza famigliari
- Cultura e tempo libero
- Viaggi
- Sport e benessere
- Trasporto
- Buoni acquisto

Nel caso di assunzione nel corso d'anno i riconoscimenti avverranno rispetto ai dodicesimi di presenza e per il personale Part Time saranno riproporzionati in base all'orario di lavoro.

Ciascun dipendente potrà fruire del "*Pacchetto WELFARE*" scegliendo la combinazione di beni e servizi secondo le proprie esigenze personali e famigliari.

Le Parti concordano di avviare iniziative atte ad integrare il Piano di welfare aziendale con altri beni e servizi, orientandolo a sostegno delle famiglie (benefit particolari a supporto della famiglia - buoni per acquisti di generi legati alla maternità) e introducendo strumenti e servizi convenzionati.

7) Modalità di attuazione del Piano di welfare.

I contenuti dell'iniziativa Welfare di cui al presente Accordo saranno oggetto di apposita informazione a tutto il personale concordate nei modi e nei termini con le organizzazioni sindacali e con le RSU aziendali.

Le modalità di attuazione del Piano sono disciplinate da apposito Regolamento già vigente e conosciuto dai dipendenti.

Le parti si danno atto reciprocamente che annualmente verrà effettuato un monitoraggio congiunto in merito ai risultati ottenuti con il Piano di Welfare.

8) Armonizzazione del sistema premiante.

Le parti si danno atto che il sistema premiante complessivamente esistente in CADF si compone dei seguenti strumenti:

1. Premio di risultato derivante dall'accordo aziendale: sistema di valutazione delle prestazioni e sistema di valutazione degli obbiettivi.
2. Sistema per la pesatura delle posizioni e per la valutazione delle capacità di ricoprire la posizione – per l'attribuzione dei Compensi per le responsabilità connesse alla posizione (7, 8 livello e Quadri).
3. Sistema di pesatura finalizzata all'attribuzione dei premi per l'attribuzione delle deleghe e sub deleghe in materia di sicurezza (7 e 8 livello e Quadri).

4. Regolamento per la determinazione dei Compensi per le funzioni tecniche.

In particolare nell'ambito del sistema premiante deve essere garantito che i diversi strumenti non attribuiscano premialità per le medesime finalità.

A tale fine ai dipendenti che fruiscano degli incentivi previsti dal vigente regolamento per la determinazione dei Compensi per le funzioni tecniche e che abbiano ricevuto a tale titolo, nell'anno precedente a quello relativo all'attribuzione del Premio di Risultato, un compenso superiore ai livelli medi di PDR come indicati nell'art. 3 del presente accordo, verrà assegnato un Premio di Risultato finale decurtato del 20% con riferimento al suddetto livello medio del PDR.

Le quote non erogate a seguito della suddetta riduzione verranno ridistribuite al personale appartenente ai livelli dal 3° al 6°.

Le Parti prendono atto che la piattaforma sindacale presentata per il rinnovo del CCNL prevede, al punto relativo agli Appalti, che nel prossimo contratto "andrà regolato quanto previsto dall'art. 45 del nuovo codice degli appalti a favore delle funzioni tecniche svolte dai dipendenti con responsabilità nell'ambito delle procedure".

Concordano, pertanto, che qualora il nuovo CCNL prevedesse una disciplina che andasse a regolamentare l'applicazione dell'art. 45 del D.Lgs 36/2023, la presente clausola cesserà di avere efficacia e le parti si ritroveranno per dare attuazione alla disciplina prevista dal Contratto Nazionale.

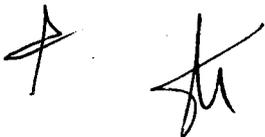
9) Agevolazioni fiscali e coinvolgimento dei lavoratori

Il Premio di Risultato annuale è un elemento fondamentale che, agendo su indici di miglioramento condivisi e verificabili, ricerca miglioramenti continui in termini di redditività dell'impresa, affidabilità dei servizi e performance degli operatori; il Premio di Risultato massimo ottenibile, da considerarsi complessivamente, si compone degli obiettivi alternativi tra di loro e funzionali, oltre alla determinazione dell'importo erogabile del Premio di Risultato stesso, alla verifica dell'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata.

Le Parti si danno atto che il P.d.R. spettante in funzione degli incrementi dei parametri definiti possiede i requisiti di cui all'art. 51 del D.Lgs 81/15, dell'art. 1 commi 182-189 L.208/15 e successivi provvedimenti.

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, commi 182 della Legge n. 208/2015, il presente accordo verrà depositato presso la Direzione territoriale del lavoro, ai sensi dell'articolo 14 del D.Lgs. n. 151/2015, entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione.

Per l'applicazione delle agevolazioni di cui al presente articolo si farà riferimento alla circolare dell'Agenzia delle entrate n. 28/F del 15/06/2016 ed alla Risoluzione della medesima Agenzia n. 78/E del 19/10/2018.



Il Premio di risultato si compone dei parametri ed obiettivi alternativi fra loro e funzionali alla verifica dell'incrementalità anche per uno solo di essi – condizione necessaria per l'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata - nonché alla determinazione dell'importo complessivo erogabile del premio di risultato stesso su base individuale.

L'importo massimo lordo raggiungibile su base individuale è quantificato in rapporto al budget determinato per ciascuna fascia di personale (3/6 livello; 7/8 livello; quadri) come specificato al punto 4 precedente.

Criteri di corresponsione individuale:

Il premio individuale verrà corrisposto ai dipendenti appartenenti alle 3 fasce (3/6 livello; 7/8 livello; quadri) con le modalità previste al punto 4 precedente.

Le parti si danno atto che l'importo del premio è omnicomprensivo di tutti gli effetti ai fini della determinazione della totalità degli istituti contrattuali o legali e non comporta pertanto alcun ulteriore ricalcolo o accantonamento riferito ad elementi retributivi diretti, indiretti o differiti.

10) Verifiche

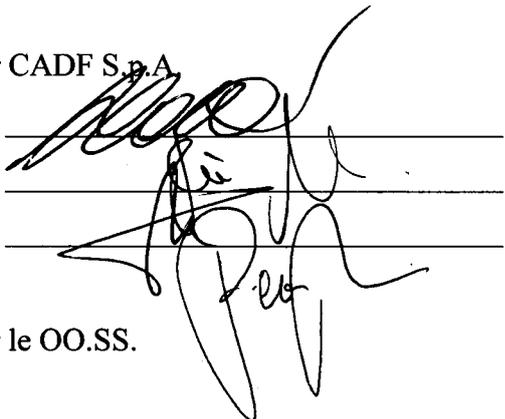
Le parti si danno atto che il presente accordo sarà fatto oggetto di verifiche congiunte entro il mese di ottobre di ciascun anno, relativamente al grado di raggiungimento degli obiettivi anche al fine di apportare eventuali modifiche che si rendessero necessarie ed opportune.

11) Rinvio

Le parti si impegnano sin da ora a ritrovarsi per dare vita a trattative che avranno ad oggetto le tematiche inerenti alle pari opportunità ed alle politiche di genere, oltre al work life balance ed alla genitorialità, in coerenza con quanto eventualmente disposto in merito a tali istituti dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro.

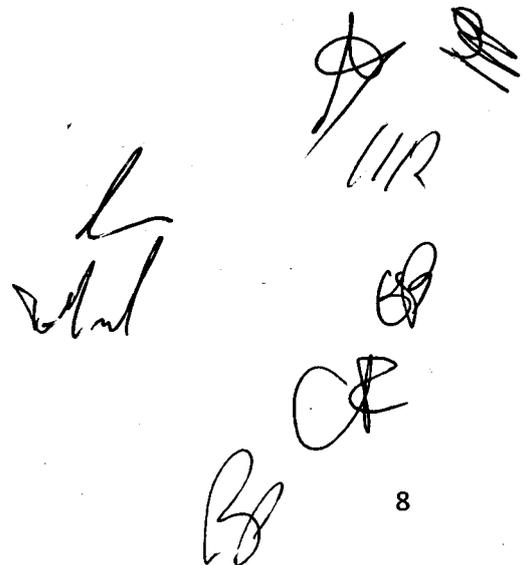
L'azienda presenterà alle organizzazioni sindacali una proposta di accordo relativo alle tematiche suindicate entro il mese di settembre del corrente anno 2025.

Per CADF S.p.A



A large, stylized handwritten signature in black ink, written over three horizontal lines. The signature is highly cursive and difficult to decipher.

Per le OO.SS.



A collection of handwritten signatures in black ink, arranged vertically on the right side of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or short names.

Filctem - CGIL

Uiltec - UIL

Femca - CISL




1112


Per le RSU

