

Prot.n. 6451/2022 del 23/12/2022

ACCORDO sul PREMIO DI RISULTATO per gli anni 2022-2024 CCNL Utilitalia dei servizi ambientali (ex Federambiente)

Tra

la Direzione aziendale di REA S.p.A., rappresentata dall'Amministratore Unico, Marco Giunti, dal Direttore Tecnico, Stefano Bianchi

e

le Rappresentanze sindacali territoriali dei lavoratori addetti ai servizi ambientali, rappresentate da

- per la FP CGIL, i Sigg. Emiliano Sartorio, Francesca Capaccioli, Stefano Clausi;
- per la FIT CISL, i Sigg. Uliano Bardini;
- per la UIL, i Sigg. Massimo Marino, Roberto Valori;
- per la FIADEL, i Sigg. Filippo Ferrari, Andrea Balzini, Lorian Lorenzini;

in data 23 dicembre 2022,

è stato raggiunto il seguente Accordo aziendale sul Premio di Risultato per il triennio 2022/2024, ai sensi dell'art. 2 del CCNL dei servizi ambientali Utilitalia (ex Federambiente)

Premesso che:

- nell'anno di riferimento vi è stato un rilevante efficientamento operativo determinato dalla qualità della raccolta differenziata raggiunta che avrà positive ricadute anche nei risultati industriali della società; tale efficientamento è il frutto anche di un costante impegno dei dipendenti tale da consentire di individuare una premialità per ciascuno di essi;
- l'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, produttività, competitività ed efficienza dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali e nel rispetto degli obblighi relativi agli standard di qualità determinati dai provvedimenti dell'Autorità di regolazione;
- il CCNL di riferimento prevede il Premio di Risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;
- sebbene in un contesto economico caratterizzato da elementi di forte incertezza che determinano un incremento dei costi difficilmente compensabili con l'aumento dei ricavi le Parti, confermando l'attenzione sull'efficienza del servizio e per favorire i migliori risultati aziendali, ritengono comunque necessario valorizzare ed incentivare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative ed in tal senso condividono l'opportunità di introdurre meccanismi volti al raggiungimento di tali obiettivi.

Rea S.p.A

con Unico Socio RetiAmbiente S.p.A.
Soggetta ad attività di Direzione e
Coordinamento di RetiAmbiente S.p.A.

Sede Legale e Amministrativa:

Loc. Le Morelline Due Rosignano Marittimo, 57016 (LI)
P.I. 01098200494 • Iscr. CCIAA 01098200494
Capitale Sociale € 2.520.900,00

Contatti:

T. 0586 76511 • F. 0586 765127
E-mail info@reasp.it • PEC reaspa@pec.it
www.reaspa.it



Ciò premesso, si conviene quanto segue:

1. Avanti diritto al Premio di Risultato

Hanno diritto al Premio di Risultato definito dal presente Accordo ai sensi dell'art. 2 del CCNL Utilitalia, così come rinnovato in data 18 maggio 2022, dei servizi ambientali (ex Federambiente), tutti i lavoratori di REA S.p.A. a tempo indeterminato e a tempo determinato, in modo proporzionale alla durata della prestazione ed in funzione della presenza in servizio nell'anno di riferimento.

Ai lavoratori con contratto di lavoro part time il Premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato.

I lavoratori, con contratto a tempo indeterminato, che sono stati in forza per un periodo inferiore all'anno, assunti da almeno 6 mesi o cessati nel corso dello stesso, percepiranno il Premio in ragione del periodo di effettivo servizio prestato in azienda nell'anno medesimo.

Ai lavoratori che non beneficiano del Premio di cui al presente Accordo verrà riconosciuta la quota di Premio (C.R.A. "Compenso Retributivo Aziendale") prevista dall'art. 2 del vigente CCNL così come rinnovato in data 18 maggio 2022 in proporzione al periodo lavorato.

2. Ammontare totale del Premio

L'importo massimo del Premio di Risultato stanziato per il periodo di validità dell'Accordo è fissato in funzione del Margine Operativo Lordo aziendale (MOL), prima del calcolo del premio stesso, nel seguente modo:

- se MOL minore o uguale ad € 1.000.000,00 l'importo complessivo derivante dai risultati raggiunti nell'anno economico di riferimento derivante dall'analisi economico-finanziaria della società sarà pari a complessive € 200.000,00 ritenendo tale importo comprensivo delle quote contrattuali previste dal CCNL Utilitalia vigente a titolo di ERAP se ed in quanto dovuta;
- se MOL maggiore di € 1.000.000,00 ed inferiore ad € 2.000.000,00 l'importo complessivo derivante dai risultati raggiunti nell'anno economico di riferimento derivante dall'analisi economico-finanziaria della società sarà pari a complessive € 225.000,00 ritenendo tale importo comprensivo delle quote contrattuali previste dal CCNL Utilitalia vigente a titolo di ERAP se ed in quanto dovuta;
- se MOL maggiore o uguale ad € 2.000.000,00 l'importo complessivo derivante dai risultati raggiunti nell'anno economico di riferimento derivante dall'analisi economico-finanziaria della società sarà pari a complessive € 250.000,00 ritenendo tale importo comprensivo delle quote contrattuali previste dal CCNL Utilitalia vigente a titolo di ERAP se ed in quanto dovuta;

I montanti sopraindividuiati saranno ripartiti con le seguenti quote percentuali: 80% personale diretto e 20% personale indiretto. Il calcolo percentuale è parametrato sulla base delle ore di lavoro prestate dalla forza organica alla firma del presente accordo.

3. Indicatori di ripartizione del Premio

Si condivide l'impegno ad attivare un sistema retributivo incentivante, collegato al raggiungimento di obiettivi trasparenti, semplici da definire ed oggettivamente misurabili.

Gli obiettivi sono legati alla redditività dell'Azienda e ad altri indici di produttività e/o di miglioramento, con il seguente riparto delle quote di Premio:

Indicatori quote premio per personale diretto	
Indicatore	Quota Premio
a) Redditività aziendale EBITDA	30%
b) Assenteismo: % riduzione assenze	20%
c) Sicurezza (infortuni sul lavoro)	15%
d) Riduzione danni agli automezzi – <i>con responsabilità del conducente</i>	20%
e) Raccolta differenziata sui Comuni	5%
f) Disservizi	10%

Indicatori quote premio per personale indiretto	
Indicatore	Quota Premio
a) Redditività aziendale EBITDA	50%
b) Assenteismo: % riduzione assenze	10%
c) Sicurezza (infortuni sul lavoro)	10%
d) Riduzione danni agli automezzi – <i>con responsabilità del conducente</i>	0%
e) Raccolta differenziata sui Comuni	15%
f) Disservizi	15%

a. Redditività

Si conviene di individuare nel MOL gestionale (EBITDA), prima del calcolo del premio, l'indicatore che misura la redditività aziendale. Esso corrisponde alla differenza tra ricavi e costi operativi, esclusi gli ammortamenti e accantonamenti, del dato a consuntivo di fine anno, rispetto a quello stabilito dal budget e successive revisioni, approvato dagli organi societari competenti.

L'erogazione della quota Premio (così come differenziata tra personale diretto ed indiretto) avverrà con le seguenti modalità:

Raggiungimento obiettivi (% su budget)	Quota Premio
Maggiore o uguale a 92%	100%
Dal 80% al 91,9%	90%
Dal 75% al 79,9%	60%
Dal 65% al 75%	50%
Minore del 65%	0%

Nell'ipotesi in cui il grado di raggiungimento dell'obiettivo sia collocato negli intervalli dei dati riportati nella tabella di cui sopra, la quota Premio verrà determinata in proporzione al risultato ottenuto (a mezzo di interpolazione lineare).

b. Riduzione Assenteismo

Se il tasso medio annuo di assenza per malattia non sul lavoro sarà uguale o superiore al 4,7% si applicherà quanto previsto dal CCNL ai sensi dell'art. 42 lettera G).

In caso contrario si procederà all'attribuzione della quota del Premio (così come differenziata tra personale diretto ed indiretto) complessivo con le modalità evidenziate nella tabella sotto riportata.

Il criterio di attribuzione della quota Premio si calcola rapportando le ore di assenza annue per malattia degli addetti con contratto CCNL Utilitalia dei servizi ambientali (ex Federambiente), al numero totale di ore lavorabili (ore lavorabili meno le ferie godute e permessi retribuiti ROL ai sensi dell'art. 17 "orario di lavoro" del CCNL).

La quota complessiva erogabile agli aventi diritto verrà rapportata alla percentuale di assenza secondo quanto indicato nella tabella seguente:

Raggiungimento obiettivi (% assenze annue)	Quota Premio	
Minore di 4,6%	100%	
4,61-4,65%	95%	
4,66-4,99%	90%	
=5%	50%	
Maggiore al 5% (*)	0%	(*) si applicherà quanto previsto all'art. 42 lettera G) del CCNL Utilitalia

Nel caso in cui l'indice di assenza per malattia superi il 4,7% trova applicazione quanto previsto dalla normativa contrattuale CCNL Utilitalia art. 42 lettera G.

c. Sicurezza - Indici degli infortuni sul lavoro

Obiettivo di REA S.p.A. è quello di minimizzare e gestire i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, al fine di cercare di ottemperare puntualmente alle disposizioni di legge e, nel contempo, di tutelare la salute e la sicurezza dei propri lavoratori.

Si procederà al pagamento della quota del Premio complessivo (così come differenziata tra personale diretto ed indiretto) solo se l'indice di gravità (I_g), relativo agli infortuni aziendali del comparto CCNL Utilitalia dei servizi ambientali (ex Federambiente), accaduti nell'anno di competenza del Premio, sarà inferiore al valore di 1,4.

La quota di Premio, eventualmente spettante, verrà determinata sulla base del valore dell'indice di gravità (I_g) degli infortuni aziendali, rilevato nello stesso anno.

L'indice di cui sopra verrà determinato:

➤ in conformità alla norma UNI 7249 del 2007 o con le formule seguenti:

$I_g = (\text{numero giorni inabilità "netto"} / \text{numero ore lavorate annue addetti}) * 1000$ o per competenza (significa che un infortunio accaduto il 30/12 che genera 20 gg di prognosi, anche se tali giorni ricadono nell'anno di calcolo successivo, concorrono alla formazione degli indici per l'anno nel quale è accaduto l'infortunio).

Non vanno contabilizzati:

- gli infortuni non riconosciuti dall'INAIL;
- gli infortuni sotto i 3 gg di prognosi;
- gli infortuni in itinere o comunque nel tragitto casa-lavoro.

Il numero di infortuni "netto" ed il numero di giorni inabilità "netto" fa riferimento solamente agli infortuni sul lavoro accaduti nell'anno di cui trattasi al personale con contratto CCNL Utilitalia dei servizi ambientali (ex Federambiente).

La quota di Premio di cui al presente punto (così come differenziata tra personale diretto ed indiretto) verrà assegnata sulla base del valore dell'INDICE DI GRAVITA' (I_g), come da tabella indicata di seguito:

Indice di gravità infortuni	Quota Premio
Anno	
Minore uguale di 1,20	100%
1,20-1,25	80%

1,26-1,30	70%
1,31-1,35	50%
1,36-1,40	30%
Maggiore di 1,40	0%

d. **riduzione danni ed incidenti degli automezzi**

Si procederà all'attribuzione di una quota di Premio (così come differenziata tra personale diretto ed indiretto), sulla base del valore economico degli incidenti e dei danneggiamenti al mezzo, con responsabilità del conducente aventi diritto all'erogazione del presente premio e dei relativi costi di riparazione dei mezzi incidentati.

Parametri da monitorare:

- numero mezzi GCSA (proprietà + noleggio + leasing) estratto trimestralmente;
- Valore economico danno e/o incidente medio per singolo mezzo calcolato trimestralmente.

L'incidente è un evento con controparte; il danno è un evento senza controparte.

L'obiettivo individuato sarà la riduzione del Valore economico medio di danno o incidente per singolo mezzo secondo quanto previsto in tabella:

Riduzione in % del Valore economico medio di danni ed incidenti per singolo mezzo dell'anno precedente	Quota Premio
Superiore o uguale al 20%	100%
15% - 19,9%	90%
10% - 14,9%	80%
5% - 9,9%	50%
Minore di 4,9%	0%

e. **Raccolta differenziata**

Nel contesto della gestione dei rifiuti, REA gestisce i rifiuti urbani prodotti nei Comuni che, attraverso il Socio Unico Reti Ambiente, le hanno affidato questo servizio. Il grado di copertura del servizio è calcolato come percentuale di abitanti serviti sugli abitanti residenti. La percentuale di raccolta differenziata rappresenta uno dei principali indicatori sull'andamento della raccolta dei rifiuti. È data dalla raccolta differenziata in rapporto al totale del rifiuto prodotto nei Comuni serviti.

Obiettivo è mantenere i buoni livelli di raccolta e attuare interventi di miglioramento affinché la percentuale di raccolta differenziata sia in costante aumento.

Il dato si evincerà calcolando la percentuale di raccolta differenziata realizzata nei Comuni dotati di sistema di raccolta integrato REA, utilizzando quale fonte di calcolo la contabilità ambientale di REA.

% Raccolta differenziata	Quota Premio
=>75%	100%
70% - 74,9%	95%
68% - 69,9%	50%
< 68%	0%

Il dato sarà calcolato sui Comuni con servizi domiciliari e di prossimità e per l'intero anno o dal mese di avvio del servizio per l'intero Comune. Sono esclusi dal calcolo i Comuni serviti con raccolta stradale mono-operatore.

Sono escluse dal calcolo i risultati delle raccolte che siano frutto di anomalie del servizio di raccolta.

f. Disservizi

Obiettivo per REA è quello di diminuire i disservizi attraverso il monitoraggio della proporzione di tonnellate raccolte per rifiuto rispetto ai disservizi segnalati.

Per disservizi s'intendono le segnalazioni rilevate dagli utenti di REA che reclamano una presunta mancanza di REA nella raccolta.

I disservizi vengono classificati nelle seguenti casistiche da parte dell'operatore che gestisce il disservizio segnalato dal call-center o mediante segreteria di REA:

- ✓ Mancato ritiro rifiuto;
- ✓ Mancato spazzamento;
- ✓ Mancato svuotamento cestini;
- ✓ Mancato svuotamento contenitore;
- ✓ Reclami scritti.

I disservizi saranno quelli imputabili e verificabili da REA. I disservizi sono gli eventi evitabili con la normale diligenza.

Tonnellate/disservizi	Quota Premio
Maggiore di 20	100%
18-19	95%
16-17	90%
14-15	85%
12-13	70%
Minore di 12	50%

Il dato sarà calcolato sui comuni con servizi domiciliari e di prossimità e per l'intero anno o dal mese di avvio del servizio e per l'intero comune.

4. Erogazione individuale del Premio

Il Premio per il solo anno 2022 viene erogato applicando esclusivamente il coefficiente relativo alla presenza di ogni singolo lavoratore indifferentemente dalla mansione dallo stesso ricoperta.

L'azienda per gli anni 2023 e 2024 determinerà la quantificazione del premio e la distribuzione dello stesso con il rispetto dei criteri/indici sopraevidenziati oltre a quelli che saranno eventualmente individuati e messi a punto in incontri sindacali da tenersi inderogabilmente entro il mese di febbraio 2023 inerenti alla valorizzazione delle varie mansioni all'interno delle aree aziendali e la partecipazione di ogni singolo lavoratore.

Ai fini dell'erogazione individuale del premio si applicheranno i criteri e coefficienti di seguito:

1. presenza minore o uguale al 25% = si riconoscerà esclusivamente il CRA come definito dal CCNL Utilitalia;
2. presenza maggiore del 25% e minore o uguale al 50% = 25% del premio individuale;
3. presenza maggiore del 50% e minore o uguale al 75% = 45% del premio individuale;
4. presenza maggiore del 75% e minore o uguale al 85% = 70% del premio individuale;
5. presenza maggiore del 85% e minore o uguale al 90% = 90% del premio individuale;
6. presenza maggiore del 90% e minore o uguale al 95% = 95% del premio individuale;
7. presenza superiore al 95% = 100% del premio individuale.

Vengono considerate presenza i permessi sindacali, donazione sangue, i congedi per maternità anticipata e/o obbligatoria, permessi L. 104, banca ore e pertanto compresi nel calcolo per l'erogazione del Premio individuale. Ogni altra assenza non darà diritto al riconoscimento per l'erogazione individuale del premio in quanto già fatta oggetto di retribuzione ordinaria intendendo il presente accordo premiare la partecipazione.

Il primo infortunio viene considerato quale presenza mentre dal secondo infortunio viene contabilizzato quale presenza al 50%.

Per quanto riguarda il personale operativo, sarà applicata una franchigia per i primi dieci giorni complessivi di assenza, anche non consecutivi, saranno considerati quale franchigia e si procederà alla riparametrazione del premio a decorrere dal 11° giorno compreso. Conseguentemente saranno quindi considerati quale presenza in servizio.

Per quanto riguarda il personale amministrativo, sarà applicata una franchigia per i primi quattro giorni complessivi di assenza, anche non consecutivi, saranno considerati quale franchigia e si procederà alla riparametrazione del premio a decorrere dal 5° giorno compreso. Conseguentemente saranno quindi considerati quale presenza in servizio.

5. Tempi di erogazione

Il Premio di risultato verrà erogato agli aventi diritto in una unica tranche, unitamente alla seconda retribuzione utile dopo l'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi sociali competenti.

Le Parti convengono altresì che gli importi del Premio non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale e non concorrono a determinare il TFR (Trattamento di fine rapporto).

La quantificazione del Premio e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione saranno comunicati, di norma, entro tre mesi dal consuntivo annuale o, dalla Direzione aziendale ai dipendenti e presentati alle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo, in forma scritta o in apposito incontro se richiesto.

Le Parti si danno atto che le caratteristiche del Premio definite nel presente Accordo sono conformi alle previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali e contributive.

Le Parti, con riferimento al Premio di Risultato ritengono necessario prevedere specifici momenti di verifica con il fine di monitorare, con cadenza semestrale, l'andamento degli indicatori di redditività.

Parte del premio incentivante di cui al punto precedente del presente accordo potrà essere erogato fino alla quota massima del 100% a scelta del lavoratore (entro il mese di marzo di ogni anno di validità dell'accordo) in Buoni carburante, buoni spesa, ticket restaurant al fine di cogliere i benefici normativi, fiscali della detassazione/decontribuzione nei limiti di legge. Nel caso in cui il Dipendente non fornisca indicazioni sarà erogato in busta paga con le modalità standard.

6. Durata Accordo, validità e impegni

Il presente Accordo nella sua interezza avrà durata per gli anni 2022-2024, con possibilità di revisione dello stesso per l'annualità 2024; l'accordo decadrà automaticamente dopo il 31/12/2024. Prima di tale data, le Parti si impegnano a definire un nuovo Accordo valido per gli anni successivi.

Il presente Accordo triennale sostituisce qualsiasi precedente Accordo sottoscritto per l'applicazione del Premio di Risultato nell'anno 2022, ai sensi dell'art. 2 del CCNL Utilitalia dei servizi ambientali (ex Federambiente).

7. Clausola di salvaguardia

In caso di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro e dell'erogazione dei servizi l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari per riportare in equilibrio il presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Rosignano Marittimo, 23 dicembre 2022.

Per REA S.p.A.

Per le OO.SS.

Firmato

Firmato