

PREMIO DI RISULTATO PER L'ANNO 2025

Il giorno 15/05/2025, presso la sede legale della società REA S.p.A. in Rosignano Marittimo (LI), via dell'energia n. 22, si sono incontrati:

la società **REA S.p.A.** con sede in Rosignano Marittimo (LI), via dell'energia n. 22, codice fiscale e partita iva 01098200494, nelle persone dell'Amministratore Unico, Marco Giunti e del Direttore Tecnico, Stefano Bianchi, di seguito richiamata anche come la “Società” o “Azienda”

da una parte

e

la **R.S.U.** nelle persone dei Signori Bindi Giacomo, Capaccioli Francesca, Clausi Stefano, Gambino Pietro, Bonsignori Alessandro, Lorenzini Lorian, Sorrentino Luca, Lascialfari Fabrizio e Valori Roberto

di seguito tutti, congiuntamente, richiamati anche come il “Sindacato”

dall'altra parte

premesse che

- a) negli anni di riferimento, di cui al precedente accordo 2022-2024, 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;
- b) l'art. 2, lettera C), comma 2, del CCNL per i dipendenti dei servizi ambientali (Utilitalia) – di seguito richiamato, per brevità, come “CCNL” - prevede il premio di risultato –quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa;
- c) 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;

tutto ciò premesso si stipula il seguente accordo

Art. 1 – Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale, nonché inscindibile, del presente accordo;

Art. 2 - Aveni diritto al premio

Hanno diritto al Premio di Risultato (di seguito, per brevità, “PDR”) definito dal presente accordo tutti i lavoratori di REA S.p.A. a tempo indeterminato e a tempo determinato, assunti direttamente dalla

società, nonché i lavoratori utilizzati tramite contratto di somministrazione, in modo proporzionale alla durata del rapporto di lavoro della prestazione ed in funzione della presenza in servizio nell'anno di riferimento del premio.

Art. 3 - Ammontare del premio

Il premio massimo a dipendente impiegato a tempo pieno per l'intero anno di riferimento del premio ammonta a euro 900,00 lordi e potrà essere elargito anche totalmente tramite buoni welfare secondo quanto previsto al successivo art. 7.

Ai lavoratori con contratto di lavoro part-time il presente premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro contrattuale rispetto a quello definito per il full-time.

Ai lavoratori che nell'anno di riferimento del premio hanno avuto un rapporto di durata inferiore a 365 giorni (lavoratori assunti o cessati nell'anno, lavoratori impiegati con contratto a termine, stagionali, ecc.), verrà riconosciuto un premio proporzionalmente ridotto secondo la seguente formula: giorni di durata del contratto di lavoro/365 x 100.

Qualora l'85% dei lavoratori registrasse una presenza uguale o superiore al 90%, secondo i criteri di calcolo indicati all'art.4 del presente accordo, l'incentivo massimo a persona impiegata a tempo pieno per tutto l'anno ammonterà ad euro 1.100,00 lordi e potrà essere elargito anche totalmente tramite buoni welfare.

Art. 4 - Indicatori di ripartizione del Premio

Le parti condividono l'impegno ad attivare un sistema retributivo incentivante, collegato al raggiungimento dei seguenti obiettivi con l'intesa che nel caso in cui i sottoscritti obiettivi non fossero raggiunti, nel loro insieme e contemporaneamente, in nessuno dei tre indicatori di cui infra (disservizi, riduzione danni agli automezzi, raccolta differenziata sui Comuni), e quindi non maturasse nessun premio in favore di alcun lavoratore dipendente, l'Azienda si impegna a riconoscere a favore di tutti i lavoratori il premio di risultato previsto e disciplinato dalla contrattazione collettiva Art. 2 lett. C):

Indicatore quote premio per personale diretto	Quota Premio
a) Disservizi	30%
b) Riduzione danni agli automezzi	30%
c) Raccolta differenziata sui Comuni	40%

a. Disservizi (quota del 30% del Premio complessivo)

Obiettivo di REA S.p.A. è quello di minimizzare i disservizi attraverso il monitoraggio della proporzione di tonnellate per rifiuto per disservizi segnalati.

Per disservizi si intendono le segnalazioni rilevate dagli utenti che reclamano una presunta mancanza da parte di REA nella raccolta.

I disservizi vengono classificati nelle presenti casistiche:

Mancato ritiro;

Mancato svuotamento contenitore;

Reclami scritti su appositi moduli.

I disservizi considerati ai fini del presente accordo, si intendono quelli verificati dalle strutture territoriali di REA e sono rappresentati dagli eventi evitabili con la normale diligenza.

Nell'anno 2024 l'indice di tonnellate raccolte su disservizi segnalati è stato pari a 23,6

La quota di PdR di cui al presente punto (30% del totale) verrà assegnata sulla base del miglioramento dell'indice riscontrato nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente (intesi come periodi dal 1° gennaio al 31 dicembre) secondo quanto indicato nella seguente tabella:

Tonnellate su disservizi	Quota Premio
Aumento superiore a 8,00 rispetto all'anno precedente	100%
Aumento tra 6,01 ed il 8,00 rispetto all'anno precedente	85%
Aumento tra 3,01 ed il 6,00 rispetto all'anno precedente	75%
Aumento tra 0,01 ed il 3,00 rispetto all'anno precedente	65%

Nel caso in cui il parametro non risultasse migliorato rispetto all'anno precedente la quota del premio relativa al presente indicatore non sarà erogata.

b) riduzione danni ed incidenti degli automezzi (quota del 30% del Premio complessivo):

Si procederà all'attribuzione del 30% premio, solo in caso di riduzione dei costi relativi alla riparazione dei mezzi per incidenti e danneggiamenti con responsabilità del conducente, sia dipendente diretto che somministrato, nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre dell'anno di riferimento del premio rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente,

Nell'anno 2024 tali costi hanno ammontato ad euro 119.325,00 pertanto tale valore sarà preso a riferimento per il suddetto premio.

L'obiettivo individuato è la riduzione, rispetto all'anno precedente all'anno di riferimento del premio (intesi come periodi dal 1° gennaio al 31 dicembre), dei costi relativi alla riparazione dei mezzi per incidenti e danneggiamenti con responsabilità del conducente secondo i criteri indicati nella seguente tabella:

Riduzione in % del Valore economico di danni ed incidenti agli automezzi rispetto all'anno precedente	Quota Premio
Superiore o uguale al 15,01% rispetto all'anno precedente	100%
Tra il 10,01% ed il 15,00% rispetto all'anno precedente	95%
Tra il 5,00% ed il 10,00% rispetto all'anno precedente	90%

Nel caso in cui il parametro del valore dei danni come sopra identificato non fosse migliorativo rispetto ai valori previsti nella tabella di cui sopra, la quota del premio relativa al presente indicatore non sarà erogata.

C) Raccolta differenziata (quota del 40% del Premio complessivo)

Nel contesto della gestione dei rifiuti, REA gestisce i rifiuti urbani prodotti nei Comuni che, attraverso il Socio Unico RetiAmbiente, le hanno affidato questo servizio. Il grado di copertura del servizio è calcolato come percentuale di abitanti serviti sugli abitanti residenti. Il dato della raccolta differenziata (di seguito, per brevità, “RD”) è quantificato come percentuale della medesima rispetto al totale del rifiuto prodotto nei Comuni serviti.

Il mantenimento di buoni livelli di raccolta e l’attuazione di interventi di miglioramento del servizio affinché venga incrementata la percentuale di RD costituiscono un obiettivo prioritario per l’azienda.

Ai fini del calcolo del presente parametro la percentuale di RD realizzata nei Comuni serviti da REA, viene calcolata utilizzando i dati presenti nella contabilità ambientale di REA.

Nell’anno 2024 la percentuale di RD è stata del 66,16%.

Si procederà all’attribuzione del 40% premio solo in caso di miglioramento della percentuale di RD calcolata su tutti i comuni serviti da Rea nell’anno di riferimento del premio rispetto all’anno precedente (intesi come periodi dal 1° gennaio al 31 dicembre) secondo la seguente tabella:

Aumento percentuale di incremento della RD	Quota Premio
Incremento maggiore di 3,01 punti percentuali rispetto all’anno precedente	100%
Incremento tra 2,01 e 3,00 punti percentuali rispetto all’anno precedente	95%
Incremento tra 1,00 e 2,00 punti percentuali rispetto all’anno precedente	90%

Nel caso in cui il parametro della RD come sopra identificato non fosse migliorativo rispetto ai valori previsti nella tabella di cui sopra, la quota del premio relativa al presente indicato non sarà erogata.

Art. 5 - Erogazione individuale del presente incentivo

Il premio, definito all’art. 3 del presente accordo, sarà erogato ad ogni singolo avente diritto sulla base della effettiva presenza in servizio nell’esercizio di riferimento, applicando i criteri e coefficienti individuali determinati utilizzando i seguenti elementi:

1. Presenza minore o uguale al 25% = nessun premio;
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% = 80% del premio individuale;
6. Presenza maggiore del 90% e minore o uguale al 95% = 90% del premio individuale;
7. Presenza superiore al 95% = 100% del premio individuale.

Ai fini della contabilizzazione dei giorni di presenza vengono considerate a tutti gli effetti come presenza in servizio: le ferie, i permessi sindacali, i permessi RLS, donazione sangue, i congedi per maternità anticipata e/o obbligatoria, la paternità obbligatoria, permessi L. 104/1992, la banca ore, le

assenze per infortunio sul lavoro e pertanto compresi nel calcolo per l'erogazione del premio individuale. Ogni altra assenza non darà diritto al riconoscimento per l'erogazione individuale del PdR.

Art. 6 - Tempi di erogazione

Il presente premio verrà erogato agli aventi diritto in una unica tranches, unitamente alla seconda busta paga utile dopo l'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi sociali competenti.

Le Parti convengono altresì che gli importi del presente incentivo non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale diretto o indiretto e non concorrono alla determinazione del TFR (Trattamento di fine rapporto).

Art. 7 – Assoggettamento del PdR a tassazione sostitutiva

Ai dipendenti che nell'anno precedente a quello di erogazione del presente premio hanno conseguito un reddito di lavoro dipendente non superiore a euro 80.000 viene riconosciuta la possibilità di convertire, il presente premio, in tutto o in parte, e comunque entro un limite massimo di euro 3.000, in beni e servizi di *welfare aziendale* previsti dall'art. 51 comma 3, Dpr n. 917/1986 (TUIR), ai sensi dell'art. 1, comma 184, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e successive modificazioni e integrazioni, del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, e alle condizioni previste dalle circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e 5/E del 29 marzo 2018, fatti salvi ulteriori atti normativi e/o di prassi intervenuti, o che interverranno, tempo per tempo.

Ai fini dell'applicabilità della tassazione agevolata di cui alla L. n. 208/2015, nella misura prevista dall'art. 1, comma 63, della L. n. 197/2022, e secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 2, del D.M. 26 marzo 2016, le parti individuano quale congruo periodo per la verifica del raggiungimento degli obiettivi incrementali l'anno solare precedente rispetto a quello oggetto del presente premio.

Le Parti si danno atto che le caratteristiche del presente premio definite nel presente accordo sono conformi alle attuali previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali purché vi sia un effettivo incremento degli obiettivi previsti.

Viene infine garantita a tutti lavoratori, a loro insindacabile decisione individuale, la possibilità di convertire, anche parzialmente, il valore del PdR in welfare costituito da buoni spesa di cui all'art. 51, commi 3 e 3-bis, del Dpr n. 917/1986 (TUIR).

Il dipendente che si voglia avvalere della facoltà di conversione in welfare del presente premio dovrà darne comunicazione scritta all'Azienda a mezzo email all'indirizzo personale@reaspa.it entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 8 - Durata Accordo, validità e impegni

Il presente accordo, nella sua interezza, per l'anno 2025.

Il presente accordo sostituisce qualsiasi pattuizione analoga precedente relativa all'erogazione del Premio di Risultato, ai sensi dell'art. 2 del CCNL.

Con la sottoscrizione del presente accordo si intendono totalmente assorbite, per la durata di validità dell'accordo, eventuali future indennità di natura retributiva premiale.

Art.9 – Monitoraggio

L'azienda si impegna, ai fini di consentire il monitoraggio dei dati facenti parte del premio, a mettere a disposizione dell'RSU gli stessi con cadenza bimestrale a decorrere dal 30 maggio

Art. 10 – Clausola di salvaguardia

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

Letto, confermato e sottoscritto.