



ACCORDO PER IL PREMIO DI RISULTATO

(di seguito ACCORDO)

TRA

Retiambiente S.p.A. (di seguito Azienda) rappresentata dal Direttore Generale Dott. Urbano Dini assistito dalla Dott.ssa Giulia Beltrani

E

RSU

- FP CGIL Fabiano Benatti
- OUILTRASPORTI Federica Tommasi

OO. SS. Territoriali

- FP CGIL Mirko Donati
- UILTRASPORTI Antonio Andreozzi

(Di seguito, congiuntamente OO.SS.)

PREMESSO CHE:

- Le Parti intendono incentivare e valorizzare il contributo dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi, con l'obiettivo di migliorare la performance complessiva e la qualità dei servizi aziendali;
- Il presente Accordo è finalizzato a definire criteri e modalità trasparenti per l'erogazione del Premio di Risultato, in coerenza con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore Igiene Ambientale – Utilitalia.
- Le regole a base della contrattazione aziendale correlata alla produttività sono determinate dal CCNL UTILITALIA SERVIZI AMBIENTALI 18 MAGGIO 2022 articolo 2 punto C, allegato 1
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Utilitalia vigente, art.2 (*ex allegato 4 linee guida per la contrattazione del premio di risultato per le imprese che applicano il Ccnl Utilitalia 10 luglio 2016*), con le quali si pone come finalità del PdR (premio di risultato) quella di perseguire l'obiettivo di collegare incentivi economici a incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa, individuando finalità, contenuti, materie e istituti della contrattazione.

Le linee guida del CCNL individuano il PdR, come elemento variabile della retribuzione, collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e incremento produttività, qualità e competitività, deve essere direttamente correlato a:

- a. presenza di indicatori certi (che rilevino l'andamento economico e i risultati aziendali);
- b. incentivazione di produttività/qualità/competitività.

Articolo 1 – Oggetto

Il presente Accordo disciplina le modalità di erogazione del Premio di Risultato e i relativi conteggi sono articolati per i dipendenti appartenenti a:

- A1. Amministrazione e Finanza
- A2. Gare e Approvvigionamenti
- A3. Compliance, Ambiente, Qualità e Sicurezza
- A4. Anticorruzione, Trasparenza, Privacy
- A5. Controllo di Gestione e MTR
- A6. Area Regulatoria e Contratto di Servizio con ATO
- A7. Amministrazione del Personale
- A8. Segreteria e Protocollo
- A9. Customer Care – TARI Numero Verde
- A10. Gestione Autorizzazioni
- A11. Supply, Environment & Energy
- A12. Sviluppo, Progettazione e Innovazione
- A13. Segreteria Organi, Affari Societari e Controllo Analogico
- A14. Comunicazione e Relazioni Istituzionali
- A15. Affari Legali
- A16. Innovazione Tecnologica e ICT
- A17. Funzione di Conformità per la prevenzione della corruzione

Articolo 2 – Destinatari

Il Premio di Risultato è destinato a tutti i dipendenti di Retiambiente S.p.A.

L'accesso al premio è indipendente dall'anzianità di servizio ed è strettamente legato al grado di conseguimento degli obiettivi definiti al punto 4.4 del presente Accordo.

Articolo 3 – Obiettivi

Gli obiettivi di performance per i dipendenti sono:

- misurabili attraverso specifici KPI (Key Performance Indicators) distinti tra i dipendenti Responsabili e dipendenti non responsabili;
- coerenti con gli indirizzi strategici e operativi dell'Azienda;
- differenziati per area, in base alla rilevanza strategica e al contributo alla performance complessiva.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi sarà espressa in punteggi standardizzati, su una scala massima di 70 punti, secondo i criteri definiti all'art 4.4 del presente Accordo.

Articolo 4 – Determinazione del Premio

4.1 Quadro generale della procedura

1) L'importo del Pdr base di partenza subisce un aumento o una diminuzione per l'intervento di due parametri:

- a. il primo riguardo la Redditività generale dell'Azienda

b. il secondo riguardo la produttività generale dell'Azienda (in parte attraverso una definizione del margine di contribuzione e in parte sulla presenza in servizio)

2) Dopo le valutazioni di cui al precedente punto 1), si ottiene l'importo totale del Premio di riferimento.

3) In considerazione del ruolo di coordinamento e delle responsabilità organizzative loro affidate, si conviene di riconoscere ai dipendenti Responsabili d'Area un premio di risultato maggiorato rispetto a quello riconosciuto ai dipendenti non responsabili.

4) Le modalità con cui viene individuato il valore dell'ora lavorata dai dipendenti non responsabili e quella lavorata dai responsabili, sono descritte nel successivo paragrafo 4.3.

5) Si individuano delle casistiche in cui il Premio non viene riconosciuto o viene ridotto.

6) Il premio di produzione sarà riconosciuto esclusivamente nel caso in cui, al termine dell'esercizio, il bilancio risulti chiuso in modo positivo e capiente.

7) L'importo complessivo destinato alla distribuzione è determinato secondo i parametri di calcolo indicati nel presente accordo e rappresenta il limite massimo erogabile. Qualora, in sede di consuntivo, le risorse effettivamente disponibili risultassero inferiori a tale importo, il premio verrà comunque riconosciuto, ma rideterminato proporzionalmente in base alle disponibilità effettive, senza in alcun caso eccedere l'ammontare concretamente disponibile.

8) Le parti concordano altresì che il presente accordo assorbe e fa proprio quanto previsto nel Verbale di Accordo di Settore del 18 maggio 2022, punto 1) PARTE ECONOMICA, lettera d. Elemento retributivo aggiuntivo di produttività ERAP e del CRA.

PREMESSO QUANTO SOPRA IL PREMIO VERRÀ RIPARAMETRATO SULLA BASE DEI SEGUENTI INDICATORI ANNUALI

4.2 Il modello incentivante

L'importo da destinare a Premio di Risultato per il primo anno di riferimento viene individuato nel valore totale distribuito nell'esercizio precedente a quello di riferimento rapportato al numero effettivo di dipendenti in forza con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato per almeno sei mesi alla data di sottoscrizione del presente accordo.

A partire dall'esercizio 2025, l'importo PdR può essere oggetto, in base all'andamento a consuntivo di determinati dati contabili del bilancio aziendale e di rilevamenti extracontabili, di variazioni in aumento o in diminuzione. Tali variazioni saranno determinate dall'andamento di due macro-indicatori economico aziendali: 1) Redditività, 2) Produttività. Al fine di evitare di avere un impatto diretto e troppo pesante di ognuno di essi sul valore del PdR, si definisce di ripartire quest'ultimo secondo le seguenti percentuali:

1) REDDITIVITA' 30%

2) PRODUTTIVITA' 70%

i singoli importi ottenuti dopo questa partizione, saranno soggetti a variazioni in aumento e/o in diminuzione, secondo l'andamento di alcuni indicatori. Tali oscillazioni saranno comunque contenute all'interno di un intervallo che va da -20% a +20%. Le modalità di calcolo dei due punti

sopra individuati e del conseguente premio di risultato finale, saranno effettuate secondo la seguente procedura:

1) REDDITIVITA'

La redditività viene individuata come scostamento percentuale del Margine Operativo Lordo (M.O.L.) dell'esercizio di riferimento, rispetto alla media del M.O.L. degli ultimi due esercizi precedenti. Si precisa che il M.O.L. si identifica con la voce di bilancio del Conto Economico "Differenza tra valore e costi della produzione", ottenuta come differenza tra: A) Valore della produzione e B) Costi della produzione. Viene quindi individuata una scala degli obiettivi secondo il raggiungimento di quest'ultimi:

Obiettivi	Variazioni del M.O.L. dell'esercizio corrente rispetto alla media dei due precedenti	Variazione del PdR destinato alla Redditività
a. Obiettivo raggiunto	> 10%	+ 20%
b. Obiettivo parzialmente raggiunto	> 5% ≤ 10%	+ 10% + 15%
c. Obiettivo non raggiunto ma andamento stabile	> -5% ≤ +5%	= 5%
d. Obiettivo non raggiunto	≤ -5%	- 20%

2) PRODUTTIVITA'

La produttività viene individuata attraverso due indicatori:

2a) andamento del margine di contribuzione per addetto rispetto alla media dello stesso rapporto degli ultimi due esercizi precedenti a quello di riferimento. Il peso ponderale dato a questo indicatore è pari al 30% del PdR inizialmente individuato. Per margine di contribuzione si intende il risultato ottenuto dal rapporto tra la differenza tra A) Valore della produzione e la sommatoria di B6) materie prime, sussidiarie, di consumo e merci, B7) spese per servizi, B8) spese per il godimento di beni di terzi, B9) spese per il personale e il numero medio degli addetti a tempo indeterminato e a tempo determinato per almeno sei mesi. Il numero medio degli addetti sarà conteggiato come sommatoria tra tutti i dipendenti, inquadrati in qualunque livello, assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato; per quest'ultima categoria, il periodo medio sarà conteggiato dividendo il prodotto tra numero dipendenti e il numero dei mesi lavorati, per 12. Il mese si considera lavorato quando sono lavorate almeno la metà più uno delle giornate lavorative richieste. Viene quindi individuata una scala degli obiettivi per l'indicatore 2a):

Obiettivi	Variazioni del Margine di contribuzione per addetto rispetto alla media dei due esercizi precedenti	Variazione del PR destinato alla Produttività 2a)
a. Obiettivo raggiunto	> 10%	+ 20%
b. Obiettivo parzialmente raggiunto	> 3% ≤ 10%	+ 10%
c. Obiettivo non raggiunto ma andamento stabile	> -3% ≤ +3%	=
d. Obiettivo non raggiunto ma andamento non fortemente negativo	> -10% ≤ -3%	- 10%
e. Obiettivo non raggiunto	≤ -10%	- 20%

2b) andamento del rapporto ore ordinarie totali lavorate su ore ordinarie totali teoriche, rispetto allo stesso rapporto dell'ultimo esercizio precedente a quello di riferimento. Il peso ponderale dato a questo indicatore è pari al 40% del PdR inizialmente individuato. Sia per le ore ordinarie lavorate che per le teoriche, si considerano le ore prestate da tutti i dipendenti, inquadrati in qualunque livello, in forza a tempo indeterminato e a tempo determinato per almeno sei mesi. Viene quindi individuata una scala degli obiettivi per l'indicatore 2b

Rapporto ore effettive / ore teoriche	Significato	Variazione PdR Indicatore 2b
≤ 93,0%	Bassa efficienza – alto tasso di assenze	-15%
> 93,0% e ≤ 95,3%	Area di stabilità – assenze nella norma	=
> 95,3% e ≤ 97,5%	Buona efficienza, sotto la soglia massima	+10%
> 97,5%	Eccellente efficienza – sopra media CCNL	+15%

Al termine delle procedure di calcolo come sopra evidenziate, l'importo ottenuto PdRt sarà il valore del premio da dividere tra i dipendenti secondo i criteri di seguito dettagliati e rappresenterà l'importo di riferimento da cui partire per il computo del premio di risultato dell'anno successivo (t+1).

4.3 Individuazione del valore medio ponderato e del valore dell'ora lavorata

Al fine di individuare un elemento in grado di misurare il valore delle ore lavorate dai dipendenti non responsabili da un lato e dai dipendenti responsabili dall'altro, si attribuisce

convenzionalmente all'ora lavorata di un dipendente il peso 1(K), mentre a quella del responsabile, un valore superiore ad 1(K1), tenuto conto comunque della necessità di garantire equità e proporzionalità nelle attribuzioni alle due categorie di dipendenti. Si procede poi con il calcolo del PdR del singolo dipendente.

4.4 Sistema di valutazione

La seguente procedura definisce in modo analitico gli obiettivi, i KPI e i criteri di misurazione delle performance, in coerenza con quanto previsto dall'art. 3. Per supportare il processo di valutazione sarà predisposta una scheda di misurazione e monitoraggio, contenente i KPI applicabili per ciascuna categoria di personale — dipendenti non responsabili e dipendenti responsabili — con l'indicazione del punteggio massimo attribuibile e dello stato di avanzamento rispetto ai target prefissati. Per i dipendenti non responsabili, le schede incluse nell'Allegato A) del presente Accordo saranno aggiornate annualmente dai Responsabili di Area e successivamente validate dalla Direzione Generale, secondo le modalità previste dall'art. 6. Il Responsabile presenterà ai propri collaboratori la scheda di valutazione (KPI), con l'obiettivo di individuare spunti utili al miglioramento dell'organizzazione dell'ufficio e allo sviluppo delle competenze professionali. Nel primo esercizio di applicazione, i primi 7 KPI della scheda di valutazione saranno comuni a tutte le aree tecnico-amministrative, mentre i punti 8 e 9 saranno specifici per la singola area di appartenenza. Per i dipendenti responsabili, invece, le schede saranno predisposte direttamente dalla Direzione Generale. Al termine del primo anno, le parti si incontreranno per valutare l'andamento complessivo e, se necessario, potranno rivedere e aggiornare i KPI al fine di migliorarne l'efficacia. Con riguardo al premio attribuito ai Responsabili d'Area, si precisa che — fatte salve le specificazioni sopra riportate — esso sarà riconosciuto applicando la stessa logica distributiva adottata per i collaboratori, nel rispetto dei criteri di equità e trasparenza di seguito descritti. L'attribuzione effettiva del premio sarà calcolata in proporzione al punteggio effettivamente conseguito rispetto al punteggio massimo previsto, tenendo conto delle risorse disponibili, della presenza effettiva in servizio e degli altri parametri di sistema. Il premio di risultato individuale sarà assegnato sulla base della valutazione dei KPI e del merito individuale, calcolata su un massimo di 70 punti, che rappresentano il valore complessivo attribuibile a ciascun dipendente. Tale valore verrà poi proporzionato al numero di ore effettivamente lavorate dal singolo dipendente nel periodo di riferimento, in modo da garantire una distribuzione equa del premio rispetto al contributo concreto di ciascuno.

Ai Responsabili di Area, in considerazione del ruolo di coordinamento e delle responsabilità organizzative loro affidate, viene riconosciuto un "peso economico" pari a 1,30 volte quello di un dipendente non responsabile.

Di seguito si riporta la procedura per il calcolo del PdR di ogni dipendente:

Legenda

PdRt – importo totale come determinato al precedente Art.4

ThIR – Totale ore lavorate dai Responsabili di Area (comprese le ore di cui al paragrafo distribuzione del premio di risultato- precisazioni dell'Accordo).

hIR(1-n) - Ore lavorate da ogni singolo Responsabile di Area (comprese le ore di cui al paragrafo distribuzione del premio di risultato- precisazioni dell'Accordo).

ThINR – Totale ore lavorate dai Non Responsabili

hINR(1-n) - Ore lavorate da ogni singolo Non Responsabile

K1 – coefficiente di rivalutazione oraria per i Responsabili di Area

Vh – Valore orario ponderato (alla quarta cifra decimale)

PdRR(1-n) – Premio di Risultato per ogni singolo Responsabile

PdRNR(1-n) - Premio di Risultato per ogni singolo Non Responsabile

Formula:

$$\frac{\text{PdRt}}{(\text{ThIR} * 1,3) + (\text{ThINR})} = \text{Vh}$$

Calcolato il valore Vh, si procede con la determinazione del premio per ogni dipendente.

Responsabili di Area

$$\text{Vh} * \text{hIR}_{(1-n)} * 1,3 = \text{PdRR}_{(1-n)}$$

Non Responsabili

$$\text{Vh} * \text{hIR}_{(1-n)} * 1,3 = \text{PdRNR}_{(1-n)}$$

Gli importi massimi erogabili risultanti dall'applicazione delle precedenti formule rappresentano i valori di PdR lordi massimi erogabili sui quali applicare le valutazioni KPI e determinare il PdR effettivo finale per ogni dipendente.

4.5 Distribuzione del Premio di Risultato

- 1) Ai fini della determinazione e distribuzione del premio di risultato, saranno computati solo i lavoratori assunti a tempo indeterminato presenti in organico alla data del 31 dicembre dell'anno di competenza e quelli collocati a riposo durante la stessa annualità e i lavoratori a tempo determinato per almeno sei mesi;
- 2) Ai fini della determinazione e distribuzione del premio di risultato, saranno considerate anche le ore di assenza registrate per:
 - a) maternità obbligatoria (rimane esclusa quella volontaria/facoltativa);
 - b) permessi sindacali, nel limite delle ore contrattualmente previste;
 - c) Permessi legge 104 del 1992.
 - d) Malati oncologici e coloro che sono sottoposti a terapie salvavita, debitamente certificate, così come previsto dalla Legge n. 106 del 18 luglio 2025
- 3) I lavoratori che nel corso dell'esercizio di competenza non raggiungono le 1.000 ore di lavoro ordinario non concorrono alla distribuzione del Premio di Risultato con le procedure indicate. A questi lavoratori verrà riconosciuto il Premio di Risultato nella misura indicata dal CCNL

Utilitalia. Ai lavoratori che nel corso dell'esercizio siano state applicate le sanzioni disciplinari previste dal Ccnl verrà riconosciuta una riduzione del PdR nella misura di

- Richiamo verbale → -5%
- Richiamo scritto → -10%
- Multa oraria → -15%
- Sospensione → -50%

- 4) Al lavoratore che non consegue l'attestazione, qualunque ne sia la ragione, ad un corso di formazione obbligatorio, verranno detratti euro 100,00(cento) per mancata attestazione, dall'importo del Premio di Risultato spettante.
- 5) In caso di danni o sinistri per accertata responsabilità, ovvero negligenza ed imperizia, da parte del lavoratore e per importi certificati superiori a euro 500,00(cinquecento), il Premio di Produzione spettante sarà ridotto di euro 100,00(cento) per ogni sinistro o danno accertato, fino ad un massimo del Premio di Risultato riconosciuto.
- 6) Il premio distribuito a tutti i lavoratori sarà considerato al netto dell'importo di cui ai precedenti punti 4), 5). L'importo non distribuito sarà accantonato dall'Azienda (es. welfare aziendale, malattie, fondo pro-lavoratori, premio anno successivo).
- 7) La corresponsione del premio di risultato avverrà, di norma nel mese di agosto, esclusivamente a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio di competenza. In caso di mancata approvazione del bilancio, l'erogazione sarà posticipata alla prima mensilità utile dopo l'approvazione del bilancio.
- 8) Ai fini dell'Applicazione dell'imposta sostitutiva ai sensi dell'articolo 1, comma 385, legge n. 207/2024 le parti dichiarano che il presente Accordo verrà depositato presso la Direzione Territoriale di Lavoro di Pisa entro 30 gg dalla stipula e, comunque entro e non oltre il 31.12. e che le erogazioni corrisposte in esecuzione di tale accordo costituiscono retribuzione di produttività ai sensi dell'art. 2 del DPCM 22/11/13;
- 9) Ai sensi dell'art. 2120 del Codice civile le parti dichiarano che il premio, in quanto valori aggiuntivi della retribuzione, non produrrà alcun effetto sugli istituti retributivi indiretti, compreso il TFR.

Articolo 5 – Trattamento Fiscale e Welfare Aziendale

Il Premio di Risultato, in tutte le sue componenti, ha natura variabile e non predeterminabile, essendo strettamente legato ai risultati economici aziendali.

In virtù di tali caratteristiche:

- Si ritiene sussistano i requisiti per l'applicazione del regime fiscale agevolato previsto dall'art. 1, commi 182 e seguenti, della Legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modifiche;
- I dipendenti avranno la facoltà di scegliere se convertire per intero il premio in beni e servizi di welfare in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente (art. 1, comma 184, Legge 208/2015 e successive modifiche). Coloro che invece opteranno per la corresponsione del premio in forma monetaria, anziché in beni e servizi, dovranno farsi integralmente carico degli

oneri assicurativi, previdenziali e fiscali. Di conseguenza, l'importo effettivamente percepito sarà, indicativamente, pari al 70% del valore riconosciuto in forma di welfare.

- Si dà facoltà ai dipendenti di conferire il PdR nel fondo pensione ai quali aderiscono, tramite comunicazione scritta all'ufficio del personale, almeno 1 mese prima.

Articolo 6 – Monitoraggio e Verifica

Al fine di garantire coerenza e aderenza ai criteri e ai punteggi stabiliti nell'Allegato A, ogni Responsabile di Area trasmetterà alla Direzione Generale, con cadenza semestrale, un report dettagliato sull'andamento degli obiettivi e delle performance dei propri collaboratori. La Direzione Generale, a sua volta, sarà valuterà con regolarità la performance e il raggiungimento degli obiettivi dei Responsabili di Area.

Alla fine dell'anno, sarà effettuata una valutazione finale anche nel contesto di ogni Area. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determinerà l'entità del premio individuale che sarà erogato così come previsto dal comma 7 "distribuzione del premio di risultato".

Articolo 7 – Durata e Rinnovo

1. Il presente Accordo ha validità triennale 2025-2027 e si rinnova automaticamente, salvo disdetta scritta da una delle Parti almeno 30 giorni prima della scadenza. Al termine del primo anno di applicazione, le parti si incontreranno per valutarne l'andamento e verificare l'efficacia delle misure adottate.
2. Ogni modifica dovrà essere oggetto di intesa tra le Parti, in relazione a mutati scenari aziendali, economici o normativi.

Articolo 8– Clausola di salvaguardia

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro 30 giorni dalla rilevazione di eventuali criticità nell'applicazione del presente Accordo, al fine di individuare soluzioni condivise nel rispetto degli obiettivi aziendali e delle prerogative dei lavoratori.

Articolo 9 – Riservatezza

Le Parti si impegnano a garantire la riservatezza delle informazioni connesse al presente Accordo, assicurando al contempo trasparenza nel processo di valutazione e attribuzione del Premio.

Note Finali

Il presente Sistema di Valutazione e Punteggio rappresenta parte integrante e sostanziale dell'Accordo per il Premio di Risultato sottoscritto tra Retiambiente S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali firmatarie. Esso definisce in modo analitico e condiviso i criteri oggettivi di misurazione delle performance aziendali e individuali, in coerenza con gli obiettivi strategici dell'Azienda e nel rispetto dei principi di trasparenza, equità e misurabilità. I parametri descritti costituiscono la base tecnica per la determinazione della quota di premio legata alla redditività e ai risultati delle singole aree organizzative. Il sistema di punteggio è stato redatto con l'intento di garantire omogeneità e chiarezza nelle modalità di valutazione, favorendo al contempo il coinvolgimento attivo dei lavoratori nel processo di miglioramento continuo dell'organizzazione aziendale.

Per l'Azienda

Direttore Generale

Dott. Urbano Dini

Dott.ssa Giulia Beltrani

Per le OO.SS

RSU FP CGIL Fabiano Benatti

RSU UILTRASPORTI Federica Tommasi

FP CGIL Mirko Donati

UILTRASPORTI Antonio Andreozzi

*Sottoscritto in originale e acquisito
agli atti della Società in data 12.12.2025*