

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PREMIO DI RISULTATO VARIABILE
TRIENNIO 2025 - 2026 - 2027

Forlì, 08/10/2025

Alea Ambiente Spa



Ufficio Protocollo

N.0006444 08/10/2025

Tit:1.020005 I

Tra

ALEA AMBIENTE S.p.A. rappresentata dal Direttore Generale Dott. Gianluca Tapparini in rappresentanza dei dipendenti, la FP CGIL rappresentata da Glauco Giorgetti, la UGL rappresentata da Massimo D'Orazio, la FIT CISL rappresentata da Maria Antonietta D'Apolito, la UILTEC-UIL rappresentata da Massimiliano Conti e la RSU Aziendale in persona di Francesco Dirani, Sabrina Gemelli, Gennaro Manzo, Marco Rossetti e Vincenzo Sacco

Premesso che

- il premio di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 2 (*Assetti contrattuali*) del vigente CCNL UTILITALIA SERVIZI AMBIENTALI, è materia di contrattazione a livello aziendale, coerentemente con le linee guida di cui alla lettera C) (*La contrattazione aziendale correlata alla produttività*) dello stesso articolo;
- la materia dei premi di risultato, considerata la grande rilevanza dell'istituto ai fini dello sviluppo della produttività e competitività del sistema produttivo è stata ripetutamente oggetto di interventi di sostegno e agevolazione a livello normativo;
- le Parti, allo scopo di valorizzare il maggior impegno richiesto alle Risorse per la crescita e lo sviluppo di ALEA AMBIENTE S.p.A. nel triennio 2025 -2027, condividono l'intento di individuare le soluzioni più appropriate in materia di PRV per riconoscere l'apporto delle stesse al miglioramento della produttività del lavoro e favorire incrementi quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e competitività dell'Azienda.

Quanto sopra premesso, tra le Parti

Si conviene quanto segue

In ALEA AMBIENTE S.P.A., al fine di conseguire un coinvolgimento dei Lavoratori nell'andamento dell'Azienda viene istituito per il triennio 2025 - 2027, un premio di risultato variabile strettamente correlato ai risultati conseguiti che sarà determinato nella sua entità da importi predefiniti in relazione ai livelli raggiunti degli Indici e degli obiettivi presi a riferimento, calcolati dopo il 28 febbraio, necessariamente di ciascun anno successivo rispetto a quello di competenza (2026 per il 2025, 2027 per il 2026 e 2028 per il 2027).

Si rinnova pertanto il richiamo alla circostanza che l'erogazione del premio, qualora spettante, avverrà nell'anno successivo all'esercizio di competenza.

Detto che ai fini dell'incrementalità degli obiettivi, vale il riferimento alla media dei risultati raggiunti nei due anni precedenti (2023 e 2024), tali obiettivi di riferimento per la determinazione del PRV sono i risultati conseguiti nell'ambito degli indicatori assunti quali strumenti di valutazione della redditività aziendale, della produttività, sostenibilità, qualità, competitività e del servizio agli utenti di Società* e di Aree di business/Unità produttive.

Le parti si danno atto della sussistenza dei requisiti per l'applicazione dell'imposta sostitutiva sul premio di risultato, di cui al presente accordo, se e nella misura in cui risulterà spettante.

Atteso che l'entità economica degli anzidetti obiettivi, indipendenti tra loro, nella misura massima (100%) è connessa alla percentuale di realizzazione degli stessi congiuntamente individuati come segue, le Parti si danno atto che il risultato di redditività condiziona l'erogazione del premio di produttività, pertanto, non sono previste erogazioni di premio qualora il valore del primo risultato inferiore a 0.

Somme Concordate, a partire dai livelli 3 e 4.

Anno	Totale premio massimo
2025	€ 1.780,00
2026	€ 1.830,00
2027	€ 1.880,00

Le somme sopra indicate includono la voce ERAP (Elemento retributivo aggiuntivo di produttività), prevista da CCNL, pari ad € 180,00, che consolida l'importo del PRV a decorrere dall'anno 2025.

Su [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]

Condizioni necessarie all'erogazione del premio di produzione

Le Parti si danno atto che l'equilibrio contrattuale alla base del presente accordo si basa prioritariamente sull'incremento di produttività aziendale.

Il premio aziendale è pertanto teoricamente quantificabile e distribuibile in presenza di risultato netto positivo.

Indicatori e loro incidenza

Parametro	Percentuale
Indicatori comuni	
Redditività	35%
Certificazione qualità/sicurezza/ambiente	10%
Sostenibilità	25%
Totale incidenza	70%
Peso degli indicatori sulle Aree di comparto	
Staff Direzione	30%
Impiegati Amministrativi	30%
Area Commerciale	30%
Area Impianti e Attrezzature	30%
Area Tecnica	30%
Area Operativa Autisti Operatori	30%
	100%

Determinazione del premio di risultato

In merito alla determinazione dell'importo effettivamente erogabile, le Parti concordano che una quota pari al 35% dell'ammontare complessivo del premio di risultato, da corrispondersi, tenendo conto delle condizioni di seguito indicate, nel confronti della generalità dei lavoratori (quadri, impiegati, operai) cui trova applicazione il CCNL UTILITALIA SERVIZI AMBIENTALI, sia legata al risultato di redditività.

Redditività: peso 35%

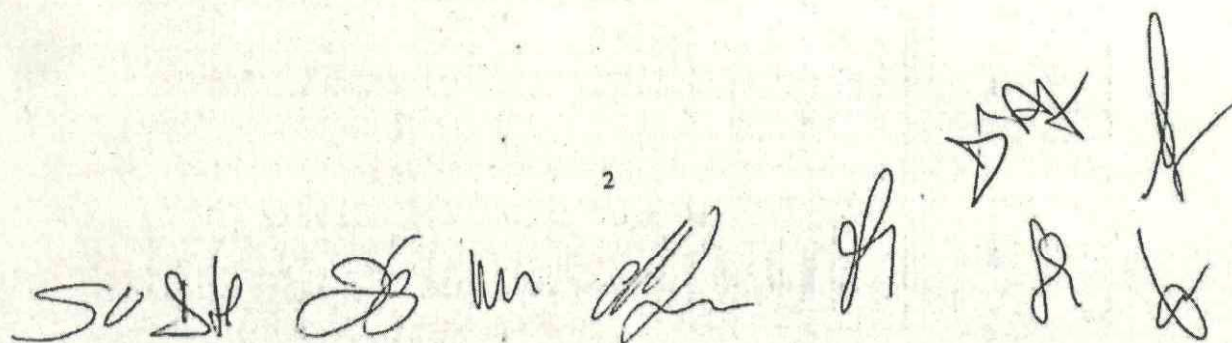
Il PRV viene strutturato sul risultato di redditività (RdR). Quest'ultimo deve risultare uguale o maggiore di zero, in ciascun anno di competenza dopo lo stanziamento del premio stesso nel bilancio di competenza e nella misura teorica massima maggiorata degli oneri accessori di legge, (Totale premio massimo), ovvero considerando le unità lavorative e la previsione di premio per ciascun periodo d'imposta.

Le Parti puntualizzano, che il valore del RdR, ut sopra definito, determinerà l'erogazione o meno del Premio Variabile di Risultato (PRV) totale.

Per motivazioni legate al rispetto di vincoli economici e finanziari, resta pertanto inteso che detto premio non potrà essere erogato se il parametro di redditività, RdR come sopra espresso, non sarà raggiunto.

Viceversa, il raggiungimento del parametro comporterà per la Società, fatta salva la verifica di sussistenza dei restanti indicatori, l'obbligo di riconoscere alla totalità dei Dipendenti, come più oltre Individuati, un importo del premio almeno pari al 35% delle somme concordate, per le quali si rinvia alla seguente tabella.

Scala di raggiungimento del premio	Premio %	Incidenza % sul PRV
≥ 0	100%	35%
< 0	0%	0%



Certificazione qualità /sicurezza/ambiente: Incidenza del 10% sul PRV

L'obiettivo si ritiene raggiunto se si mantengono le certificazioni per un massimo di 3 "non conformità" a seguito della visita ispettiva annuale.

Il peso di tale indicatore sarà pari al 10% e, sulla base della seguente scala valori, sarà assegnato il raggiungimento o meno dell'obiettivo con le seguenti percentuali:

Scala di raggiungimento dell'obiettivo	Premio %	Incidenza % sul PRV
Nessuna o 1 non conformità	100%	10%
Massimo 3 non conformità	50%	5%
>=4 non conformità	0%	0%

Indice di Sostenibilità: Incidenza del 25% sul PRV

Già sul finire dell'anno 2023 la società per il tramite della propria Direzione aziendale ha affrontato il tema della sostenibilità ambientale, facendo proprio il presupposto che il concetto di sostenibilità, legato intrinsecamente a quello di tutela dell'ambiente, si declina poi nei diversi vari ambiti aziendali coinvolgendo l'ambito economico e quello sociale.

Quanto all'aspetto economico, anche alla luce della realizzazione degli investimenti previsti nel proprio Piano Industriale triennale, è stato ritenuto prioritario dotarsi di apposito Rating ESG, ovvero poter disporre di una certificazione che consenta — tra gli altri aspetti — all'azienda di ricorrere a finanza agevolata ovvero a tassi di interesse più contenuti.

Il rating ESG di fatto è un report che certifica la solidità di un'azienda dal punto di vista degli aspetti ambientali, sociali e di governance.

Un rating ESG elevato ritiene alte prestazioni al livello di CSR, responsabilità sociale dell'azienda, e aiuta ad incrementare il valore aziendale stesso.

Nello specifico è stato preso in Considerazione il seguente obiettivo:

Anno	Performance di Rating ESG	Premio %	Incidenza % sul PRV
2025	Mantenimento/ miglioramento rating 2024	100%	25%
	Peggioramento rating 2024	0%	0%
2026	Mantenimento/miglioramento rating medio 2024/2025	100%	25%
	Peggioramento rating medio 2024/2025	0%	0%
2027	Mantenimento/miglioramento rating medio 2024/2025	100%	25%
	Peggioramento rating medio 2024/2025	0%	0%

[Handwritten signatures and initials]

INDICATORI DI COMPARTO

Definizione di Aree di Comparto

Le singole aree di comparto riportate nel prospetto "Indicatori e loro incidenza" risultano composte da Aree e uffici articolati come segue:

Comparti	Aree e Uffici
Staff Direzione	Segreteria di direzione - Risorse umane - Sostenibilità e responsabilità sociale di impresa - Regolatorio, Pianificazione tariffaria e reportistica- Ambiente, Qualità e Sicurezza - Comunicazione e marketing - Area ICT
Impiegati Amministrativi	Area Amministrazione, Finanza e Controllo - Area Gare e Acquisti
Area Commerciale	Rete Clienti - Relazioni Comuni Soci e Gestione Utenti - Imprese
Area Impianti e Attrezzature	Smaltimenti - Ecocentri - Gestione Mezzi e Attrezzature - Magazzino - Servizi generali e Facilities
Area Tecnica	Ad esclusione degli Autisti Operatori
Area Operativa	Autisti Operatori

Indicatore efficientamento "Staff di Direzione" - Incidenza del 30% sul PRV

L'obiettivo di comparto è insito nella *mission* aziendale stessa e si pone la finalità di offrire agli utenti servizi di buon livello, ottenere un miglioramento degli indici di differenziazione dei rifiuti (RD), ed infine declinare le tematiche ESG in modo da ottenere una progressiva riduzione dell'impatto ambientale in termini di consumi energetici.

Sono stati presi in considerazione i seguenti obiettivi:

- mantenimento/incremento della percentuale RD rispetto alla media dei risultati ottenuti nel 2023 e 2024;
- mantenimento/miglioramento della *performance* di cui alla *Customer Satisfaction*, rispetto alla media dei risultati ottenuti nel 2023 e 2024;
- riduzione delle ore annue di straordinario rispetto alla media delle ore effettuate nel 2023 e nel 2024.

Per i criteri di calcolo dei singoli obiettivi si deve fare riferimento all'Allegato 1, in calce al presente Accordo, da considerarsi parte integrante dello stesso.

L'obiettivo del comparto "Staff Direzione" si considererà raggiunto al 100% al raggiungimento di due su tre degli obiettivi di cui sopra, quindi con un peso complessivo sul PRV del 30%.

L'obiettivo si considererà raggiunto al 50% al raggiungimento di un solo obiettivo su tre con un peso sul PRV del 15%.

[Handwritten signatures and initials]

Indicatore efficientamento "Impiegati Amministrativi" – Incidenza del 30% sul PRV

L'obiettivo è legato all'ambito finanziario attenendosi che il miglioramento di tali indicatori aziendali generi un concreto contributo sul miglioramento delle *performances* aziendali, se perseguito con costanza e spirito di iniziativa nell'attività degli addetti.

Sono stati presi in considerazione i seguenti obiettivi:

- mantenimento del numero di posizioni con il RID attivo rispetto alla media dei dati relativi al 2023 e 2024;
- miglioramento delle *performances* di smobilizzo crediti tariffari, rispetto alla media dei risultati ottenuti nel 2023 e 2024;
- efficientamento tempo medio di rettifica delle fatture emesse in termini di mantenimento/miglioramento rispetto ai 40 giorni previsti dalla Carta qualità.

Per i criteri di calcolo dei singoli obiettivi si deve fare riferimento all'Allegato 2, in calce al presente Accordo, da considerarsi parte integrante dello stesso.

L'obiettivo del comparto "Impiegati Amministrativi" si considererà raggiunto al 100% al raggiungimento di due su tre degli obiettivi di cui sopra, quindi con un peso complessivo sul PRV del 30%.

L'obiettivo si considererà raggiunto al 50% al raggiungimento di un solo obiettivo su tre con un peso sul PRV del 15%.

Indicatori efficientamento "Area Commerciale" – Incidenza del 30% sul PRV

Gli obiettivi sottoindicati sono legati al potenziamento delle previsioni di cui alla Carta dei servizi e al fine di sensibilizzare le utenze strategiche rispetto ai temi ambientali per una corretta differenziazione e delle previsioni di cui al TQRIF.

Sono stati presi in considerazione i seguenti obiettivi per ciascun anno di competenza: 2025 – 2026 – 2027:

- efficientamento dei tempi medi di gestione delle pratiche di riesame rispetto al tempo medio di risposta pari o inferiore a 40 giorni;
- dematerializzazione degli archivi cartacei di rete clienti: dematerializzazione progressiva in incremento anno su anno;
- incremento dei sopralluoghi eseguiti da Ufficio Imprese presso le utenze rispetto alla media dei sopralluoghi effettuati nel 2023 e 2024.

Per i criteri di calcolo degli obiettivi si deve fare riferimento all'Allegato 3, in calce al presente accordo, da considerarsi parte integrante dello stesso.

L'obiettivo del comparto si considererà raggiunto al 100% al raggiungimento di due su tre degli obiettivi di cui sopra, quindi con un peso complessivo sul PRV del 30%.

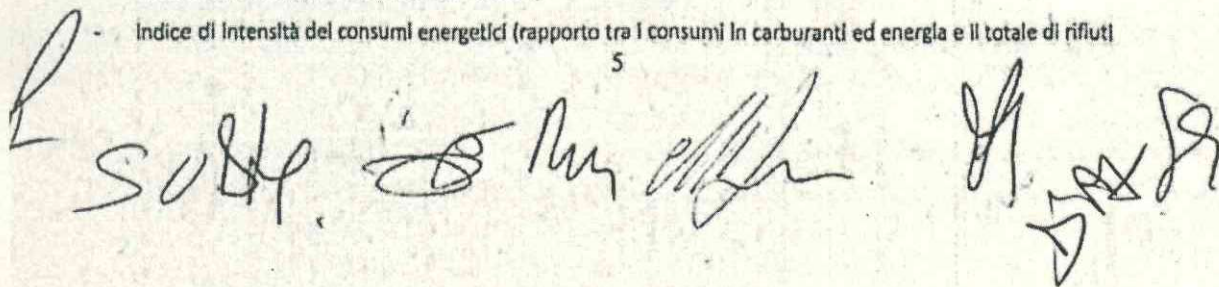
L'obiettivo si considererà raggiunto al 50% al raggiungimento di un solo obiettivo su tre con un peso sul PRV del 15%.

Indicatore Efficientamento "Area Impianti e Attrezzature" – Incidenza del 30% sul PRV

L'obiettivo di comparto è finalizzato ad un efficientamento tecnico-economico e a declinare le tematiche ESG in modo da ottenere anche un miglioramento delle *performances* connesse al riciclo della plastica unitamente ad una progressiva riduzione dell'impatto ambientale nella politica di consumo dei carburanti a valere sui mezzi della propria flotta.

Sono stati, presi in considerazione i seguenti obiettivi:

- miglioramento dell'economicità della raccolta differenziata della frazione "plastica e lattine" rispetto alla media dei risultati ottenuti nel 2023 e 2024;
- indice di intensità dei consumi energetici (rapporto tra i consumi in carburanti ed energia e il totale di rifiuti)



gestiti nell'anno: mantenimento/miglioramento rispetto alla media dei risultati ottenuti nel 2023 e 2024, come rilevato nel Bilancio di sostenibilità;

- Incremento dei conferimenti nei CDR, rispetto alla media dei conferimenti effettuati nel 2023 e 2024.

Per i criteri di calcolo dei singoli obiettivi si deve fare riferimento all'Allegato 4 in calce al presente accordo, da considerarsi parte integrante dello stesso.

L'obiettivo del comparto "Area Impianti e Attrezzature" si considererà raggiunto al 100% al raggiungimento di due su tre degli obiettivi di cui sopra, quindi con un peso complessivo sul PRV del 30%.

L'obiettivo si considererà raggiunto al 50% al raggiungimento di un solo obiettivo su tre con un peso sul PRV del 15%.

Indicatore efficientamento "Area Tecnica (no Autisti Operatori)" - Incidenza del 30% sul PRV

L'obiettivo di comparto è insito nella *mission* aziendale stessa e si pone la finalità di offrire agli utenti servizi di buon livello, unitamente al miglioramento della cooperazione tra i diversi reparti dell'azienda.

Sono stati, presi in considerazione i seguenti obiettivi:

- riduzione delle segnalazioni dagli utenti a valere sull'attività di raccolta rispetto alla media delle segnalazioni ricevute nel 2023 e 2024;
- riduzione delle segnalazioni dagli utenti a valere sull'attività di spazzamento rispetto alla media delle segnalazioni ricevute nel 2023 e 2024;
- riduzione dei tempi di predisposizione della reportistica interaziendale rispetto alla media dei giorni impiegati nel 2023 e 2024.

Per i criteri di calcolo dei singoli obiettivi si deve fare riferimento all'Allegato 5 in calce al presente Accordo, da considerarsi parte integrante dello stesso.

L'obiettivo del comparto "Area Tecnica" si considererà raggiunto al 100% al raggiungimento di due su tre degli obiettivi di cui sopra, quindi con un peso complessivo sul PRV del 30%.

L'obiettivo si considererà raggiunto al 50% al raggiungimento di un solo obiettivo su tre con un peso sul PRV del 15%.

Indicatore efficientamento "Area Operativa - Autisti Operatori" - Incidenza del 30% sul PRV

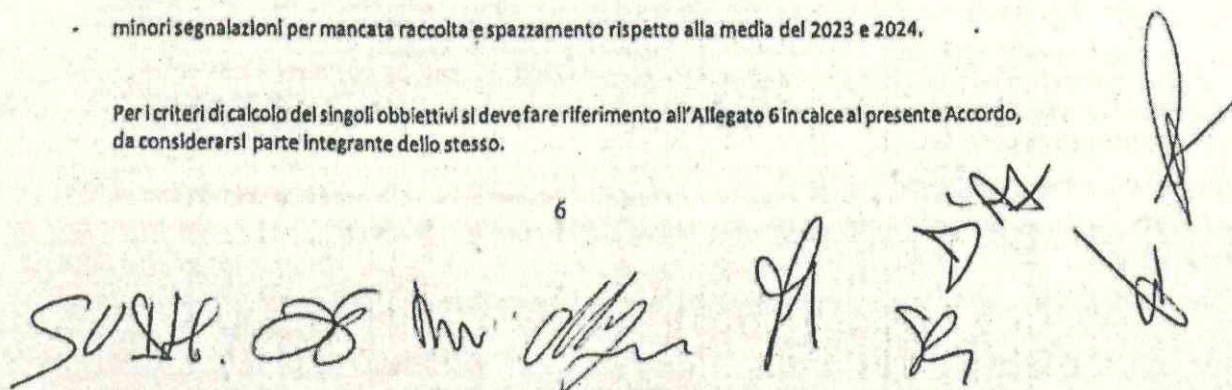
Le Parti intendono disincentivare comportamenti di guida rischiosi e neglienti in genere e, al contrario premiare comportamenti tesi a salvaguardare la sicurezza e il patrimonio aziendale.

Le Parti intendono altresì premiare la vigilanza attiva degli operatori addetti alla raccolta PAP, in materia di qualità e correttezza dei conferimenti. A tale riguardo si ricorda che l'operatore PAP che, in fase di svolgimento della propria attività di raccolta evidenzia una "non conformità", è tenuto a segnalarlo mediante apposizione di un adesivo di colore rosso, richiamando l'Utente al rispetto delle previsioni normative. All'aumentare di tale attività di segnalazione, le Parti ritengono di incentivare un comportamento di consapevolezza e correttezza più diffusa.

Sono stati, pertanto, presi in considerazione i seguenti obiettivi:

- andamento dei sinistri passivi rispetto alla media dei risultati relativi al 2023 e 2024;
- incremento degli SGQ (moduli rossi) regolarmente emessi rispetto alla media delle emissioni effettuate nel 2023 e 2024;
- minori segnalazioni per mancata raccolta e spazzamento rispetto alla media del 2023 e 2024.

Per i criteri di calcolo dei singoli obiettivi si deve fare riferimento all'Allegato 6 in calce al presente Accordo, da considerarsi parte integrante dello stesso.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'SUT'. To its right are several other signatures, some of which are more compact and resemble initials or abbreviated names. The signatures are spread across the width of the page, with some overlapping.

L'obiettivo del comparto "Autisti Operatori" si considererà raggiunto al 100% al raggiungimento di due su tre degli obiettivi di cui sopra, quindi con un peso complessivo sul PRV del 30%.

L'obiettivo si considererà raggiunto al 50% al raggiungimento di un solo obiettivo su tre con un peso sul PRV del 15%.

IMPORTI EROGABILI SINGOLARMENTE - PARAMETRAZIONE INDIVIDUALE

Il valore complessivo del premio da erogare sarà dato dalla somma delle quote di redditività e produttività conseguite secondo le rispettive curve di incentivazione. Gli importi del PRV, che si considerano onnicomprensivi degli effetti diretti ed indiretti sui vari Istituti contrattuali e di legge e non saranno utili per il calcolo dell'accantonamento del T.F.R., saranno corrisposti per livello contrattuale, sulla base della seguente scala parametrica:

Livello	Parametro	2025	2026	2027
Q	130	€ 2.314,00	€ 2.379,00	€ 2.444,00
8 ^a	123	€ 2.189,40	€ 2.250,90	€ 2.312,40
7 ^a	118	€ 2.100,40	€ 2.159,40	€ 2.218,40
6 ^a	112	€ 1.993,60	€ 2.049,60	€ 2.106,60
5 ^a	105	€ 1.869,00	€ 1.921,50	€ 1.974,00
4 ^a e 3 ^a	100	€ 1.780,00	€ 1.830,00	€ 1.880,00
2 ^a e 1 ^a	95	€ 1.691,00	€ 1.738,50	€ 1.786,00
J	90	€ 1.602,00	€ 1.647,00	€ 1.692,00

Il pagamento sarà effettuato in unica soluzione con lo stipendio del mese successivo alla data di approvazione del Bilancio di ALEA AMBIENTE S.p.A. per l'esercizio precedente.

Il premio va corrisposto alla generalità del personale (quadri, impiegati diretti, operai diretti), che possa vantare almeno 6 mesi di anzianità (in difetto nessun premio sarà dovuto) in proporzione al numero dei mesi di presenza effettiva maturati nell'anno di competenza nonché all'orario individuale.

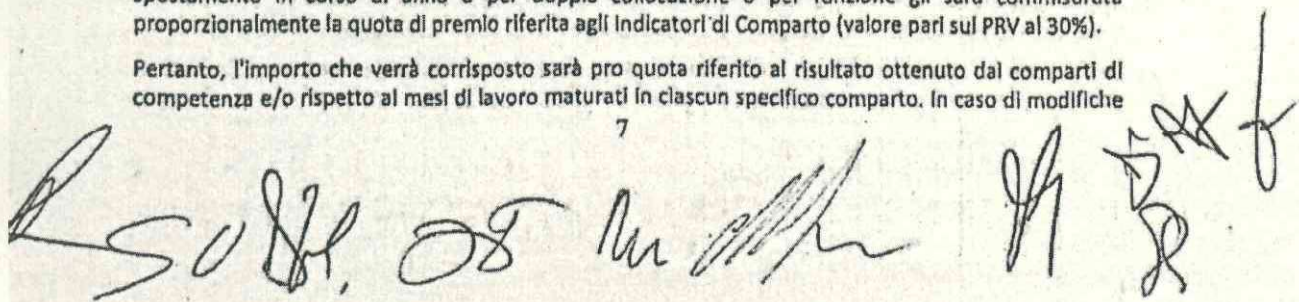
Posto che ai lavoratori con contratto part-time, così come ai lavoratori e/o pensionati dimessisi nell'anno di riferimento e nell'anno di corresponsione, il premio verrà corrisposto in proporzione all'orario di lavoro e, in dodicesimi, in caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, l'importo da corrispondere sarà pro quota riferito all'effettiva categoria di appartenenza. In caso di passaggio di categoria nel corso di un mese, si considera l'importo afferente alla categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore a 15 giorni.

Si computano, infatti, come mesi interi le frazioni di mese superiori a 15 giorni di effettiva presenza al lavoro.

Il premio verrà riconosciuto anche a quei lavoratori in somministrazione che siano "impiegati" nell'anno di riferimento del pagamento del premio, per un periodo minimo di 6 mesi senza soluzione di continuità, a prescindere dall'avvicendamento del Datore di lavoro (Somministrante ovvero Alea Ambiente S.p.A.) e che lo siano all'anno della corresponsione. Il premio è collegato alla presenza in servizio dei singoli lavoratori e/o all'utilizzo dei singoli lavoratori nel corso dell'anno di riferimento e viene quindi ridotto in proporzione alle assenze riscontrate.

Qualora un lavoratore risulti da organigramma nello stesso anno di competenza collocato in più di un Comparto (come specificato nel dettaglio "Definizione di Aree di comparto") a seguito di uno spostamento in corso di anno o per doppia collocazione o per funzione gli sarà commisurata proporzionalmente la quota di premio riferita agli indicatori di Comparto (valore pari sul PRV al 30%).

Pertanto, l'importo che verrà corrisposto sarà pro quota riferito al risultato ottenuto dal comparto di competenza e/o rispetto ai mesi di lavoro maturati in ciascun specifico comparto. In caso di modifiche



Rapporto ore lavorate/ore lavorabili*:

ANNO	ore di lavoro effettivo ·	Premio totale %
2025	≤ 49 %	forfait € 300
	> 50 % - 69 %	50%
	> 70 % - 84 %	75%
	> 85 %	100%
2026	≤ 49 %	forfait € 300
	> 50 % - 69 %	50%
	> 70 % - 84 %	75%
	> 85 %	100%
2027	≤ 49 %	forfait € 300
	> 50 % - 69 %	50%
	> 70 % - 84 %	75%
	> 85 %	100%

*Le ore annue lavorabili devono intendersi al netto delle ferie annue, dei permessi retribuiti, delle assenze dal lavoro per donazioni di sangue, della fruizione di permessi spettanti ex lege 104/92, infortuni.

SUP & Mr Clerk H S

maternità/paternità obbligatoria, ricovero e successiva convalescenza e/o necessità di terapie salvavita o cure invasive prolungate oncologiche, malattie croniche e sistemiche invalidanti, ovvero malattie conseguenti ad altre patologie di particolare gravità (quali malattie oncologiche, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, SLA, morbo di Cooley, trapianti di organi vitali, etc., debitamente attestate).

Per ore lavorate effettive si intende, conformemente all'art. 1 D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i. "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività e delle sue funzioni".

Per le ore di effettivo lavoro si devono intendere le ore di effettiva presenza al lavoro, compresi i periodi di sospensione dal lavoro di cui sopra.

Welfare di produttività

Ove ricorrano i presupposti richiesti e non appena la società abbia provveduto ad istituire la relativa piattaforma, la vigente normativa (legge di stabilità 2016, legge di bilancio 2017 ad. 51 TUIR) prevede che il lavoratore possa scegliere di fruire - in sostituzione totale o parziale del premio di risultato in denaro - di prestazioni, opere, servizi aventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, facenti parte del cosiddetto "welfare aziendale". In tal caso, il relativo controvalore - fermi restando i limiti di ammontare del premio e di reddito previsti per la detassazione del premio - resta escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente come considerato ai fini della tassazione del medesimo.

Per il personale diretto che ne faccia richiesta, il valore del PRV convertito, sarà attribuito come credito nella specifica piattaforma che verrà istituita e fruibile in rimborsi e servizi come ammessi dalla piattaforma stessa in base ai disposti degli art. 51 e 100 del T.U.I.R.

L'eventuale credito residuo a fine anno sarà riportato oppure sarà devoluto al fondo previdenziale, in caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, il credito sarà fruibile nel Portale fino al 30 settembre dell'anno successivo a quello di cessazione.

I lavoratori somministrati potranno far debita richiesta di conversione all'agenzia per il lavoro.

Benefici fiscali e/o contributivi

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 si danno atto che, alla data odierna, il raggiungimento degli obiettivi è effettivamente incerto perché l'andamento dei parametri adottati è suscettibile di variabilità.

Le stesse, di conseguenza, riconoscono che le erogazioni del PRV disciplinate dal presente accordo, costituiscono a tutti gli effetti salario variabile aziendale e consentono, pertanto, l'applicazione dell'agevolazione fiscale secondo quanto previsto dalla legge n. 208 del 28.12.15 (legge di stabilità 2016) art.1 commi 182-191, dal decreto interministeriale del 25/3/16 e dalla circolare dell'Agenzia delle entrate N. 28/E del 15/6/16, sempre che sussistano altresì i requisiti individuali richiesti dalla legge.

In particolare, la legge n. 208/2015 (c.d. legge di stabilità 2016) ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale, che sono state confermate ed estese dalla legge n. 232/2016 (c.d. legge di bilancio 2017) nei confronti di tutti i dipendenti con un reddito non superiore ad € 80.000 annui lordi ed elevando il limite di premio annuo "detassato" a € 3.000 lordi.

Il presente Accordo Integrativo Aziendale, in base all'anzidetta normativa, verrà depositato a cura di ALEA AMBIENTE S.p.A. presso le strutture pubbliche competenti entro i termini previsti.

9

[Handwritten signatures and initials]

Decorrenza e Durata

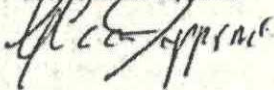
La presente regolamentazione si intende operante a tecnologia e organizzazione costante, a partire 1° gennaio 2025 fino al 31 dicembre 2027, con erogazione costante nell'anno successivo a quello di competenza, una volta approvato il Bilancio di esercizio (2026 per 2025, 2027 per 2026 e 2028 per 2027).

Letto, confermato e sottoscritto.

p. ALEA AMBIENTE S.p.A.

Direttore Generale

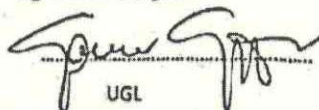
Dott. Gianluca Tapparini



p. OO.SS. Territoriali di categoria

FP CGIL

Sig. Glauco Giorgetti



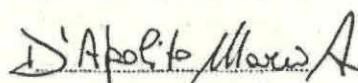
UGL

Sig. Massimo D'Orazio



FIT - CISL

Sig.ra Maria Antonietta D'Apolito



UILTEC-UIL

Sig. Massimiliano Conti

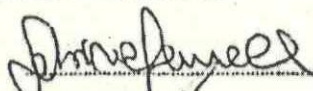


R.S.U.

Sig. Francesco Dirani



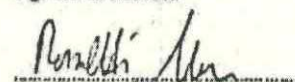
Dott.ssa Sabrina Gemelli



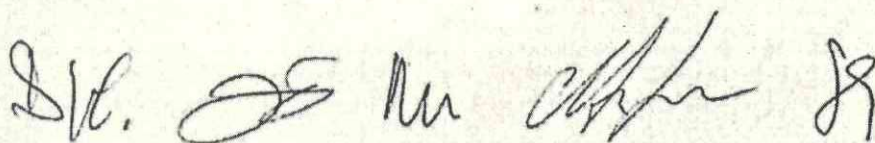
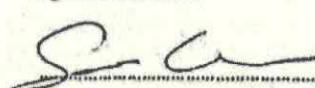
Sig. Gennaro Manzo



Sig. Marco Rossetti



Sig. Vincenzo Sacco



DEFINIZIONE E SCHEMI DI CALCOLO DEGLI INDICATORI DEL COMPARTO "STAFF DI DIREZIONE"

Primo obiettivo: Volto al mantenimento/incremento della percentuale rifiuti differenziati (RD).
L'obiettivo si considererà raggiunto al verificarsi della condizione sotto riportata per ciascun anno di competenza: Anno 2025 - 2026 - 2027 mantenimento/incremento della % di Rifiuti Differenziati rispetto alla media degli anni 2023 e 2024

L'indicatore relativo alla % Rifiuti Differenziati dell'anno 2023 è pari a 82,24%

L'indicatore relativo alla % Rifiuti Differenziati dell'anno 2024 è pari a 82,61%

Percentuale media di riferimento: 82,43%

Secondo obiettivo: Volto al mantenimento/miglioramento del punteggio medio di Customer Satisfaction.

L'obiettivo si considererà raggiunto al verificarsi della condizione sotto riportata per ciascun anno di competenza: Anno 2025 - 2026 - 2027 mantenimento del Punteggio medio di Customer Satisfaction rispetto alla media dei risultati ottenuti nel 2023 e 2024

L'indicatore corrispondente al punteggio medio dell'anno 2023 è pari a 3,6 su 5

L'indicatore corrispondente al punteggio medio dell'anno 2024 è pari a 3,6 su 5

Punteggio medio di riferimento: 3,6 su 5

Terzo obiettivo: Volto alla riduzione delle ore annue di straordinario.

L'obiettivo si considererà raggiunto al verificarsi della condizione sotto riportata per ciascun anno di competenza: Anno 2025 - 2026 - 2027 riduzione delle ore annue di straordinario rispetto alla media del 2023 e 2024

Ore di straordinario del 2023: 910,50

Ore di straordinario del 2024: 1.007,80

Media di riferimento: 959,15

DEFINIZIONI E SCHEMI DI CALCOLO DEGLI INDICATORI DEL COMPARTO "IMPIEGATI AMMINISTRATIVI"

Primo obiettivo: Volto al mantenimento degli incassi con RID bancario. Il mantenimento degli incassi con RID è un obiettivo strategico per la società. In quanto facilita i modi ed i tempi della riscossione e rende più certi i flussi di cassa attivi considerando che l'incidenza dell'insoluto sugli incassi RID non supera storicamente il 5%.

L'obiettivo si considererà raggiunto al verificarsi di un aumento per ciascun anno di competenza: Anno 2025 - 2026 - 2027 rispetto alla media del numero di posizioni con la modalità RID attive negli anni 2023 e 2024.

L'indicatore relativo al numero di posizioni con RID attivo del 2023 è pari a 21.116

L'indicatore relativo al numero di posizioni con RID attivo del 2024 è pari a 26.865

Media di riferimento: 23.990

Secondo obiettivo: Miglioramento delle performance di smobilizzo dei crediti tariffari dell'anno di riferimento rapportati al fatturato. In questo caso si tiene conto di tutte le leve operative per il miglioramento della performance finanziaria, tra cui la riscossione ordinaria e coattiva perseguibile anche mediante l'aggiornamento continuo della banca dati.

Definizioni

Fatturato

Valore comprensivo di tutte le fatture pregresse emesse fino alla fine di ciascun anno di competenza: Anno 2025 - 2026 - 2027 al netto di fatture con scadenza di pagamento superiore al 28-febbraio dell'anno successivo. Il dato consiste nell'ammontare del fatturato emesso nell'anno di competenza comprensivo di IVA e Tefa ed accessori.

Storni

Importo comprensivo di tutte le note di credito emesse per lo storno e la rettifica di fatture pregresse emesse fino alla fine dell'anno di competenza.

Crediti

Valore corrispondente al totale della voce Crediti tariffari scaduto entro il 28 febbraio dell'anno successivo. Valore corrispondente anche alla differenza tra fatturato totale meno l'ammontare Incassato totale.

I valori presi a riferimento sono estratti alla fine del mese di febbraio di ciascun anno di competenza e il calcolo è il seguente:

$(Fatturato - Storni) / Crediti = \%Crediti$
--

L'obiettivo si considera raggiunto al verificarsi della condizione di decremento della percentuale di crediti rispetto alla percentuale media realizzata nel 2023 e 2024

L'indicatore relativo alla %Crediti relativo all'anno 2023 è pari a 7,82%

L'indicatore relativo alla %Crediti relativo all'anno 2024 è pari a 5,68%

Percentuale media di riferimento: 6,75

Terzo obiettivo: Volto all'efficientamento medio di rettifica delle fatture, come indicato dalla Carta della qualità, il gestore, in caso di individuazione di errori, in autonomia o su segnalazione da parte dell'utente, deve correggere gli stessi entro 40 giorni dalla segnalazione e ne deve dare comunicazione all'utente.

Pertanto, per rendere più efficiente il servizio si devono ridurre le tempistiche medie di rettifica, la quale consiste nello stornare ed eventualmente rimettere la fattura errata.

L'obiettivo si considererà raggiunto al verificarsi della condizione sotto riportata per ciascun anno di competenza: Anno 2025 - 2026 - 2027 rispetto al tempo medio di gestione inferiore o uguale a 40 giorni:

Sott. [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]

- Anno 2025 tempo medio di gestione inferiore o uguale a 38 giorni;
- Anno 2026 tempo medio di gestione inferiore o uguale a 36 giorni;
- Anno 2027 tempo medio di gestione inferiore o uguale a 34 giorni.

Alla data del 31/12/2024 il tempo medio di gestione era uguale o inferiore a 27 giorni.

13
Su Sp. E. in DAA
H. S.

DEFINIZIONI E SCHEMI DI CALCOLO DEGLI INDICATORI DEL COMPARTO "AREA COMMERCIALE"

L'obiettivo si considererà raggiunto al verificarsi della condizione sotto riportata per ciascun anno di competenza: Anno 2025 – 2026 – 2027 giorni medi di risposta inferiori o uguali a 40 giorni;

Per un miglioramento dell'impatto ambientale per il consumo di carta e per liberare nuovi spazi, si dovrà procedere con la digitalizzazione degli archivi cartacei rispetto alle pratiche gestite a sportello.

Media di riferimento: 114

14

SC H. S. M. Chatterjee

SAT

SP

Allegato 4

DEFINIZIONI E SCHEMI DI CALCOLO DEGLI INDICATORI DEL COMPARTO "AREA IMPIANTI E ATTREZZATURE"

Primo obiettivo: L'obiettivo si muove nella direzione di assicurare un continuo miglioramento degli indicatori economici, della frazione "plastica e lattine" dati dal rapporto tra fatturato di riferimento al netto dei costi diretti.

L'indicatore è peraltro in linea con il tema della sostenibilità ambientale nella misura in cui non può prescindere dall'efficientamento e miglioramento della % di raccolta differenziata (Delibera 387/2023fR/RIF di ARERA).

L'obiettivo si considererà raggiunto per ciascun anno di competenza 2025 - 2026 - 2027 con il mantenimento della media dei risultati raggiunti nel 2023 e 2024

La performance raggiunta nell'anno 2023 da tale indicatore ha fatto registrare un primo margine lordo pari al 77,85% (Costi pari a 467.087€ ricavi pari a 2.109.003 €)

La performance raggiunta nell'anno 2024 da tale indicatore ha fatto registrare un primo margine lordo pari al 75,85% (Costi pari a 514.887€ e ricavi pari a 2.127.658 €)

Media di riferimento: 76,82%

Secondo obiettivo: Mantenimento /miglioramento dell'indice risultante dal rapporto tra il consumo totale di carburante (litri) e totale complessivo di tonnellate di rifiuti gestite.

Questo obiettivo ha la finalità di mettere a disposizione una flotta di mezzi aziendale con una maggiore efficienza in termini di consumo che permetta di migliorare il rapporto tra il consumo di carburante e la quantità totale di rifiuti gestiti.

Pertanto, il valore preso a riferimento sarà così calcolato:

Totale di litri di carburante consumati nell'anno/ totale complessivo di tonnellate di rifiuto gestito nell'anno X 100

L'obiettivo si considererà raggiunto al verificarsi della condizione sotto riportata per ciascun anno di competenza: Anno 2025 - 2026 - 2027 mantenimento/miglioramento dell'indice rispetto alla media dei risultati del 2023 e 2024

Per l'anno 2023 il consumo di carburante totale è pari a 656.917,4 litri

Per l'anno 2024 il consumo di carburante totale è pari a 661.558,0 litri

Per l'anno 2023 il totale di rifiuti gestiti è pari a 78.874,08 tonnellate

Per l'anno 2024 il totale di rifiuti gestiti è pari a 82.014,31 tonnellate

Per l'anno 2023 l'indice è pari al 12%

Per l'anno 2024 l'indice è pari al 12,4%

Media di riferimento 2023-2024: 12,2%

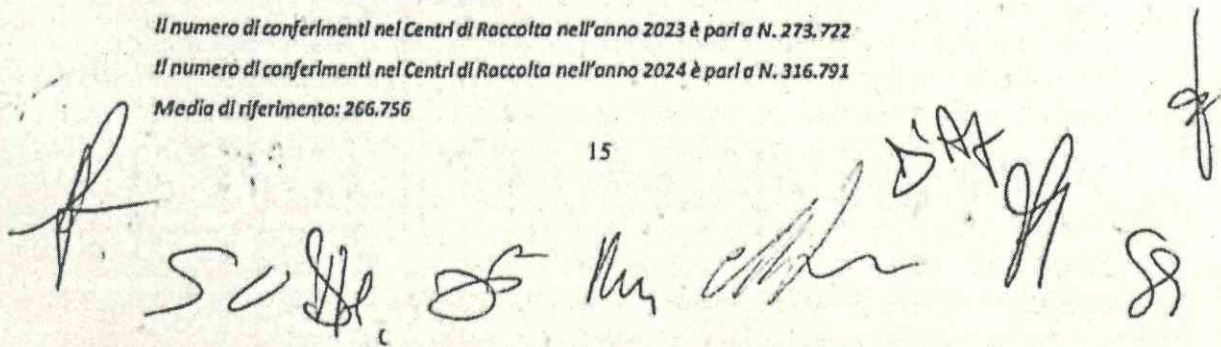
Terzo obiettivo: Volto all'incremento del numero dei conferimenti nei Centri di Raccolta, la finalità dello stesso è quella di incentivare il conferimento dei rifiuti ingombranti presso i centri di raccolta situati sul territorio, riducendo in questo modo l'abbandono dei rifiuti e consentendo il recupero di materiali utili dai rifiuti, che possono essere reinseriti nel ciclo produttivo.

L'obiettivo si considererà raggiunto al verificarsi della condizione sotto riportata per ciascun anno di competenza: Anno 2025 - 2026 - 2027 aumento del Numero dei conferimenti rispetto alla media dei conferimenti effettuati nel 2023 e 2024

Il numero di conferimenti nei Centri di Raccolta nell'anno 2023 è pari a N. 273.722

Il numero di conferimenti nei Centri di Raccolta nell'anno 2024 è pari a N. 316.791

Media di riferimento: 266.756



Allegato 5

DEFINIZIONI E SCHEMI DI CALCOLO DEGLI INDICATORI DEL COMPARTO "AREA TECNICA" (No

Autisti Operatori)

Primo obiettivo: Riduzione del Numero di segnalazioni effettuate dagli utenti a valere sull'attività di raccolta, la riduzione di questo parametro permette di per offrire agli utenti un servizio di maggior livello.

L'obiettivo si considererà raggiunto al verificarsi della condizione sotto riportata per ciascun anno di competenza: Anno 2025 - 2026 - 2027 riduzione del Numero di segnalazioni sull'attività di Raccolta rispetto alla media delle segnalazioni ricevute nel 2023 e 2024

Il numero di segnalazioni sull'Attività di Raccolta nell'anno 2023 è pari a N. 11.877

Il numero di segnalazioni sull'Attività di Raccolta nell'anno 2024 è pari a N. 11.621

Media di riferimento: 11.749 segnalazioni

Secondo obiettivo: Riduzione del Numero di segnalazioni effettuate dagli utenti a valere sull'attività di spazzamento, anche in questo caso la riduzione di questo parametro permette di per offrire agli utenti un servizio di maggior livello.

L'obiettivo si considererà raggiunto al verificarsi della condizione sotto riportata per ciascun anno di competenza: Anno 2025 - 2026 - 2027 riduzione del Numero di segnalazioni sull'attività di Spazzamento rispetto alla media delle segnalazioni ricevute nel 2023 e 2024

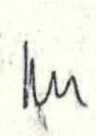
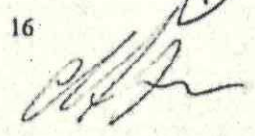
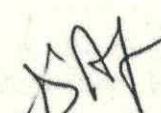
Il numero di segnalazioni sull'attività di Spazzamento nell'anno 2023 è pari a N. 2.171

Il numero di segnalazioni sull'attività di Spazzamento nell'anno 2024 è pari a N. 378

Media di riferimento: 1274 segnalazioni

Terzo obiettivo: L'obiettivo si riferisce allo scostamento complessivo rispetto alle scadenze interne di trasmissione dei dati relativi a Or.So, 754, piano annuale attività e associazione vaschette semirimorchi agli uffici preposti e si considererà raggiunto al verificarsi della condizione sotto riportata per ciascun anno di competenza: Anno 2025 - 2026 - 2027 riduzione progressiva anno su anno dello scostamento complessivo rispetto all'anno 2023 del 20%

Lo scostamento complessivo per l'anno 2023 è stato pari a giorni 190

SO. Dr.        

16

Allegato 6

DEFINIZIONI E SCHEMI DI CALCOLO DEGLI INDICATORI DEL COMPARTO "AREA OPERATIVA - AUTISTI OPERATORI"

Primo obbiettivo: andamento dei sinistri passivi in relazione al parco automezzi utilizzato dal reparto operativo. Per misurare l'obbiettivo, si prenderà a base la variazione percentuale, rispetto all'anno precedente, del seguente indice:

N. Sinistri

SI(d)

$(n. \text{ di sinistri occorsi in un anno}) / (n. \text{ di automezzi in uso nell'anno di riferimento})$.

Il dato riguarderà il numero annuale di sinistri occorsi da gennaio a dicembre di ciascun anno di vigenza del presente accordo. Ai fini del conteggio i sinistri passivi denunciati con "concorso di colpa" saranno considerati al 50%.

Parco Automezzi

N. Automezzi

Il parco Automezzi è costituito dagli automezzi in dotazione della Società (sia in proprietà che in uso con contratto di noleggio o locazione finanziaria) e dati in utilizzo ai Dipendenti di Alea del Settore Operativo.

Il numero di automezzi presi a riferimento sarà dato dai mezzi a cespite e dai mezzi oggetto di contratto di noleggio/leasing alla data del 31/12 di ciascun anno.

L'obbiettivo si considererà raggiunto al verificarsi della condizione sotto riportata per ciascun anno di competenza: Anno 2025 - 2026 - 2027 decremento della % di Incidenza rispetto alla media delle % raggiunte nel 2023 e 2024

Il numero degli incidenti denunciati nel 2023 è pari a 29,5 e 115 è il numero dei mezzi in dotazione per un'incidenza del 25,65%

Il numero degli incidenti denunciati nel 2024 è pari a 40 e 134 è il numero dei mezzi in dotazione per un'incidenza del 29,85%

Media di riferimento: 27,75%

In considerazione dei recenti e prossimi preventivati ingressi di nuovo personale operativo viene introdotto

Il seguente correttivo: Media di riferimento meno 0,3 per ciascun sinistro passivo relativo ad autista con anzianità azienda fino ad 1 anno; meno 0,2 per ciascun sinistro passivo relativo ad autista con anzianità aziendale maggiore di 1 e fino a 2 anni; meno 0,1 per ciascun sinistro passivo riguardante autista con anzianità aziendale maggiore di 2 e fino a 3 anni.

Secondo obbiettivo incremento degli SGQ (moduli rossi) emessi, legati all'incentivazione della vigilanza attiva degli operatori addetti alla raccolta PAP, in materia di qualità e correttezza dei conferimenti.

L'Operatore, che in fase di svolgimento della propria attività di raccolta, evidenzia una "non conformità" è tenuto a segnalarlo mediante apposizione di un adesivo di colore rosso, richiamando l'Utente al rispetto delle previsioni normative.

L'obbiettivo si considererà raggiunto al verificarsi della condizione sotto riportata per ciascun anno di competenza: Anno 2025 - 2026 - 2027: incremento del numero di SGQ emessi rispetto alla media degli emessi nel 2023 e 2024

numero degli SGQ regolarmente emessi nell'anno 2023 è pari a 2.699

numero degli SGQ regolarmente emessi nell'anno 2024 è pari a 4.684

Media di riferimento: 3.691

Terzo obiettivo: Diminuzione del Numero di segnalazioni rispetto alla mancata raccolta e spazzamento.

L'obiettivo si considererà raggiunto al verificarsi della condizione sotto riportata per ciascun anno di competenza: Anno 2025 – 2026 – 2027 decremento del numero di segnalazioni rispetto alla media delle segnalazioni ricevute nel 2023 e 2024

Il numero di segnalazioni nell'anno 2023 è pari a N. 14.048

Il numero di segnalazioni nell'anno 2024 è pari a N. 12.157

Medi di riferimento: 13.102

SA R
SO H. E M OLE H S

IL PIANO DEI SERVIZI DI WELFARE

Al sensi dell'art. 51 comma 2 ed ultimo periodo del comma 3 T.U.I.R nonché delle recenti evoluzioni normative

- Contributi di assistenza sanitaria da versare al fondo contrattuale di assistenza sanitaria "FASDA" nel rispetto del massimale annuo complessivo contributivo di legge (€ 3.615,20 al momento della stipula dell'accordo);
- Contributi da versare al fondo contrattuale di previdenza complementare "PREVIAMBIENTE" nel rispetto del massimale annuo complessivo contributivo di legge (€ 5.164,57) al momento della stipula dell'accordo);
- Somme, servizi e prestazioni per la fruizione, da parte dei familiari del dipendente*, di servizi di educazione ed istruzione anche in età prescolari (quali asili nido sia pubblici sia privati, scuole materne, scuole primarie/secondarie, università e master) compresi i servizi integrativi e di mensa a essi connessi. SPESE RIMBORSABILI - Tasse e/o rette di iscrizione e frequenza, rette e spese di iscrizione a corsi di specializzazione post-laurea organizzati e frequentati presso strutture universitarie;
- Opere e servizi aventi finalità di educazione/istruzione (SPESE RIMBORSABILI - spese sostenute per i libri di testo per la scuola primaria e secondaria, universitari o per master e scuole di specializzazione, corsi di lingua straniera quale attività collaterale e integrativa della formazione scolastica, corsi non professionali, spese per la frequenza di scuole all'estero purché aventi valore di frequenza riconosciuta in Italia - programmi di Erasmus, Exchange Program, Intercultura e altre organizzazioni similari), ricreazione (quali abbonamenti sportivi, cinema, viaggi, centri estivi/invernali), servizi di baby-sitting (SPESE RIMBORSABILI - Costo sostenuto dal Dipendente per il relativo servizio), assistenza sociale, sanitaria;
- Somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti del dipendente** (assistenza domiciliare — badanti - strutture assistenziali);
- Corresponsione di benefit mediante titoli di legittimazione (voucher e buoni pasto) complessivamente di valore normale non superiore nell'anno ad € 258,23;
- Devoluzione da parte dell'azienda a piattaforma individuata a seguito di apposita gara del seguenti importi per ciascun dipendente in forza nell'anno di competenza per un periodo almeno superiore a 6 mesi: dal 2026 € 100,00 annui.
- Accantonamento annuale per tutta la durata dell'accordo di € 30,00 per ciascun dipendente in forza per almeno 6 mesi in ogni anno di vigenza del presente accordo, al fine dell'organizzazione di eventi per la generalità dei dipendenti di Alea Ambiente quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo pranzi/cene (ad esclusione della tradizionale cena prenatalizia), partecipazione a spettacoli etc...

(*) I familiari del dipendente sono:

Il coniuge non legalmente ed effettivamente separato;

I figli, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi o affidati o, in loro mancanza, i discendenti prossimi; genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi;

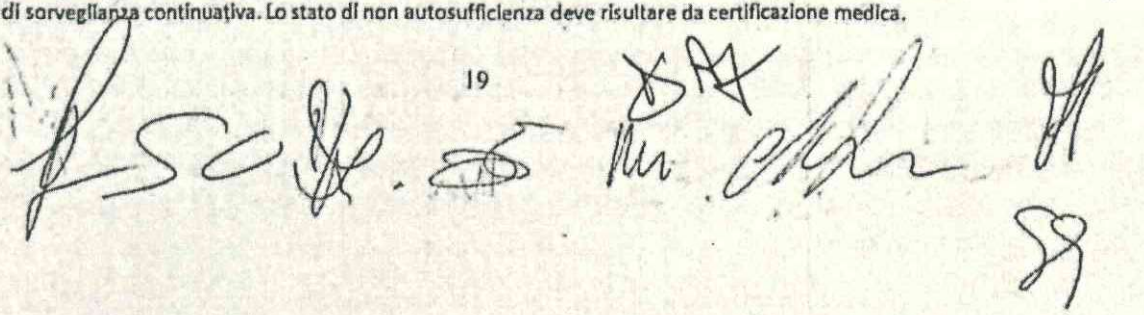
gli adottanti

I generi e le nuore

Il suocero e la suocera;

I fratelli e le sorelle germani o unilaterali

(**) I familiari anziani sono quelli che hanno compiuto i 75 anni di età; i familiari non autosufficienti sono quelli non in grado di compiere gli atti della vita quotidiana (assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche, provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti) e quelli che necessitano di sorveglianza continuativa. Lo stato di non autosufficienza deve risultare da certificazione medica.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'SA'. On the right side, there are more initials, including a large 'H' and a 'SS' at the bottom right corner.

MODULO PER LE PRESTAZIONI DI WELFARE AZIENDALE

Il sottoscritto nato a il codice fiscale
..... dipendente di ALEA AMBIENTE S.p.A.

chiede la sostituzione del Premio di Risultato Variabile del triennio 2025- 2026 -2027 nella misura del:

☐ 100%

☐ 50%

L'importo del premio convertito verrà maggiorato del 20%. Nel seguenti servizi (barrare con una X l'opzione d'interesse, potranno essere barrate anche più opzioni):

☐ Assistenza Sanitaria

☐ Assistenza Socio-Sanitaria:

- Badanti;

- Infermieri;

- Operatori Socio-Assistenziali;

- Servizi di baby sitting

☐ Fondo Pensione

☐ Rimborso per le spese scolastiche:

- Rette scolastiche e pre-scolastiche Basili nido, scuole d'infanzia, scuole dell'istruzione)

- Tasse di iscrizione e di frequenza;

- Servizi scolastici Integrativi quali l'assistenza al pasto e il pre e post scuola, anche se reso dal Comune;

- Testi scolastici;

- Gite scolastiche;

- Assicurazione della scuola;

- Servizio di trasporto scolastico;

- Centri estivi e colonie climatiche Invernali.

☐ Ricreazione, cultura e tempo libero:

- Sport;

- Vacanze;

- Viaggi;

- Cinema;

- Teatro

- Libri;

- Corsi di lingua;

- Corsi di cucina;

- Corsi di ballo

- Soggiorni estivi residenziali in lingua straniera;

-

Data Firma del richiedente

[Handwritten signatures and initials]