

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE FEDERAMBIENTE/UNICOGASACQUA
PER GLI ANNI 2023-2025- PROROGA PER L'ANNO 2026

Tra la GEAT Srl di Riccione, nelle persone del Presidente del CdA Fabio Galli e del Direttore Generale Giovanni Moretti

E

Le OO.SS. Territoriali FP CGIL rappresentate da:

Claudio Palmetti

Le OO.SS. Territoriali FILCTEM CGIL rappresentate da:

Daniele Baiesi

Le R.S.U./R.S.A. rappresentate da:

Daniele Berarducci e Marco Migani

SI CONCORDA

di definire il Premio di Risultato aziendale unico per tutto il personale, riferito all'anno 2026 in base ai criteri di seguito descritti.

1) Ammontare del Premio di Risultato

- ✓ L'importo del premio di risultato, per il livello parametrico 100 è fissato in € 1.040,00 (lordi) al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi fissati al punto A e punto B. (vedi tabella allegata)
- ✓ L'ammontare complessivo del premio di risultato, riferito al punto C, verrà definito fino a € 25.000 (al lordo dei contributi a carico dell'Azienda), in base al numero e alla qualità dei progetti; verrà attribuito al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi fissati individualmente o per gruppo di lavoro.

Tale ammontare non include eventuali premi che potranno essere previsti nei rinnovi contrattuali dei C.C.N.L. che vengono applicati ai dipendenti.

Il valore concorre alla determinazione del costo complessivo del personale, che non potrà superare, in ogni caso, il valore fissato nel corrispondente budget di esercizio; esclusi eventuali aumenti contrattuali. Geat si impegna a comunicare tempestivamente alla RSU e alle OO.SS, in apposito incontro, eventuali variazioni rilevanti del costo del personale che possano incidere sul valore del premio, al fine di adottare soluzioni conseguenti e congrue con il rispetto del vincolo del costo massimo, se non motivato.

Hanno diritto al premio di risultato tutti i lavoratori che risultino in forza per almeno sei mesi interi nell'esercizio in esame. Per mese intero si intende anche la frazione di mese di durata superiore a quindici giorni. In caso di rapporti part-time i relativi importi dei premi saranno riparametrati alle ore previste dal relativo contratto. (solo per A e B)

DPZ 83
M. B.

JCh

Non avranno comunque diritto al premio individuale i lavoratori che si dimettano volontariamente, ad eccezione dei casi di accesso alla pensione, e/o subiscano licenziamento per giusta causa.

2) Suddivisione del premio di risultato in quota "*target redditività*" e quote "*obiettivi di performance*".

L'importo del premio è articolato in tre parti e sarà attribuito:

- la prima parte *A* sarà legata al raggiungimento dei risultati della "*redditività*" di GEAT prevista nel budget/revised budget annuale (margine prima delle imposte), ed avrà un peso pari al 55 % dell'ammontare del premio di risultato individuale.
- la seconda parte *B* sarà legata al raggiungimento di "*obiettivi di performance collettivi*" come da "*scheda progetti generali, Allegato B*", ed avrà un peso pari al 45 % dell'ammontare del premio di risultato individuale.
- la terza parte *C* sarà legata al raggiungimento di "*obiettivi di performance per gruppi e/o individuali*" come da "*scheda progetti per gruppi e individuali, Allegato C*", ed avrà complessivamente l'ammontare indicato all' art. 1.

3) Identificazione quota "*target redditività*" - quota "*obiettivi di performance*".

La quota parte *A* del premio di risultato legato alla *redditività* sarà assegnata per intero al raggiungimento del 100% del margine *ante imposte* previsto a budget/revised annuale così come confermato dal bilancio d'esercizio in esame approvato dal C.d.A. Per risultati inferiori, si avrà una decurtazione proporzionata in misura percentuale al risultato d'esercizio.

La quota parte *B* del premio di risultato (produttività, flessibilità e livello di servizio dei gruppi di lavoro) sarà assegnata in proporzione al raggiungimento degli obiettivi di *performance* qualitativi delle singole unità organizzative ed applicata in base alle relative "*schede progetti generali, Allegato B*" predisposte dalla Direzione aziendale ed allegate al presente accordo.

La quota parte *C* del premio di risultato (produttività, progetti di miglioramento, innovazione) sarà distribuita dalla Direzione aziendale e assegnata in proporzione al raggiungimento degli obiettivi di *performance* qualitativi e quantitativi dei singoli dipendenti coinvolti ed applicata in base alle relative "*schede progetti per gruppi e individuali, Allegato C*" predisposte dalla Direzione aziendale, in collaborazione coi Capi Area, ed allegate al presente accordo.

Le "*schede progetti*", saranno valutate dai vertici aziendali, sulla base dei seguenti indici:

- ❖ target quantitativi laddove il progetto sia valutabile quantitativamente;
- ❖ target qualitativi laddove il progetto sia valutabile qualitativamente; in questo caso saranno emessi giudizi pari a "*molto buono – 100 %*", "*buono – 90 %*", "*discreto-60%*" e "*sufficiente - 30%*".

Giudizi di valutazione inferiori al target quantitativo minimo "*sufficiente*", comporteranno la mancata erogazione della quota parte di premio assegnata nella corrispondente "*scheda-progetto*".

DR



BS



JU

4) Suddivisione del premio di risultato tra i lavoratori.

Il premio di risultato di cui alle precedenti lettere *A-B*, nelle sue distinte parti sopra descritte, sarà suddiviso tra i lavoratori GEAT sulla base della tabella premi allegata. Il calcolo del premio verrà effettuato sulla base del livello di inquadramento all'01/01 dell'anno di riferimento.

Il premio di risultato di cui alla precedente lettera *C* sarà assegnato ai lavoratori destinatari dei diversi progetti/indicatori-obiettivo.

5) Coefficienti di abbattimento del premio di risultato per i singoli lavoratori.

La quota parte di premio da assegnare al singolo dipendente in corrispondenza delle sopra indicate lettere *A-B* sarà abbattuta al verificarsi dei seguenti eventi:

a) Assiduità al lavoro: L'obiettivo di miglioramento per la parte del premio di risultato costituito dalle presenze al lavoro, viene individuato nell'abbattimento delle assenze. In particolare, si concorda che ogni ora di assenza verrà detratto un'ora dal monte ore che concorre a determinare il premio. Quanto sopra non si applica alle ferie, alle astensioni per maternità/paternità obbligatorie, agli infortuni sul lavoro, scioperi, ai permessi per la donazione del sangue, elettorali, ai permessi orari/giornalieri previsti dalla legge n° 104/92 art.33 comma 3, permessi sindacali e ricoveri ospedalieri.

Nei confronti dei lavoratori assenti:

- a causa di inidoneità al lavoro,
- congedo straordinario art. 42, comma 5, D. Lgs. 151/2001,
- aspettativa non retribuita,

il premio nella sua totalità verrà riparametrato e corrisposto per le ore di effettivo servizio.

Il monte ore "lavorabili" annuo, al netto delle ferie, è così definito:

- 1.786 (1976 -190 ferie+ex festività) ore per i dipendenti con CCNL Gas-acqua
- 1.747,5 (1.976-228,5 ferie+permessi) ore per i dipendenti CCNL Ambiente

b) provvedimenti disciplinari: in caso di irrogazione di provvedimenti disciplinari, superiori al richiamo verbale, si verificherà un abbattimento del 25% della quota di premio attribuito.

c) Frequenza corsi: la mancata frequenza ai corsi di formazione programmati e decisi dall'azienda (compreso quelli per il mantenimento attuali certificazioni del personale): si applicherà un abbattimento del 5% per ogni corso non fatto in prima convocazione, salvo presentazione giustificativo ritenuto idoneo.

La quota premio legata alla lettera C sarà abbattuta esclusivamente per il punto b) provvedimenti disciplinari.

Il monte economico risultante dalla somma delle riduzioni delle quote A e B verrà ridistribuito ai lavoratori in base al seguente criterio: totale quota residua diviso numero totale dei lavoratori ed



erogazione a coloro che avranno raggiunto una percentuale di risultato superiore di un punto percentuale rispetto alla media aritmetica del premio erogato.

Il monte economico risultante dalla somma delle riduzioni della quota C verrà ridistribuito ai lavoratori facenti parte, in base al seguente criterio: totale quota residua diviso numero dei lavoratori coinvolti ed erogazione a coloro che avranno raggiunto una percentuale di risultato superiore di un punto percentuale rispetto alla media aritmetica del premio erogato.

6) Verifiche periodiche sul raggiungimento dei target di redditività e qualità GEAT.

Gli indicatori del premio di risultato saranno monitorati e verificati dalle parti con cadenza periodica; qualora si dovessero accertare scostamenti superiori al 10 % dal livello *top* le parti si incontreranno per le verifiche del caso.

7) Welfare

Le parti convengono che il premio di risultato maturato con i parametri sopra specificati, su scelta del lavoratore, potrà essere trasformato totalmente o parzialmente, in servizi e/o prestazioni di Welfare Aziendale, così come definito nell'allegato regolamento che è parte integrante del presente accordo.

8) Tempo di erogazione.

Il Premio di Risultato sarà erogato entro il mese di maggio dell'anno successivo e comunque non prima dell'approvazione, da parte del C.d.A, del Bilancio Consuntivo dell'anno di riferimento.

9) Clausole finali.

Le parti si danno atto che:

- hanno inteso qui definire l'importo del premio spettante in ragione annua complessivo ed omnicomprensivo di ogni propria incidenza, già tenuta del resto in considerazione in sede di quantificazione, pertanto, detto premio non avrà incidenza ulteriore alcuna sugli altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere, né sul trattamento di fine rapporto in ordine al quale le parti, ex art.2120, 2° comma c.c, intendono espressamente escludere l'imputazione.
- Le parti convengono che il premio derivante dall'applicazione del presente accordo, in quanto finalizzato a conseguire un incremento di redditività ed efficienza per l'azienda, è correlato a incrementi di efficienza e produttività, ai sensi del comma b art.4 CCNL GASACQUA e art.2 lettera C CCNL FEDERAMBIENTE ed è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182-189 della legge 28/12/2015 n. 208 e al Decreto Interministeriale del 25/03/2016 . Pertanto, alle somme erogate potrà essere applicata la tassazione agevolata mediante imposta sostitutiva nella misura prevista dalla legge.
- Le parti si danno reciprocamente atto che qualsiasi variazione del budget e/o del costo del personale dell'anno di riferimento di cui al punto 1) che l'assemblea/coordinamento soci di

DR    

GEAT dovesse stabilire, avranno diretto effetto sulle caratteristiche di cui ai punti 1)-2) del presente accordo.

- È data la possibilità, in caso di comprovate esigenze personali del lavoratore, di convertire quote del premio in ore di permesso. La richiesta va presentata dal lavoratore in forma scritta alla Direzione, entro il mese precedente l'erogazione del premio medesimo.
- Laddove, nel corso dell'esecuzione, si verificassero eccessivi squilibri patrimoniali tali da modificare in modo sostanziale la posizione economica delle parti, queste avranno l'obbligo di incontrarsi, entro l'approvazione del Bilancio consuntivo, al fine di porvi rimedio.

Inoltre, le parti si danno atto che l'accordo 2026 ha carattere "ponte". Entro il mese di maggio le parti si incontreranno per addivenire ad un nuovo integrativo giuridico ed economico che avrà valore dal primo gennaio 2027

Riccione, 07/09/2026

Per l'Azienda:

Fabio Galli



Giovanni Moretti



- Per le OO.SS. Territoriali:

FP CGIL



(Claudio Palmetti)

FILCTEM CGIL



(Daniele Baiesi)

- Per le RSU/RSA:

Marco Migani



Daniele Berarducci



Tabella

TABELLA IMPORTI					
				55%	45%
federam biente livello	param. Gas-Acqua	GAS ACQUA livello	importo Premio A+B	Premio A max importo	Premio B max importo
D2-D2s	100,00	1	1.040,00	572,00	468,00
D1-D1s	111,15	2	1.155,95	635,77	520,18
C2-C2s	122,95	3	1.278,67	703,27	575,40
C1-C1s	131,42	4	1.366,76	751,72	615,04
B2-B2s	139,96	5	1.455,58	800,57	655,01
B1-B1s	153,69	6	1.598,37	879,10	719,27
A2-A2s	167,50	7	1.741,99	958,10	783,90
A1	181,29	8	1.885,41	1.036,97	848,43
Q	200,74	Q	2.087,69	1.148,23	939,46







REGOLAMENTO WELFARE AZIENDALE

GEAT Srl, con l'accordo del ~~01/09~~/2026 sul Premio di Risultato firmato con le R.S.U. e le OO.SS. territoriali, ha previsto l'adozione di un piano di welfare aziendale, volto alla creazione di un ambiente di lavoro migliore e sempre più attento ad un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, allo sviluppo del capitale umano e alla crescita del senso di appartenenza, attraverso un insieme di iniziative volte ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia.

Allo scopo di regolamentare la fruizione dei servizi offerti, si ritiene necessaria l'adozione di un regolamento aziendale, condiviso con le R.S.U. e OO.SS., in modo tale da valutare ogni aspetto di fruizione dei servizi offerti, individuare la piattaforma/azienda erogatore dei servizi e regolamentare le modalità di fruizione.

Le parti, concordano quanto segue:

1. Tenuto conto delle premesse si concorda di attivare per l'anno 2026, sulla base dell'Accordo sul premio di Risultato Aziendale 2026 siglato dalle parti in data ~~01/09~~/2026, un "Piano Welfare" che prevede la possibilità in capo a ciascun lavoratore di scegliere di fruire di tutto o di una parte del Premio di Risultato individuale, annualmente spettante ed erogato nell'annualità 2027, in beni e servizi; tale fruizione sarà corrisposta secondo quanto previsto dalla normativa vigente, ovvero, il controvalore convertito in beni e servizi di welfare, non concorrerà alla formazione del reddito e non sarà assoggettato ad imposte e contributi sulla base delle disposizioni normative del Testo Unico delle Imposte sui Redditi del 22/12/1986 n. 917 e smi.
2. La tipologia dei beni e servizi che compongono il "paniere", messo a disposizione dei lavoratori per sostenere e migliorare la propria vita privata e lavorativa, è indicata come segue:
 - Rimborso spese per costi relativi ai servizi prescolastici e scolastici dei figli dei dipendenti;
 - Rimborso spese per acquisto di libri scolastici dei figli dei dipendenti;
 - Abbonamenti in palestre o piscine;
 - Viaggi;
 - Integrazione alla contribuzione da versare alla assistenza sanitaria integrativa aziendale per gli iscritti;
 - Integrazione alla contribuzione da versare alla previdenza complementare per gli iscritti al Fondo Pegaso e Previambiente;
 - Buoni spesa/benzina (nel limite annuo di euro 258,00 salvo variazioni);
 - Check-up medici;



GEAT Srl

Viale Lombardia 17 - 47838 Riccione

C.F./P. IVA 02418910408

Reg. Imp. Rimini n. 02418910408

Tel 0541 668011

Fax 0541 643613

E-mail info@geat.it

Pec geat@legal-pec.it

Website www.geat.it



Capitale Sociale
€ 12.233.943,00
R.E.A. RN n.261967

- Rimborso quota parte degli interessi passivi pagati dai lavoratori per: mutui prima casa, mutui seconda casa; mutui per ristrutturazioni prima casa, prestiti personali per acquisto di auto, moto, etc.
- 3. Per la gestione del Piano di Welfare Aziendale, la società ha scelto la piattaforma internet messa a disposizione da Welbee Spa; in tale piattaforma informatica saranno evidenziati gli importi relativi al premio di risultato 2026 per i quali, in base alla vigente disciplina di legge, il lavoratore ha optato per la conversione in "welfare". A tal fine verrà reso noto a tutti i lavoratori l'arco temporale entro cui potrà essere esercitata tale scelta e in tempo utile da consentire la messa in pagamento con le retribuzioni di dicembre 2026 delle somme destinate inizialmente al welfare ma rimaste inutilizzate, che saranno assoggettate all'impostazione fiscale agevolata vigente nei limiti di reddito e d'importo definiti dalla legge.
- 4. Gli importi oggetto dell'opzione welfare andranno a costituire una voce di credito welfare trasformandosi, via via attraverso la piattaforma informatica, in beni e servizi welfare di interesse del dipendente, fruibili in modalità diretta o come rimborso della spesa anticipatamente sostenuta. Ciò in coerenza con quanto stabilito dalla normativa in materia, con particolare riferimento alla casistica agevolata prevista dall'art. 51 TUIR, comma 2, lett. A, f, fbis, fter, fquater.
- 5. I lavoratori interessati a convertire gli importi eventualmente spettanti del PdiR in beni e servizi, dovranno consegnare comunicazione scritta (di cui all'allegato 1) nel mese di aprile dell'anno di erogazione (ad esempio Aprile 2027 per i premi relativi agli obiettivi raggiunti nell'anno 2026) e la destinazione dell'importo potrà avvenire con le seguenti percentuali: 25%, 50%, 75% o 100%. Qualora non intervenga detta scelta da parte dei lavoratori interessati entro la suddetta data, l'importo del PdiR verrà corrisposto a titolo di retribuzione, con lo stipendio del mese di maggio dell'anno di erogazione. Nel caso di utilizzo di una delle percentuali sopra descritte, al fine di favorire l'utilizzo delle opportunità offerte dalla normativa, la società provvederà ad una integrazione in misura pari al 13%, sulle quote di premio su cui il dipendente ha esercitato l'opzione welfare ed effettivamente convertite in welfare alla data del 30/11/2026, compresi gli importi destinati alla previdenza ed assistenza sanitaria integrativa. Tale somma sarà anticipata al momento dell'erogazione del premio da utilizzare come welfare ed eventualmente conguagliata nell' eventuale parte non utilizzata e liquidata nella retribuzione del mese di dicembre 2026.
- 6. Entro il mese di maggio di ogni anno, i lavoratori che hanno scelto di canalizzare tutto o in parte il PdiR. in flexible benefit, vedranno accreditato il loro importo sulla piattaforma.
- 7. Per coloro che hanno deciso di canalizzare soltanto una parte o di non canalizzare nessun importo in flexible benefit, riceveranno l'importo o per differenza o completo, nel cedolino relativo alla mensilità di maggio dell'anno di erogazione.
- 8. I lavoratori, che sceglieranno di destinare il PdiR in flexible benefit, avranno tempo fino al 30 novembre dello stesso anno, per utilizzare la somma. L'importo residuo scaturente dalla

GEAT Srl

Viale Lombardia 17 - 47838 Riccione

C.F./P. IVA 02418910408

Reg. Imp. Rimini n. 02418910408

Tel 0541 668011

Fax 0541 643613

E-mail info@geat.it

Pec geat@legal-pec.it

Website www.geat.it



Capitale Sociale

€ 12.233.943,00

R.E.A. RN n.261957

differenza tra le somme utilizzate e no, sarà liquidato nel cedolino del mese di dicembre dell'anno di riferimento.

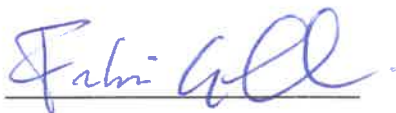
9. Nel caso di cessazione durante l'anno, l'importo residuo non utilizzato sarà liquidato nel cedolino successivo alla data di cessazione.

Riccione, 07/09/2026

Letto approvato e sottoscritto, le parti:

- Per l'Azienda:

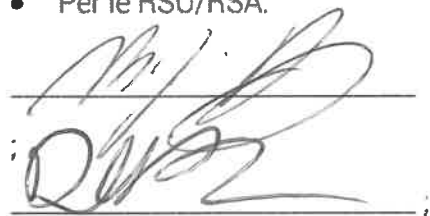
Fabio Galli



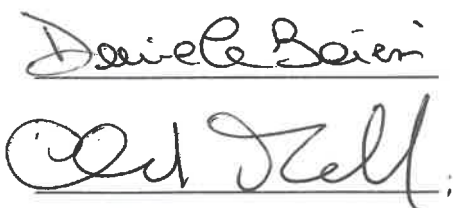
Giovanni Moretti



- Per le RSU/RSA:



- Per le OO.SS Territoriali



GEAT Srl

Viale Lombardia 17 - 47838 Riccione

C.F./P. IVA 02418910408

Reg. Imp. Rimini n. 02418910408

Tel 0541 668011

Fax 0541 643613

E-mail info@geat.it

Pec geat@legal-pec.it

Website www.geat.it



Capitale Sociale
€ 12.233.943,00
R.E.A. RN n.261957

