

In data 9 aprile 2020, presso la sede di AMNU in Pergine Valsugana, si effettua il confronto riguardante il Progetto di incentivazione della produttività – triennio 2020-2022 per il personale apicale, fra AMNU S.p.A., nella persona del Presidente Alessandro Dolfi, e Federmanager Trento nella persona del Presidente Gianluca Schiavi, di seguito anche denominati “le parti”.

1 Premessa

Con riferimento e secondo quanto previsto dai contratti *Utilitalia per i Servizi Ambientali* e *Confservizi-Federmanager per i Dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità* in materia di retribuzione variabile incentivante (Management By Objective), il presente progetto pone in correlazione una quota del salario all'incremento quanti-qualitativo del servizio svolto dall'Azienda, nonché al conseguimento di obiettivi aziendali fissati in sede previsionale.

Quanto stabilito nel presente progetto dovrà soggiacere alle disposizioni contrattuali e ad eventuali vincoli imposti da normative di Legge o contrattuali che dovessero sopravvenire.

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza di cui all'art. 1, commi 182-189, della Legge 28.12.2015 n. 208 come successivamente modificati ad opera della Legge 232/2016, art. 1, comma 160, Decreto Ministeriale 25 marzo 2016, Circolari Agenzia Entrate n. 28/E 2016 e n. 5/E 2018, Risoluzione Agenzia Entrate n. 78/E 2018.

Lo stesso potrà quindi beneficiare delle agevolazioni previste, previo deposito telematico di copia del presente accordo presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da effettuarsi entro trenta giorni dalla data di stipula, unitamente alla dichiarazione di conformità alle disposizioni previste dalla normativa vigente.

Ai fini della verifica dell'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, gli obiettivi, esplicitati nell'accordo, è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di questi rispetto al periodo di raffronto, come precisato al successivo punto 4.

Tutto ciò premesso, si conviene e si stipula quanto segue.

2 Disposizioni generali

1. Con il presente accordo, le Parti hanno inteso regolamentare la retribuzione variabile incentivante per il personale apicale di AMNU, con ciò identificando, come destinatari del presente accordo, i soli dipendenti con qualifica contrattuale di dirigente e di Quadro.
2. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
3. Il presente accordo è valido per il triennio 2020-2022. La sua naturale scadenza è pertanto fissata per il giorno 31 dicembre 2022, salvo eventi che possano intervenire successivamente alla data di sottoscrizione e nel corso della sua vigenza, tali da metterne in discussione la sostenibilità per l'azienda, comprese eventuali significative variazioni di mercato o di organizzazione del lavoro, che influiscano sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del Premio, a fronte dei quali le parti procederanno all'anticipata revisione.
4. Le Parti convengono che gli importi del premio non concorrono ai fini del computo di alcun istituto contrattuale, diretto, indiretto e differito, né alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto, essendo già omnicomprensivi della loro incidenza.
5. Il premio non potrà essere determinato a priori; la relativa entità e la corrispondente erogazione sono determinate a consuntivo annuale, al raggiungimento dei risultati complessivi, misurati per mezzo di indicatori individuati in base ad elementi tecnici, rilevabili dal bilancio e/o dalla documentazione aziendale. La misurazione e la verifica degli incrementi sarà effettuata dopo la chiusura di ogni periodo

di riferimento, ovvero di maturazione del premio, che sarà annuale (1.1 – 31.12.2020 per l'anno 2020, 1.1 – 31.12.2021 per l'anno 2021 e 1.1 – 31.12.2022 per l'anno 2022).

6. La quantificazione del premio e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione saranno comunicati dalla Direzione ai dipendenti, di norma entro tre mesi dall'approvazione del consuntivo annuale; se richiesto, i dati a consuntivo saranno presentati anche alle OO.SS. stipulanti.
7. Le Parti danno atto che la presente disciplina deve intendersi sostitutiva ed alternativa rispetto a quella precedentemente vigente e, pertanto, deve essere applicata in sostituzione integrale di ogni preesistente normativa pattizia o comunque prassi aziendale in materia.
8. Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto definito dai CCNL di riferimento.
9. Si considera espletata ed esaurita, per i periodi applicazione del presente accordo, ogni contrattazione di secondo livello riferita alle categorie di dipendenti interessate.

3 Determinazione del premio di risultato

3.1 Generalità

L'incentivazione è legata sia ad obiettivi gestionali che interessano la generalità del personale apicale, sia ad obiettivi personali per singolo dipendente destinatario del premio.

La metodologia di calcolo tiene conto di:

- a. obiettivi gestionali generali, a cui è attribuita una quota massima di **50** punti percentuali;
- b. obiettivi gestionali personali, legati a miglioramenti quali-quantitativi conseguenti alla realizzazione di obiettivi gestionali rivolti ai dipendenti interessati. La quota massima attribuibile all'insieme degli obiettivi raggiunti è di **50** punti percentuali.

Per entrambe le tipologie di obiettivi si stabiliscono soglie minime di risultato, il cui raggiungimento è da considerarsi presupposto indispensabile per dar luogo all'erogazione della relativa quota di premio. Qualora i risultati raggiunti non concretizzino i valori attesi, l'ammontare della quota del Premio di Risultato sarà proporzionalmente ridotta.

Eventuali risultati al di sopra della soglia massima prevista non producono ulteriori aumenti del premio di risultato, che è fissato come valore massimo al 100% dell'importo sotto indicato come "monte complessivo".

3.2 Monte complessivo del premio di risultato

3.2.1 Personale apicale

L'ammontare del PDR è stabilito come segue:

Direttore	importo annuo pari a 12.000 € lordi, arrotondato all'unità di euro più prossima, escluse eventuali indennità di carica;
Dirigente/Quadro	importo annuo pari a 6.000 € lordi, arrotondato all'unità di euro più prossima.

3.2.2 Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

L'ammontare del PDR per il RPCT, come identificato da apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, qualora lo stesso rivesta una figura apicale (Direttore, dirigente o quadro), è pari ad 1 mensilità lorda, assumendo a riferimento la retribuzione ordinaria contrattuale, comprensiva di eventuale superminimo *ad*

personam, escluse eventuali indennità di funzione od altre indennità, arrotondato all'unità di euro più prossima.

3.3 Obiettivi gestionali generali

L'ammontare del PDR è desumibile dai valori riportati nei documenti e nei bilanci aziendali e correlato a specifici obiettivi gestionali, suddivisi per i diversi inquadramenti del personale coinvolto, e riportati nei seguenti punti dell'accordo.

ID	OBIETTIVO	PESO %	UM	ANNO	TARGET	% QUOTA
1	Redditività aziendale (Valore della produzione [VP] – Costi della produzione [CP])	25	VP – CP	2020-22	>0 € ≤0 €	100% 0%
2	Ridurre gli indici infortunistici di gravità e frequenza (target media del decennio 2010-2019)	25	Indice Frequenza x Indice Gravità	2020-22	<10,67 ≥10,67	100% 0%

3.4 Obiettivi gestionali personali

3.4.1 Personale apicale

Gli obiettivi individuati sono diretta conseguenza della programmazione gestionale dell'azienda al fine del miglioramento in termini sia quantitativi che qualitativi per quanto riguarda produttività, qualità, innovazione ed efficienza.

Gli obiettivi sono definiti, chiaramente individuabili, conseguibili ed il loro raggiungimento è legato al lavoro del personale dipendente inteso come gruppo e/o come singolo.

ID	FIGURA	OBIETTIVO	PESO %	UM	ANNO	TARGET	% QUOTA
A	Direttore generale	Favorire la collaborazione e l'integrazione operativa tra le diverse funzioni aziendali Controllo sulla regolare evoluzione dei progetti assegnati ai responsabili e contribuire al loro aggiornamento	50	Controllo su budget investimenti e cronoprogrammi con riunioni bimestrali	2020-22	1 riunione 2 riunioni 3 riunioni 4 riunioni 5 riunioni 6 riunioni	16,7% 33,3% 50,0% 66,7% 83,3% 100,0%
B	Responsabile amministrativo	Contenere il numero di rilievi segnalati, <u>imputabili al Responsabile Amministrativo</u> , dagli organi di controllo interni (Collegio Sindacale) ed esterni (Revisore Legale, Organismo di Vigilanza)	50	Numero errori e/o mancanze rispetto alle procedure contabili, amministrative e di sistema	2020-22	≤3 ≤4 ≤5 ≤6 >6	100% 75% 50% 25% 0%

3.4.2 Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

ID	FIGURA	OBIETTIVO	PESO %	UM	ANNO	TARGET	% QUOTA
C	Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza	Adeguamento della valutazione dei rischi corruttivi ex L. 190/12 alle disposizioni del PNA 2019	70	Aggiornamento della valutazione rischi	2020	Entro 31.12.2020	100%
D		Favorire la corretta applicazione delle procedure anticorruzione e sulla trasparenza da parte delle diverse funzioni aziendali, contribuendo al loro aggiornamento	40	Controlli a campione sulle aree di rischio individuate	2021-22	100% ≥80% ≥60% ≥40% <40%	100% 75% 50% 25% 0%
			30	Erogazione formazione al personale	2021-22	SI/NO	100%
E		Adozione di comportamenti in conformità con il ruolo rivestito	30	Segnalazioni su comportamenti non conformi da parte di organi di controllo interni ed esterni	2020-22	≤1 ≤2 >2	100% 50% 0%

3.5 Calcolo del premio

L'ammontare effettivo del Premio di Risultato individuale è espresso dalla seguente formula:

$$P_{Ind} = \sum (P_n * R_n)$$

dove:

P_{Ind} = premio di risultato individuale

P_n = peso dell'obiettivo

R_n = risultato raggiunto rispetto al target previsto per il rispettivo obiettivo

L'erogazione del Premio di Risultato individuale è soggetta alla seguente condizione:

$$P_{Ind} \leq P_{Max}$$

dove:

P_{Ind} = premio di risultato individuale

P_{Max} = premio di risultato massimo

4 Indicatori di incrementalità

L'incremento e la relativa misurazione saranno individuati secondo i seguenti parametri:

- Riduzione degli indici infortunistici:
 - *indicatore di risultato*: indice di frequenza moltiplicato per l'indice di gravità (anno di riferimento);
 - *periodo di raffronto*: risultato medio del periodo 2010-2019, pari a 10,67.

5 Forme di welfare

Il dipendente potrà optare annualmente, dandone preventiva comunicazione scritta all'azienda entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, per la destinazione, nel massimo del 50% della quota di premio di risultato maturato, al Fondo di previdenza complementare al quale sia eventualmente iscritto, indipendentemente dagli eventuali effetti di tale destinazione sui limiti di deducibilità fiscale previsti al riguardo dalla normativa generale di legge.

6 Erogazione del premio di risultato

6.1 *Aventi diritto*

Il PDR sarà riconosciuto ai dipendenti apicali:

1. in forza alla data di erogazione dello stesso;
2. il cui rapporto di lavoro sia cessato per qualsiasi motivo, ad esclusione della giusta causa:
 - a. successivamente alla fine dell'anno di riferimento, ma prima della data di erogazione del premio;
 - b. in corso d'anno di riferimento. In tal caso, il premio sarà corrisposto, pro quota in base ai mesi di durata del rapporto nell'anno, sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto

Ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato.

6.2 *Periodo di erogazione*

Il premio, ove spettante, sarà erogato:

1. al personale apicale con la retribuzione del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento;
2. al RPCT con la retribuzione del mese di dicembre dell'anno di riferimento.

7 Dichiarazione congiunta

Qualora gli obiettivi non fossero raggiunti per cause esterne non imputabili al personale di AMNU, accertate fra Direzione aziendale e dipendenti apicali ad esito delle valutazioni a consuntivo di competenza della Direzione medesima, gli stessi, previa eventuale approvazione del Consiglio di Amministrazione di AMNU e ad insindacabile giudizio di quest'ultimo, potranno essere considerati convenzionalmente raggiunti ai fini del premio dell'anno di riferimento, che in tal caso sarà ugualmente erogato, nel rispetto delle disposizioni di ordine fiscale (cd. "detassazione") da ciò conseguenti e comunque in ottica d'invariabilità di costo per l'azienda.

Letto, accettato e sottoscritto.

AMNU S.p.A. – Alessandro Dolfi



Federmanager Trento – Gianluca Schiavi

