

## VERBALE DI ACCORDO

Addì 28 settembre 2020, si sono incontrati:

- **STET S.p.a.** rappresentata dalla sua Presidente Ing. Manuela Seraglio Forti, di seguito anche denominata "la Società"
- **Federmanager Trento**, rappresentata da <sup>e</sup> **PIAULO LAURENTIS, PRESIDENTE PRO TERAPONE** insieme anche denominati "le Parti".

### PREMESSO CHE

- con accordo del 26.7.2017, valido per il triennio 2107 – 2019 e con scadenza al 31.12.2019, le Parti definirono, per quanto di competenza, principi e criteri generali del Premio di Risultato (di seguito anche "Premio") riservato ai dirigenti dipendenti della Società;
- con specifiche intese individuali ad efficacia annuale inerenti al Premio relativo ai risultati degli esercizi suindicati, nel quadro dell'accordo collettivo sopra richiamato, è stato poi in particolare definito tra la Società e i Dirigenti della stessa quanto relativo al Premio di rispettiva competenza;
- la Società applica ai propri dirigenti il CCNL Confservizi (avente attuale vigenza dal 1°.01.2019 al 31.12.2023);
- il CCNL sopra citato prevede (art. 12 *Retribuzione incentivante*) che: "La definizione dei criteri e delle modalità di attuazione dei sistemi incentivanti e premianti di cui al presente articolo, unitamente alla realizzazione in azienda di politiche retributive forma oggetto di consultazione con le RSA o, in mancanza, con la sede di FEDERMANAGER territorialmente competente, con cadenza almeno annuale. In tali incontri sono esaminate e discusse anche le risultanze delle iniziative adottate dalle aziende";
- è pertanto volontà delle Parti dare concorde attuazione, per il periodo di durata del presente accordo e per quanto di competenza di esso, alla regolamentazione contrattuale di cui sopra, anche in considerazione dell'avvenuta scadenza al 31.12.2019 del precedente accordo 26.7.2017.

### PREMESSO E CONFERMATO ALTRESI' CHE

- la retribuzione variabile incentivante è finalizzata a determinare un maggior coinvolgimento dei Dirigenti nella realizzazione degli obiettivi concordati e a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare;
- la retribuzione incentivante, quale componente variabile del trattamento economico del Dirigente in quanto direttamente collegata ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'impresa secondo obiettivi e parametri di *performance* a tal fine prefissati, deve essere correlata:
  - ad indicatori misurabili che rilevino l'andamento degli obiettivi;
  - all'incentivazione della produttività, qualità e competitività attraverso gli obiettivi specificamente individuati tra Società e dirigente.
- caratteristica del Premio è la sua non determinabilità a priori e la relativa entità e corrispondente erogazione avvengono previa consuntivazione annuale di chiusura d'esercizio, con riguardo all'avvenuto raggiungimento dei risultati prefissati, misurati secondo gli strumenti e le metodologie all'uopo concordate fra Società e dirigente.

### TUTTO CIO' PREMESSO SI CONCORDA QUANTO SEGUE

- 1) Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

- 2) Il presente accordo, nei limiti delle finalità che gli sono proprie, è valido dal 01.01.2020 e fino al 31.12.2022.  
Resta peraltro chiarito che la sussistenza del Premio per il dirigente è subordinata alla definizione di apposito e specifico accordo annuale fra la Società e il dirigente medesimo.
- 3) Il presente accordo è riferito al Premio di competenza del Direttore Generale della Società ed eventualmente degli ulteriori dirigenti di essa rispetto ai quali la Società ritenga di applicare un meccanismo di retribuzione incentivante.
- 4) L'ammontare annuo del Premio, nel rispetto dei principi di cui in premessa, deriva dai criteri e metodologie descritte nell'allegato A, parte integrante del presente accordo.
- 5) Gli importi di Premio s'intendono già onnicomprensivi di qualsiasi incidenza sugli istituti legali e contrattuali diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il TFR, sui quali pertanto il Premio non verrà computato.
- 6) La sussistenza e misura degli obiettivi del Premio e la conseguente entità di esso saranno comunicati dall'Ufficio Risorse Umane al dirigente avente diritto, di norma entro tre mesi dall'approvazione del consuntivo annuale; su richiesta, i dati a consuntivo aggregati saranno dalla Società presentati anche a Federmanager Trento, che ne manterrà riservatezza.
- 7) Quanto oggetto del presente accordo deve intendersi sostitutivo ed alternativo rispetto ad ogni disciplina precedentemente vigente e, pertanto, viene applicato in sostituzione integrale di ogni preesistente normativa pattizia in materia tra le Parti.
- 8) L'erogazione del Premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di luglio dell'anno successivo all'esercizio (01.01 – 31.12) di riferimento.
- 9) Il Premio sarà riconosciuto al dirigente che abbia cessato il rapporto di lavoro con la Società, per qualsiasi motivazione ad esclusione della giusta causa (di licenziamento o di dimissioni), prima della data di liquidazione del Premio, purché successivamente al 31.12 dell'anno di riferimento.
- 10) In presenza di eventuali significative variazioni di mercato, di organizzazione del lavoro od economiche generali, tali da influire oggettivamente e sensibilmente sugli obiettivi e parametri individuati per la misurazione del Premio, Società e Federmanager s'incontreranno per valutare gli interventi eventualmente necessari.
- 11) Per tutto quanto in questa sede non espressamente definito viene fatto rinvio al CCNL ed alla normativa di riferimento. Con il presente accordo le Parti considerano espletato ed esaurito, per il periodo di vigenza di cui al punto 2, quanto previsto in materia di contrattazione di 2<sup>a</sup> livello dal CCNL richiamato in premessa.

Letto, confermato e sottoscritto.

STET Spa

*Manlio Sergio Forti*

Federmanager Trento

*[Handwritten signature]*

**Allegato A al verbale di accordo STET – Federmanager triennio 2020-2022**

Addì, ....., presso la sede aziendale si sono incontrati:

- **STET S.p.a.**, rappresentata dalla sua Presidente ing. Manuela Seraglio Forti (di seguito anche denominata "la società")
- e
- **L'ing. Roberto Bortolotti**, Direttore Generale, dipendente della società (di seguito anche denominato "il dirigente"), assistito da Federmanager Trento, in persona dell'ing. Gianluca Schiavi;

insieme anche denominati "le Parti"

**PREMESSO CHE**

- 28 settembre 2020, STET spa e Federmanager Trento hanno sottoscritto un accordo per l'istituzione di un Premio di Risultato aziendale riservato ai dirigenti dipendenti della società, valido per il triennio 2020 – 2022 e con scadenza al 31.12.2022;
- la regolamentazione del Premio (obiettivi, determinazione dell'ammontare e relative metodologie) è nell'accordo demandata ad apposito documento, parte integrante dell'intesa, sottoscritto anche dal dirigente;
- le Parti intendono definire, con apposita intesa e sempre in coerenza ed attuazione del richiamato accordo del 28 settembre 2020, gli obiettivi per il Premio di Risultato del dirigente relativi all'esercizio 2020 e 2021;

**TUTTO CIÒ PREMESSO**

- La premessa costituisce parte integrante e canone interpretativo del presente accordo.
- Nel quadro dei principi ed obiettivi generali dell'accordo collettivo aziendale del 28.09.2020, nonché ferme restandone tutte le altre condizioni in quanto compatibili con la presente intesa, relativamente al Ing. Roberto Bortolotti le Parti convengono che il Premio di Risultato per il biennio 2020-2021 sia calcolato come segue:

*1 Definizione del Premio di Risultato*

L'ammontare del Premio di Risultato è desumibile dai valori dei bilanci aziendali e correlato a specifici obiettivi gestionali e riportati nei seguenti punti dell'accordo.

*2 Determinazione del premio di risultato*

L'ammontare del Premio di Risultato (P) è calcolato con le seguenti modalità: importo annuo massimo pari a € 12.000 lordi.

*3 Obiettivi reddituali e gestionali*

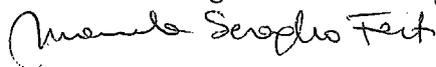
Gli obiettivi da prendere a riferimento per gli anni 2020 e 2021 sono i seguenti:



OBIETTIVO	PESO %	TARGET DA RAGGIUNGERE
<p><b>Declinare la strategia aziendale su alcune soluzioni operative concordate con i Responsabili di settore/ufficio.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Eeguire trimestralmente il monitoraggio sull'evoluzione dei progetti individuati, tramite confronto con i responsabili.</li> </ul>	30%	<p>Entro il 31 dicembre del biennio 2020-2021: Riunioni trimestrali di verifica con relativa relazione.</p>
<p><b>Sviluppo di un cultura dei feedback al fine di un miglioramento del benessere e della performance organizzativa.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Strutturare gli incontri periodici con i Responsabili, prevedendo momenti di confronto e di manifestazione dei propri stati interiori in relazione alle argomentazioni trattate.</li> </ul>	20 %	<p>Entro il 31 dicembre del biennio 2020-2021: Indicazione nel verbale di riunione dei momenti di confronto effettuati. Cadenza minima trimestrale</p>
<p><b>Gestione efficace delle riunioni</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dare un seguito concreto alle riunioni riassumendo i punti salienti emersi dall'incontro e le decisioni prese. Predisporre un piano di azione (chi fa cosa, entro quando)</li> </ul>	20%	<p>Entro il 31 dicembre del biennio 2020-2021: Indicazione nel verbale di riunione.</p>
<p><b>Obiettivo di bilancio:</b> il dato considerato è il miglioramento della differenza tra valore e costi della produzione (A - B) rispetto alla media del quadriennio precedente, al netto del comparto distribuzione elettrica.</p>	30%	<p>Soglia minima: miglioramento &gt; al 1% Soglia massima: miglioramento &gt; al 2%</p> <p>&gt;1%: Punti 15 &gt;2% 30 punti Per valori intermedi il punteggio verrà determinato per interpolazione e lineare con approssimazione alla prima cifra decimale.</p>
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	

STET S.p.a.

Manuela Seraglio Forti



ing. Roberto Bortolotti

