

In data **15 maggio 2023**, presso la sede di AmAmbiente S.p.A. (di seguito **AmAmbiente** o **Società**) in Pergine Valsugana, Viale Venezia 2/E, si effettua il confronto riguardante il Progetto di incentivazione della produttività – triennio 2023-2025 per i dirigenti, fra la Società, nella persona della Presidente Manuela Seraglio Forti, e Federmanager Trento nella persona del Presidente Marco Larentis, quale Organizzazione sindacale stipulante in rappresentanza dei dipendenti della Società aventi qualifica di dirigente, di seguito insieme anche denominati “le Parti”.

1. Premessa e dichiarazione di conformità

Con riferimento e secondo quanto previsto dal CCNL Confservizi-Federmanager per i Dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità in materia di retribuzione variabile incentivante (Management By Objective), il presente accordo intende correlare una quota del trattamento economico annuo dei dirigenti all'incremento quali-quantitativo del servizio svolto dalla Società, nonché al conseguimento di obiettivi aziendali fissati in sede previsionale.

Quanto stabilito nel presente accordo resta automaticamente sottoposto alle disposizioni contrattuali e ad eventuali vincoli imposti da normative di Legge o contrattuali che dovessero sopravvenire.

Le Parti confermano la strutturale caratteristica di variabilità della Retribuzione Variabile Incentivante (RVI o MBO) in questa sede definita in rapporto a tutti gli obiettivi concordati, con determinazione dell'entità della medesima e sua erogazione a consuntivo, una volta verificato il livello di raggiungimento dei diversi risultati, come stabiliti.

Le Parti si danno atto che il sistema di regolazione della RVI è conforme a quanto disposto dall'art. 1, commi 182/189 della legge n. 208/2015 e ss.mm.ii., nonché di tutte le correlate disposizioni in materia d'imposta sostitutiva per gli emolumenti di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Con riferimento, pertanto, a tutto quanto al presente accordo ed ai fini della verifica della realizzazione dell'incremento, anche di uno solo degli obiettivi in questa sede individuati, da considerare fra loro alternativi ai fini dell'applicazione dei benefici fiscali di cui alla legge n. 208/2015 e dei provvedimenti dell'Agenzia delle Entrate (circolari n. 28/E 2016 e n. 5/E 2018, Risoluzione n. 78/E 2018), le Parti stabiliscono che gli obiettivi stessi devono intendersi incrementali rispetto al periodo di raffronto per essi individuato, come specificato nei successivi punti 4.1 e ~~4.2~~.

In ragione di quanto sopra e dei meccanismi di determinazione la RVI può 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.

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

2. Disposizioni generali

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. Con il presente accordo, le Parti hanno inteso regolamentare la Retribuzione Variabile Incentivante (RVI o MBO) per i dirigenti di AmAmbiente come prevista dai CCNL di riferimento.
3. Per CCNL di riferimento le Parti si riferiscono al CCNL Confservizi-Federmanager 16.10.2019 per i Dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità (art. 12);
4. Il presente accordo è valido per il triennio 2023-2025. La sua naturale scadenza è pertanto fissata per il giorno 31 dicembre 2025, salvo eventi che possano intervenire successivamente alla data di sottoscrizione e nel corso della sua vigenza, tali da metterne in discussione la sostenibilità per la Società o l'erogazione per il personale, comprese eventuali significative variazioni di mercato o di

organizzazione del lavoro, che influiscano sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione della RVI, a fronte dei quali le parti procederanno all'anticipata revisione.

5. Le Parti convengono che gli importi della RVI non concorrono ai fini del computo di alcun istituto contrattuale, diretto, indiretto e differito, né alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto, essendo già onnicomprensivi della loro incidenza.
6. La RVI non può essere determinata 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 è effettuata dopo la chiusura della singola annualità (1.1 – 31.12) di riferimento, ovvero di maturazione della RVI.
7. La quantificazione della RVI e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione sono comunicati dalla Direzione al personale interessato di norma entro tre mesi dall'approvazione societaria del consuntivo annuale; se richiesto, i dati a consuntivo sono trasmessi anche alla Organizzazione Sindacale di riferimento per il CCNL di cui al precedente punto 3, che assume l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni ricevute.
8. Le Parti si danno atto che la presente disciplina deve intendersi sostitutiva ed alternativa rispetto a quella precedentemente vigente e comunque di qualsiasi trattamento collegato o derivante; la presente disciplina, pertanto, si pone ad integrale sostituzione di qualsivoglia preesistente normativa pattizia o comunque prassi aziendale, trattamento, ecc. in materia.
9. Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto previsto dal CCNL di riferimento di cui al precedente punto 3.
10. Si considera espletata ed esaurita, per i periodi applicazione del presente accordo, ogni contrattazione di secondo livello riferita alla categoria di dipendenti interessata, sia di tipo economico che normativo.

3. Determinazione della RVI

3.1. Generalità

L'incentivazione è legata sia ad obiettivi gestionali che interessano la generalità dei dirigenti, sia ad obiettivi personali per singolo dirigente destinatario della RVI. Si ritiene opportuno differenziare la composizione degli obiettivi in ragione dei ruoli e delle responsabilità, come di seguito indicato:

TIPOLOGIA	FIGURE	RISULTATI AZIENDALI	RISULTATI DI RUOLO
Ruoli apicali	Dirigenti	40%	60% individuali qualitativi, quantitativi, competenze manageriali
Ruoli di funzione	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT)	0%	100%

Per tutte le tipologie di obiettivi sono stabilite soglie minime di risultato, il cui raggiungimento è da considerarsi presupposto e condizione indispensabile per il riconoscimento della corrispondente quota della RVI. Qualora i risultati raggiunti non concretizzino i valori fissati, l'ammontare della RVI è proporzionalmente ridotta, fino ad eventuale azzeramento. Eventuali risultati al di sopra della soglia massima prevista possono produrre ulteriori aumenti della RVI, fissati come valore massimo al **120%** dell'importo complessivo pattuito.

3.2. Monte complessivo della RVI

L'ammontare massimo annuo della RVI è stabilito in:

- a) Direttore Generale: **24.000 €** lordi;
- b) Dirigenti: **6.000 €** lordi;
- c) Ruoli di funzione: **1,5 mensilità** lorde.

3.3. Calcolo della RVI

L'ammontare effettivo della RVI viene calcolato come segue:

1. si moltiplica il peso di ciascun obiettivo per il grado di raggiungimento del relativo risultato conseguito, ottenendo il punteggio del singolo obiettivo;
2. si sommano i punteggi ottenuti per tutti gli obiettivi, ottenendo i punti totali;
3. si moltiplica il monte complessivo della RVI, di cui al punto 0 del presente accordo, per i punti totali, diviso 100, ottenendo la RVI effettiva da corrispondere al dirigente.

3.4. Obiettivi e misura della RVI

Nella seguente tabella sono rappresentati i punti conseguibili, con riferimento ai livelli di risultato per ciascun obiettivo.

			PUNTI CONSEGUIBILI
Livelli di risultato conseguito	1	0-100%	Da 0% a 100% peso obiettivo (calcolo lineare con arrotondamento all'unità più prossima)
	2	>100%-120%	Da 101% a 120% peso obiettivo (calcolo lineare con arrotondamento all'unità più prossima)
	3	>120%	120% peso obiettivo

4. Obiettivi

4.1. Obiettivi gestionali generali

La relativa quota di RVI è collegata ai valori riportati nei documenti e nei bilanci aziendali e correlato a specifici obiettivi gestionali, suddivisi per i diversi ruoli coinvolti, e riportati nei seguenti punti dell'accordo.

ID	FIGURA	OBIETTIVO	PESO	AZIONE / ATTIVITÀ	ANNO	TARGET	QUOTA
1	Ruoli apicali	Incremento della redditività aziendale	40%	Scostamento del valore A – B sul bilancio dell'esercizio precedente, al netto dei valori relativi ai comparti ceduti nell'arco del periodo di osservazione e degli eventuali elementi straordinari (positivi e/o negativi) derivanti da tali operazioni	2023-25	≥5%	100%

Per valori intermedi tra 0 e 5% il punteggio è determinato per interpolazione lineare con approssimazione alla seconda cifra decimale.

Aut. SF

4.2. Obiettivi gestionali personali

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. Essi sono definiti, chiaramente individuabili, conseguibili ed il loro raggiungimento è legato al lavoro dei dirigenti, intesi come gruppo e/o come singoli.

ID	FIGURA	OBIETTIVO	PESO	AZIONE / ATTIVITÀ	ANNO	TARGET	QUOTA
2	Direttore Generale	Aggiornamento tecnologico contatori ciclo idrico	30%	Redazione progetto e relativo affidamento	2023	SI/NO	100%
				Esecuzione progetto	2024-25	Come da progetto	0-100%
3		Attivazione call center sportello utenti	30%	Redazione progetto	2023	SI/NO	100%
				Esecuzione progetto	2024-25	Come da progetto	0-100%
4	Vicedirettore	Riorganizzazione funzioni ufficio contabilità	30%	Mappatura processi e assegnazione funzioni	2023	SI/NO	100%
				Costruzione sistema di backup delle figure/funzioni per l'ufficio contabilità	2024-25	Numero backup	0-100%
5		Attivazione strumento di controllo di gestione (BI)	30%	Attivazione settori IA – RU	2023	2 settori 1 settore	100% 50%
				Attivazione settori FTP – IP – FC – PP	2024	4 settori 3 settori 2 settori 1 settore	100% 75% 50% 25%
				Attivazione settori AAC – SPS	2025	2 settori 1 settore	100% 50%
6	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza	Comportamenti conformi al ruolo rivestito	50%	Non conformità rilevate dagli organi di controllo interni ed esterni (n. segnalazioni)	2023-25	≤1 ≤2 >2	100% 50% 0%
7		Conformità aziendale rispetto agli obblighi sulla trasparenza	50%	Pubblicazioni sul sito istituzionale come attestate da OIV (n. adempimenti)	2023-25	100% ≥66,67% ≥33,33% <33,33%	100% 70% 30% 0%

www.amambiente.it

5. Forme di welfare

Il dirigente può optare annualmente, dandone preventiva comunicazione scritta alla Società entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, per la destinazione di una quota massima del **50%** della RVI maturata, 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 della RVI

6.1. Dipendenti aventi diritto

La RVI è riconosciuta ai dirigenti:

- 1) in forza alla data di erogazione della stessa;
- 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 della RVI;
 - b) in corso d'anno di riferimento. In tal caso, il trattamento è corrisposto pro quota in base ai mesi interi di durata del rapporto nell'anno, sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto.



Ai dirigenti con contratto di lavoro a tempo parziale la RVI, ove spettante, è riconosciuta in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato.

6.2. Tempi di liquidazione

La RVI, ove spettante, è liquidata come segue, previa effettuazione delle trattenute di legge a carico del dipendente:

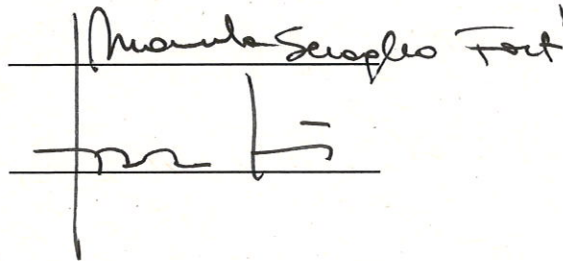
- 1) per i ruoli apicali con la retribuzione del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento;
- 2) per i ruoli di funzione con la retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

7. Dichiarazione congiunta

Qualora gli obiettivi in questa sede fissati non fossero raggiunti per cause esterne oggettivamente non imputabili ai dirigenti, accertate in contraddittorio fra la Società e i dipendenti, ad esito delle valutazioni a consuntivo di competenza della Società, gli obiettivi stessi, previa eventuale approvazione del Consiglio di Amministrazione e ad insindacabile giudizio di quest'ultimo, possono essere eccezionalmente e convenzionalmente considerati come raggiunti ai fini del riconoscimento della RVI per il solo anno di riferimento; in questo caso, la RVI sarebbe ugualmente erogata, nel rispetto delle disposizioni di ordine fiscale da ciò conseguenti.

Letto, accettato e sottoscritto.

AmAmbiente S.p.A. – Manuela Seraglio Forti



Federmanager Trento – Marco Larentis

