ACCORDO AZIENDALE PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO AL PERSONALE TRIENNIO 2023/2025

In data 9 agosto 2023, presso la sede legale di AmAmbiente S.p.A., al fine di armonizzare la contrattazione di secondo livello in particolare rispetto al Progetto di incentivazione della produttività, per il triennio 2023-25, si sono incontrati il Direttore generale di AmAmbiente S.p.A. (per brevità **Società** o **AmAmbiente**), le Organizzazioni Sindacali, nelle persone dei signori:

FILTEM CGIL – Franco Weber
FP CGIL – Giovanni Virruso
UILTEC UIL – Giuseppe Di Chiara
FLAEI CISL – Piergiorgio Polignano

insieme anche denominati "*le Parti*".

1. Premessa

Ai fini dell'erogazione di un Premio di risultato (**PDR** o **Premio**), è precisa volontà di AmAmbiente armonizzare i diversi nuclei contrattuali attualmente presenti in azienda, utilizzando il presente triennio di riferimento come base per giungere, dall'annualità 2026, alla completa equivalenza della massa salariale teorica erogabile al personale, indipendentemente dal CCNL applicato.

Pertanto, con riferimento e secondo quanto previsto dai CCNL applicati dalla Società per il proprio personale in materia di PDR, il presente accordo intende correlare una quota del trattamento economico annuo del personale 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 del PDR in questa sede definito in rapporto a tutti gli obiettivi concordati, con determinazione dell'entità del medesimo 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 del Premio 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 nel successivo punto 4 "*Obiettivi*" e relativi sottopunti/allegati.

In ragione di quanto sopra e dei meccanismi di determinazione il PDR 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 il PDR per il personale, ai sensi:
   a. dell'art. 2, lettera C) del CCNL dei servizi ambientali Utilitalia;

www.amambiente.it

b. dell'art. 44 del CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico Utilitalia;
c. dell'art. 9 del CCNL per il settore gas-acqua Utilitalia.

3. 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 del Premio, a fronte dei quali le parti procederanno all'anticipata revisione.
4. Le Parti convengono che gli importi del PDR 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 può 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 è effettuata dopo la chiusura della singola annualità (1.1 - 31.12) di riferimento, ovvero di maturazione del PDR.
6. La quantificazione del PDR e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione sono comunicati dalla Direzione al personale di norma entro tre mesi dall'approvazione societaria del consuntivo annuale; se richiesto, i dati a consuntivo sono trasmessi anche a alle OO.SS di riferimento per i CCNL di cui al precedente punto 3., che assumono l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni ricevute.
7. 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.
8. Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto previsto dai CCNL di riferimento.
9. 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 del PDR

3.1. Generalità

L'incentivazione è legata sia ad obiettivi gestionali, che si ritiene opportuno differenziare in ragione dei ruoli e delle responsabilità, come di seguito indicato:

TIPOLOGIA	QUOTA %
Obiettivi generali	30%
Obiettivi di Settore, Servizio, Reparto, Ufficio o gruppo	40%
Obiettivi individuali	30%

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 del Premio. Qualora i risultati raggiunti non concretizzino i valori fissati, l'ammontare del Premio è proporzionalmente ridotto, fino ad eventuale azzeramento. Eventuali risultati al di sopra della soglia massima prevista non producono ulteriori aumenti del Premio, fissato come valore massimo al **100%** dell'importo complessivo pattuito.

www.amambiente.it

3.2. Monte complessivo del PDR

3.2.1. Individuazione della massa salariale

La massa salariale è determinata dalla somma delle mensilità del mese di gennaio dell'anno di riferimento dei singoli lavoratori in forza al 1° gennaio dell'anno di riferimento, con esclusione delle voci non ricorrenti e/o variabili.

Per il personale a tempo parziale, l'importo di cui al precedente paragrafo è riproporzionato sulla base della prestazione concordata rispetto all'orario pieno.

La massa salariale, come sopra determinata, somma gli importi destinati dai rinnovi contrattuali ad incremento del Premio e adempie fino a concorrenza eventuali futuri adeguamenti del PDR.

3.2.2. Coefficienti di correzione della massa salariale

Considerata la differenza delle masse salariali previste dai precedenti accordi per il personale cui sono applicati i CCNL Ambiente e Gas-acqua rispetto al personale con applicazione del CCNL Elettrico, a favore di quest'ultimo che corrisponde ad una mensilità, come indicato in premessa, è precisa volontà di AmAmbiente armonizzare i diversi nuclei contrattuali attualmente presenti in azienda entro l'annualità 2026, giungendo alla completa equivalenza della somma teorica erogabile al personale, indipendentemente dal CCNL applicato. A tal fine è previsto un correttivo annuale, come di seguito indicato.

Per il personale cui sono applicati i CCNL Ambiente e Gas-acqua, la massa salariale per l'anno:

- 2023 è pari al 65% del valore determinato al precedente punto 3.2.1;
- 2024 è pari al 75% del valore determinato al precedente punto 3.2.1;
- 2025 è pari al 90% del valore determinato al precedente punto 3.2.1.

3.3. Monte individuale del PDR

Considerato quanto riportato al punto 3.2.2, la massa salariale come individuata al punto 3.2 deve essere intesa separatamente per singolo CCNL applicato. Per ogni annualità, il Premio Individuale Base (PB_{Lav}) è calcolato secondo la seguente formula:

$$PB_{Lav} = Massa\ salariale_{CCNL} : Parametro\ Aziendale_{CCNL} \times Parametro\ Livello_{Lav}$$

dove:

PB_{Lav}	*premio individuale base, dove **Lav** è il singolo lavoratore*
Massa salariale$_{CCNL}$	*massa salariale come individuata al punto 3.2, dove **CCNL** è il contratto applicato (ambiente, elettrico, gas-acqua)*
Parametro Aziendale$_{CCNL}$	*somma dei parametri contrattuali dei lavoratori cui è applicato il CCNL rapportata ai giorni lavorativi effettivi (es. in caso di assunzione in corso d'anno) rispetto ai giorni lavorativi annui, dove **CCNL** è il contratto applicato*
Parametro Livello$_{Lav}$	*parametro contrattuale di riferimento per livello, dove **Lav** è il singolo lavoratore*

Il Premio individuale teorico della singola annualità, rapportato agli effettivi giorni lavorati dal singolo dipendente è calcolato secondo la seguente formula

www.amambiente.it

$$PT_{Lav} = PB_{Lav} : G_{La} \times G_{Le}$$

dove:

PT_{Lav}	*premio individuale teorico, dove **Lav** è il singolo lavoratore*
PB_{Lav}	*premio individuale base, dove **Lav** è il singolo lavoratore*
G_{La}	*giorni lavorativi annui, rapportati all'effettivo periodo (es. in caso di assunzione in corso d'anno)*
G_{Le}	*giorni effettivamente lavorati*

Ai fini del presente paragrafo, non sono considerate assenze: ferie, ROL e permessi ex festività, riposi compensativi goduti (banca ore), infortuni sul lavoro causati da terzi, permessi sindacali, maternità/paternità obbligatoria.

In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere sono pro quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza. In caso di passaggio di categoria in corso mese, si considera l'importo afferente alla categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore a 15 giorni.

L'ammontare del Premio individuale effettivo (PE_{Lav}) è calcolato come segue:

1. si moltiplica il peso di ciascun obiettivo per il valore percentuale del 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 Premio individuale teorico (PT_{Lav}) per i punti totali, dividendo per 100.

3.4. Decurtazioni

l'ammontare del Premio individuale effettivo (PE_{Lav}), come individuato al precedente punto 3.3 è decurtato come segue:

1) dell'1%: per ogni rimprovero scritto;
2) del 2% per ogni provvedimento di multa;
3) del 3% per ogni giorno di sospensione, quando tale provvedimento non superi i 5 giorni;
4) del 4% per ogni giorno di sospensione superiore a 5 giornate, a far tempo dal primo giorno del provvedimento disciplinare.

Le decurtazioni previste dal presente articolo sono tra loro cumulabili.

4. Obiettivi

4.1. Obiettivo gestionale generale

La relativa quota di Premio 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	DESTINATARI	OBIETTIVO	PESO	AZIONE / ATTIVITÀ	ANNO	TARGET	QUOTA
1	Tutto il personale	Incremento della redditività aziendale	30%	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%

www.amambiente.it

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

4.2. Obiettivi gestionali di settore, reparto, ufficio o gruppo

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 del personale, inteso come gruppo e/o come singoli.

L'elenco degli obiettivi per settore, reparto, ufficio o gruppo è riportato nell'allegato 1 al presente accordo.

4.3. Obiettivo gestionale individuale

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 del personale, inteso come singoli.

ID	DESTINATARI	OBIETTIVO	PESO	AZIONE / ATTIVITÀ	ANNO	TARGET	QUOTA
2	Singolo lavoratore	Incrementare la partecipazione del personale al Sistema di Gestione Integrato	30%	Segnalazioni di miglioramento, di potenziale pericolo (SSL), impatto ambientale, eventi contro il codice etico e il Modello 231	2023-2025	≥1 <1	100% 0%

5. Forme di welfare

Il dipendente 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%** del Premio 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 PDR

6.1. Dipendenti aventi diritto

Il Premio è riconosciuto al personale a tempo indeterminato:

1) in forza alla data di erogazione dello stesso;
2) il cui rapporto di lavoro sia cessato per qualsiasi motivo, ad eccezione di quanto indicato al successivo punto 0:
   a) nel corso dell'anno di riferimento, con una presenza minima di mesi 6. In tal caso l'importo da erogare sarà riproporzionato al periodo di effettiva presenza;
   b) successivamente alla fine dell'anno di riferimento, ma prima della data di erogazione del Premio.

Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale il Premio, ove spettante, è riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato.

www.amambiente.it

6.2. Esclusioni

I lavoratori che siano incorsi, dall'inizio del periodo di riferimento alla data di erogazione del premio, in una delle seguenti sanzioni, previste dal codice disciplinare, perdono il diritto all'erogazione del PDR:

a) mancata conclusione del periodo di prova;
b) trasferimento per punizione;
c) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto;
d) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

6.3. Tempi di liquidazione

Il Premio, ove spettante, è liquidato, previa effettuazione delle trattenute di legge a carico del dipendente, con la retribuzione del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

7. Dichiarazione congiunta

Qualora gli obiettivi come in questa sede fissati non fossero raggiunti per cause esterne oggettivamente non imputabili ai dipendenti, accertate 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 del PDR per il solo anno di riferimento, che sarebbe ugualmente erogato, in tal caso nel rispetto delle disposizioni di ordine fiscale da ciò conseguenti.

Letto, accettato e sottoscritto.

AmAmbiente S.p.A. – Roberto Bortolotti

FILTEM CGIL – Franco Weber

FP CGIL – Giovanni Virruso

UILTEC UIL – Giuseppe Di Chiara

FLAEI CISL – Piergiorgio Polignano

www.amambiente.it

ALLEGATO 1

SETTORE	REPARTO / UFFICI	OBIETTIVO	PESO	AZIONE / ATTIVITÀ	ANNO	TARGET	QUOTA
Settore Servizi al pubblico Segreteria	Responsabile	Incrementare la gestione dell'evasione/elusione della tariffa rifiuti	20%	Completare i controlli incrociati per almeno 2 Comuni gestiti	2023	≥2 ≥1 <1	100% 50% 0%
				Completare i controlli incrociati per almeno 5 Comuni gestiti (compresi i 2 dell'anno precedente)	2024	≥5 ≥4 ≥3 <3	100% 75% 50% 0%
				Completare i controlli incrociati per almeno 8 Comuni gestiti (compresi i 5 dell'anno precedente)	2025	≥8 ≥7 ≥6 <6	100% 75% 50% 0%
		Migliorare l'efficacia dello sportello telefonico	20%	Incrementare le risposte dirette alle richieste telefoniche evitando lo smistamento delle stesse ad altri uffici rispetto al dato del 2022	2023-25	≥85% ≥75% ≥65% ≥55% <55%	100% 75% 50% 25% 0%
	Ufficio servizi al pubblico	Incrementare la gestione dell'evasione/elusione della tariffa rifiuti	40%	Completare i controlli incrociati per almeno 2 Comuni gestiti	2023	≥2 ≥1 <1	100% 50% 0%
				Completare i controlli incrociati per almeno 5 Comuni gestiti (compresi i 2 dell'anno precedente)	2024	≥5 ≥4 ≥3 <3	100% 75% 50% 0%
				Completare i controlli incrociati per almeno 8 Comuni gestiti (compresi i 5 dell'anno precedente)	2025	≥8 ≥7 ≥6 <6	100% 75% 50% 0%
	Ufficio segreteria	Migliorare l'efficacia dello sportello telefonico	40%	Incrementare le risposte dirette alle richieste telefoniche evitando lo smistamento delle stesse ad altri uffici rispetto al dato del 2022	2023-25	≥85% ≥75% ≥65% ≥55% <55%	100% 75% 50% 25% 0%
Settore Risorse umane	Ufficio risorse umane	Migliorare l'efficienza delle comunicazioni interne	40%	Progettazione sistema di reporting su segnalazioni concluse	2023	SI NO	100% 0%
				Attivazione del sistema di reporting (numero di segnalazioni gestite / numero di segnalazioni registrate) di cui al punto 4.3	2024	≥85% ≥75% ≥65% ≥55% <55%	100% 75% 50% 25% 0%
					2025	≥90% ≥85% ≥80% ≥75% <75%	100% 75% 50% 25% 0%
Settore Amministrazione Approvvigionamenti Controllo	Reparto commerciale approvvigionamenti	Migliorare la gestione della valutazione dei fornitori (vendor rating appalti)	10%	Incrementare le registrazioni relative alle procedure di acquisto (% sul totale delle procedure attivate nell'anno di riferimento) rispetto al dato relativo all'anno 2022	2023-25	≥95% ≥90% ≥85% ≥80%	100% 75% 50% 25%

SETTORE	REPARTO / UFFICI	OBIETTIVO	PESO	AZIONE / ATTIVITÀ	ANNO	TARGET	QUOTA
						<80%	0%
		Migliorare la gestione delle procedure di appalto	10%	Incrementare la puntualità di gestione delle procedure di appalto (% sul totale delle procedure), rispetto ai seguenti tempi massimi (escluso il giorno di arrivo della richiesta): • ordini diretti 3 gg. lavorativi • richieste di preventivo e trattative dirette 5 gg. lavorativi • procedure negoziate e indagini di mercato 10 gg lavorativi procedure aperte 15 gg lavorativi	2023-25	≥95% ≥90% ≥85% ≥80% <80%	100% 75% 50% 25% 0%
		Migliorare la gestione della logistica e dei magazzini	10%	Progettazione della riorganizzazione dei magazzini	2023	SI NO	100% 0%
				Ottimizzazione di almeno 2 magazzini fisici	2024	≥2 ≥1 <1	100% 50% 0%
				Ottimizzazione di tutti i magazzini fisici (compresi i 2 dell'anno precedente)	2025	≥4 ≥3 <3	100% 50% 0%
		Migliorare la gestione dei rilievi di sistema (NC, OSS)	10%	Migliorare la puntualità di gestione dei rilievi e delle segnalazioni rispetto ai tempi dettati dalla procedura P_SG_04 (% sul totale dei rilievi in chiusura nell'anno di riferimento)	2023-25	≥95% ≥90% ≥85% ≥80% <80%	100% 75% 50% 25% 0%
	Ufficio approvvigionamenti	Migliorare la gestione della valutazione dei fornitori (vendor rating appalti)	20%	Incrementare le registrazioni relative alle fasi di competenza (% sul totale delle procedure attivate nell'anno di riferimento) rispetto all'anno 2022	2023-25	≥95% ≥90% ≥85% ≥80% <80%	100% 75% 50% 25% 0%
		Migliorare la gestione delle procedure di appalto	20%	Incrementare la puntualità di gestione delle procedure di appalto (% sul totale delle procedure), rispetto ai seguenti tempi massimi (escluso il giorno di arrivo della richiesta): • ordini diretti 3 gg. lavorativi • richieste di preventivo e trattative dirette 5 gg. lavorativi • procedure negoziate e indagini di mercato 10 gg lavorativi • procedure aperte 15 gg lavorativi	2023-25	≥95% ≥90% ≥85% ≥80% <80%	100% 75% 50% 25% 0%
	Ufficio logistica officina	Migliorare la gestione della valutazione dei fornitori (vendor rating appalti)	20%	Incrementare le registrazioni relative alle fasi di competenza (% sul totale delle procedure attivate nell'anno di riferimento) rispetto all'anno 2022	2023-25	≥95% ≥90% ≥85% ≥80% <80%	100% 75% 50% 25% 0%
		Migliorare la gestione della logistica e dei magazzini	20%	Progettazione della riorganizzazione dei magazzini	2023	SI NO	100% 0%
				Ottimizzazione di almeno 2 magazzini fisici	2024	≥2 ≥1 <1	100% 50% 0%

SETTORE	REPARTO / UFFICI	OBIETTIVO	PESO	AZIONE / ATTIVITÀ	ANNO	TARGET	QUOTA
				Ottimizzazione di tutti i magazzini fisici (compresi i 2 dell'anno precedente)	2025	≥4 ≥3 <3	100% 50% 0%
	Ufficio servizi interni	Migliorare gli standard qualitativi del servizio reso	40%	Erogazione del sondaggio di gradimento con un riscontro positivo almeno del 50%	2023	≥50% ≥45% ≥40% ≥35% <35%	100% 75% 50% 25% 0%
				Grado di soddisfazione del servizio reso rispetto al sondaggio di gradimento interno erogato nel corso del 2023	2024-2025	≥85% ≥80% ≥75% ≥70% <70%	100% 75% 50% 25% 0%
	Ufficio Qualità Sicurezza Ambiente	Migliorare la gestione dei rilievi di sistema (NC, OSS)	20%	Migliorare la puntualità di gestione dei rilievi e delle segnalazioni rispetto ai tempi dettati dalla procedura P_SG_04 (% sul totale dei rilievi in chiusura nell'anno di riferimento)	2023-25	≥95% ≥90% ≥85% ≥80% <80%	100% 75% 50% 25% 0%
		Migliorare la gestione del Sistema di Gestione Integrato	20%	Ridurre il numero di rilievi per cause di sistema (NC) accertati rispetto all'anno precedente	2023-25	≤1 ≤2 ≤3 ≤5 >5	100% 75% 50% 25% 0%
	Ufficio contabilità	Incrementare l'efficienza dell'ufficio, garantendo l'operatività anche in caso di assenza di uno o più addetti	40%	Progettazione della riorganizzazione dei processi e costruzione del sistema di backup delle figure/funzioni	2023	SI NO	100% 0%
				Riorganizzazione processi e sistema di backup delle figure/funzioni (numero processi con backup sul totale dei processi)	2024	≥90% ≥85% ≥80% ≥75% <75%	100% 75% 50% 25% 0%
					2025	≥95% ≥90% ≥85% ≥80% <80%	100% 75% 50% 25% 0%
Settore Funebre Cimiteriale	Responsabile, Reparto funebre cimiteriale, Ufficio funebre cimiteriale, squadra cimiteriale	Migliorare la quota di mercato per il bacino di riferimento (Comunità Alta Valsugana e Bersntol)	30%	Incrementare la penetrazione di mercato (% di servizi erogati sul totale delle sepolture registrate nel bacino di riferimento) rispetto al dato relativo all'anno precedente	2023-25	≥3% ≥2,5% ≥2% ≥1,5% <1,5%	100% 75% 50% 25% 0%
		Migliorare la gestione della valutazione dei fornitori (vendor rating appalti)	10%	Incrementare le registrazioni relative agli appalti del settore (% sul totale degli appalti gestiti nell'anno di riferimento) rispetto al dato relativo all'anno 2022	2023-25	≥95% ≥90% ≥85% ≥80% <80%	100% 75% 50% 25% 0%
Settore Igiene Ambientale	Responsabile	Contenere il ricorso a prestazioni fuori dal normale orario di lavoro	10%	Anticipare i tempi della programmazione giornaliera del ritiro rifiuti ai centri di raccolta	2023	SI NO	100% 0%
		Migliorare l'efficienza della gestione dei rifiuti		Riorganizzare i processi al fine di migliorare la conciliazione famiglia-lavoro	2024	SI NO	100% 0%

SETTORE	REPARTO / UFFICI	OBIETTIVO	PESO	AZIONE / ATTIVITÀ	ANNO	TARGET	QUOTA
				Attuazione delle modalità lavorative che favoriscono la conciliazione famiglia-lavoro	2025	SI NO	100% 0%
		Migliorare la qualità del rifiuto conferito e conseguente aumento del relativo corrispettivo	15%	Ridurre le impurità riscontrate nel rifiuto CER 150106 conferito ai CR, rispetto al dato 2022, pari al 21,36%, incrementando l'attività di vigilanza	2023	≤21,50% >21,50% >22,00% >22,50% >23,00%	100% 75% 50% 25% 0%
					2024	≤20,00% >20,50% >21,00% >21,50% >22,00%	100% 75% 50% 25% 0%
					2025	≤19,00% >19,50% >20,00% >20,50% >21,00%	100% 75% 50% 25% 0%
		Contenere i costi di risarcimento danni	15%	Ridurre il numero di sinistri provocati rispetto alla media del triennio 2020-2022, pari a 7 sinistri	2023-25	<7 ≤8 ≤10 ≤12 >12	100% 75% 50% 25% 0%
	Ufficio rifiuti	Contenere il ricorso a prestazioni fuori dal normale orario di lavoro	40%	Anticipare i tempi della programmazione giornaliera del ritiro rifiuti ai centri di raccolta	2023	SI NO	100% 0%
		Migliorare l'efficienza della gestione dei rifiuti	40%	Riorganizzare i processi al fine di migliorare la conciliazione famiglia-lavoro	2024	SI NO	100% 0%
				Attuazione delle modalità lavorative che favoriscono la conciliazione famiglia-lavoro	2025	SI NO	100% 0%
	Squadra centri di raccolta	Migliorare la qualità del rifiuto conferito e conseguente aumento del relativo corrispettivo	40%	Ridurre le impurità riscontrate nel rifiuto CER 150106 conferito ai CR, rispetto al dato 2022, pari al 21,36%, incrementando l'attività di vigilanza	2023	≤21,50% >21,50% >22,00% >22,50% >23,00%	100% 75% 50% 25% 0%
					2024	≤20,00% >20,50% >21,00% >21,50% >22,00%	100% 75% 50% 25% 0%
					2025	≤19,00% >19,50% >20,00% >20,50% >21,00%	100% 75% 50% 25% 0%
	Squadra raccolta rifiuti	Contenere i costi di risarcimento danni	40%	Ridurre il numero di sinistri provocati rispetto alla media del triennio 2020-2022, pari a 7 sinistri	2023-25	<7 ≤8 ≤10 ≤12 >12	100% 75% 50% 25% 0%

SETTORE	REPARTO / UFFICI	OBIETTIVO	PESO	AZIONE / ATTIVITÀ	ANNO	TARGET	QUOTA
Settore Fluidi Telecalore Progettazione	Responsabile	Migliorare la gestione della misura del servizio idrico nei Comuni a gestione integrale del servizio	40%	Realizzazione del progetto di introduzione dei contatori elettronici per il servizio idrico e della relativa procedura di appalto	2023	SI NO	100% 0%
				Installazione di almeno il 50% dei contatori	2024	≥50% ≥45% ≥40% ≥35% <35%	100% 75% 50% 25% 0%
				Installazione del 100% dei contatori (compreso il 50% dell'anno precedente)	2025	≥100% ≥95% ≥90% ≥85% <85%	100% 75% 50% 25% 0%
	Reparto fluidi telecalore, Squadra acqua fognatura Alta Valsugana, Squadra acqua fognatura Bassa Valsugana, Squadra gestioni speciali telecalore	Migliorare l'efficienza delle reti di distribuzione degli acquedotti dei Comuni a gestione integrale del servizio	40%	Effettuare la riparazione/intervento di almeno 30 perdite rilevate dall'appaltatore esterno (o tutte quelle rilevate se inferiori) mediante ricerca preventiva (riparazioni da considerarsi aggiuntive rispetto alle riparazioni di perdite che emergono sul territorio senza ricerca preventiva)	2023	≥30 ≥28 ≥26 ≥23 <23	100% 75% 50% 25% 0%
				Effettuare la riparazione/intervento di almeno 60 perdite rilevate dall'appaltatore esterno (o tutte quelle rilevate se inferiori) mediante ricerca preventiva (riparazioni da considerarsi aggiuntive rispetto alle riparazioni di perdite che emergono sul territorio senza ricerca preventiva)	2024	≥60 ≥55 ≥50 ≥45 <45	100% 75% 50% 25% 0%
				Effettuare la riparazione/intervento di almeno 60 perdite rilevate dall'appaltatore esterno (o tutte quelle rilevate se inferiori) mediante ricerca preventiva (riparazioni da considerarsi aggiuntive rispetto alle riparazioni di perdite che emergono sul territorio senza ricerca preventiva)	2025	≥60 ≥55 ≥50 ≥45 <45	100% 75% 50% 25% 0%
	Reparto progettazione patrimonio, Ufficio progettazione	Migliorare la gestione dei siti acquedotto e fognature per i Comuni attualmente (luglio 2023) a gestione integrale del servizio	40%	Analisi delle attività necessarie (frazionamento, accatastamento, proprietà, recinzioni, parapetti) degli "impianti" costituiti da: serbatoi, impianti di trattamento, stazioni di pompaggio di acquedotto e stazioni di pompaggio, con predisposizione della documentazione tecnica necessaria per almeno il 20% degli impianti	2023	≥20% ≥15% ≥10% ≥5% <5%	100% 75% 50% 25% 0%
				Analisi delle attività necessarie (frazionamento, accatastamento, proprietà, recinzioni, parapetti) degli "impianti" costituiti da: serbatoi, impianti di trattamento, stazioni di pompaggio di acquedotto e stazioni di pompaggio, con predisposizione della documentazione tecnica necessaria per almeno il 60% degli impianti (compreso il 20% dell'anno precedente)	2024	≥60% ≥55% ≥50% ≥45% <45%	100% 75% 50% 25% 0%
				Analisi delle attività necessarie (frazionamento, accatastamento, proprietà, recinzioni, parapetti) degli "impianti" costituiti da: serbatoi, impianti di trattamento, stazioni di pompaggio di acquedotto e stazioni di pompaggio, con predisposizione della	2025	≥100% ≥95% ≥90% ≥85% <85%	100% 75% 50% 25% 0%

SETTORE	REPARTO / UFFICI	OBIETTIVO	PESO	AZIONE / ATTIVITÀ	ANNO	TARGET	QUOTA
				documentazione tecnica necessaria per il 100% degli impianti (compreso il 60% dell'anno precedente)			
	Ufficio fognature	Ridurre i documenti analogici relativi alle pratiche di autorizzazione allo scarico dei Comuni per i quali AmAmbiente gestisce l'ufficio fognature	40%	Analisi della documentazione disponibile, predisposizione del progetto e digitalizzazione di almeno il 20% delle pratiche	2023	≥20% ≥15% ≥10% ≥5% <5%	100% 75% 50% 25% 0%
				Analisi della documentazione disponibile, predisposizione del progetto e digitalizzazione di almeno il 60% delle pratiche (compreso il 20% dell'anno precedente)	2024	≥60% ≥55% ≥50% ≥45% <45%	100% 75% 50% 25% 0%
				Analisi della documentazione disponibile, predisposizione del progetto e digitalizzazione del 100% delle pratiche (compreso il 60% dell'anno precedente)	2025	≥100% ≥95% ≥90% ≥85% <85%	100% 75% 50% 25% 0%
Settore Elettricità Informatica Automazione	Responsabile	Migliorare l'efficienza dei Centri di raccolta	10%	Messa in sicurezza e rifacimento impianto elettrico uffici ed illuminazione piazzali di 2 CRM/CRZ	2023	2 CR 1 CR 0 CR	100% 50% 0%
				Messa in sicurezza e rifacimento impianto elettrico uffici ed illuminazione piazzali di 4 CRM/CRZ (compresi i 2 dell'anno precedente)	2024	4 CR 3 CR <3 CR	100% 50% 0%
				Messa in sicurezza e rifacimento impianto elettrico uffici ed illuminazione piazzali di 7 CRM/CRZ (compresi i 4 dell'anno precedente)	2025	7 CR 6 CR 5 CR <5 CR	100% 75% 50% 0%
		Migliorare l'efficienza dei sistemi di telecontrollo	10%	Conversione, ove tecnicamente possibile, del 50% dei telecontrolli sullo standard IEC104	2023	≥50% ≥45% ≥40% ≥35% <35%	100% 75% 50% 25% 0%
				Conversione, ove tecnicamente possibile, del 75% dei telecontrolli sullo standard IEC104 (compreso il 50% dell'anno precedente)	2024	≥75% ≥70% ≥65% ≥60% <60%	100% 75% 50% 25% 0%
				Conversione, ove tecnicamente possibile, del 100% dei telecontrolli sullo standard IEC104 (compreso il 75% dell'anno precedente)	2025	≥100% ≥95% ≥90% ≥85% <85%	100% 75% 50% 25% 0%
		Migliorare l'utilizzo delle risorse energetiche	10%	Progettazione esecutiva per la realizzazione degli impianti fotovoltaici sui CR e sedi aziendali	2023	SI NO	100% 0%
				Installazione di almeno il 50% del valore degli impianti fotovoltaici sui CR e sedi aziendali	2024	≥50% ≥45% ≥40% ≥35% <35%	100% 75% 50% 25% 0%

SETTORE	REPARTO / UFFICI	OBIETTIVO	PESO	AZIONE / ATTIVITÀ	ANNO	TARGET	QUOTA
				Installazione del 100% del valore degli impianti fotovoltaici sui CR e sedi aziendali (compreso il 50% dell'anno precedente)	2025	≥100% ≥95% ≥90% ≥85% <85%	100% 75% 50% 25% 0%
		Migliorare l'efficienza del servizio	10%	Incrementare il numero di sanzioni comminate, rispetto al dato dell'anno precedente	2023	≥2% ≥1,75% ≥1,50% ≥1,00% <1,00%	100% 75% 50% 25% 0%
					2024	≥2% ≥1,75% ≥1,50% ≥1,00% <1,00%	100% 75% 50% 25% 0%
					2025	≥1% ≥0,75% ≥0,50% ≥0,25% <0,25%	100% 75% 50% 25% 0%
	Reparto Elettricità automazione, Squadra Elettricità automazione	Migliorare l'efficienza dei Centri di raccolta	40%	Messa in sicurezza e rifacimento impianto elettrico uffici ed illuminazione piazzali di 2 CRM/CRZ	2023	2 CR 1 CR 0 CR	100% 50% 0%
				Messa in sicurezza e rifacimento impianto elettrico uffici ed illuminazione piazzali di 4 CRM/CRZ (compresi i 2 dell'anno precedente)	2024	4 CR 3 CR <3 CR	100% 50% 0%
				Messa in sicurezza e rifacimento impianto elettrico uffici ed illuminazione piazzali di 7 CRM/CRZ (compresi i 4 dell'anno precedente)	2025	7 CR 6 CR 5 CR <5 CR	100% 75% 50% 0%
	Ufficio Informatica automazione	Migliorare l'efficienza dei sistemi di telecontrollo	40%	Conversione, ove tecnicamente possibile, del 50% dei telecontrolli sullo standard IEC104	2023	≥50% ≥45% ≥40% ≥35% <35%	100% 75% 50% 25% 0%
				Conversione, ove tecnicamente possibile, del 75% dei telecontrolli sullo standard IEC104 (compreso il 50% dell'anno precedente)	2024	≥75% ≥70% ≥65% ≥60% <60%	100% 75% 50% 25% 0%
				Conversione, ove tecnicamente possibile, del 100% dei telecontrolli sullo standard IEC104 (compreso il 75% dell'anno precedente)	2025	≥100% ≥95% ≥90% ≥85% <85%	100% 75% 50% 25% 0%
	Ufficio Produzione energia	Migliorare l'utilizzo delle risorse energetiche	40%	Progettazione esecutiva per la realizzazione degli impianti fotovoltaici sui CR e sedi aziendali	2023	SI NO	100% 0%
				Installazione di almeno il 50% del valore degli impianti fotovoltaici sui CR e sedi aziendali (salvo rallentamenti non imputabili all'ufficio)	2024	≥50% ≥45% ≥40%	100% 75% 50%

SETTORE	REPARTO / UFFICI	OBIETTIVO	PESO	AZIONE / ATTIVITÀ	ANNO	TARGET	QUOTA
						≥35% <35%	25% 0%
				Installazione del 100% del valore degli impianti fotovoltaici sui CR e sedi aziendali (compreso il 50% dell'anno precedente) (salvo rallentamenti non imputabili all'ufficio)	2025	≥100% ≥95% ≥90% ≥85% <85%	100% 75% 50% 25% 0%
	Ufficio Parcheggi pubblici	Migliorare l'efficienza del servizio	40%	Incrementare il numero di sanzioni comminate, rispetto al dato dell'anno precedente. Per il 2023 il periodo di raffronto è il 4° trimestre	2023	≥2% ≥1,75% ≥1,50% ≥1,00% <1,00%	100% 75% 50% 25% 0%
					2024	≥2% ≥1,75% ≥1,50% ≥1,00% <1,00%	100% 75% 50% 25% 0%
					2025	≥1% ≥0,75% ≥0,50% ≥0,25% <0,25%	100% 75% 50% 25% 0%