

In data 30 giugno 2020 si effettua il confronto riguardante il Progetto di incentivazione della produttività – triennio 2020-2022, fra AMNU S.p.A., nella persona del Direttore Generale Roberto Bortolotti e le OO.SS. e RSU nelle persone dei signori:

- Luigi Diaspro per CGIL-FP,
- Giuseppe Di Chiara per UILTEC Trentino,
- Pierluigi Grossa e Alessandro Oss per RSU AMNU,

di seguito anche denominati “le parti”.



AMNU-2020-0004326
del 06-07-2020

1 Premessa

Con riferimento e secondo quanto disposto dall'art. 2, lettera C), del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Utilitalia per i servizi ambientali in materia di incentivazione della produttività, 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.

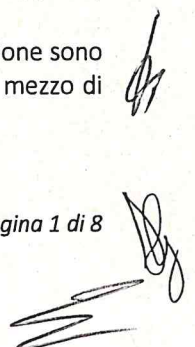
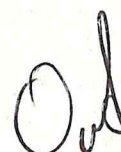
Lo stesso potrà quindi beneficiare delle agevolazioni previste, previo deposito telematico di copia del presente accordo presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da effettuarsi entro trenta giorni dalla data di stipula, unitamente alla dichiarazione di conformità alle disposizioni previste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

Ai fini della verifica dell'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, gli obiettivi, esplicitati nell'accordo, sono fra di essi alternativi e pertanto 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 di AMNU.
- 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 e, se richiesto, presentati alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie dell'accordo contestualmente agli incontri di cui al capoverso successivo.
- 7 Con cadenza trimestrale, saranno organizzati dei momenti di incontro congiunto tra il personale e la Società al fine di monitorare l'andamento degli obiettivi, compresa la valutazione delle segnalazioni pervenute dal personale. La partecipazione agli incontri non darà diritto al riconoscimento degli stessi quale orario lavorativo; i partecipanti agli incontri, qualora gli stessi siano effettuati in orario pomeridiano, potranno utilizzare il buono pasto aziendale.
- 8 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.
- 9 Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto definito dal C.C.N.L. di riferimento.
- 10 Si considera espletata ed esaurita, per i periodi di applicazione del presente accordo, ogni contrattazione di secondo livello riferita alle categorie di dipendenti interessate.

3 Determinazione del premio

3.1 Generalità

L'incentivazione è legata sia ad obiettivi gestionali che interessano la generalità dei dipendenti, sia ad obiettivi specifici per le aree/settori aziendali.

La metodologia di calcolo tiene conto di:

- obiettivi gestionali generali, a cui è attribuita una quota massima di **40** punti percentuali;
- obiettivi gestionali di area/settore, legati a miglioramenti quali-quantitativi conseguenti alla realizzazione di obiettivi gestionali rivolti ai dipendenti della singola area/settore. La quota massima attribuibile all'insieme degli obiettivi raggiunti è di **60** 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.

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 del premio di risultato

Considerato il limite di crescita delle tariffe previsto dall'Autorità di Regolazione Energia Reti Ambiente (ARERA) nel MTR (Metodo Tariffario Rifiuti), l'incremento del Premio di Risultato unitario medio, rispetto all'anno precedente, non potrà superare il limite alla variazione annuale previsto al punto 4.1 dell'allegato A alla deliberazione ARERA 443/2019/R/Rif, che, per l'anno 2020, è stato determinato nella percentuale dell'**1,6%**.

Nel calcolo del limite di cui al precedente paragrafo non saranno considerati eventuali elementi legati alla variazione del Perimetro Gestionale ovvero della Qualità delle Prestazioni (coefficienti PG e QL previsti al punto 4.3 dell'allegato A alla deliberazione ARERA 443/2019/R/Rif).

Per le annualità successive al 2020, si applicherà la percentuale di crescita delle tariffe riconosciuta da ARERA, come inserita nel Piano Economico Finanziario (PEF) per l'anno di riferimento.

3.3 Modalità di calcolo

3.3.1 Monte complessivo

Il monte complessivo è determinato mediante l'applicazione della seguente formula, con arrotondamento all'unità di Euro più prossima:

$$MC_{PDR,a} = MC_{U,a-1} \times (100 + LC_{ARERA,a}) / 100 \times DIP_a$$

dove:

$MC_{PDR,a}$	Monte complessivo del premio di risultato per l'anno di riferimento
$MC_{U,a-1}$	Monte unitario dell'anno precedente a quello di riferimento, per il 2019 pari a € 1.100/dipendente
$LC_{ARERA,a}$	Limite di crescita riconosciuto da ARERA, per il 2020 pari a 1,6%
DIP_a	Numero dipendenti in forza e aventi diritto al premio di risultato al 1° gennaio dell'anno di riferimento, per il 2020 pari a 59

3.3.2 Importo unitario per livello

Per ogni livello di inquadramento previsto dal vigente CCNL, l'importo unitario è determinato mediante l'applicazione della seguente formula, con arrotondamento alla seconda cifra decimale:

$$MC_{LIV,a} = MC_{U,a} / PL_{AZI,a} \times SP_{CCNL}$$

dove $MC_{LIV,a}$ (Monte unitario per livello e anno di riferimento):

$MC_{U,a}$	Monte unitario del premio di risultato per l'anno di riferimento
$PL_{AZI,a}$	Parametro contrattuale aziendale medio per l'anno di riferimento
SP_{CCNL}	Scala parametrica per livelli prevista dal CCNL

di cui $MC_{U,a}$ (Monte unitario del premio di risultato per l'anno di riferimento):

$$MC_{U,a} = MC_{PDR,a} / ULA_{a-1}$$

dove:

$MC_{PDR,a}$	Monte complessivo del premio di risultato per l'anno di riferimento
ULA_{a-1}	Numero dipendenti medi (ULA) aventi diritto al premio di risultato presenti nell'anno precedente a quello di riferimento, per il 2019 pari a 55,75

di cui $PL_{AZI,a}$ (Parametro contrattuale aziendale medio per l'anno di riferimento):

$$PL_{AZI,a} = PL_{TOT,a} / ULA_{a-1}$$

dove:

$PL_{TOT,a}$	Parametro contrattuale aziendale complessivo per l'anno di riferimento
ULA_{a-1}	Numero dipendenti medi (ULA) aventi diritto al premio di risultato presenti nell'anno precedente a quello di riferimento, per il 2019 pari a 55,75

di cui $PL_{TOT,a}$ (Parametro contrattuale aziendale complessivo per l'anno di riferimento):

$$PL_{TOT,a} = \sum (SP_{CCNL} / GL_{TOT,a} \times GL_{DIP,a} \times POL_{DIP,a})$$

dove:

SP_{CCNL}	Scala parametrica per livelli prevista dal CCNL
$GL_{TOT,a}$	Giorni lavorativi annuali per l'anno di riferimento
$GL_{DIP,a}$	Giorni lavorativi effettivi per dipendente e anno di riferimento (tenendo conto di assunzioni e/o cessazioni in corso d'anno)
$POL_{DIP,a}$	Percentuale orario di lavoro per dipendente e anno di riferimento (100% per i rapporti a tempo pieno, singola percentuale per il personale a tempo parziale)

3.3.3 Premio individuale

L'importo del premio individuale annuale, calcolato con le formule precedentemente esposte, sarà rapportato agli effettivi giorni lavorati da ogni dipendente. Ai fini del presente accordo, non si considereranno assenze e i giorni di mancata prestazione lavorativa per:

- ferie;
- congedo per maternità obbligatoria;
- permessi sindacali previsti dal CCNL vigente.

3.3.4 Decurtazioni

L'importo del premio individuale spettante ad ogni dipendente, come precedentemente individuato, sarà diminuito nei seguenti casi:

CRITERIO	PARAMETRO	%
Provvedimento disciplinare del richiamo scritto	Per singolo richiamo	-0,50%
Provvedimento disciplinare della multa	Per ogni ora di multa	-0,65%
Provvedimento disciplinare della sospensione	Per ogni giorno di sospensione	-2,50%

3.4 Obiettivi gestionali

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 con riferimento alla generalità dei dipendenti, sono chiaramente individuabili, conseguibili ed il loro raggiungimento è legato al lavoro del personale dipendente inteso come gruppo e/o come singolo.

ID	AREA / SETTORE	OGGETTIVO	PESO %	UM	ANNO	TARGET	% QUOTA
A	Tutto il personale	Ridurre gli indici infortunistici di gravità e frequenza <i>Dato di riferimento: indici relativi ai dati del decennio 2010-19 pari a 10,60</i> <i>Target da raggiungere: 85%</i> <i>Limite da non superare: 100%</i>	20	Indice Frequenza x Indice Gravità	2020-22	≤9,00 ≤9,60 ≤10,10 ≤10,60 >10,60	100% 75% 50% 25% 0%
B	Tutto il personale	Incrementare la partecipazione diretta del personale al miglioramento del SGI mediante la riduzione delle <u>non conformità minori</u> rilevate dagli enti certificatori. Nel caso di <u>non conformità maggiori</u> l'obiettivo sarà automaticamente considerato come non raggiunto <i>Dato di riferimento: media NC rilevate nel triennio 2017-19, pari a 4</i> <i>Target da raggiungere: 100%</i> <i>Limite da non superare: 150%</i>	20	Numero NC minori	2020-22	≤4 ≤5 ≤6 ≤7 >7	100% 75% 50% 25% 0%
C	Singolo addetto	Incrementare la partecipazione diretta del personale al miglioramento del SGI mediante le segnalazioni (potenziali pericoli, ottimizzazione del servizio, miglioramento delle performance ambientali)	30	Segnalazioni presentate dal singolo addetto	2020-22	≥1 0	100% 0%
D	Raccolta rifiuti Spazzamento strade Manutenzione interna	Contenere il numero dei sinistri passivi <i>Dato di riferimento: media sinistri del triennio 2017-19, pari a 7</i> <i>Target da raggiungere: 90%</i> <i>Limite da non superare: 140%</i>	30	Numero di sinistri provocati, con valore del risarcimento superiore a 800 € e responsabilità del personale AMNU	2020-22	≤6 ≤7 ≤8 ≤10 >10	100% 75% 50% 25% 0%
E*	Centri di raccolta	Riscontrare la concordanza tra il fatturato e lo smaltito per i rifiuti CER 170107 e CER 170904 <i>Dato di riferimento: quantità smaltite e fatturate nel 2019, pari a 49,7% (valore di conversione 1,3 kg/lit)</i> <i>Target da raggiungere: fatturato pari almeno all'86% dello smaltito</i> <i>Soglia limite da raggiungere: fatturato pari almeno all'80% dello smaltito</i>	30	Quantità fatturate (lit) / quantità smaltite (kg)	2020-22	≥86,00% ≥84,00% ≥82,00% ≥80,00% <80,00%	100% 75% 50% 25% 0%
F*	Funebre – cimiteriale	Incrementare la quota di mercato funebre sulla piazza di Pergine Valsugana <i>Dato di riferimento: quota di mercato dell'anno 2019, pari a 72,5%</i> <i>Target da raggiungere: 102,1%</i> <i>Soglia limite da raggiungere: 99,3%</i>	30	Percentuale dei servizi svolti sulla piazza, provenienti dall'esterno o conclusi in territori esterni alla piazza	2020	Covid-19	100%
					2021-22	≥74,00% ≥73,50% ≥73,00% ≥72,50% <72,50%	100% 75% 50% 25% 0%
G	Amministrazione (segreteria, risorse umane)	Digitalizzazione delle pratiche del personale con creazione dei fascicoli in DocPlay <i>Dato di riferimento: pratiche del triennio di vigenza dell'accordo</i> <i>Target da raggiungere: incrementale dal 50% del primo anno di vigenza al 100% nell'ultimo anno di vigenza</i> <i>Soglia limite da raggiungere: incrementale dal 45% del primo anno di vigenza al 95% dell'ultimo anno di vigenza</i>	30	Pratiche digitalizzate	2020	≥45,00% ≥46,50% ≥48,00% ≥50,00%	25% 50% 75% 100%
					2021	≥70,00% ≥72,50% ≥73,00% ≥75,00%	25% 50% 75% 100%
					2022	≥95,00% ≥96,50% ≥98,00% ≥100,00%	25% 50% 75% 100%

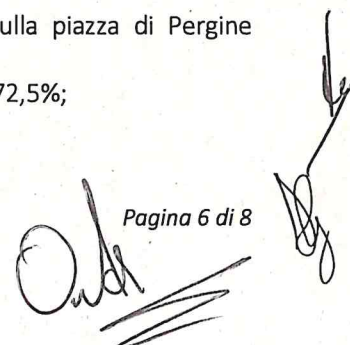
ID	AREA / SETTORE	OBIETTIVO	PESO %	UM	ANNO	TARGET	% QUOTA
H	Amministrazione (rifiuti, contabilità)	Digitalizzazione delle convenzioni CR con creazione dei fascicoli in DocPlay (rifiuti), dei FIR servizi speciali (rifiuti, contabilità) Dato di riferimento: pratiche del triennio di vigenza dell'accordo Target da raggiungere: incrementale dal 50% del primo anno di vigenza al 100% nell'ultimo anno di vigenza Soglia limite da raggiungere: incrementale dal 45% del primo anno di vigenza al 95% dell'ultimo anno di vigenza	30	Pratiche digitalizzate	2020	≥45,00% ≥46,50% ≥48,00% ≥50,00%	25% 50% 75% 100%
					2021	≥70,00% ≥72,50% ≥73,00% ≥75,00%	25% 50% 75% 100%
					2022	≥95,00% ≥96,50% ≥98,00% ≥100,00%	25% 50% 75% 100%
L*	Amministrazione (tariffa rifiuti)	Gestione in modalità a distanza delle pratiche relative alla TARIP Dato di riferimento: accessi medi giornalieri allo sportello di Pergine nel periodo 17/10/19-29/02/20, pari a 26 Target da raggiungere: incrementale dal 30% del primo anno di vigenza al 50% nell'ultimo anno di vigenza Soglia limite da raggiungere: incrementale dal 25% del primo anno di vigenza al 45% dell'ultimo anno di vigenza	30	Riduzione degli accessi allo sportello	2020	≥25,00% ≥26,50% ≥28,00% ≥30,00%	25% 50% 75% 100%
					2021	≥35,00% ≥36,50% ≥38,00% ≥40,00%	25% 50% 75% 100%
					2022	≥45,00% ≥46,50% ≥48,00% ≥50,00%	25% 50% 75% 100%

* in caso di significative variazioni di mercato o di organizzazione del lavoro, tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del premio, azienda e OO.SS. si incontreranno per valutare gli interventi eventualmente necessari

4 Indicatori di incremento

Ai fini della verifica dell'incremento di produttività, redditività, qualità ed efficienza, gli obiettivi previsti dal presente accordo, sono fra di essi alternativi e pertanto è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di questi. L'incremento e la relativa misurazione saranno individuati secondo i seguenti parametri:

- A – Efficienza (indici infortunistici):
 - *indicatore di risultato:* indice di frequenza moltiplicato per l'indice di gravità;
 - *periodo di raffronto:* risultato del periodo 2010-2019, pari a 10,60;
- B – Qualità (partecipazione del personale al sistema di gestione):
 - *indicatore di risultato:* riduzione del numero di non conformità minori rilevate negli audit eseguiti da parte degli enti certificatori;
 - *periodo di raffronto:* risultato medio del triennio 2017-2019, pari a 4 non conformità minori;
- D – Efficienza (rotture automezzi):
 - *indicatore di risultato:* riduzione del numero di sinistri passivi;
 - *periodo di raffronto:* risultato medio del triennio 2017-2019, pari a 7 sinistri;
- E – Redditività (fatturato):
 - *indicatore di risultato:* incremento del fatturato dei rifiuti CER 170107 e 170904;
 - *periodo di raffronto:* risultato del 2019, le cui quantità di rifiuto fatturate erano pari al 49,7% delle quantità smaltite;
- F – Redditività (quote di mercato):
 - *indicatore di risultato:* incremento delle quote di mercato funebre sulla piazza di Pergine Valsugana;
 - *periodo di raffronto:* risultato del 2019, pari ad una quota di mercato del 72,5%;



5 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 30% 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 lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data di erogazione del premio.

Il PDR sarà altresì riconosciuto:

- ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione del premio che abbiano superato il periodo di prova, in proporzione diretta al periodo di servizio prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine; la frazione di mese superiore a 15 gg sarà computata come mese intero;
- ai lavoratori a tempo indeterminato che cesseranno il rapporto per qualsiasi motivo, con esclusione della giusta causa, prima della data di erogazione del premio ma successivamente al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

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

Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante il premio sarà calcolato a partire dall'inizio del secondo periodo di cui all'art. 14 del vigente CCNL.

6.2 *Periodo di erogazione*

Il premio, ove spettante, sarà erogato con la retribuzione del mese di maggio di ciascun anno.

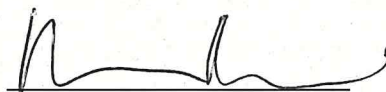
7 Dichiarazioni congiunte

Per il primo anno di applicazione del presente accordo, per i target da raggiungere degli obiettivi previsti alle lettere E e I, il periodo di osservazione sarà quello compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2020.

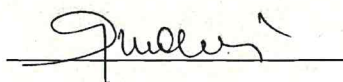
Qualora gli obiettivi non fossero raggiunti per cause esterne non imputabili al personale di AMNU, accertate fra Direzione aziendale e i rappresentanti dei dipendenti ad esito delle valutazioni a consuntivo di competenza della Direzione medesima, gli stessi, previa eventuale approvazione del Consiglio 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. – Roberto Bortolotti



CGIL-FP – Luigi Diaspro





ACCORDO AZIENDALE
PREMIO DI RISULTATO 2020 – 2022

UILTEC – Giuseppe Di Chiara

RSU AMNU – Pierluigi Grossa

RSU AMNU – Alessandro Oss