

Oggi, 30 maggio 2014, presso la sede aziendale si sono incontrati:

- AMNU S.p.a. in persona dell'ing. Roberto Bortolotti;
- la R.S.U. aziendale nelle persone di Cattarozzi Dario, Grossa Pierluigi, Oss Alessandro;
- le OO.SS. nelle persone di Luigi Diaspro per CGIL-FP, Luca Ciurletti per UILTEC, Roberto Papapietro per CISL;

PREMESSO CHE

- ❖ il Premio di Risultato è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare;
- ❖ l'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio, nonché incrementi di redditività, produttività, di competitività ed efficienza dell'azienda attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali;
- ❖ il CCNL Federambiente prevede il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;
- ❖ in un contesto economico caratterizzato da un'importante tendenza recessiva le Parti, in un quadro di maggiore attenzione all'efficienza e per favorire la competitività aziendale, ritengono comunque necessario valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative ed in tal senso condividono l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all'incremento di produttività delle strutture organizzative medesime;
- ❖ il Premio di Risultato, che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione, in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della produttività, qualità e della competitività, deve essere direttamente correlato:
 - all'incentivazione della produttività, della qualità e della competitività.

Le Parti convengono che, con il presente accordo, hanno inteso regolamentare il Premio di Risultato in AMNU S.p.a..

TUTTO CIÒ PREMESSO

si conviene e si stipula quanto segue:

- 1 la premessa costituisce parte integrante del presente accordo;
- 2 il presente accordo è valido per il triennio 2014-2016. La sua naturale scadenza è pertanto fissata per il giorno 31 dicembre 2016, salvo eventi successivamente intervenuti che ne mettano in dubbio la legittimità dello stesso, a fronte dei quali le parti si impegnano a ridefinirlo anticipatamente;
- 3 il Premio di Risultato è, ad ogni effetto, di competenza dell'anno di erogazione, mentre i parametri utilizzati fanno riferimento alle risultanze dell'esercizio precedente;
- 4 le Parti convengono che l'ammontare aziendale del premio e gli importi individuali dei lavoratori sono determinati secondo le metodologie descritte nell'allegato A;
- 5 le Parti convengono altresì che gli importi del premio non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale e non concorrono a determinare il TFR (Trattamento di Fine Rapporto);

- 6 in relazione a quanto previsto all'art. 2 del C.C.N.L. 17 giugno 2011, il premio non potrà essere determinato a priori e la relativa entità e la corrispondente erogazione sono determinate a consuntivo annuale, al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di incrementi di redditività, misurati per mezzo di indicatori individuati in base ad elementi tecnici, rilevabili dal bilancio e dalla documentazione aziendale, come specificato nell'allegato A;
- 7 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 presentati alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie dell'accordo contestualmente agli incontri di cui al capoverso successivo;
- saranno istituiti, con cadenza trimestrale, dei momenti di incontro congiunto tra il personale e la società al fine di monitorare l'andamento degli obiettivi, compresa la valutazione delle segnalazioni delle situazioni di potenziale pericolo e di miglioramento del servizio;
- 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 in materia;
- 9 le Parti danno atto che le caratteristiche del premio definite nel presente Accordo sono conformi alle previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali e contributive;
- 10 l'erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di maggio di ciascun anno;
- 11 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;
- 12 il premio è riconosciuto:
- 12.1. ai lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data di erogazione del premio;
- 12.2. 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;
- 12.3. ai lavoratori 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;
- 13 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;
- 14 per il primo anno di applicazione del presente accordo i target da raggiungere (ad esclusione dell'obiettivo A3) saranno riproporzionati al periodo 1 giugno – 31 dicembre; conseguentemente i punteggi individuali collegati agli obiettivi (ad esempio le segnalazioni delle situazioni di potenziale pericolo e di miglioramento del servizio) saranno assegnati tenendo conto di quelle effettuate nel periodo 1 giugno – 31 dicembre.

Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto definito dal C.C.N.L.. Con il presente accordo le parti considerano espletata ed esaurita, per i periodi applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello.

DICHIARAZIONE FINALE CONGIUNTA

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo è stato concluso in sintonia con quanto previsto dal protocollo sulla politica dei redditi dei 23 luglio 1993 in materia di contrattazione di secondo livello ed in armonia con quanto previsto dall'art. 2 del C.C.N.L. delle aziende municipalizzate di igiene urbana.

Lo stesso potrà quindi beneficiare delle agevolazioni previste dall'art. 2 del D.L. 25 marzo 1997, n. 67, convertito con modificazioni nella Legge 23 maggio 1997, n. 135, previo deposito di copia del presente accordo presso il Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Trento da effettuarsi entro trenta giorni dalla data di stipula.

Letto, accettato e sottoscritto.

AMNU S.p.a. – Roberto Bortolotti

R.S.U. Cattarozzi Dario

R.S.U. Grossa Pierluigi

R.S.U. Oss Alessandro

CGIL-FP Luigi Diaspro

CISL Papapietro Roberto

UILTEC Ciurletti Luca

ALLEGATO A

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, come di seguito specificati:

- A.1. Incrementare le segnalazioni riguardanti le potenziali situazioni di pericolo;
- A.2. Contenimento dei sinistri "passivi" come da prospetto riepilogativo fornito dal broker assicurativo;
- A.3. Incrementare le quote di mercato del settore onoranze funebri;
- A.4. Segnalare elementi utili all'ottimizzazione del servizio con particolare riferimento alla possibilità di riduzione dei costi; saranno ritenute utili segnalazioni relative alla riduzione delle frequenze di raccolta, contenitori rotti, troppo pieni, ecc..

2 Determinazione del premio di risultato

Il monte individuale massimo del Premio di Risultato è determinato come segue:

- Esercizio 2014: € 900,00;
- Esercizio 2015: € 950,00;
- Esercizio 2016: € 1.000,00.

L'ammontare complessivo del Premio di Risultato massimo si ottiene come segue:

$$PdRc = Q_i * (P_1 * T_1 + P_2 * T_2 + P_n * T_n) * D$$

<i>PdRc</i>	=	<i>Premio di Risultato complessivo</i>
<i>Q_i</i>	=	<i>quota individuale del premio di risultato</i>
<i>P_{1,2,n}</i>	=	<i>peso dell'obiettivo</i>
<i>T_{1,2,n}</i>	=	<i>target raggiunto rispetto al target previsto per il rispettivo obiettivo</i>
<i>D</i>	=	<i>numero di dipendenti che hanno diritto al premio</i>

OBIETTIVO		PESO %	UM	TARGET DA RAGGIUNGERE
A1	Incrementare la sensibilità del personale verso il costante monitoraggio di potenziali situazioni di pericolo	40	segnalatori	< 19 = 0 19 = 10% 20 = 20% 21 = 30% 22 = 40% 23 = 50% 24 = 60% 25 = 70% 26 = 80% 27 = 90% ≥ 28 = 100%
A2	Contenimento dei sinistri "passivi"	20	eventi	≥ 14 = 0 13 = 20% 12 = 40% 11 = 60% 10 = 80% ≤ 9 = 100%
A3	Quote di mercato del settore onoranze funebri	20	% Con progressione lineare alla seconda cifra decimale	< 75% = 0 75% = 20% ≥ 79% = 100%
A4	Segnalazioni utili all'ottimizzazione dei servizi	20	numero	< 40 = 0 40 = 10% 41 = 20% 42 = 30% 43 = 40% 44 = 50% 45 = 60% 46 = 70% 47 = 80% 48 = 90% ≥ 49 = 100%
TOTALE		100		

3 Ripartizione del premio di risultato

La ripartizione del premio tra i singoli dipendenti è correlata a parametri misurabili, legati al comportamento individuale; il monte del Premio di Risultato (come individuato al punto 2) sarà ripartito fra i singoli dipendenti aventi diritto in base al punteggio raggiunto.

N.	PARAMETRI	UM	PUNTI
P1	Ore ordinarie di effettiva presenza	ora	+1
P2	Segnalatore di potenziale pericolo	n.	+200
P3	Presenza agli incontri trimestrali di monitoraggio	n.	+50
P4	Segnalatore ottimizzazione dei servizi	n.	+50
P5	Provvedimento disciplinare del richiamo scritto	evento	-30
	Provvedimento disciplinare della multa	evento	-50
	Provvedimento disciplinare della sospensione	evento	-200
P6	Assenze (franchigia per i primi due eventi)	evento	-20
		ora	-2
P7	Sinistri passivi provocati	evento	-200

Ai fini del punto P6, non sono considerate assenze che danno origine alla sottrazione di punteggi:



ACCORDO AZIENDALE PREMIO DI RISULTATO 2014 – 2016



Pagina 6 di 6

- ferie e permessi ex festività (art. 21 C.C.N.L.);
- riposi compensativi goduti;
- infortuni causato da terzi estranei alla società;
- congedo per maternità obbligatoria;
- donazioni sangue;
- permessi sindacali;
- assemblee sindacali.

L'ammontare globale del Premio di Risultato raggiunto sarà suddiviso per la sommatoria dei punteggi individuali ed attribuito al singolo dipendente in base al punteggio personale.