



ACCORDO AZIENDALE PREMIO DI RISULTATO 2017 – 2019



Oggi, 29 giugno 2017, presso la sede aziendale si sono incontrati:

- AMNU S.p.A. in persona dell'ing. Roberto Bortolotti;
- le OO.SS. nelle persone di Luigi Diaspro per CGIL-FP, Alan Tancredi per UILTEC;

PREMESSO CHE

- la retribuzione variabile incentivante (di seguito Premio di Risultato, in sigla anche P.D.R.) è finalizzata a determinare un maggior coinvolgimento del personale nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare;
- l'istituto è volto a favorire incrementi quantitativi e qualitativi del servizio, nonché 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 C.C.N.L. Utilitalia 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 da conseguire in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della produttività, qualità e della competitività, deve essere direttamente correlato:
 - o ad indicatori certi e misurabili che rilevino i risultati dell'azienda;
 - o 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 2017-2019. La sua naturale scadenza è pertanto fissata per il giorno 31 dicembre 2019, salvo eventi che possano successivamente intervenire e che ne mettano in discussione la legittimità, a fronte dei quali le parti si impegnano a ridefinirlo anticipatamente;
- 3 per il personale 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 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 in termini di incrementi dei risultati, misurati per mezzo di indicatori individuati in base ad elementi tecnici, rilevabili dal bilancio e/o dalla documentazione aziendale;



ACCORDO AZIENDALE PREMIO DI RISULTATO 2017 – 2019



- 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, se richiesti, alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie dell'accordo contestualmente agli incontri di cui al capoverso successivo;
- 8 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 pervenute dal personale. La partecipazione agli incontri non darà diritto al riconoscimento degli stessi quale orario lavorativo; i partecipanti agli incontri, se effettuati in orario pomeridiano, potranno utilizzare il buono pasto aziendale;
- 9 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;
- 10 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;
- 11 l'erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di maggio di ciascun anno;
- 12 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;
- 13 il premio sarà riconosciuto:
- 13.1. ai lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data di erogazione del premio;
 - 13.2. 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;
 - 13.3. 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;
- 14 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;
- 15 per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto definito dal C.C.N.L. di riferimento. Con il presente accordo le parti considerano espletata ed esaurita, per i periodi applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello;
- 16 per il primo anno di applicazione del presente accordo i target da raggiungere, con esclusione di quelli relativi agli obiettivi 1.1 e 1.3, saranno riproporzionati, con arrotondamento all'unità più prossima, al periodo 1 luglio – 31 dicembre 2017; conseguentemente i punteggi individuali collegati agli obiettivi (ad esempio le segnalazioni) saranno assegnati tenendo conto delle performances del citato periodo 1 luglio – 31 dicembre 2017.

DICHIARAZIONE FINALE CONGIUNTA

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 e del D.M. 25.3.2016, confermati anche dalla Legge di stabilità per il 2017 (L. 1.12.2016, n. 262).

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 telematico di copia del



ACCORDO AZIENDALE
PREMIO DI RISULTATO
2017 – 2019



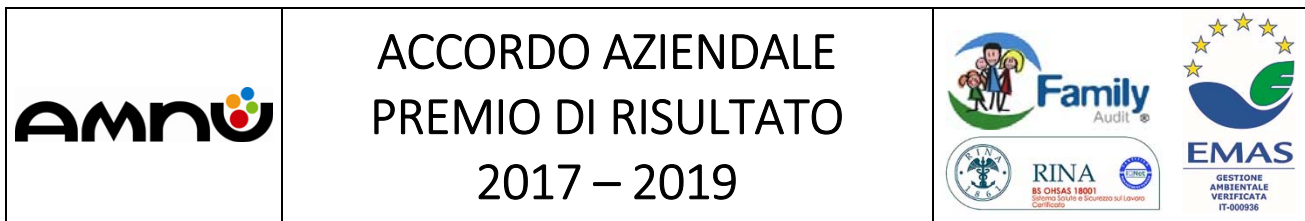
presente accordo presso il Ministero del Lavoro, nonché presso il Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Trento da effettuarsi entro trenta giorni dalla data di stipula, unitamente alla dichiarazione di conformità.

Letto, accettato e sottoscritto.

AMNU S.p.A. – Roberto Bortolotti

CGIL-FP Luigi Diaspro

UILTEC Tancredi Alan



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:

- OB.1 incrementare la partecipazione diretta del personale al miglioramento del sistema di gestione mediante:
- OB.1.1 riduzione degli indici infortunistici (gravità e frequenza);
 - OB.1.2 segnalazioni riguardanti potenziali situazioni di pericolo, non conformità ambientali ovvero elementi utili all'ottimizzazione del servizio, con particolare riferimento alla possibilità di riduzione dei costi (ad esempio saranno ritenute utili segnalazioni relative alla riduzione delle frequenze di raccolta, a contenitori troppo pieni, ecc.);
 - OB.1.3 non conformità minori rilevate in sede di audit eseguiti da parte degli enti certificatori (EMAS, BS OHSAS 18001). Nel caso che gli enti certificatori, in sede di audit, rilevassero non conformità maggiori l'obiettivo sarà considerato non raggiunto;
- OB.2 contenimento dei sinistri "passivi" intendo per essi quelli con responsabilità assegnata ad AMNU;
- OB.3 incrementare le attività del settore onoranze funebri, intese quale soddisfazione del cliente, rilevata sulla base dei questionari inviati a tutti i soggetti che hanno usufruito, nell'anno, dei servizi offerti da AMNU (cfr. allegato B).

2 Determinazione del premio di risultato

Il monte individuale massimo del Premio di Risultato, per l'anno 2017, è determinato in € 1.000,00.

Le parti concordano che l'ammontare del premio per le successive annualità (2018 e 2019) sarà oggetto di una separata negoziazione, da stipularsi entro il mese di marzo 2018.

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

$$PdRc = Q_i * (P1*T1 + P2*T2 + Pn*Tn) * D$$

<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>

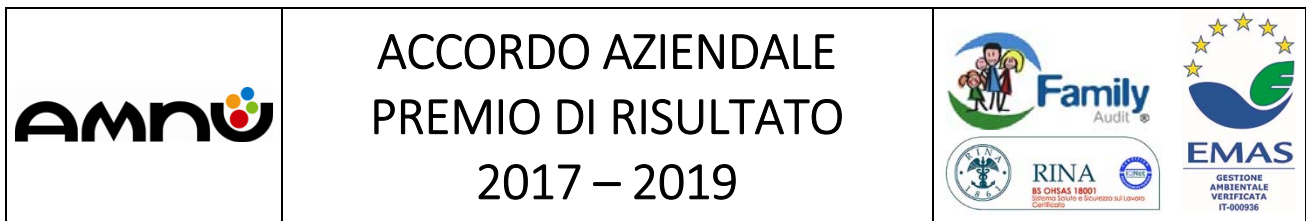
OBIETTIVO		PESO %	UM	TARGET DA RAGGIUNGERE		
				Anno	Target	Limite
OB 1.1	Ridurre gli indici infortunistici di gravità e frequenza in rapporto alla media dell'ultimo decennio (2007-2016)	20	IF * IG	2017	17	18,7
				2018	16	
				2019	15	
OB 1.2	Incrementare la partecipazione diretta del personale al miglioramento del sistema di gestione mediante le segnalazioni di potenziali situazioni di pericolo, di ottimizzazione del servizio e di miglioramento delle performance ambientali	30	Numero segnalazioni	2017	60	19
				2018		
				2019		
OB 1.3	Incrementare la partecipazione diretta del personale al miglioramento del sistema di gestione mediante il numero di non conformità minori rilevate in sede di audit eseguiti da parte degli enti certificatori	20	Numero NC minori	2017	2	7
				2018	2	6
				2019	2	5
OB 2	Contenimento dei sinistri passivi provocati	15	Numero sinistri	2017	7	13
				2018	6	12
				2019	5	11
OB 3	Soddisfazione dei clienti che hanno richiesto i servizi del settore onoranze funebri	15	Media tra la soddisfazione generale e quella per l'addetto	2017	95,0%	90,0%
				2018	95,5%	90,5%
				2019	96,0%	91%
TOTALE		100				

Le quote erogabili per i singoli obiettivi saranno calcolate con una proporzione lineare tra il target da raggiungere ed il limite da non superare (OB 1.1, OB 1.3, OB 2) ovvero tra il limite minimo da raggiungere ed il target da raggiungere (OB 1.2, OB 3).

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 pertanto ripartito fra i singoli dipendenti aventi diritto in base al punteggio personale raggiunto.

N.	PARAMETRI	UM	PUNTI
	Ore di effettiva presenza	ora	+1
	Presenza agli incontri trimestrali di monitoraggio	n.	+50
	Provvedimento disciplinare del richiamo scritto	evento	-10
	Provvedimento disciplinare della multa	ora	-12
	Provvedimento disciplinare della sospensione	giorno	-60
	Assenze per malattia*	evento	-20
		ora	-1
	Mancato <u>segnalatore</u>	n.	-100
	Infortunio subito (esclusi quelli provocati da soggetti terzi esterni alla società)	evento	-100
	Sinistro passivo provocato	evento	-100



* in caso di superamento della media prevista dal vigente C.C.N.L. in materia di malattie brevi (attualmente 4,7% di tasso di assenteismo) si applicheranno le trattenute previste dal C.C.N.L. e non quelle previste dal presente accordo.

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.



ACCORDO AZIENDALE PREMIO DI RISULTATO 2017 – 2019



ALLEGATO B

Gentile Cliente,
al fine di migliorare continuamente il servizio offerto, Le chiediamo la cortesia di compilare il presente questionario e di restituirlo, tramite la busta allegata, alla sede della Società in Pergine Valsugana – Viale dell’Industria 4/L. I dati forniti saranno trattati in forma anonima allo solo scopo di elaborare delle statistiche sul gradimento del servizio offerto.

Fiduciosi in una fattiva collaborazione, la ringraziamo anticipatamente.

	Completamente soddisfatto	Soddisfatto	Insoddisfatto	Completamente insoddisfatto
Complessivamente, il servizio offerto ha soddisfatto le Sue esigenze?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La possibilità di scelta dei materiali (memorie, cofani, urne) ha soddisfatto le Sue aspettative?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La qualità dei materiali proposti (memorie, cofani, urne) ha soddisfatto le Sue aspettative?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nel caso che la qualità dei materiali ovvero la gamma dei prodotti non abbia soddisfatto le Sue aspettative, in cosa potremmo migliorare?				
Gli addetti funebri di AMNU hanno soddisfatto le Sue aspettative?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gli operatori cimiteriali di AMNU hanno soddisfatto le Sue aspettative?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nel caso che l’operato degli addetti AMNU abbia soddisfatto le Sue aspettative, quali aspetti l’hanno particolarmente colpita? <i>È possibile barrare più risposte</i>	<input type="radio"/> professionalità	<input type="radio"/> cortesia	<input type="radio"/> sensibilità	<input type="radio"/> educazione
	<input type="radio"/> soluzione ai problemi	<input type="radio"/> altro (specificare)		
Nel caso che l’operato degli addetti AMNU non abbia soddisfatto le Sue aspettative, in cosa potremmo migliorare?				
Come è venuto a conoscenza dei servizi offerti da AMNU?	<input type="radio"/>	Ero già a conoscenza dei servizi offerti da AMNU		
	<input type="radio"/>	Sono già stato/a cliente di AMNU		
	<input type="radio"/>	Conosco direttamente il personale di AMNU		
	<input type="radio"/>	Sito web di AMNU		
	<input type="radio"/>	Numeri utili del Comune di Pergine Valsugana		
	<input type="radio"/>	Internet (escluso il sito di AMNU)		
	<input type="radio"/>	Elenco telefonico		
	<input type="radio"/>	Consigliato/a da amici, parenti, conoscenti		
	<input type="radio"/>	Altri contatti (medici, case di riposo, ospedali, ecc.)		
<input type="radio"/>	Altro (specificare)			

Eventuali osservazioni o suggerimenti _____
