

Oggi, 9 giugno 2014, presso la sede aziendale si sono incontrati:

- AMNU S.p.a. in persona del p.i. Alessandro Dolfi;
- Federmanager Trento, in persona del sig. Chiara Campostrini;

PREMESSO CHE

- ❖ la retribuzione variabile incentivante (di seguito Premio di Risultato) è finalizzata 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;
- ❖ i C.C.N.L. Federambiente e Confservizi-Federmanager (*Dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità*) prevedono 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:
 - ad indicatori certi che rilevino l'andamento economico ed i risultati dell'azienda;
 - all'incentivazione della produttività, della qualità e della competitività;
- ❖ per personale apicale si intende il personale con qualifica di dirigente o quadro.

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 presente accordo si applica al personale apicale inserito nell'organigramma aziendale.
- 4 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;
- 5 le Parti convengono che l'ammontare aziendale del premio e gli importi individuali dei lavoratori sono determinati secondo le metodologie descritte nell'allegato A;

- 6 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);
- 7 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;
- 8 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; se richiesto, i dati a consuntivo saranno presentati anche alle OO.SS.;
- 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 le Parti ritengono necessario prevedere specifici momenti di verifica con il fine di monitorare, con cadenza semestrale, l'andamento degli indicatori di redditività;
- 12 l'erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di maggio di ciascun anno;
- 13 il premio sarà riconosciuto anche 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 il primo anno di applicazione del presente accordo i target da raggiungere saranno riproporzionati al periodo 1 giugno – 31 dicembre.

Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto definito dai 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.

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 17.06.2011 e dall'art. 12 del C.C.N.L. per i dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità 22.12.2009.

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.



**ACCORDO AZIENDALE PREMIO
DI RISULTATO APICALI 2014 – 2016**



Pagina 3 di 6

AMNU S.p.a. – Alessandro Dolfi

Federmanager Trento – Chiara Campostrini

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, suddivisi per i diversi inquadramenti del personale, e riportati nei seguenti punti dell'accordo.

2 Determinazione del premio di risultato

L'ammontare del Premio di Risultato è calcolato con le seguenti modalità:

Direttore	importo annuo massimo pari ad € 13.086,72 (due mensilità lorde). Nel caso intervenissero variazioni contrattuali modificative degli istituti retributivi, l'importo di cui sopra sarà debitamente riparametrato;
Quadro	importo annuo massimo pari ad € 4.806,45 (una mensilità lorda). Nel caso intervenissero variazioni contrattuali modificative degli istituti retributivi, l'importo di cui sopra sarà debitamente riparametrato.

3 Obiettivi reddituali e gestionali

Per il Direttore gli obiettivi da prendere a riferimento per il triennio di validità dell'accordo sono i seguenti:

OBIETTIVO		PESO %	TARGET DA RAGGIUNGERE	
O1	Gestione con crono programma della propria attività e dei diretti collaboratori (responsabili di area)	40	Attivazione e verifica	SI
O2	Incrementare la sensibilità del personale verso il costante monitoraggio di potenziali situazioni di pericolo	30	Cfr. accordo PDR personale non apicale	
O3	Redditività aziendale espressa dalla seguente formula: [Valore Produzione – (Costi Produzione – Premio Risultato) – Imposte Esercizio]	10	R	>0
O4	Incontri informativi con gli stakeholders aziendali	10	Eventi	8
O5	Progetto informativo con il coinvolgimento delle scuole del bacino	10	Attivazione e gestione	SI
TOTALE		100		

Per il personale con inquadramento "quadro", gli obiettivi da prendere a riferimento per il triennio di validità dell'accordo sono i seguenti:

OBIETTIVO		PESO %	TARGET DA RAGGIUNGERE	
O1	Riduzione degli straordinari del settore di competenza, rispetto alla media del biennio 2012-2013	30	% / anno % totale	-15% -45%
O2	Riduzione dei costi unitari, rispetto all'ultimo costo sostenuto, per le sole voci con possibilità di intervento diretto del personale (cfr. punto 4)	70	voci / anno voci totali	5 14
TOTALE		100		

Nel caso in cui in un esercizio si ottenga un risultato superiore al valore atteso per gli obiettivi, lo sfido positivo sarà considerato valido anche nel conteggio della performance dell'esercizio successivo.

Qualora i risultati di cui sopra non raggiungano i valori attesi, l'ammontare della quota del Premio di Risultato sarà proporzionalmente ridotta.

L'ammontare effettivo del Premio di Risultato individuale è espresso dalla seguente formula:

$$P_{ind} = P_1 * R_1 + P_2 * R_2 + P_n * R_n$$

L'erogazione del Premio di Risultato individuale è soggetta alla seguente condizione:

$$P_{ind} \leq P$$

P = premio di risultato massimo

P_{ind} = premio di risultato individuale

P_{1,2,n} = peso dell'obiettivo

R_{1,2,n} = risultato raggiunto rispetto al target previsto per il rispettivo obiettivo

4 Voci di costo soggette a riduzione (obiettivo O2 – personale “quadro”)

Aree di intervento	Voci	Note	
ACQUISTI DI MATERIE PRIME, SUSSIDIARIE DI CONSUMO, MERCI	Ricambi e minuteria		
	Pneumatici		
	Carburanti	Gasolio	
	Carburanti	Benzina	
	Lubrificanti		
	Sacchi per rifiuti		
	Cofani funebri ed accessori		
	Cancelleria e stampati		
	Indumenti da lavoro		
	Trasporti su acquisti		
	SERVIZI	Manutenzioni ordinarie	
		Manutenzioni ordinarie su beni di terzi	
Consulenze			
Elaborazione presso terzi			
Spese legali e notarili			
Contenzioso tariffa igiene ambientale			
Analisi e perizie			
Studi e progettazioni			
Certificazione e revisione del bilancio			
Certificazioni EMAS - ISO - OHSAS			
Inserzioni su elenchi, stampa e simili			
Spese fotografiche e tipografiche			
Campagne promoz., pubblicità, concorsi e simili			
Vigilanza e sorveglianza			
Pulizie e simili			
Spese postali			
Spese telefoniche			
Abbonamento a reti			
Spese fatturazione tariffa igiene ambientale			
Trasporti effettuati da terzi			
Assicurazioni			
Energia elettrica			
Gas metano			
Acqua			
Smaltimento / trattamento rifiuti		Escluso lo smaltimento del secco residuo in discarica	
Servizi ambientali in appalto			
Servizi accessori			
Noleggi			
Visite mediche ai dipendenti			
Formazione ed aggiornamento dipendenti			
Lavaggio indumenti di lavoro			
Erogazioni e liberalità a dipendenti			
Spese su conto correnti bancari			
Spese per servizi bancari			
Spese per commissioni bancarie TIA			
Iscrizioni ad associazioni			
GODIMENTO BENI DI TERZI	Affitti passivi		
SPESE PER IL PERSONALE	Retribuzioni	Solo per le ore di lavoro straordinario	
	Premio di risultato		
ALTRI ONERI DI GESTIONE	Omaggi a clienti		
Legenda			
	Intervento diretto del personale		
	Intervento del C.d.A.		
	Affidamenti con confronto concorrenziale		