



Oggi, 8 maggio 2017, presso la sede aziendale si sono incontrati:

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

#### PREMESSO CHE

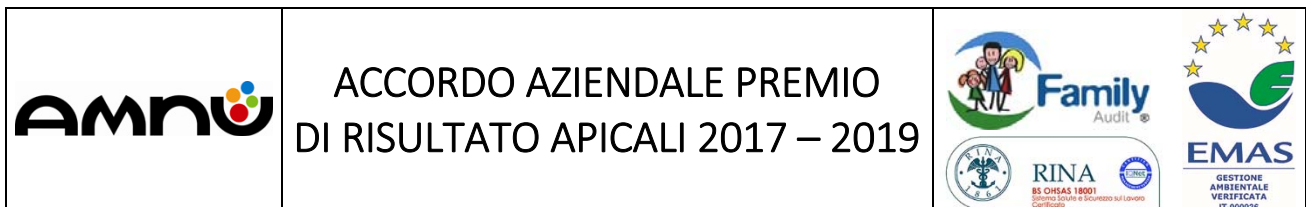
- la retribuzione variabile incentivante (di seguito Premio di Risultato, in sigla anche P.D.R.) è finalizzata a determinare un maggior coinvolgimento del personale apicale nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare;
- 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;
- i C.C.N.L. Utilitalia 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 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 l'andamento economico ed i risultati dell'azienda;
  - o all'incentivazione della produttività, della qualità e della competitività;
- per personale apicale si intende il personale con qualifica di dirigente e quadro.

Con il presente accordo, le Parti hanno inteso regolamentare il Premio di Risultato in AMNU S.p.A.

#### TUTTO CIÒ PREMESSO

si conviene e si stipula quanto segue:

1. le premesse costituiscono 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 potessero successivamente intervenire che ne mettano in discussione la legittimità dello stesso, a fronte dei quali le parti si impegnano a ridefinirlo anticipatamente.
3. Il presente accordo si applica al personale apicale (dirigenti e quadri) 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 alla determinazione del 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. stipulanti.
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 l'erogazione della retribuzione del mese di maggio di ciascun anno. A scelta del lavoratore, una quota dell'ammontare complessivo del Premio di risultato potrà essere erogata, in luogo della corresponsione in denaro, in una delle forme di welfare successivamente indicate.
12. 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.
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 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.

#### **DICHIARAZIONI FINALI CONGIUNTE**

##### ***Dichiarazione di conformità.***

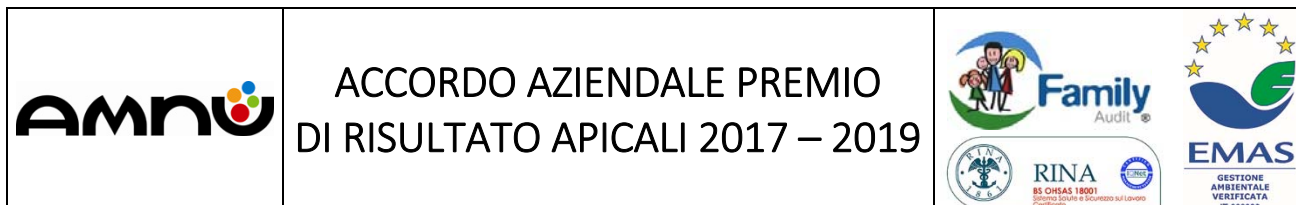
Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza di cui all'art. 1, commi 182-189, della Legge 28.12.2015, n. 208 e del D.M. 25.3.2016.

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 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. – Alessandro Dolfi \_\_\_\_\_

Federmanager Trento – Gianluca Schiavi \_\_\_\_\_



## 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 a due mensilità lorde arrotondate all'unità di euro più prossima (alla data del presente accordo pari ad € 13.087);
Quadro	importo annuo massimo pari ad una mensilità lorda arrotondata all'unità di euro più prossima (alla data del presente accordo pari ad € 4.940).

Nel caso che durante il periodo di validità del presente accordo intervenissero variazioni contrattuali modificative degli istituti retributivi, gli importi di cui sopra saranno debitamente riparametrati.

### 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	
1	Gestione con crono programma della propria attività e dei diretti collaboratori (responsabili di area)	40	Attivazione e verifica	SI
2	Redditività aziendale espressa dalla seguente formula: [Valore Produzione – (Costi Produzione – Premio Risultato) – Imposte Esercizio]	30	R	>0
3	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	10	Cfr. accordo PDR personale non apicale (OB.1.2)	
4	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	10	Cfr. accordo PDR personale non apicale (OB.1.3)	
5	Incontri informativi con gli stakeholders aziendali	10	Eventi	8
<b>TOTALE</b>		<b>100</b>		



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	
1	Redditività aziendale espressa dalla seguente formula: [Valore Produzione – (Costi Produzione – Premio Risultato) – Imposte Esercizio]	30	R	>0
2	Controllo di gestione delle principali aree aziendali mediante report e cruscotti	25	Attuazione e mantenimento	SI
3	Sistema di gestione integrato (BS OHSAS 18001, EMAS, Family Audit e altre certificazioni che fossero eventualmente attivate)	25	Rinnovo e mantenimento	Sistema attivo e non sospeso
4	Ottimizzazione procedure amministrative (soluzioni software, conservazione sostitutiva, dematerializzazione archivi, ecc.)	10	Implementazione	SI
5	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	10	Cfr. accordo PDR personale non apicale (OB.1.3)	
<b>TOTALE</b>		<b>100</b>		

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

Nel caso in cui in un esercizio si ottenga un risultato superiore al valore atteso per gli obiettivi, ovvero che il raggiungimento dell’obiettivo comporti benefici anche per le successive annualità, il risultato ottenuto sarà considerato valido anche nel conteggio della performance delle annualità successive.

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

$$P_{ind} = P1 \cdot R1 + P2 \cdot R2 + Pn \cdot Rn$$

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

$$P_{ind} \leq P$$

*P* = premio di risultato massimo

*P<sub>ind</sub>* = premio di risultato individuale

*P<sub>1,2,n</sub>* = peso dell’obiettivo

*R<sub>1,2,n</sub>* = risultato raggiunto rispetto al target previsto per il rispettivo obiettivo

#### 4 Forme di welfare

La parte di Premio di Risultato erogabile in forma di welfare dovrà essere erogata secondo le seguenti forme:

- **Erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi** di cui ai commi 2 e 3 dell’art. 51 del TUIR mediante documenti di legittimazione [articolo 51 TUIR, co. 3-bis)], in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale, non superiore ad € 258,23.  
Come disposto dal decreto interministeriale dispone che tali documenti “voucher”:
  - o non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare
  - o non possono essere monetizzati o ceduti a terzi
  - o devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l’intero valore nominale senza integrazione a carico del titolare.
- **Contributi alle forme pensionistiche complementari**, anche se superano il limite di deducibilità pari a 5.164,65 €. Tali importi non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all’imposta sostitutiva del 10%.