

ACCORDO AZIENDALE
PREMIO DI RISULTATO 2025

Tra:

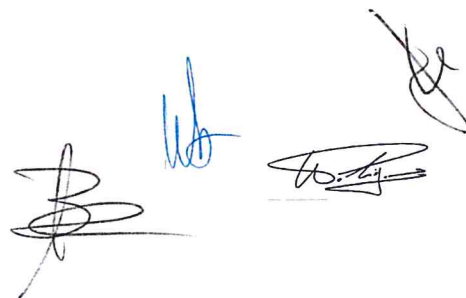
- l'Azienda "**Azienda Servizi Municipalizzati (ASM) di Tione di Trento**", con sede in 38079 Tione di Trento – via Stenico, 11 - c.f. e P.Iva 01531350229 di seguito "Azienda", rappresentata dalla legale rappresentante Dott.ssa. Janette Turrini;
 - le Organizzazioni Sindacali firmatarie, rappresentate dal Sig. Franco Weber per la **FILCTEM-CGIL** e dal Sig. Piergiorgio Polignano per la **FLAEI CISL**;
- congiuntamente "le Parti".

Richiamato:

- l'art. 7 del CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico (Assetti contrattuali) che prevede, in un secondo livello di contrattazione aziendale, l'istituzione di strumenti retributivi variabili collegati ai risultati di produttività e qualità;
- l'art. 44 del CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico (Premio di Risultato), secondo cui il Premio di Risultato è collegato a indicatori di redditività aziendale e di produttività/qualità/efficienza/innovazione;
- la normativa fiscale in materia di premi di risultato agevolati (Legge n. 208/2015, art. 1, commi 182-191, e D.L. 25 marzo 2016, e successive modifiche e/o integrazioni), che consente l'applicazione di un'imposta sostitutiva agevolata a condizione che il premio sia variabile, collegato a obiettivi misurabili e verificabili e connesso ad un incremento rispetto al periodo di riferimento precedente;

le Parti convengono e sottoscrivono quanto segue.

Salvo quanto disciplinato nel presente accordo, restano applicabili il CCNL vigente pro tempore e la normativa di legge e di prassi amministrativa (Agenzia delle Entrate, INPS, Ispettorato Nazionale del Lavoro) in materia di premi di risultato, welfare e agevolazioni fiscali.



ART. 1 – DURATA DELL'ACCORDO


1. Il presente accordo ha efficacia dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025, ai fini della maturazione degli obiettivi.
2. L'eventuale importo maturato a titolo di Premio di Risultato sarà erogato nel corso dell'anno 2026, con le competenze del mese di luglio.
3. Il presente accordo non comporta alcuna automatica reiterazione negli anni successivi e non determina diritti acquisiti a favore dei lavoratori per gli esercizi futuri.

ART. 2 – NATURA DEL PREMIO DI RISULTATO ("PDR")

1. Il Premio di Risultato ("PDR") ha natura di emolumento variabile, non certo e non garantito, subordinato al raggiungimento degli obiettivi di cui ai successivi articoli.
2. Il PDR non costituisce elemento fisso e continuativo della retribuzione, non configura uso aziendale e non determina automatismi di erogazione negli anni successivi.
3. Restano esclusi dal perimetro del presente PDR tutti i bonus discrezionali individuali, superminimi individuali o erogazioni una tantum personali, che mantengono natura distinta e non rientrano nel regime agevolato del Premio di Risultato.
4. Il PDR di cui al presente accordo ha natura di trattamento aziendale collettivo e non è assorbibile da eventuali superminimi individuali, premi ad personam o altri trattamenti economici di natura individuale riconosciuti ai lavoratori, fatto salvo quanto eventualmente previsto da specifici accordi individuali successivi.

ART. 3 – RICONOSCIMENTO DEL PREMIO DI RISULTATO

1. L'Azienda provvederà al calcolo, al riconoscimento e all'applicazione del regime di tassazione agevolato dell'intero PDR di cui all'art. 4, esclusivamente qualora venga raggiunto almeno uno dei seguenti obiettivi (obiettivi incrementali), alternativi tra loro:
 - a) il risultato netto d'esercizio dell'anno 2025, così come risultante dal bilancio d'esercizio approvato dagli organi competenti, risulti superiore



all'importo medio dei risultati d'esercizio dei cinque anni precedenti (esercizi 2020/2024), eliminando i 2 (due) esercizi che registrano rispettivamente il risultato maggiore e il risultato minore;

b) la produzione di energia elettrica da fonte idroelettrica, misurata in kWh, dell'anno 2025 risulti superiore alla produzione media dei 5 anni precedenti (2020/2024), eliminando i 2 (due) esercizi che registrano rispettivamente la produzione maggiore e la produzione minore;

c) la produzione di energia elettrica da fonte fotovoltaica, misurata in kWh, dell'anno 2025 risulti superiore alla produzione media dei 5 anni precedenti (2020/2024), eliminando i 2 (due) esercizi che registrano rispettivamente la produzione maggiore e la produzione minore.

2. Le Parti concordano che gli indicatori individuati costituiscono obiettivi oggettivamente misurabili e verificabili in termini di produttività, qualità, efficienza, redditività e innovazione.

3. L'Azienda si impegna a conservare la documentazione a supporto dei valori di riferimento e dei risultati conseguiti nel 2025, rendendola disponibile in caso di verifica da parte degli organi competenti.

4. Il Premio di Risultato 2025 matura in favore di tutti i dipendenti con rapporto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, compresi gli apprendisti, che risultino in forza all'azienda nel periodo di riferimento (1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2025). Nel caso di rapporto inferiore all'anno, l'importo teorico spettante è determinato in misura proporzionale ("pro rata temporis") al periodo di servizio effettivamente prestato nell'anno, fermo restando il possesso degli ulteriori requisiti e condizioni previsti dal presente accordo.

Sono esclusi dall'ambito di applicazione del PDR i lavoratori somministrati.

5. Il Premio di Risultato 2025 è riconosciuto ai lavoratori con rapporto a tempo parziale in misura proporzionale all'orario contrattuale individuale rispetto al tempo pieno previsto dal CCNL applicato. Eventuali variazioni dell'orario intervenute nel corso dell'anno comportano il ricalcolo "pro-rata temporis" per ciascun sottoperiodo interessato.



6. In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza. In caso di passaggio di categoria in corso mese, si considera l'importo afferente alla categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore a 15 giorni.

ART. 4 – BASE DI CALCOLO DEL PDR

1. L'Azienda individua quale importo con funzione di base di calcolo per determinare l'importo teorico del PDR 2025 individuale, l'importo pari a una mensilità di "minimo tabellare + contingenza" riferita al parametro medio aziendale dei dipendenti in forza al 31/12/2024 ("Parametro Medio Aziendale").

Il Parametro Medio Aziendale al 31/12/2024 è pari a 147,81, per un valore mensile medio lordo di euro 2.310,82.

Tale valore mensile medio viene inoltre riproporzionato in base alla scala parametrica prevista dal CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico e appartenente ad ogni singolo dipendente.

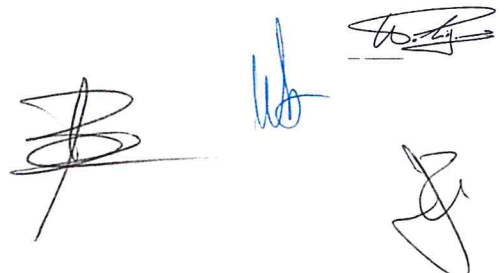
2. All'importo determinato ai sensi del comma 1 è aggiunta la quota integrativa prevista dall'allegato all'art. 38 – punto 2 "*Incremento retributivo complessivo (TEC)*" – lettera c) "*Produttività*" del CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico.

3. All'importo determinato ai sensi del comma 1 e 2, è aggiunta un'ulteriore quota integrativa di euro 140,00 lordi.

4. La base di calcolo da utilizzare per determinare l'importo del PDR teorico spettante a ciascun dipendente è quindi data dalla somma degli importi di cui ai precedenti commi 1, 2 e 3.

ART. 5 – STRUTTURA DEL PDR E PESI

1. L'importo teorico del Premio di Risultato 2025 spettante a ciascun lavoratore è determinato moltiplicando la base di calcolo individuata secondo quanto previsto dal precedente articolo 4, commi 1 e 2, per la percentuale ottenuta secondo le disposizioni dei successivi articoli 6, 7 e 8.



2. La percentuale è data dalla somma delle seguenti tre quote e non può superare il valore massimo del 105%:

- a) quota A: legata alla redditività aziendale (art. 6);
- b) quota B: legata alla produzione idroelettrica (art. 7);
- c) quota C: legata agli obiettivi per Attività / Reparto / Funzione (art. 8).

3. L'importo teorico del Premio di Risultato 2025 spettante a ciascun lavoratore previsto, invece, dal precedente articolo 4, comma 3, viene erogato pienamente.

ART. 6 – QUOTA A - REDDITIVITÀ AZIENDALE

1. La quota A è determinata confrontando il risultato netto d'esercizio dell'anno 2025, così come risultante dal bilancio d'esercizio approvato dagli organi competenti, con la media dei risultati d'esercizio dei cinque anni precedenti (esercizi 2020/2024), eliminando i 2 (due) esercizi che registrano rispettivamente il risultato maggiore e il risultato minore.

2. La quota è così individuata (arrotondando all'unità superiore):

- a) risultato d'esercizio 2025 superiore al dato medio: quota pari a 25;
- b) risultato d'esercizio 2025 inferiore al dato medio: quota pari al risultato della formula

$$\underline{25 \times (\text{risultato d'esercizio 2025} / \text{media degli esercizi precedenti})}$$

- c) risultato d'esercizio 2025 negativo (perdita d'esercizio): quota pari a zero.

3. Ai soli fini della verifica, e con obbligo di riservatezza, l'Azienda metterà a disposizione delle Organizzazioni Sindacali firmatarie i dati sintetici necessari, ai sensi dell'Art.13.

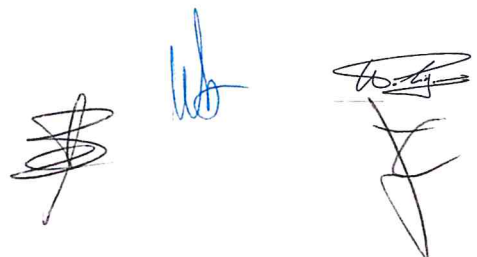
ART. 7 – QUOTA B – PRODUZIONE IDROELETTRICA

1. La quota B è determinata in base all'energia idroelettrica prodotta dagli impianti aziendali nel 2025, misurata in kWh.

2. La quota è così individuata (arrotondando all'unità superiore):

- a) produzione annua $\geq 4.800.000$ kWh: quota pari al risultato della seguente formula:

$$\underline{25 + ((\text{produzione annua 2025} - 4.800.000) / 100.000)}$$



b) produzione annua compresa tra 3.000.000 kWh e 4.800.000 kWh:
quota pari al risultato della seguente formula:

$$\frac{25 \times (\text{produzione annua 2025} / 4.800.000)}{1}$$

c) produzione annua < 3.000.000 kWh: quota pari a zero.

3. Clausola di salvaguardia: qualora il mancato raggiungimento delle soglie minime di cui sopra dipenda da fattori oggettivi estranei alla diligenza professionale del personale (es. eventi climatici/eccezionali, limitazioni regolatorie e autorizzative sopravvenute, vincoli normativi alla derivazione, indisponibilità impianti per cause di forza maggiore), le Parti si incontreranno per valutare un eventuale riconoscimento convenzionale dell'indicatore ai soli fini del PDR.

ART. 8 – QUOTA C – OBIETTIVI PER ATTIVITÀ / REPARTO / FUNZIONE

1. La quota C per ciascun lavoratore è pari al punteggio ottenuto sulla base di quanto previsto dai commi successivi.

2. Considerate le ridotte dimensioni dell'organico aziendale e la conseguente multifunzionalità, per l'anno 2025 il personale è assegnato a specifiche attività/funzioni. L'assegnazione nominativa dei lavoratori alle rispettive attività/funzioni è riportata nell'Allegato A al presente accordo.

3. Per ciascuna attività/funzione/reparto l'Allegato A definisce:

- gli obiettivi applicabili;
- le soglie di riconoscimento;
- il punteggio attribuibile.

3. Se il mancato raggiungimento di uno specifico obiettivo dipende da fattori oggettivamente estranei alla diligenza professionale del personale (ritardi autorizzativi da enti terzi; indisponibilità di materiali/DPI imputabile all'Azienda; prescrizioni regolatorie sopravvenute; carenze di organico non imputabili al reparto), l'obiettivo si considera convenzionalmente raggiunto al 100% ai soli fini del PDR. La verifica avverrà mediante confronto tra Azienda e Organizzazioni Sindacali firmatarie.

4. Gli obiettivi sopra indicati sono espressamente qualificati dalle Parti come obiettivi di produttività, qualità, efficienza e innovazione ai sensi della normativa vigente.

ART. 9 – DETERMINAZIONE DEL PREMIO EFFETTIVO

1. Ai fini di determinare l'importo effettivo del PDR spettante al singolo lavoratore, all'importo teorico individuale calcolato ai sensi dell'articolo 5, si applicano le disposizioni di cui ai commi successivi e alle previsioni dell'Allegato B al presente accordo.

2. L'importo del premio teorico sarà ridotto secondo le modalità e misure definite nell'Allegato B, nei seguenti casi:

- a) superamento della franchigia di 5 (cinque) giornate annue di assenza penalizzante;
- b) presenza di provvedimenti disciplinari scritti riferiti a comportamenti avvenuti nel corso del 2025.

3. Non sono considerate in ogni caso assenze penalizzanti (e quindi non riducono il premio):

- ferie e riposi maturati;
- permessi compensativi e recuperi orari autorizzati;
- infortuni sul lavoro riconosciuti;
- malattie professionali;
- maternità obbligatoria e facoltativa;
- paternità obbligatoria e/o alternativa;
- congedi e permessi a tutela della genitorialità;
- permessi e congedi ex artt. 3 e 33 L. 104/1992 per assistenza a familiare con disabilità riconosciuta;
- donazione sangue/midollo;
- congedo matrimoniale;
- permessi sindacali;
- eventuali assenze autorizzate specificamente per la fruizione del PDR dell'anno precedente.

4. Le causali sopra elencate sono espressamente escluse da qualsiasi riduzione del PDR, al fine di evitare profili discriminatori (in particolare



su maternità/paternità, assistenza ex L.104/1992 e infortunio sul lavoro).

5. Le somme detratte ai singoli per effetto di quanto sopra previsto saranno redistribuite in parte uguale tra gli altri aventi diritto al PDR. Tale redistribuzione costituisce parte integrante del presente sistema premiale e non ha natura sanzionatoria aggiuntiva rispetto alla disciplina legale e contrattuale.

ART. 10 – EROGAZIONE, IMPONIBILITÀ, TFR DEL PDR

1. L'importo maturato a titolo di PDR sarà riconosciuto in un'unica soluzione con le competenze del mese di luglio 2026 tramite apposita voce in busta paga denominata "Premio di Risultato 2025".
2. Il PDR è soggetto alla contribuzione previdenziale e al regime fiscale vigente all'atto dell'erogazione, incluse – se applicabili – le agevolazioni previste per i premi di risultato collegati a incrementi di produttività, qualità, redditività, efficienza e innovazione.
3. Ai fini del TFR (art. 2120 c.c.), l'importo del PDR non concorre alla formazione della base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.
4. Il PDR non incide sul calcolo dei ratei di ferie, permessi, mensilità aggiuntive (13a e 14a), indennità sostitutive e altri istituti diretti, indiretti e differiti, salvo diverse previsioni inderogabili di legge.

ART. 11 – OPZIONI DI CONVERSIONE

1. Il lavoratore potrà richiedere la destinazione totale o parziale dell'importo maturato a titolo di PDR al Fondo di previdenza complementare cui risulti iscritto, con una maggiorazione convenzionale pari al 30% dell'importo lordo convertito (es. 1.000 euro di PDR → 1.300 euro versati al fondo), nei limiti e secondo le modalità fiscali vigenti;
2. L'Azienda si fa integralmente carico dell'ulteriore contributo di solidarietà INPS pari al 10% dovuto sui versamenti a previdenza complementare, calcolato sull'importo del PDR convertito. Tale onere resta a carico esclusivo dell'Azienda e non riduce l'importo destinato



alla posizione di previdenza complementare del lavoratore ed eventuali maggiorazioni convenzionali riconosciute sulla conversione del PDR.

3. È inoltre prevista, per il solo anno di riferimento 2025, la possibilità alternativa di optare per la fruizione di n. 1 (uno) giorno di ferie/permesso retribuito aggiuntivo a scomputo del PDR maturato; per i lavoratori con figli di età inferiore a 14 anni al 31 dicembre 2025, i giorni fruibili potranno essere n. 2 (due).

4. Tale opzione costituisce permesso/ferie aggiuntivo retribuito e segue il regime fiscale e contributivo ordinario (non è quindi da intendersi come importo agevolabile ai fini dell'imposta sostitutiva sul PDR).

5. Le modalità operative (tempistiche, modulistica, massimali convertibili) saranno comunicate dall'Azienda prima dell'erogazione del PDR.

ART. 12 – CONTRIBUTO SINDACALE STRAORDINARIO

1. Le Parti concordano sull'istituzione di un contributo straordinario una tantum pari ad euro 40,00 pro capite a favore delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, limitatamente ai lavoratori non iscritti a queste ultime.

2. Il contributo ha natura del tutto volontaria. L'Azienda potrà effettuare la trattenuta in occasione dell'erogazione del PDR mese di luglio 2026 esclusivamente nei confronti dei lavoratori che non avranno espresso, entro il 31 maggio 2026, formale diniego scritto mediante apposito modulo che verrà messo loro a disposizione.

3. Il mancato versamento del contributo non comporta alcuna conseguenza sul trattamento economico e/o normativo del lavoratore, né alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta.

ART. 13 – RISERVATEZZA

1. I dati economici, tecnici e organizzativi forniti dall'Azienda per la verifica degli obiettivi sono da considerarsi riservati.

2. Tali dati sono messi a disposizione delle Organizzazioni Sindacali firmatarie esclusivamente per l'applicazione del presente accordo e



non potranno essere diffusi a soggetti terzi estranei all'Azienda, fatti salvi gli obblighi di legge.

ART. 14 – ALLEGATI

Costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo:

-*Allegato A: "Obiettivi per Attività / Reparto / Funzione";*

-*Allegato B: "Criteri di Detrazione Individuale";*

-*Prospetto interno dei valori di riferimento utilizzati per la verifica dell'incremento ai fini fiscali.*

ART. 15 – CLAUSOLA FINALE

1. Le Parti dichiarano che il presente accordo è coerente e rispetta i criteri previsti dalla normativa vigente in materia di premi di risultato, tutela della maternità/paternità, assistenza ai familiari con disabilità (L. 104/1992), sicurezza sul lavoro, trasparenza amministrativa e anticorruzione.

2. L'Azienda si impegna a depositare il presente accordo e i relativi allegati, con le modalità previste dalla normativa vigente, al fine di consentire l'applicazione del regime fiscale agevolato.

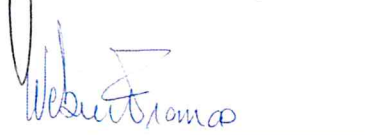
3. Eventuali modifiche legislative e/o fiscali sopravvenute che incidano sul regime del PDR troveranno automatica applicazione in sede di erogazione, senza generare oneri economici ulteriori a carico dell'Azienda né diritti aggiuntivi per i lavoratori.

Tione di Trento, 20/11/2025

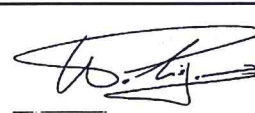
Per l'Azienda



Per le OO.SS.



FLAEI-Cisl



ALLEGATO A

“OBIETTIVI PER ATTIVITÀ / REPARTO / FUNZIONE”

Con riferimento alle ridotte dimensioni dell'organico aziendale si conviene di assegnare gli obiettivi specifici in maniera comune a tutti i dipendenti afferenti alla singola attività aziendale come riportato nell'unbundling contabile che A.S.M. Tione di Trento presenta all'A.R.E.R.A.

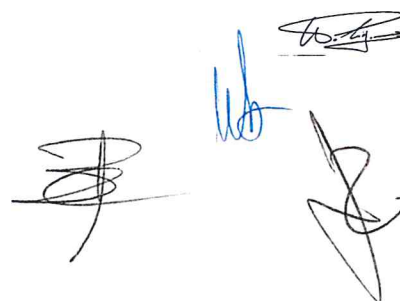
Eventuali incrementi di personale saranno inquadrati nel prospetto dipendenti presentato all'A.R.E.R.A. per ogni esercizio.

Per l'anno 2025 il personale è posizionato secondo il seguente schema:

DIPENDENTE	ATTIVITA'	PREMIO PRODUZIONE	IDENTIFICATIVO
Valenti Paolo	Ufficio tecnico	Attività Comuni	COM
Lodovisi Elisa	Amministrazione	Attività Comuni	COM
Marchiori Vittorio	Acquedotto	Attività Acquedotto	AC
Nicolodi Fabrizio	Distribuzione elettrica	Attività Elettrica	EE
Nicolussi Massimo	Distribuzione elettrica	Attività Commerciale	SPO
Osele Enrico	Acquedotto	Attività Acquedotto	AC
Panelatti Giuliano	Amministrazione	Attività Comuni	COM
Salvaterra Annalisa	Attività di Sportello	Attività Commerciale	SPO
Pizzini Emanuele	Ufficio tecnico	Attività Comuni	COM
Cortella Marco	Distribuzione elettrica	Attività Elettrica	EE
Facchini Pietro	Logistica/Magazzino	Attività Comuni	COM
Salvaterra Andrea	Distribuzione elettrica	Attività Elettrica	EE
Salvaterra Claudio	Produzione	Attività Elettrica	EE
Povinelli Sebastian	Ufficio tecnico	Attività Comuni	COM
Zaboni Alessandro	Distribuzione elettrica	Attività Elettrica	EE

Sono individuati gli obiettivi di seguito specificati, per ciascuno di essi viene assegnato un punteggio, e viene definito un punteggio massimo complessivo pari a 50 per ogni settore di attività.

Il punteggio finale è arrotondato all'unità superiore.

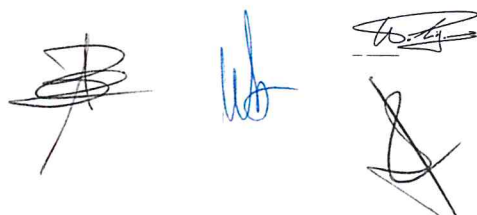


Nella seguente tabella è indicata la ripartizione degli obiettivi:

Obiettivi Anno 2025					
Obiettivo	Progr.	EE	AC	COMUNI	SPORT.
Assenza richiami per mancato utilizzo DPI	1	5%	5%	5%	5%
Assenza di danni a terzi	2	5%	5%		
Assenza danni automezzi anche senza denuncia	3	5%	5%		
Assenza di reclami dalla Clientela	4	5%	5%	5%	10%
Installazione nuovi misuratori energia elettrica 2G	5	15%		5%	15%
Trasmissione dati di lettura ad ARERA	6	5%		5%	10%
Realizzazione sistema per regolazione energia reattiva	7	5%		5%	
Progettazione di un nuovo impianto ad energie rinnovabili	8			5%	
Rinnovo concessioni acqua potabile e non potabile	9		5%	5%	
Rispetto nell'adempimento dei contratti di lavori, servizi o forniture con Comuni o Società legati al progetto P.N.R.R	10	5%	15%	10%	5%
Rispetto nell'adempimento dei contratti di lavori legati al progetto "Riqualificazione del 2° tratto di via Roma e Via del Foro"	11		10%		
Obblighi Trasparenza: rispetto scadenze di ANAC	12			5%	5%
<i>Totale Obiettivi anno 2025</i>		<i>50%</i>	<i>50%</i>	<i>50%</i>	<i>50%</i>

Di seguito la descrizione puntuale di ogni obiettivo:

- 1) Assenza richiami per mancato utilizzo DPI: 0 richiami riconoscimento 100% del punteggio, 1 richiamo riconoscimento 80% del punteggio, 2 richiami riconoscimento 50% del punteggio, 3 richiami riconoscimento 0%;
- 2) Assenza di danni a terzi: fino a 3 danni riconoscimento 100% del punteggio, 4 danni 80% del punteggio, 5 danni 50% del punteggio, 6 danni o più riconoscimento 0%;
- 3) Assenza di danni agli automezzi: 0 danni riconoscimento 100% del punteggio, 1 danno 50% del punteggio, 2 danni o più riconoscimento 0%; rilevano solo i danni per i quali sia stata accertata responsabilità effettiva del personale;
- 4) Reclami della Clientela: 0 reclami riconoscimento 100% del punteggio, 1 reclamo 80% del punteggio, da 2 a 4 reclami 50% del punteggio, 5 reclami o più riconoscimento 0%;
- 5) Installazione nuovi misuratori energia elettrica 2G: completamento dell'installazione al minimo del 97% dei misuratori dell'energia elettrica installati al 31/12/2025 su punti attivi in bassa tensione;
- 6) Trasmissione dati di lettura ad ARERA: trasmissione al SII delle curve orarie giornaliere e dei totalizzatori pari ad almeno il 96,5% entro le 30 ore dalla mezzanotte del giorno di consumo per i misuratori di energia elettrica 2G a regime;



- 7) Progettazione di un sistema per la regolazione dell'energia reattiva sul punto di interconnessione denominato "CRP VAT" con SET Distribuzione;
- 8) Progettazione di un nuovo impianto ad energie rinnovabili (fotovoltaico e/o idroelettrico, etc.);
- 9) Rinnovo concessioni acqua potabile e non potabile: predisposizione documentazione necessaria, in capo ad A.S.M. Tione di Trento, per il rinnovo delle concessioni entro le tempistiche stabilite dalla Provincia di Trento per ogni pratica di rinnovo;
- 10) Rispetto nell'adempimento dei contratti di lavori, servizi o forniture con Comuni o Società legati al progetto P.N.R.R. "Intervento integrato per la riduzione delle perdite, l'interconnessione delle reti, l'ammodernamento e la digitalizzazione dell'acquedotto", relativamente alle competenze di ASM Tione di Trento;
- 11) Rispetto nell'adempimento dei contratti di lavori legati al progetto "Riqualificazione del secondo tratto di via Roma e Via del Foro";
- 12) Obblighi Trasparenza: ogni anno ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) fissa degli obblighi di pubblicazione relativamente alle società a partecipazione pubblica. L'obiettivo si intende raggiunto se OIV attesta il raggiungimento degli obblighi. Nel caso non fossero raggiunti gli obiettivi il valore del premio sarebbe dato dal rapporto: (numero degli obblighi assolti/ numero di obblighi previsti) per la percentuale del punteggio.

Se il mancato raggiungimento di uno specifico obiettivo dipende da fattori oggettivamente estranei alla diligenza professionale del personale (ritardi autorizzativi di enti terzi; indisponibilità materiali/DPI imputabile esclusivamente all'Azienda; prescrizioni regolatorie sopravvenute; carenze di organico non imputabili al reparto), l'obiettivo si considera convenzionalmente raggiunto al 100% ai soli fini del Premio di Risultato.

Per ogni lavoratore si valuta il livello di raggiungimento degli obiettivi della propria area di appartenenza, applicando le soglie e i pesi sopra indicati.

Il risultato finale dell'area rappresenta la quota del 50 del Premio di Risultato di quel lavoratore.

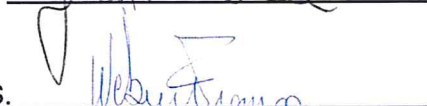
Il presente Allegato A è parte integrante e sostanziale dell'Accordo sul Premio di Risultato 2025 di data 20/11/2025.

Tione di Trento, 20/11/2025.

Per l'Azienda



Per le OO.SS.



FLAEI-Cisl



3/3



ALLEGATO B
“CRITERI DI DETRAZIONE INDIVIDUALE”

1. FINALITÀ

1.1 Il presente Allegato definisce le riduzioni dell'importo individuale del Premio di Risultato (PDR) maturato dal singolo lavoratore in funzione:

- delle assenze eccedenti una franchigia annua;
- di eventuali provvedimenti disciplinari scritti.

1.2 Le somme così detratte confluiscono nuovamente nella massa premio e vengono redistribuite agli altri aventi diritto, come previsto dall'accordo.

2. METODO DI CALCOLO

2.1 Dopo aver determinato l'importo teorico del PDR spettante al singolo lavoratore (esito degli obiettivi aziendali e di area/funzione):

- si divide tale importo per le giornate lavorative teoriche 2025;
- si ottiene così un "importo giornaliero teorico" del PDR.

2.2 Le giornate di assenza penalizzanti oltre la franchigia generano una detrazione pari all'importo giornaliero teorico per ciascun giorno eccedente.

3. FRANCHIGIA ANNUA

3.1 È prevista una franchigia annua di n. 5 (cinque) giornate di assenza penalizzante che non comportano riduzione del PDR.

3.2 A partire dal 6° giorno di assenza penalizzante annua e per ogni giorno ulteriore:

- si applica la detrazione economica indicata al punto 2.2.

4. ASSENZE NON PENALIZZANTI

4.1 Non sono considerate penalizzanti e non riducono il PDR, anche oltre la franchigia di cui sopra, le seguenti causali:

- ferie e riposi maturati;
- permessi compensativi e recuperi orari autorizzati;
- infortuni sul lavoro riconosciuti;
- malattie professionali;
- maternità obbligatoria e facoltativa;
- paternità obbligatoria e/o alternativa;
- congedi e permessi a tutela della genitorialità;



- permessi e congedi ex artt. 3 e 33 L. 104/1992 per assistenza a familiare con disabilità riconosciuta;
- donazione sangue/midollo;
- congedo matrimoniale;
- permessi sindacali;
- eventuali assenze autorizzate specificamente per la fruizione del PDR dell'anno precedente.

4.2 Le causali sopra elencate sono espressamente escluse da qualsiasi riduzione del PDR, al fine di evitare profili discriminatori (in particolare su maternità/paternità, assistenza ex L.104/1992 e infortunio sul lavoro).

5. ASSENZE PENALIZZANTI

5.1 Sono considerate assenze penalizzanti, salvo le esclusioni di cui al punto 4:

- assenze per malattia ordinaria eccedenti la franchigia annua;
- assenze ingiustificate;
- permessi non retribuiti per motivi personali non preventivamente autorizzati come "neutri".

5.2 Dal 6° giorno di tali assenze in poi si applica la detrazione di cui al punto 2.2.

6. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

6.1 Il PDR individuale potrà essere ulteriormente ridotto in presenza di provvedimenti disciplinari scritti riferiti a comportamenti avvenuti nel corso dell'anno 2025.

6.2 Le Parti adottano criteri predeterminati e non discrezionali:

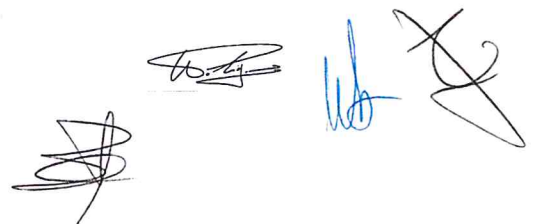
- Richiamo scritto formale: riduzione del PDR pari a 5%;
- Sospensione disciplinare conservativa: riduzione del PDR pari a 10%;
- Altre sanzioni di maggiore gravità previste dal CCNL: riduzione del PDR pari a 20%.

6.3 Le percentuali definite valgono per tutti i lavoratori in modo uniforme e sono cumulabili.

7. REDISTRIBUZIONE

7.1 Le somme detratte per effetto delle assenze penalizzanti oltre franchigia (art.5) e/o dei provvedimenti disciplinari (art.6) vengono sommate tra loro e successivamente redistribuite, nell'importo unitario medio risultante, tra gli altri lavoratori aventi diritto al PDR.

7.2 Tale redistribuzione:



- è parte integrante del sistema premiante;
- non costituisce sanzione disciplinare aggiuntiva rispetto alla normativa vigente e al CCNL.

8. CLAUSOLA EVOLUTIVA

8.1 Le Parti si riservano, per gli anni futuri, di valutare l'estensione delle logiche di detrazione ad ulteriori giornate di malattia, nell'eventualità in cui dovessero emergere fenomeni significativi di assenteismo.

8.2 Eventuali modifiche in tal senso dovranno essere oggetto di specifico confronto sindacale e formalizzate in successivo accordo.

Il presente Allegato B è parte integrante e sostanziale dell'Accordo sul Premio di Risultato 2025 di data 20/11/2025.

Tione di Trento, 20/11/2025

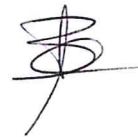
Per l'Azienda



Per le OO.SS.



FLAEI-Cisl



Prospetto interno dei valori di riferimento utilizzati per la verifica dell'incremento ai fini fiscali_PDR_2025

Esercizi	Produzione di energia da fonte idroelettrica [kWh]	Produzione di energia da fonte fotovoltaica [kWh]	Utile netto [euro]
2020	6.784.421	-	726.246 €
2021	6.918.020	54.833	1.009.165
2022	3.474.533	62.874	462.107 €
2023	4.818.771	57.199	285.222 €
2024	8.131.444	50.632	885.299 €

Valori di riferimento= (determinati come previsto dall'art.3 dell'accordo)	6.173.737	54.221	691.217 €
--	-----------	--------	-----------

Legenda:



Valori estremi in valore eliminati

Tione di Trento, 20/11/2025

Per l'Azienda

Per le OO.SS.

FLAEI-Cisl

