

AMGA Legnano S.p.A.

ACCORDO PREMIO DI RISULTATO 2018-2020

TRA

AMGA Legnano S.p.A. con sede in Legnano (Mi) via per Busto Arsizio, 53 – rappresentata dal Direttore Generale, dott. Lorenzo Fommei, assistito dalla Responsabile Area Risorse Umane del Gruppo dr.ssa Stefania Medri

E

la RSA Aziendale rappresentata dai sig.ri Bruno Ferrario e Massimo Salami

congiuntamente

alle rappresentanze sindacali territoriali **FILCTEM CGIL Ticino-Olona**, rappresentata dal signor Davide Ferrario; **FEMCA-CISL Regione Lombardia**, rappresentata dal signor Vito Zagaria

PREMESSO CHE

La finalità dell'Istituto del Premio di Risultato ("PdR") è quella di incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, efficienza e innovazione.

In particolare il PdR, 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, della redditività, della qualità, dell'efficienza e dell'innovazione, deve essere direttamente correlato:

- ad indicatori certi che rilevino l'andamento economico e i risultati dell'azienda (redditività aziendale);
- all'incentivazione della produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione.

Per il personale inquadrato al livello Q e 8, in considerazione del ruolo direttivo e di stretta collaborazione con la Direzione aziendale, si ritiene opportuno che l'incentivazione della produttività



del lavoro sia costituita anche dall'attribuzione di obiettivi strategici specifici che abbiano un peso prevalente sulla valutazione complessiva.

Il premio non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del TFR.

Il Premio di Risultato è collegato ai risultati ottenuti ed ha caratteristiche di variabilità ai fini della applicazione della imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali nella misura prevista dalla vigente normativa.

Tale Premio costituisce quindi una forma di compartecipazione dei dipendenti ai risultati produttivi dell'Azienda.

In particolare, i parametri individuati dovranno soddisfare le previsioni di cui all'articolo 1, comma 182 e ss. della Legge n. 208/2015, secondo cui le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi aziendali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale oppure dalle RSU/RSA aziendali, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione e collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa oppure ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento dei parametri indicati, sono assoggettate ad una tassazione agevolata del reddito dei lavoratori.

Le Parti hanno dichiarato reciproco interesse ad avviare un confronto negoziale per la definizione del nuovo schema per il Premio di Risultato che prenda in considerazione l'introduzione di nuove disposizioni di Legge in materia di Welfare atte a favorire la convertibilità del Premio di Risultato in beni e servizi di Welfare (L. 208/2015 e L. 232/2016).

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo, anche ai fini della sua interpretazione.

Art. 1: DURATA DELL'ACCORDO

L'accordo avrà validità triennale, riferita agli esercizi sociali 2018, 2019 e 2020.

Le Parti concordano di incontrarsi, in buona fede, per discutere il rinnovo del presente accordo entro la fine dell'anno 2020.

Inoltre, le Parti si impegnano ad incontrarsi e a rivedere i parametri degli obiettivi concordati qualora, per effetto di variazioni di indirizzo organizzativo o finanziario significative, dovessero variare le

The image shows several handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or full names, written in a cursive style.

condizioni e/o i presupposti previsti dal piano industriale approvato o venissero comunque a mancare le condizioni indispensabili per il perseguimento degli obiettivi dati.

Resta inteso che, in caso di mancato rinnovo del patto prima del termine del triennio di cui sopra, lo stesso continuerà ad esplicitare i suoi effetti sino alla stipula del nuovo accordo.

Art. 2: ENTITÀ DEL PREMIO

Ammontare premio 2018-2020

Per gli anni 2018-2020, la quantificazione dell'entità massima annua del fondo economico individuale a disposizione per la produttività sarà di € 1.680,00 per l'anno 2018, € 1710,00 per gli anni 2019 e 2020 sul parametro 131,42 (liv. 4).

Ad esso si dovrà aggiungere, per l'anno 2018, la quota dell'incremento salariale complessivo, stabilito con il rinnovo del CCNL sottoscritto in data 18 maggio 2017, destinata ad incrementare i premi di risultato a livello aziendale e da erogare, in caso di raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività secondo le modalità definite negli accordi aziendali per i premi di risultato, di norma nell'anno successivo a quello di riferimento ai termini dell'art. 9 del CCNL ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato.

Tale importo è stabilito in € 11,00 sul parametro medio contrattuale (139,96 - liv. 5) per 14 mensilità.

In merito alla destinazione di tale quota integrativa per gli anni 2019 e 2020, conformemente a quanto previsto dal CCNL, si fa rinvio alle future disposizioni che saranno concordate tra le parti sottoscrittrici del rinnovo contrattuale.

Non saranno previste sovrappremialità (es. 110% del premio base).

L'eventuale quota parte di premio non erogata ai singoli lavoratori sulla base dell'effettiva presenza in servizio, per quanto previsto dal successivo punto 5.4, sarà redistribuita tra il personale che abbia diritto al 100% del premio sulla base del medesimo indicatore.

In allegato (All. 1) al presente verbale di accordo sono riportate le scale parametriche con gli importi lordi massimi complessivi teoricamente maturabili per livello di appartenenza.

Art. 3: TERMINI E MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Il premio risultante dall'applicazione del presente accordo verrà erogato in un'unica soluzione, nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il Premio di Risultato sarà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento e sarà parametrato all'effettiva presenza in servizio (punto 5.4).

The image shows several handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or full names, written in a cursive style.

Per i lavoratori assunti nel corso dell'anno di competenza, il premio sarà erogato in misura proporzionale e ridotta, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Il Premio di risultato verrà corrisposto ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato. Inoltre, sarà corrisposto al personale con contratto a tempo determinato oppure in somministrazione che abbia svolto la propria prestazione lavorativa per un periodo minimo di sei mesi nel periodo di competenza.

Per i dipendenti cessati alla data del pagamento del PdR, i ratei spettanti saranno corrisposti entro la fine dello stesso anno.

Nel caso di passaggio di categoria in corso d'anno, gli importi da corrispondere saranno riferiti *pro quota* all'effettiva categoria di appartenenza.

Per i lavoratori a tempo parziale la misura del Premio sarà proporzionata all'incidenza dell'orario ridotto.

Rimane inteso che, qualora si verificano fatti incidenti in modo sostanziale sull'ordinaria gestione aziendale (fusioni, scorpori, ecc.), le Parti si incontreranno per compiere le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute di tali eventi sul PdR.

Alle luce delle opportunità introdotte dalle vigenti disposizioni di Legge in tema di convertibilità, in beni e servizi di welfare, delle somme da erogarsi a titolo di Premio di Risultato, le Parti condividono quanto segue:

- ogni dipendente - ricorrendone i presupposti e nei limiti fissati dalle vigenti disposizioni di Legge in materia – avrà la possibilità, su base volontaria, di convertire, in tutto o in parte, la propria spettanza in danaro del Premio in beni e servizi Welfare;
- la possibilità di optare a favore dei beni e servizi Welfare dovrà essere esercitata, dal singolo dipendente, attraverso specifica adesione. A tal fine saranno resi noti, con una comunicazione *ad hoc*, il periodo entro cui esercitare l'opzione e le relative modalità, comunque in tempo utile per consentire il pagamento, con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione, delle somme non convertite in beni e servizi Welfare;
- gli importi optati per la conversione in beni e servizi Welfare dovranno essere spesi entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di corresponsione del PdR. Eventuali residui non spesi entro tale scadenza saranno, a richiesta del lavoratore, destinati al Fondo di previdenza complementare cui il lavoratore è iscritto; per i lavoratori non iscritti che non abbiano fatto richiesta di versamento al Fondo, saranno liquidati con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello di corresponsione del PdR ed assoggettati al relativo trattamento previdenziale e fiscale. Il lavoratore che ritenga opportuno non trasferire sul nuovo anno fiscale i residui non spesi entro il mese di novembre dell'anno di corresponsione del premio, potrà



richiederne la liquidazione con le competenze del mese di dicembre oppure la destinazione al Fondo di previdenza complementare al quale sia iscritto;

- ricorrendone i presupposti e nei limiti fissati dalle vigenti disposizioni di Legge in materia (rif. Circolare n. 5/E Ag. Entrate del 29/03/2018), potranno essere rimborsate le spese, relative alle finalità di cui alle lettere f-bis) ed f-ter) del comma 2 dell'art. 51 del T.U.I.R., sostenute nell'anno precedente a quello nel quale il rimborso avviene, fermo restando che l'importo del rimborso rileva ai fini fiscali nell'anno in cui viene erogato;
- al fine di favorire l'adesione, fra i dipendenti, verso i beni e servizi Welfare, la Società garantirà, per ciascun dipendente che abbia esercitato l'opzione, una somma aggiuntiva, calcolata in percentuale sulla quota di Premio per la quale il dipendente abbia esercitato l'opzione di conversione salariale, in base allo schema riportato nell'Allegato 2 al presente accordo;
- al fine di cogliere appieno l'agevolazione introdotta dalle vigenti disposizioni di Legge per i contributi versati a titolo di previdenza complementare, è facoltà del lavoratore – ricorrendone i presupposti – destinare, in tutto o in parte, l'ammontare del Premio maturato a favore del Fondo di previdenza complementare al quale sia iscritto. Tale contributo sarà fiscalmente esente anche se eccedente il limite previsto dalla vigente normativa fiscale (€ 5.164,57);
- al fine di monitorare gli esiti e le prospettive future del piano di Welfare aziendale, le parti condividono di costituire una Commissione *ad hoc* composta da rappresentanti della Società e da un rappresentante per O.S. di settore.

Non sarà possibile accedere al piano welfare a coloro il cui rapporto di lavoro si risolve in data antecedente a quella di corresponsione del premio che, pertanto, sarà loro interamente liquidato.

Qualora l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro avvenisse in data posteriore a quella di corresponsione del premio, sarà sospesa l'eventuale adesione al piano Welfare e liquidato il residuo di premio convertito ma non ancora speso.

Art. 4: DEFINIZIONE DELLA SOMMA EROGABILE ED OBIETTIVI

Il fondo economico individuale a disposizione per la produttività, nell'ammontare massimo stabilito all'art. 2, sarà ripartito, su base parametrica, come segue.

Personale con inquadramento fino al liv. 7:

- a) 40% dell'importo individuale erogabile, sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal MOL (Margine Operativo Lordo);
- b) 10% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento dell'efficienza e della qualità delle prestazioni, misurate tramite valutazione da parte dei responsabili



- c) 50% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento della qualità del servizio tramite parametri di area.

Personale con inquadramento livello Q e 8 con funzioni direttive – anno 2018:

- a) 40% dell'importo individuale erogabile, sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal MOL (Margine Operativo Lordo);
- b) 20% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento dell'efficienza e della qualità delle prestazioni, misurate tramite valutazione da parte dei responsabili
- c) 40% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento della qualità del servizio tramite parametri di area.

Personale con inquadramento livello Q e 8 con funzioni direttive – anno 2019:

- d) 35% dell'importo individuale erogabile, sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal MOL (Margine Operativo Lordo);
- e) 35% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento dell'efficienza e della qualità delle prestazioni, misurate tramite valutazione da parte dei responsabili
- f) 30% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento della qualità del servizio tramite parametri di area.

Personale con inquadramento livello Q e 8 con funzioni direttive – anno 2020:

- g) 30% dell'importo individuale erogabile, sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal MOL (Margine Operativo Lordo);
- h) 40% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento dell'efficienza e della qualità delle prestazioni, misurate tramite valutazione da parte dei responsabili
- i) 30% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento della qualità del servizio tramite parametri di area.

Art. 5: DEFINIZIONE DEI PARAMETRI DI REDDITIVITÀ/ PRODUTTIVITÀ/ QUALITÀ/ EFFICIENZA/ INNOVAZIONE E RELATIVO COEFFICIENTE DI CORRESPONSIONE DEL PREMIO

Parametri generali:

1. Redditività dell'azienda (MOL) – ove necessario, lo stesso sarà oggetto di normalizzazione prima del calcolo del PdR da riconoscere;



2. Efficienza e qualità delle prestazioni individuali, mediante valutazioni semestrali per obiettivi individuali;
3. Qualità del servizio tramite parametri di Area;
4. Assiduità in servizio;

5.1 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DEL MARGINE OPERATIVO LORDO. Le Parti si danno atto che il valore di bilancio preso a riferimento è il MOL (Margine Operativo Lordo)

Il MOL è un indicatore di redditività, riscontrabile dal bilancio dell'azienda, che evidenzia il reddito della stessa basato solo sulla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), accantonamenti e deprezzamento di beni ed ammortamenti materiali ed immateriali.

Il MOL misura il risultato di tutte le azioni di tipo industriale messe in atto dall'azienda e dipende dall'organizzazione dei servizi esterni ed interni, dai processi di produzione, dalla produttività degli impianti e del personale.

Il calcolo del MOL può essere sintetizzato nelle seguenti formule:

$$VA = VdP - CEdP$$

$$MOL = VA - CdP - ACdS$$

Dove:

VA = valore aggiunto

VdP = Valore della produzione (fatturato caratteristico, incremento lavori interni ed altri ricavi)

CEdP = costi esterni di produzione

CdP = costo del personale

ACdS = Altri costi di struttura (materiali e servizi acquistati e variazione delle rimanenze)

MOL = Margine operativo lordo (al lordo di ammortamenti, accantonamenti e svalutazioni)

Nella tabella sottostante sono indicati gli obiettivi rispetto al MOL (prima colonna) al raggiungimento dei quali scatta l'erogazione della percentuale di premio annuale corrispondente (seconda colonna), in rapporto alla quota di fondo economico stabilita all'art. 4, lettera a).

Tali obiettivi sono parametrati sul MOL previsto a budget.

MOL	Percentuale di riconoscimento del Premio
MOL consuntivo \geq MOL BGT	100%
90% MOL BGT \leq MOL consuntivo $<$ 100% del MOL BGT	80%
80% MOL BGT $<$ MOL consuntivo $<$ 90% MOL BGT	50%
MOL consuntivo \leq 80% MOL BGT	0%

Qualora, per effetto di variazioni strutturali (di indirizzo organizzativo o finanziario significativo) dovessero variare le condizioni e/o i presupposti del budget approvato, le parti si impegnano a rivedere i parametri degli obiettivi relativi al MOL.

5.2 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ E DELL'EFFICIENZA DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI – personale inquadrato fino al liv. 7

Saranno assegnati obiettivi individuali per il miglioramento dell'efficienza e della qualità della prestazione per singoli target al fine di tendere alla progressiva messa a punto dell'attività complessiva sul piano del rispetto delle procedure aziendali e dei tempi di esecuzione previsti per le diverse attività, del controllo sui lavori svolti e della acquisizione di un migliore know how.

A cura dei dirigenti, ovvero dei responsabili dei singoli servizi/settori, verrà effettuata, per ciascun dipendente, una valutazione del miglioramento delle sue prestazioni per l'obiettivo assegnato tramite la scheda di valutazione, posta in **Allegato 3** al presente accordo, a lui riferita. Tale valutazione sarà effettuata con cadenza semestrale.

La valutazione all'atto dell'assegnazione e quelle successive saranno svolte in condivisione con il dipendente interessato, al fine di consentire eventuali correttivi ed azioni migliorative rispetto alla prestazione lavorativa stessa.

Le schede di valutazione di cui all'Allegato 3 del presente Accordo sono riferite agli obiettivi fissati per l'anno 2018.

Gli obiettivi degli anni 2019 e 2020 ed i relativi pesi saranno concordati tra le parti entro, rispettivamente, dicembre 2018 e 2019.

Una Commissione composta da rappresentanti dell'azienda e della RSA firmataria del presente Accordo sarà incaricata del monitoraggio degli obiettivi legati alle prestazioni individuali.

5.3 OBIETTIVO DI PERSEGUIMENTO DI OBIETTIVI STRATEGICI INDIVIDUALI – personale inquadrato al livello Q e 8 con funzioni direttive.

A cura dei responsabili di Area e del Direttore Generale della Società saranno assegnati, al personale inquadrato, rispettivamente, al livello Q e 8 con funzioni direttive, obiettivi individuali finalizzati al progressivo miglioramento dell'organizzazione, della qualità del lavoro e della professionalità dello staff.

Gli obiettivi saranno presentati dai responsabili di Area e dal Direttore Generale ai collaboratori interessati e con gli stessi discussi. La registrazione di tali obiettivi avverrà su apposita scheda individuale (di cui all'allegato 4) che sarà sottoscritta dal collaboratore per accettazione.



Le schede di valutazione di cui all'Allegato 4 del presente Accordo sono riferite agli obiettivi fissati per l'anno 2018.

Gli obiettivi degli anni 2019 e 2020 ed i relativi pesi saranno concordati tra le parti entro, rispettivamente, dicembre 2018 e 2019.

5.4 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO

AREA AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO

Anno 2018

Riorganizzazione di tutto l'archivio di rete:

% Raggiungimento (R)	% Riconoscimento del Premio
$90\% \leq R \leq 100\%$	100%
$80\% \leq R < 90\%$	80%
$70\% \leq R < 80\%$	60%
$65 \leq R < 70\%$	50%
$R < 65\%$	0%

Gli obiettivi per gli anni 2019 e 2020 ed i relativi pesi saranno concordati tra le parti entro, rispettivamente, dicembre 2018 e 2019.

AREA RISORSE UMANE

Anno 2018

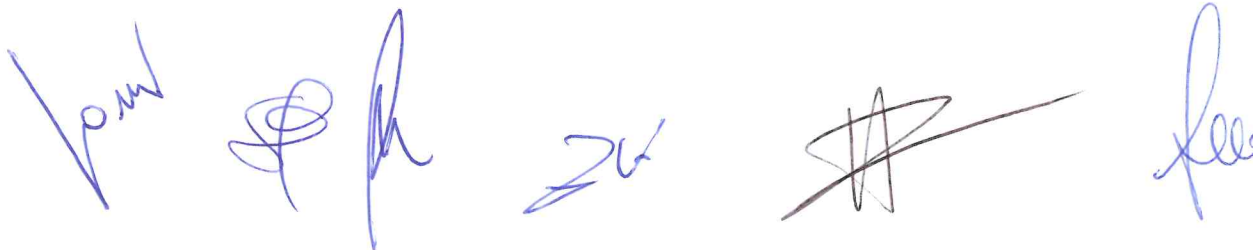
- Riorganizzazione e razionalizzazione di tutto l'archivio digitale entro il 31/12/2018

Incidenza su peso dell'obiettivo: 25 % (Sì = 100% - No = 0%)

- Archiviazione sistematica dei contratti, dei documenti ad essi correlati e delle quietanze dell'anno 2016 dei collaboratori di AMGA Sport ssd a rl

Incidenza su peso dell'obiettivo: 25 % (Sì = 100% - No = 0%)

Si prevede di definire l'obiettivo per l'anno 2019, ed i relativi pesi, in termini di completamento dell'archiviazione documentale relativa alla ragione sociale AMGA Sport ssd a rl per gli anni 2014 e 2015. Le parti concordano che tale obiettivo sarà formalizzato entro dicembre 2018.



L'obiettivo per l'anno 2020 ed i relativi pesi saranno concordati tra le parti entro dicembre 2019.

AREA LEGALE

Anno 2018

- Presentazione progetto ottimizzazione Area Legale Gruppo AMGA mediante inserimento di una nuova risorsa

Incidenza su peso dell'obiettivo: 15% (Sì = 100% - No = 0%)

- Verifica e sottoscrizione dei contratti *intercompany* di tutte le società del Gruppo AMGA

Incidenza su peso dell'obiettivo: 20% (Sì = 100% - No = 0%)

- Pubblicazione gara d'appalto relativa ai servizi di brokeraggio assicurativo

Incidenza su peso dell'obiettivo: 15% (Sì = 100% - No = 0%)

Gli obiettivi per gli anni 2019 e 2020 ed i relativi pesi saranno concordati tra le parti entro, rispettivamente, dicembre 2018 e 2019.

SEGRETERIA

Anno 2018

Obiettivo di progressivo miglioramento della gestione delle chiamate in entrata per tutte le aziende del Gruppo riducendo progressivamente le inefficienze che portano ad avere un numero consistente di chiamate perse.

Incidenza sul peso dell'obiettivo: 50%.

n. medio delle chiamate perse al giorno (N)	% Riconoscimento del Premio
$N \leq 3$	100%
$3 < N \leq 5$	60%

Obiettivo di miglioramento dei tempi di evasione delle richieste interne di invio pec affinché siano sempre rispettate le scadenze indicate.

Incidenza sul peso dell'obiettivo: 50%

Percentuale di pec inoltrate correttamente (P)	% Riconoscimento del Premio
$P \geq 90\%$	100%
$80\% \leq P < 90\%$	60%



Gli obiettivi per gli anni 2019 e 2020 ed i relativi pesi saranno concordati tra le parti entro, rispettivamente, dicembre 2018 e 2019.

AREA AFFARI SOCIETARI, TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Anno 2018

Obiettivo di rispetto dei tempi di convocazione e di redazione delle bozze dei verbali delle sedute di C.d.A., di Assemblea e di Coordinamento soci; rispetto dei rispettivi tempi di allibrazione.

Incidenza su peso dell'obiettivo: 35% ripartita per le singole voci.

L'obiettivo si considera raggiunto se tutte le procedure che ne sono oggetto si sono svolte nel rispetto delle corrette tempistiche.

Attività	Tempi di redazione	Quota % di incidenza sull'obiettivo	Obiettivo raggiunto - % Riconoscimento della quota di Premio	Obiettivo non raggiunto/ parziale - % Riconoscimento della quota di Premio
Redazione Bozze verbali CdA/Assemblea/Coordinamento soci delle Società del Gruppo AMGA	Predisposizione bozza per approvazione a cura del Presidente entro la data di convocazione e comunque entro 30 gg. dalla data della seduta consiliare in oggetto	20%	100%	0%
Allibrazione dei verbali di CDA/Assemblea/Coordinamento soci	Entro 7 gg. dall'approvazione	15%	100%	0%

Obiettivo di rispetto delle scadenze relative agli adempimenti societari.

Incidenza su peso dell'obiettivo: 35% ripartita per le singole voci.



L'obiettivo si considera raggiunto se tutte le procedure che ne sono oggetto si sono svolte nel rispetto delle corrette tempistiche.

Attività	Tempi di esecuzione	Quota % di incidenza sull'obiettivo	Obiettivo raggiunto - % Riconoscimento della quota di Premio	Obiettivo non raggiunto/ parziale - % Riconoscimento della quota di Premio
Gestione adempimenti societari connessi al deposito dei bilanci di gruppo presso il Registro Imprese	Entro 30 gg. dalla data dell'assemblea di approvazione del bilancio	15%	100%	0%
Gestione iscrizioni modifiche organi societari Registro imprese	Entro 30 gg. dalla data del Consiglio/ Assemblea di intervenuta modifica	10%	100%	0%
Distribuz. utili – gestione iscriz. delib. Distribuz. utili presso Ag. Entrate	Entro 20 gg. dalla data dell'assunzione della delibera assembleare	10%	100%	0%

Obiettivo di rispetto dei tempi di esecuzione delle attività finalizzate alla nomina del DPO per quanto di competenza dell'Area.

Incidenza su peso dell'obiettivo: 30%

Attività	Scadenza	Quota % di incidenza sull'obiettivo	Obiettivo raggiunto - % Riconoscimento della quota di Premio	Obiettivo non raggiunto/ parziale - % Riconoscimento della quota di Premio
Nomina DPO	26/05/2018	30%	100%	0%

Gli obiettivi per gli anni 2019 e 2020 ed i relativi pesi saranno concordati tra le parti entro, rispettivamente, dicembre 2018 e 2019.

AREA TRIBUTI

Miglioramento del processo di accertamento

Obiettivo di progressivo avvicinamento tra attività di gestione per competenza ed attività di accertamento del tributo, al fine di ridurre l'attività di accertamento su tributi prossimi alla prescrizione verso l'anno antecedente la scadenza più prossima degli obblighi tributari.

Emissione atti di accertamento	% Riconoscimento del Premio
Competenza 2015: aprile 2018 Competenza 2016: settembre 2018 Competenza 2017: dicembre 2018	100%
Scostamento di una emissione	70%
Scostamento di più di una emissione	0%

Gli obiettivi per gli anni 2019 e 2020 ed i relativi pesi saranno concordati tra le parti entro, rispettivamente, dicembre 2018 e 2019.

AREA SICUREZZA, QUALITÀ E PATRIMONIO

Anno 2018

- Grado di attuazione del Piano degli Investimenti; salvo ritardi determinati da cause esterne oppure variazioni apportate in corso d'anno dalla Direzione.

Incidenza su peso dell'obiettivo: 40% ripatita come illustrato nella tabella che segue:

Rispetto Piano Investimenti (I)	% Riconoscimento del Premio
$I \geq 80\%$	100%

$70\% \leq I < 80\%$	75%
$50\% \leq I < 70\%$	50%
$I < 50\%$	0%

- Implementazione del sistema di certificazione della qualità nell'anno 2018

Incidenza su peso dell'obiettivo: 30% (Sì = 100% - No = 0%)

Oggetto	Obiettivo 2018
Certificazione ISO 9001:2015 ALD	Riconferma certificazione
Certificazione ISO 14001:2015 ALA	Riconferma e upgrade norma 2015

- Rispetto del Piano delle manutenzioni approvato dal DG e soggetto a rendicontazione

Incidenza su peso dell'obiettivo: 30% (Sì = 100% - No = 0%)

Gli obiettivi per gli anni 2019 e 2020 ed i relativi pesi saranno concordati tra le parti entro, rispettivamente, dicembre 2018 e 2019.

AREA ENERGIA

L'obiettivo è rivolto alla massima resa dell'impianto di cogenerazione acquisendo quale parametro di riferimento il seguente rapporto:

$[\text{Energia termica ceduta alle utenze (kWh)} + \text{Energia elettrica ceduta in rete (kWh)} + \text{Energia elettrica autoconsumata (kWh)}] / \text{Gas acquistato} \times 100 = S = 6\%$

% Scostamento (S)	% Riconoscimento del Premio
$S \geq 6\%$	100%
$3\% < S < 6\%$	70%
$0 < S \leq 3\%$	40%
$S \leq 0$	0

Gli obiettivi per gli anni 2019 e 2020 ed i relativi pesi saranno concordati tra le parti entro, rispettivamente, dicembre 2018 e 2019.

UFFICIO GESTIONE SOSTA

Anno 2018

- Redazione del manuale della qualità entro dicembre 2018.

Incidenza su peso dell'obiettivo: 50% (Sì = 100% - No = 0%)

- Adozione dei piani di manutenzione conseguenti alla redazione del manuale della qualità.

Incidenza su peso dell'obiettivo: 50%

L'obiettivo non si considera raggiunto qualora l'adozione sia parziale o incompleta.

Piani di manutenzione	% Riconoscimento del Premio
Entro ottobre 2018	100%
Entro novembre 2018	85%
Entro dicembre 2018	50%

Anno 2019

Registrazione dei rapportini ore lavorate all'interno di Dynamics Nav, al fine di ottenere un controllo puntuale dei costi.

Rapportini di lavoro	% Riconoscimento del Premio
A partire dal 1 gennaio 2019	100%
A partire dal 1 febbraio 2019	60%
A partire dal 1 marzo 2019	30%
A partire dal 1 aprile 2019	0%

L'obiettivo per l'anno 2020 sarà concordato tra le parti entro dicembre 2019.

UFFICIO SISTEMI INFORMATIVI

L'obiettivo dell'ufficio è quello di divenire più efficiente nella raccolta e nella gestione delle richieste di intervento con l'ausilio di un sistema informatico di tracciatura delle stesse, migliorare i tempi di evasione delle procedure di consegna delle dotazioni informatiche, che dovranno essere completate



entro 3 gg. dalla richiesta, e di riassortimento dei toner per le stampanti per i quali dovrà essere sempre immediatamente disponibile un numero minimo di 2 pezzi.

Anno 2018

Incidenza su peso dell'obiettivo: 30%

Introduzione del sistema di <i>Trouble Ticketing</i>	% Riconoscimento del Premio
Entro il 30.09.2018	100%
Entro il 31.10.2018	50%
Oltre	0%

Incidenza su peso dell'obiettivo: 30%


Statistica delle casistiche di problemi gestite nel sistema di <i>Trouble Ticketing</i>	% Riconoscimento del Premio
A partire dal 1.10.2018	100%
A partire dal 1.11.2018	50%
Oltre	0%

Incidenza su peso dell'obiettivo: 20%

% di consegna PC a partire dalla richiesta nel trouble ticketing ed entro 3 gg. lavorativi (P)	% Riconoscimento del Premio
$P \geq 95\%$	100%
$70\% \leq P < 95\%$	60%
$P < 70\%$	0%

Incidenza su peso dell'obiettivo: 20%

Introduzione di sistema di gestione e pianificazione delle scorte di consumabili	% Riconoscimento del Premio
SI	100%
NO	0%



Anni 2019 - 2020

Si prevede di definire l'obiettivo per l'anno 2019, ed i relativi pesi, in termini di efficientamento degli interventi gestiti con sistema di *Trouble ticketing* sulla base del dato che sarà disponibile al 30/11/2018 in ordine alla casistica delle richieste gestite. Le parti concordano che tale obiettivo sarà formalizzato entro dicembre 2018.

L'obiettivo per l'anno 2020 ed i relativi pesi saranno concordati tra le parti entro dicembre 2019.

UFFICIO DPR 412

Anno 2018

Obiettivo di miglioramento del sistema di archiviazione e controllo mediante digitalizzazione del sistema di gestione.

Digitalizzazione entro il 31/12/2018	% Riconoscimento del Premio
SI	100%
NO	0%

Gli obiettivi degli anni 2019 e 2020 ed i relativi pesi saranno concordati tra le parti entro, rispettivamente, dicembre 2018 e 2019.

UFFICIO ACQUISTI

Anno 2018

Riduzione dei tempi medi di effettuazione delle gare al di sopra della soglia di economia (ossia delle gare soggette al Codice dei Contratti) a far tempo dalla consegna della documentazione completa da parte dell'ufficio richiedente sino alla aggiudicazione definitiva. Per le procedure nel corso delle quali emergano verifiche di offerte anomale oppure ricorsi al TAR, i tempi di gestione di tali eventi eccezionali non si conteggeranno nel totale dei tempi di effettuazione delle gare.

Tempo medio di riferimento: 65 gg.

% Riduzione dei tempi (R)	% Riconoscimento del Premio
$R \geq 10\%$	100%
$5\% \leq R < 10\%$	70%
$2\% \leq R < 5\%$	40%
$R < 2\%$	0%



Gli obiettivi degli anni 2019 e 2020 ed i relativi pesi saranno concordati tra le parti entro, rispettivamente, dicembre 2018 e 2019.

UFFICIO MAGAZZINO

Sistemazione e aggiornamento della descrizione e dell'etichettatura dei materiali di tutte le aziende del Gruppo.

- Anno 2018

Categorie: COG, CRS, DPI, NEG, VESTIARIO.

- Anno 2019

Categorie: LUBRIFICAN, CHIMICI, PARK, PRC, GRS, RAT, ATPCOM.

- Anno 2020

Categorie: CONSUMO, RIT 0.50%, SACCHI, CARBONE, CARB UE, ELAB, M-VERDE, VIDEOS, ODORIZZANT, OMAGGI, BOLLI, CARBURANTI, COE, TUA, TUE, VVE, COA, POA, MOBILI, APS, VVA, MAT.EDIL M, RAS, MINUTERIA, ROA M, RAE, TUG, TUT, PICOM-CHI, VVG, VVT, GRE, GRG, BUL, CANCEL M, SEGN, ELETTR, ATM.


Percentuale aggiornamento materiali (M)	% Riconoscimento del Premio
$M \geq 90\%$	100%
$80\% \leq M \leq 90\%$	80%
$70\% \leq M < 80\%$	40%
$M < 70\%$	0%

AREA MANUTENZIONE DEL VERDE PUBBLICO

Anno 2018

Obiettivo di consolidamento della professionalità dell'area e di gestione, con il solo personale interno, della totalità degli interventi manutentivi presso la sede aziendale e le piattaforme esterne.

Percentuale interventi manutentivi (P)	% Riconoscimento del Premio
$P \geq 80\%$	100%
$70\% \leq P \leq 80\%$	80%



60% ≤ P < 70%	40%
P < 60 %	0%

Gli obiettivi per gli anni 2019 e 2020 saranno concordati entro, rispettivamente, dicembre 2018 e dicembre 2019.

UFFICIO RELAZIONI ESTERNE E SEGRETERIA DI DIREZIONE

Anno 2018

- Implementazione profilo social Facebook di ALA Srl

Incidenza su peso dell'obiettivo: 50% (Sì = 100% - No = 0%)

- Sviluppo servizi on-line AMGA Sport

Incidenza su peso dell'obiettivo: 50% (Sì = 100% - No = 0%)

Gli obiettivi degli anni 2019 e 2020 ed i relativi pesi saranno concordati tra le parti entro, rispettivamente, dicembre 2018 e 2019.

UFFICIO IMPIANTO FORSU

Anno 2018

- Ottenimento variante all'Autorizzazione già rilasciata per realizzazione impianto

Incidenza su peso dell'obiettivo: 35%

Fasi eseguite	% Riconoscimento del Premio
Ottenimento	100%
Convocazione conferenza di servizi	80%
Riscontro integrazioni	40%
Presentazione istanza	20%

- Presentazione istanza di assoggettabilità alla Valutazione d'Impatto Ambientale della variante di autorizzazione per la piattaforma di Via Novara

Incidenza su peso dell'obiettivo: 35% (Sì = 100% - No = 0%)

- Presentazione istanza di variante sostanziale dell'autorizzazione dell'ecocentro di Via Novara, Legnano

Incidenza su peso dell'obiettivo: 30% (Sì = 100% - No = 0%)

Gli obiettivi degli anni 2019 e 2020 ed i relativi pesi saranno concordati tra le parti entro, rispettivamente, dicembre 2018 e 2019.

UFFICIO SOTTOSUOLO E FOTOVOLTAICO

Anno 2018

- Presentazione progetto degli interventi di ripristino stradale, da effettuarsi nell'anno successivo, entro il 31/10/2018.

Incidenza su peso dell'obiettivo: 100% (Sì = 100% - No = 0%)

Gli obiettivi degli anni 2019 e 2020 ed i relativi pesi saranno concordati tra le parti entro, rispettivamente, dicembre 2018 e 2019.

5.5 ASSIDUITÀ IN SERVIZIO

Il Premio come sopra costituito sarà erogato ai lavoratori, in base all'effettiva presenza in servizio, come indicato nella tabella che segue:

Percentuale di presenza del lavoratore (P)	% Riconoscimento del Premio
$P \geq 91\%$	100%
$80\% \leq P \leq 90\%$	80%
$65\% \leq P < 80\%$	40%
$P < 65\%$	0%

A tale scopo, non si terrà conto delle seguenti assenze: infortuni sul lavoro, ricoveri ospedalieri seguiti da certificazione medica di convalescenza che possa configurarsi come proseguimento del ricovero ospedaliero, malattie oncologiche/gravi patologie invalidanti, terapie salvavita, permessi per donazione di sangue, astensione obbligatoria per gravidanza, puerperio, congedi parentali (D. Lgs. 151/2000), permessi L. 104/1992, congedi matrimoniali, ferie, permessi sindacali, scioperi.

Il presente accordo sarà depositato, a cura della Società, presso i competenti organi amministrativi territorialmente competenti entro i termini di legge.

Legnano, 13 dicembre 2018

Letto, confermato e sottoscritto,

Per AMGA Legnano S.p.A.

Lorenzo Fommei

Stefania Medri

Per la R.S.A.

Bruno Ferrario

Massimo Salami

Per le OO.SS.

FILCTEM CGIL Ticino-Olona - Davide Ferrario

FEMCA-CISL Regione Lombardia – Vito Zagaria

Allegato 1: scale parametriche

Allegato 2: schema delle integrazioni al premio per conversione salariale

Allegato 3: schede prestazioni individuali personale fino a liv. 7

Allegato 4: schede obiettivi strategici personale liv. 8 e Q

Allegato 1: SCALE PARAMETRALI**Scala parametrica Premio di Risultato**

LIVELLO	PARAMETRO	PREMIO LORDO <u>2018</u>	PREMIO LORDO <u>2019</u>	PREMIO LORDO <u>2020</u>
Q	200,74	€ 2.566,15	€ 2.611,97	€ 2.611,97
8	181,29	€ 2.317,51	€ 2.358,89	€ 2.358,89
7	167,50	€ 2.141,23	€ 2.179,46	€ 2.179,46
6	153,69	€ 1.964,69	€ 1.999,77	€ 1.999,77
5	139,96	€ 1.789,17	€ 1.821,12	€ 1.821,12
4	131,42	€ 1.680,00	€ 1.710,00	€ 1.710,00
3	122,95	€ 1.571,72	€ 1.599,79	€ 1.599,79
2	111,15	€ 1.420,88	€ 1.446,25	€ 1.446,25
1	100,00	€ 1.278,34	€ 1.301,17	€ 1.301,17

Scala parametrica incremento da CCNL

LIVELLO	PARAMETRO	Incremento mensile	Incremento lordo teorico per 14 mensilità
Q	200,74	€ 15,78	€ 220,92
8	181,29	€ 14,25	€ 199,50
7	167,50	€ 13,17	€ 184,38
6	153,69	€ 12,08	€ 169,12
5	139,96	€ 11,00	€ 154,00
4	131,42	€ 10,33	€ 144,62
3	122,95	€ 9,66	€ 135,24
2	111,15	€ 8,74	€ 122,36
1	100,00	€ 7,86	€ 110,04

Allegato 2: SCHEMA DELLE INTEGRAZIONI AL PREMIO PER CONVERSIONE SALARIALE

Si evidenziano gli oneri fiscali e contributivi a carico del lavoratore da applicare solo sulla quota non convertita in beni e servizi Welfare.

Il fondo economico individuale riportato in tabella è costituito dall'importo riferito alla base parametrica 131,42 (€ 1.680,00) al quale si aggiunge l'incremento salariale da CCNL per il medesimo parametro (€ 144,62).

	PDR	50% PDR E 50% WELFARE INCREMENTO 10% SU QUOTA CONVERSIONE	25% PDR E 75% WELFARE INCREMENTO 15% SU QUOTA CONVERSIONE	100% WELFARE INCREMENTO 25% DEL FONDO INDIVIDUALE
LORDO	1.825	1.916	2.030	2.281
Contributo IVS (9,19%)	-167	-84	-42	-
Tassazione sostitutiva 10%	-166	-83	-41	-
NETTO	1.492	1.749	1.947	2.281

Allegato 3 all'Accordo sul Premio di Risultato per gli anni 2018-2020

VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ E DELL'EFFICIENZA DELLE PRESTAZIONI
DEL PERSONALE – ANNO 2018

SCHEDA ASSEGNAZIONE OBIETTIVO INDIVIDUALE – Ufficio:

Dipendente:

COGNOME NOME

Mansione _____ livello _____ area _____

Dipendenza gerarchico-funzionale _____ (compilatore scheda)

Obiettivo:

OBIETTIVO	Indicatore di valutazione	Valutazione attesa per conseguimento dell'obiettivo (100% quota PdR)	Valutazione minima per conseguimento obiettivo parziale (60% quota PdR)
Note – Criticità:			

Obiettivo – Attività:

- Sì = 100%
- No = 0%

Valutazione semestrale:

Data _____

Firma del compilatore _____

Firma del dipendente _____

Valutazione conclusiva:

Data _____

Firma del compilatore _____

Firma del dipendente _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE – ANNO 2018

Cognome Nome

Data di assunzione e/o riconoscimento livello:

Referente gerarchico / valutatore:

Valida per la valutazione del grado di raggiungimento del Premio di Risultato.

Obiettivo	Descrizione	Peso %	% Riconoscimento in rapporto al Peso (Obiettivo parziale minimo 60% = 70% PdR) Oppure Si=100% - No=0%
A.			
B.			
C.			

Data

Firma DG/ Resp

Per accettazione

**ESITO
COMPLESSIVO**

Il Sig. _____ ha raggiunto gli obiettivi prefissati secondo quanto riportato nella tabella di cui sopra e complessivamente nella misura del %

Data

Il DG/ Il Resp.
