

AMGA Legnano S.p.A.

ACCORDO PREMIO DI RISULTATO 2017

TRA

AMGA Legnano S.p.A. con sede in Legnano (Mi) via per Busto Arsizio, 53 – rappresentata dal Presidente, prof. Giovanni Geroldi, e dal Direttore Generale, dott. Lorenzo Fommei, assistiti 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 Maurizio Scandurra

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.



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

Art. 1: DURATA DELL'ACCORDO

L'accordo avrà validità annuale, riferita all'esercizio sociale 2017.

Art. 2: ENTITÀ DEL PREMIO

Ammontare premio 2017

La quantificazione dell'entità massima annua del fondo economico individuale a disposizione per la produttività sarà di € 1.620,00 sul parametro 131,42 (liv. 4).

Ad esso si dovrà aggiungere 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.

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).

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 e al personale con contratto a tempo determinato oppure in somministrazione che abbiano avuto un rapporto di lavoro della durata minima 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 dell'anno di erogazione.

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.

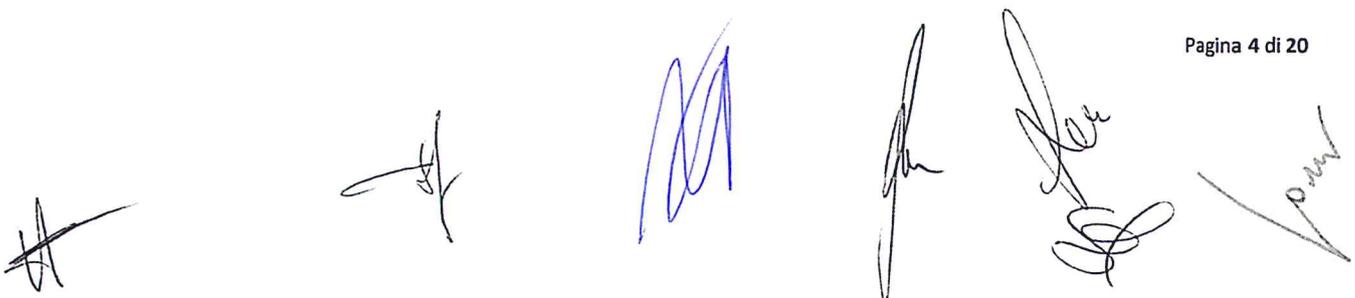
Alle luce delle opportunità introdotte dalle vigenti disposizioni di Legge in tema di convertibilità, in beni e servizi di welfare, delle somme da erogarsi a titolo di Premio di Risultato, le Parti condividono quanto segue:

- 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 sarà reso noto, 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 2018, 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 novembre 2018. Eventuali residui non spesi entro tale scadenza saranno, a richiesta del lavoratore, destinati al Fondo di previdenza complementare di settore 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 Dicembre 2018 ed assoggettati al relativo trattamento previdenziale e fiscale;
- le tipologie di prestazioni fruibili in beni e servizi Welfare saranno illustrate con comunicazioni *ad hoc* entro i primi mesi del 2018;
- 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. Il limite massimo di conversione del premio in Welfare è fissato, in accordo tra le Parti, nella misura massima dell'80%.
- 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, la parti condividono di costituire una Commissione *ad hoc* costituita da rappresentanti della Società e da un rappresentante per O.S. di settore.

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:



- 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.

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 o EBITDA);
- 2. Efficienza e qualità delle prestazioni individuali, misurate tramite valutazione puntuale e motivata da parte dei responsabili;
- 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): peso 40%.

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:

Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including a signature in blue ink.

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 al punto 4, lettera a).

Tali obiettivi sono parametrati sul MOL consuntivo normalizzato dell'anno 2016.

MOL - Obiettivo	% Riconoscimento del Premio
MOL corrente \geq 90% MOL 2016	100%
85% MOL 2016 \leq MOL corrente < 90% del MOL 2016	70%
80% MOL 2016 < MOL corrente < 85% MOL 2016	50%
MOL corrente \leq 80% MOL 2016	0%

5.2 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ E DELL'EFFICIENZA DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI: peso 10%.

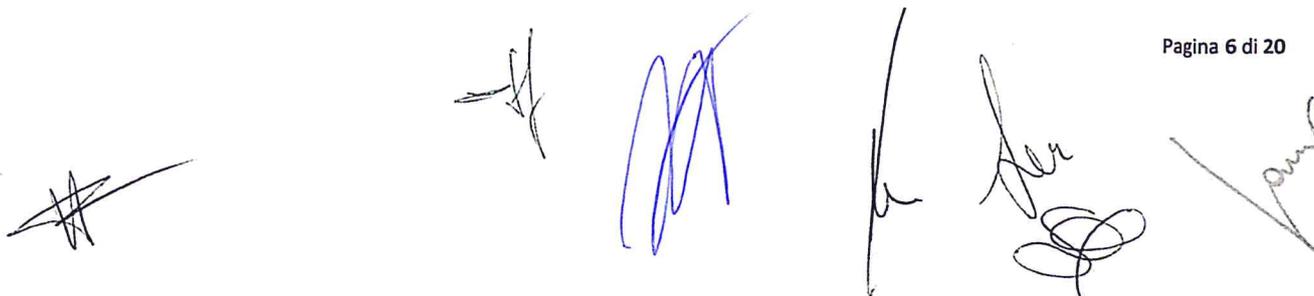
A cura dei dirigenti, ovvero dei responsabili dei singoli servizi/settori, sarà effettuata, per ciascun dipendente, una valutazione della qualità e dell'efficienza delle prestazioni tramite la scheda di valutazione posta in **Allegato 3** al presente accordo. Tale valutazione sarà effettuata con cadenza semestrale.

La valutazione intermedia (di semestre) sarà oggetto di illustrazione al dipendente interessato, al fine di consentire eventuali correttivi ed azioni migliorative rispetto alla prestazione lavorativa stessa.

L'avvallo dell'esito di ciascuna scheda di valutazione sarà rimessa al giudizio di un organismo di verifica composto da un componente della RSU e da un componente aziendale.

Ai fini dell'erogazione della quota di premio prevista si terrà conto della valutazione finale espressa dal soggetto valutatore (0 quota = obiettivo non raggiunto; 60% della quota premio = obiettivo parzialmente raggiunto; 100% della quota premio = obiettivo raggiunto).

Le Parti si danno reciprocamente atto che, nel redigendo accordo valevole per il periodo 2018-2020, il parametro oggetto del presente paragrafo sarà rimodulato secondo criteri meramente oggettivi e quantificabili.



5.3 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO: peso 50 %

AREA AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO

Allineamento, sotto il profilo temporale e dei contenuti della gestione contabile ed amministrativa, rispetto alle verifiche del Collegio Sindacale e della Società di Revisione

% Rispetto (R)	% Riconoscimento del Premio
$R \geq 100\%$	100%
$90\% \leq R < 100\%$	80%
$70\% \leq R < 90\%$	40%
$R < 70\%$	0%

AREA RISORSE UMANE

Rispetto delle tempistiche di invio dei dati per l'elaborazione dei cedolini paga (8 giorni prima della data di valuta).

Rispetto dei termini per mensilità	% Riconoscimento del Premio
12/12	100%
11/12	80%
10/12	40%
$M < 10$	0%

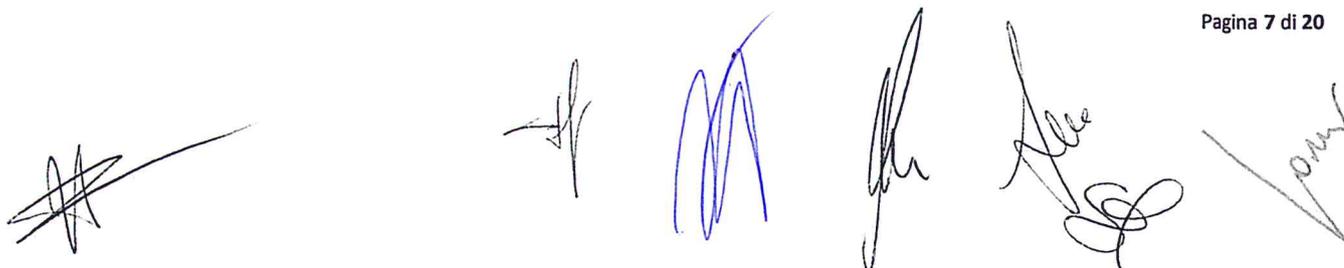
AREA LEGALE

Incremento delle cause patrocinare (non come domiciliatario) rispetto al consuntivo dell'anno 2016.

N. Cause (N)	% Riconoscimento del Premio
$N \geq 7$	100%
$5 \leq N < 7$	75%
$N = 4$	50%
$1 \leq N \leq 3$	2%
0	0%

SEGRETERIA

Obiettivo di progressivo miglioramento dei tempi di apertura delle pratiche di sinistro affinché siano contenuti entro il limite di 3 giorni dalla richiesta di risarcimento. Questo al fine di avere una gestione



delle pratiche efficienti, garantire un riscontro sollecito al soggetto/ Ente richiedente il risarcimento, ridurre i costi indiretti derivanti da pratiche non gestite nei tempi corretti.

Incidenza sul peso dell'obiettivo: 50%.

Percentuale di pratiche aperte entro 3 gg. (P)	% Riconoscimento del Premio
$P \geq 90\%$	100%
$70\% \leq P < 90\%$	70%
$60\% \leq P < 70\%$	50%
$P < 60\%$	0%

Obiettivo di miglioramento dei flussi di gestione della corrispondenza relativa agli atti giudiziari affinché sia garantito l'immediato inoltro all'ufficio legale interno e, di conseguenza, siano assicurati l'intervento tempestivo dello stesso e il rispetto delle scadenze.

Incidenza sul peso dell'obiettivo: 50%

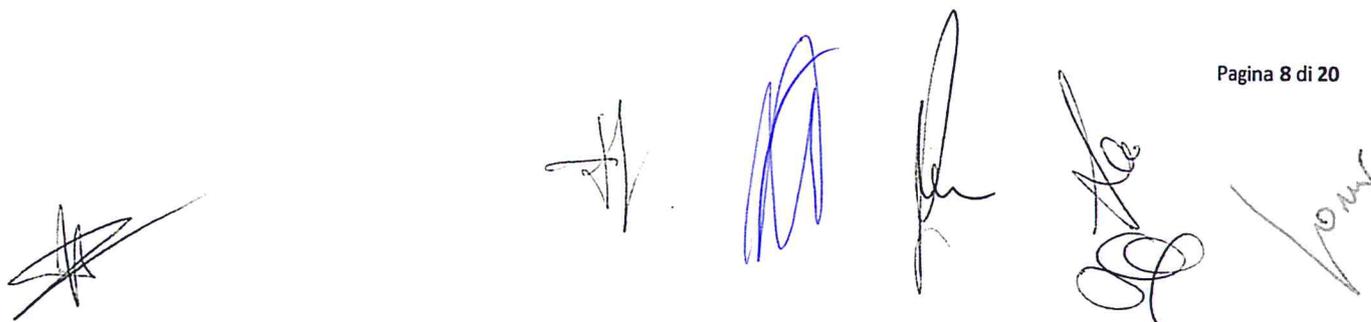
Percentuale di pratiche inoltrate correttamente (P)	% Riconoscimento del Premio
$P = 100\%$	100%
$90\% \leq P < 100\%$	50%
$80\% \leq P < 90\%$	30%
$P < 80\%$	0%

AREA AFFARI SOCIETARI, TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

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: 40% 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 Bozza verbale CdA 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	8%	100%	0%
Redazione bozza verbale Assemblea delle Società del Gruppo AMGA	Predisposizione bozza per approvazione a cura del Presidente entro 30 gg. dalla data della seduta assembleare	8%	100%	0%
Redazione bozza verbale Coordinamento soci	Predisposizione bozza entro la data di convocazione della successiva seduta di Coordinamento e comunque entro 30 gg. dalla data della seduta consiliare	5%	100%	0%
Convocazione CDA/ Assemblee	Rispetto dei termini di convocazione ai sensi dello Statuto Societario	4%	100%	0%
Allibrazione dei verbali di CDA	Entro 7 gg. dall'approvazione	6%	100%	0%
Allibrazione verbali	Entro 7 gg.	6%	100%	0%

Assemblea	dall'approvazione			
Allibrazione verbale Coordinamento soci	Entro 7 gg. dall'approvazione	3%	100%	0%

Obiettivo di rispetto delle scadenze relative agli adempimenti societari.

Incidenza su peso dell'obiettivo: 30% ripetita 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 al 31.12.2016 presso il Registro Imprese	Entro 30 gg. dalla data dell'assemblea di approvazione del bilancio	20%	100%	0%
Gestione iscrizioni modifiche organi societari Registro imprese	Entro 30 gg. dalla data del Consiglio/ Assemblea di intervenuta modifica	5%	100%	0%
Distribuz. utili – gestione iscriz. delib. Distribuz. utili presso Ag. Entrate	Entro 20 gg. dalla data dell'assunzione della delibera assembleare	5%	100%	0%

Obiettivo di rispetto dei tempi di esecuzione delle operazioni societarie pianificate per l'anno 2017 per quanto di competenza dell'Area.

Incidenza su peso dell'obiettivo: 30% ripatita 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	Scadenza	Quota % di incidenza sull'obiettivo	Obiettivo raggiunto - % Riconoscimento della quota di Premio	Obiettivo non raggiunto/ parziale - % Riconoscimento della quota di Premio
Riduzione volontaria capitale sociale AMGA legnano Spa	31/12/2017	15%	100%	0%
Revisione statuti ex D. Lgs. 175/2016 delle Società del Gruppo	31/12/2017	15%	100%	0%

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 2014: aprile 2017 Competenza 2015: settembre 2017 Competenza 2016: dicembre 2017	100%
Scostamento di una emissione	70%
Scostamento di più di una emissione	0%

AREA SICUREZZA, QUALITÀ E PATRIMONIO

- Grado di attuazione del Piano degli Investimenti 2017.

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

Rispetto Piano Investimenti (I)	% Riconoscimento del Premio
$80\% \leq I$	100%
$70\% \leq I < 80\%$	75%
$50\% \leq I < 70$	50%
$I < 50\%$	0%

- Mantenimento della certificazione della qualità.

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

- Non conformità rilevate da Enti esterni su tematiche afferenti, in tutto o in parte, la sicurezza.

Incidenza su peso dell'obiettivo: 30% (Non rilevate = 100% - Rilevate = 0%)

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

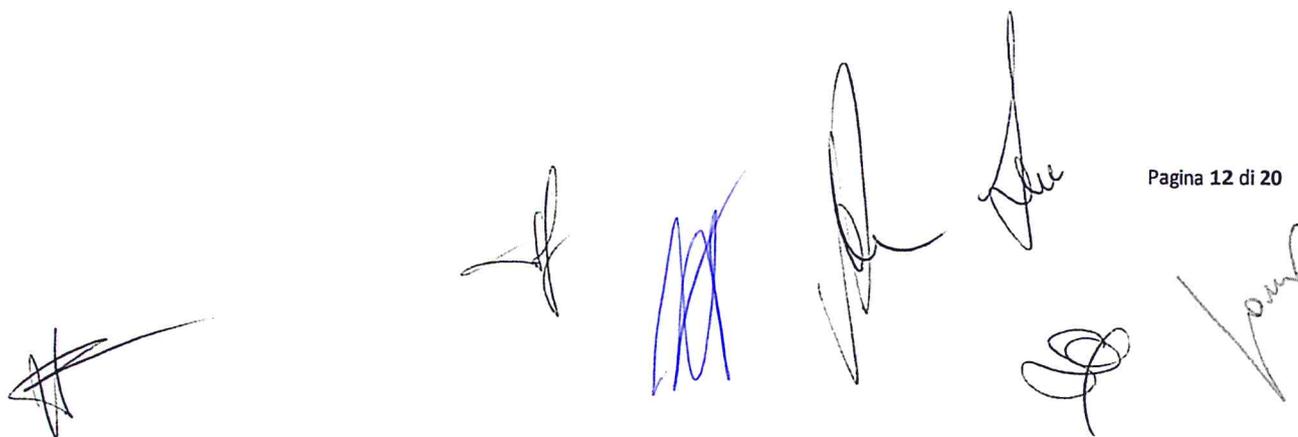
Incidenza su peso dell'obiettivo: 15% (Si = 100% - No = 0%)

AREA ENERGIA

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

Gas acquistato smc/ Energia termica ceduta (Kw) = 0,005

% Scostamento (S)	% Riconoscimento del Premio
$S \leq 0$	100%
$0 < S \leq 2\%$	70%
$2\% < S \leq 4\%$	40%
$S > 4\%$	0



UFFICIO GESTIONE SOSTA

Riduzione dei costi di gestione e di quelli per le manutenzioni esterne.

Riferimento: costi al 31.12.2016 da contabilità analitica esclusi i costi di manutenzione degli ascensori dei parcheggi.

% Riduzione (R)	% Riconoscimento del Premio
$R \geq 7\%$	100%
$5\% \leq R < 7\%$	70%
$3\% \leq R < 5\%$	40%
$R < 3\%$	0%

UFFICIO SISTEMI INFORMATIVI

Rinnovo ed efficientamento delle stampanti per gli uffici con l'introduzione di un unico modello meno inquinante e meno dannoso per la salute, riducendo i costi di gestione ed eliminando, mediante sistema di telecontrollo, le inefficienze nei riordini di materiale di ricambio (28 stampanti a budget).

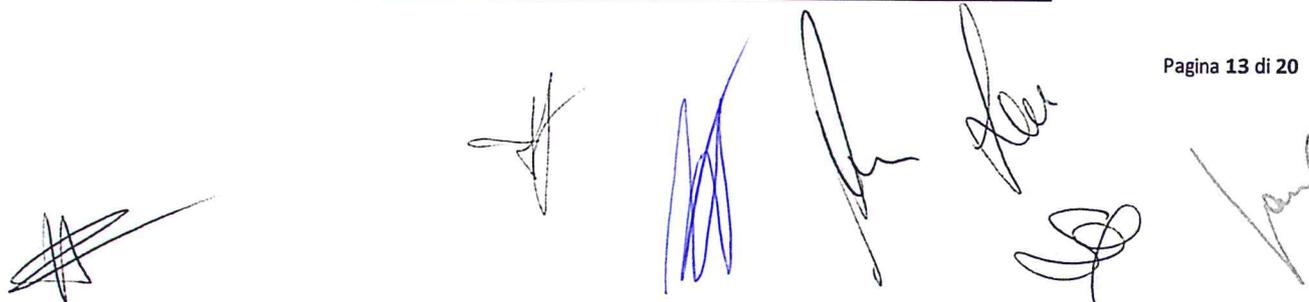
Incidenza su peso dell'obiettivo: 40%

% Realizzazione al 31/12 (R)	% Riconoscimento del Premio
$R = 100\%$	100%
$85\% \leq R < 100\%$	70%
$50\% \leq R < 85\%$	40%
$R < 50\%$	0%

Rinnovo dei telefoni cellulari sostituendo con smartphone quelli obsoleti (15 per AMGA Legnano, 14 per AEMME Linea Ambiente e 2 per AEMME Linea Distribuzione).

Incidenza su peso dell'obiettivo: 20%

% Realizzazione al 31/12 (R)	% Riconoscimento del Premio
$R = 100\%$	100%
$85\% \leq R < 100\%$	70%
$50\% \leq R < 85\%$	40%
$R < 50\%$	0%



Realizzazione del progetto finalizzato a dotare di *tablet* il personale addetto alla distribuzione del gas della società controllata AEMME Linea Distribuzione affinché le pratiche di attivazione del Servizio siano gestite in loco e veicolate direttamente al sistema informatico riducendo i passaggi e i tempi burocratici tra la rete e la sede amministrativa a vantaggio sia della qualità del servizio per il cliente sia dell'organizzazione interna (9 tablet con relative cover da rendere operativi entro luglio).

Incidenza su peso dell'obiettivo: 40%

% Realizzazione al 31/07 (R)	% Riconoscimento del Premio
R = 100%	100%
85% ≤ R < 100%	70%
50% ≤ R < 85%	40%
R < 50%	0%

UFFICIO DPR 412

Riduzione delle ore di lavoro straordinario annue, rispetto al totale di quelle lavorate al 31.12.2016, assumendo come limite adeguato per l'anno 2017, quello di 150 ore.

Straordinario annuo (S)	% Riconoscimento del Premio
S ≤ 150	100%
150 < S ≤ 160	70%
160 < S ≤ 170	50%
S > 170	0%

UFFICIO ACQUISTI

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.

Tempo medio di riferimento: 65 gg.

% Riduzione dei tempi (R)	% Riconoscimento del Premio
R ≥ 10%	100%
5% ≤ R < 10%	70%
2% ≤ R < 5%	40%
R < 2%	0%

UFFICIO MAGAZZINO

Riduzione dell'ammontare dei materiali stoccati a magazzino avendo come riferimento il valore medio stoccato nell'anno risultante dalla contabilità.

% Riduzione del materiale stoccato (R)	% Riconoscimento del Premio
$R \geq 10\%$	100%
$8\% \leq R < 10\%$	70%
$5\% \leq R < 8\%$	40%
$R < 5\%$	0%

AREA MANUTENZIONE DEL VERDE PUBBLICO

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
$P \geq 95\%$	100%
$85\% \leq P < 95\%$	80%
$75\% \leq P < 85\%$	40%
$P < 75\%$	0%

UFFICIO COMUNICAZIONE E MARKETING

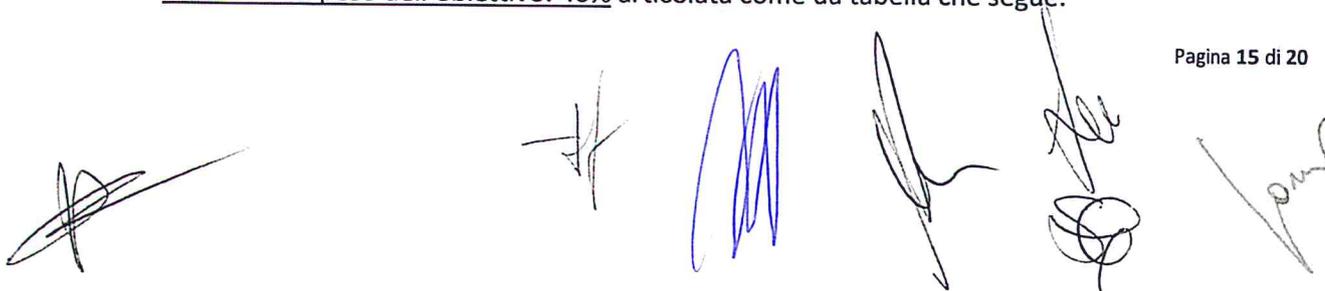
- Revisione del servizio di Rassegna Stampa in uso

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

- Avvio progetto "Differenzia di +"

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

- Realizzazione prodotti di presentazione per eventi AMGA Legnano e Società controllate (Conferenza stampa presentazione progetto FORSU, Incontri pubblici per la tariffa puntuale, Volantini pieghevoli per le piscine di Legnano e Parabiago, "Lezioni in classe" – campagna Differenzia di +, Procedura di individuazione di un partner per la gestione del teleriscaldamento)
- Incidenza su peso dell'obiettivo: 40% articolata come da tabella che segue:



Progetti completati (P)	% Riconoscimento del Premio
P = 5	100%
$4 \leq P < 5$	80%
$2 \leq P < 4$	40%
P < 2	0%

UFFICIO IMPIANTO FORSU

- Sottoscrizione contratto di concessione

Incidenza su peso dell'obiettivo: 40% (Sì = 100% - No = 0%)

- Ottenimento proroga termine inizio lavori

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

- Affidamento incarico professionale per scorporo A.I.A.

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

5.4 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 ≥ 91%	100%
$80\% \leq P < 90\%$	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.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature on the left, a signature in the center, a signature in blue ink, and several other initials and signatures on the right.

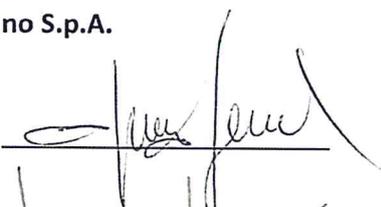
Il presente accordo sarà depositato, a cura della Società, presso i competenti organi amministrativi territorialmente competenti entro i termini di legge.

Legnano, 20 dicembre 2017

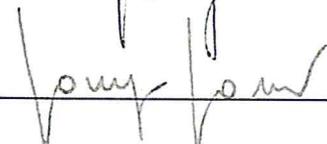
Letto, confermato e sottoscritto,

Per AMGA Legnano S.p.A.

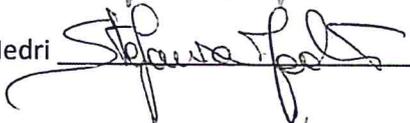
Giovanni Geroldi



Lorenzo Fommei



Stefania Medri

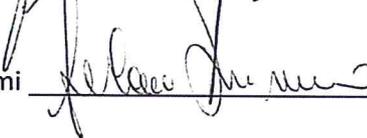


Per la R.S.A.

Bruno Ferrario

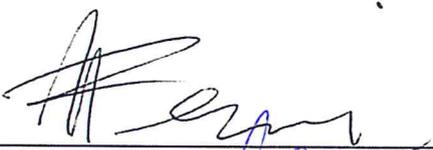


Massimo Salami

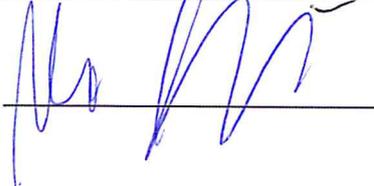


Per le OO.SS.

FILCTEM CGIL Ticino-Olona - Davide Ferrario



FEMCA-CISL Regione Lombardia - Maurizio Scandurra



Allegato 1: scale parametrali

Allegato 2: schema delle integrazioni al premio per conversione salariale

Allegato 3: scheda prestazioni individuali

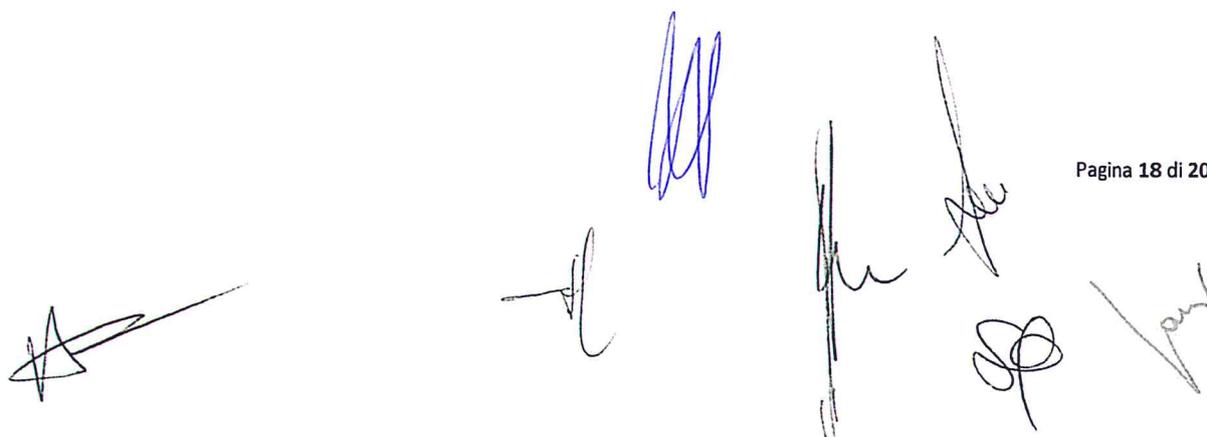


Allegato 1: SCALE PARAMETRALI**Scala parametrica Premio di Risultato**

LIVELLO	PARAMETRO	PREMIO LORDO TEORICO
Q	200,74	€ 2.475,00
8	181,29	€ 2.235,00
7	167,50	€ 2.065,00
6	153,69	€ 1.895,00
5	139,96	€ 1.726,00
4	131,42	€ 1.620,00
3	122,95	€ 1.516,00
2	111,15	€ 1.370,00
1	100,00	€ 1.233,00

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 (€ 1.620,00) 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	20% PDR E 80% WELFARE INCREMENTO 15% SU QUOTA CONVERSIONE
LORDO	1.765	1.850	1.975
Contributo IVS (9,19%)	-162	-81	-32
Tassazione sostitutiva 10%	-160	-80	-32
NETTO	1.443	1.692	1.911

Allegato 2 all'accordo sul Premio di Risultato per l'anno 2017

VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ E DELL'EFFICIENZA DELLE PRESTAZIONI
DEL PERSONALE – ANNO 2017

Dipendente:
COGNOME _____ NOME _____

Mansione _____ livello _____ area _____

Dipendenza gerarchica _____ (Compilatore scheda)

		Al di sotto delle aspettative	Nelle aspettative	Al di sopra delle aspettative
1	Rispetto dei tempi e dei piani di lavoro			
2	Grado di coinvolgimento nelle attività lavorative			
3	Capacità di risoluzione di problemi operativi			
4	Collaborazione/Lavoro in team			
5	Adattamento alle esigenze operative, flessibilità			
Note del Responsabile:				
		Data	Firma	
Note del Lavoratore:				
		Data	Firma	
Note dell'Organismo di verifica				
		Data	Firme	