

AMGA Legnano S.p.A.

ACCORDO PREMIO DI RISULTATO 2021-2023

TRA

AMGA Legnano S.p.A. con sede in Legnano (Mi) via per Busto Arsizio, 53 – rappresentata dalla Responsabile del Personale dr.ssa Stefania Medri, giusta procura speciale conferita dal Legale Rappresentante, avv. Valerio Menaldi, che si allega

E

la RSU Aziendale rappresentata dai sig.ri Bruno Ferrario e Marisa Mazzucato

congiuntamente

alle rappresentanze sindacali territoriali **FILCTEM CGIL Ticino-Olona**, rappresentata dal signor Giuseppe Aloisi; **FEMCA-CISL di Milano Metropoli** rappresentata dal signor Vito Zagaria, **UILTEC UIL** rappresentata dal signor Giandonato Di Pierro

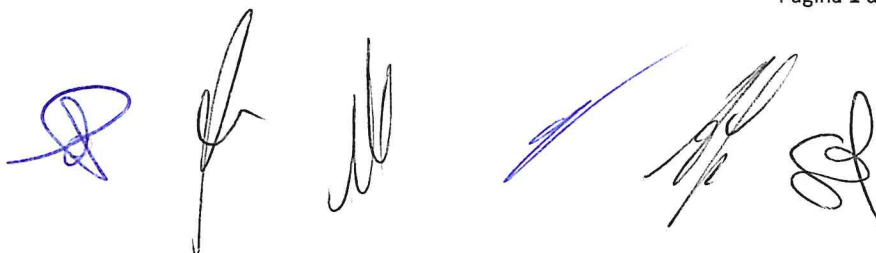
PREMESSO CHE

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.

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

The image shows six handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows of three. The signatures are stylized and appear to be the names of the representatives mentioned in the text above.

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.

In particolare, richiamato quanto disposto all'art. 9 – Linee guida per la contrattazione di secondo livello del CCNL, Le Parti si danno atto che le previsioni agevolative di cui all'art. 1, commi da 182 a 189 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 si applicano solo ove venga registrato un incremento in almeno uno degli obiettivi definiti nell'accordo aziendale.

Le Parti hanno dichiarato reciproco interesse a mantenere attiva la possibilità per i lavoratori di esercitare l'opzione per la convertibilità del Premio di Risultato in beni e servizi di Welfare (L. 208/2015 e L. 232/2016).

AMGA ha aderito, con decorrenza dall'erogazione del PdR 2017, al servizio "Ubi Welfare" fornito da UBI Banca mettendo a disposizione una piattaforma che copre tutta la gamma dei beni e servizi di welfare normati consentendo al dipendente la gestione in piena autonomia della quota di premio convertita. Lo strumento risulta di agevole impiego per il personale, il piano viene progressivamente arricchito dal gestore ed anche la gestione amministrativa è snella e chiara. Pertanto, la società conferma la disponibilità del medesimo servizio, oggi gestito da Banca Intesa San Paolo a seguito di fusione tra gli istituti, anche per il periodo di vigenza del presente accordo.

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 2021, 2022, 2023.

Le Parti concordano di incontrarsi, in buona fede, per discutere il rinnovo del presente accordo entro la fine dell'anno 2023.

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

The image shows several handwritten signatures in blue and black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. There are approximately seven distinct signatures of varying lengths and styles.

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

Art. 2: ENTITÀ DEL PREMIO

Ammontare premio 2021-2023

Per gli anni 2021-2023, la quantificazione dell'entità massima annua del fondo economico individuale a disposizione per la produttività sarà, sul parametro 131,42 (liv. 4), la seguente:

- Anno 2021 € 1.760,00
- Anno 2022 € 1.810,00
- Anno 2023 € 1.860,00

Ad esso si dovrà aggiungere la quota incrementale, stabilita con il rinnovo del CCNL sottoscritto in data 7 novembre 2019, destinata ad incrementare i premi di risultato a livello aziendale, 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, per l'anno 2021, in € 238,00 sul parametro medio contrattuale (143,53) ripartito in 14 mensilità.

Per gli anni 2022 e 2023, 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).

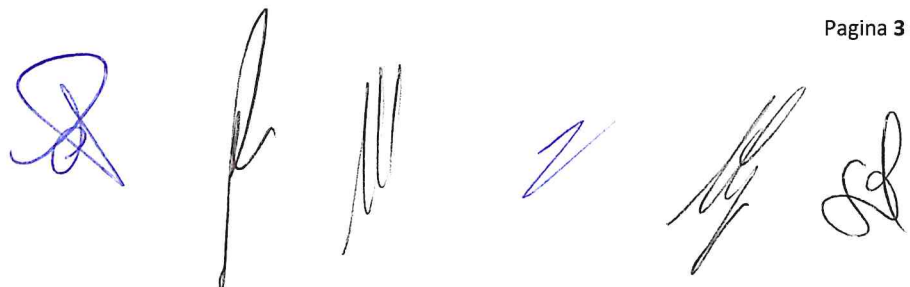
L'eventuale quota parte di premio non erogata ai singoli lavoratori sulla base dell'effettiva presenza in servizio, per quanto previsto dal successivo punto 6, sarà redistribuita tra il personale che abbia diritto al 100% del premio sulla base del medesimo indicatore.

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 6).



Il Premio sarà corrisposto, ai lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato, anche in somministrazione, applicando i seguenti criteri:

- tempo indeterminato: il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori assunti entro il primo semestre dell'anno di maturazione e, in caso di cessazione, a coloro il cui rapporto si sia risolto dopo il primo quadrimestre dell'anno di maturazione. Sia per le assunzioni sia per le cessazioni avvenute in corso d'anno, il premio sarà erogato, in misura proporzionalmente ridotta, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.
- tempo determinato: il premio sarà riconosciuto al personale a tempo determinato, anche in somministrazione, che abbia svolto la propria prestazione lavorativa per un periodo minimo di sei mesi continuativi nel periodo di competenza.

In 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.

Alla 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;

- al fine di promuovere 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 pari al 10% sulla quota di Premio per la quale il dipendente abbia esercitato l'opzione di conversione salariale.
- 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);

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.

- a) 40% dell'importo individuale erogabile, sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal EBITDA (Margine operativo lordo);
- b) 60% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento della redditività/ dei processi/ della qualità del servizio tramite parametri di business unit/area

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

Parametri generali:

1. Redditività di società (EBITDA da bilancio) – ove necessario, lo stesso sarà oggetto di normalizzazione prima del calcolo del PdR da riconoscere;
2. Produttività/ Miglioramento dei processi/ Miglioramento della qualità del servizio/Miglioramento dell'efficienza/ Innovazione tramite parametri di B.U./ Ufficio;



5.1 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DEL RISULTATO OPERATIVO - EBITDA.

Le Parti si danno atto che il valore di bilancio preso a riferimento è l'EBITDA aggregato AMGA, ALD, ALA.

Nella tabella sottostante è indicata la scala valori sulla base della quale sarà modulata la quota di premio corrispondente all'EBITDA.

La scala è parametrata sull'EBITDA aggregato previsto annualmente a budget.

EBITEBIT	Percentuale di riconoscimento del Premio
EBITDA consuntivo \geq EBITDA BGT	100%
90% EBITDA BGT \leq EBITDA consuntivo $<$ 100% del EBITDA BGT	80%
80% EBITDA BGT \leq EBITDA consuntivo $<$ 90% EBITDA BGT	50%
EBITDA consuntivo $<$ 80% EBITDA 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 EBITDA.

5.2 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DELLA REDDITIVITÀ/ DELLA QUALITÀ DEI PROCESSI/ DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO MEDIANTE OBIETTIVI DI BUSINESS UNIT/ AREA

Annualmente, saranno condivisi con la RSU gli obiettivi previsti per le single BU ed i singoli Uffici con impegno a validarli entro il 31/12 dell'anno antecedente a quello di maturazione del premio.

Infine, le Parti si rendono disponibili, qualora possibile sulla base dei progetti perseguiti, a ripartire su più di una componente l'obiettivo riferito al parametro 2.


Le Parti si rendono disponibili a prendere in considerazione l'ipotesi che i progetti che coinvolgano più BU e/o Uffici possano costituire per tutti, l'obiettivo riferito al parametro 2 per quanto di competenza di ognuno.

Gli obiettivi concordati saranno quindi formalizzati ai singoli BU e Uffici.

Al termine dell'anno di maturazione del PdR, sarà cura del responsabile di BU/Ufficio documentare il conseguimento dell'obiettivo e la misura dello stesso per la liquidazione del premio.

Art. 6 ASSIDUITÀ IN SERVIZIO

Pagina 6 di 10



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
$P \geq 93\%$	100%
$85\% \leq P < 93\%$	80%
$70\% \leq P < 85\%$	40%
$P < 70\%$	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. Inoltre, per tutto il periodo di durata dell'emergenza epidemiologica in atto alla data della sottoscrizione del presente accordo, non si terrà conto delle assenze per malattia, quarantena, permanenza domiciliare fiduciaria e di altro tipo, disciplinate dalla specifica normativa di riferimento, determinate dalla causale Sars-CoV-2/ Covid-19.

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

Legnano,

Letto, confermato e sottoscritto,

Per AMGA Legnano S.p.A.

Stefania Medri

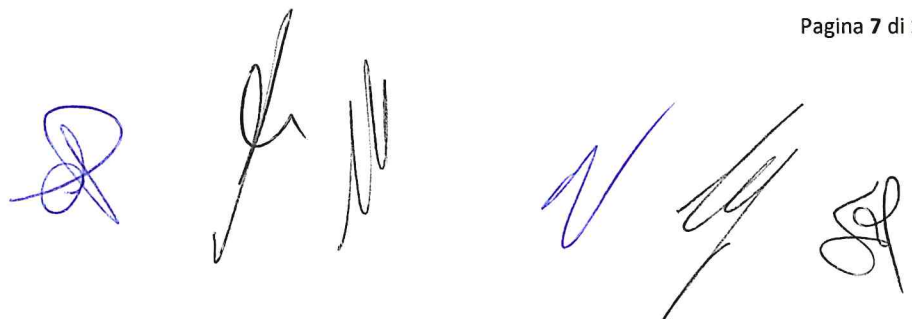


Per la R.S.U.

Bruno Ferrario



Marisa Mazzucato

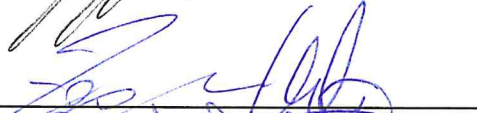


Per le OO.SS.

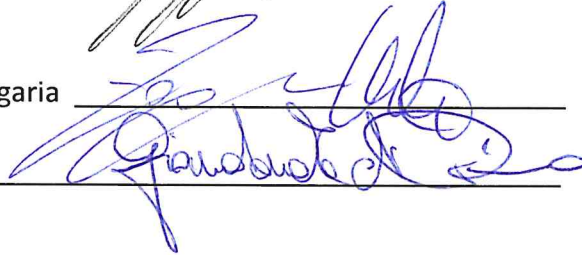
FILCTEM CGIL Ticino-Olona – Giuseppe Aloisi



FEMCA-CISL di Milano Metropoli – Vito Zagaria



UILTEC UIL – Giandonato Di Pierro



Allegato 1: scale parametriche

Allegato 2: proiezioni esemplificative incentivo welfare



Allegato 1: SCALE PARAMETRALI

Scala parametrica Premio di Risultato

LIVELLO	PARAMETRO	PREMIO LORDO <u>2021</u>	PREMIO LORDO <u>2022</u>	PREMIO LORDO <u>2023</u>
Q	200,74	2.688,35	2.764,72	2.841,09
8	181,29	2.427,87	2.496,84	2.565,81
7	167,50	2.243,19	2.306,92	2.370,64
6	153,69	2.058,24	2.116,72	2.175,19
5	139,96	1.874,37	1.927,62	1.980,87
4	131,42	1.760,00	1.810,00	1.860,00
3	122,95	1.646,57	1.693,35	1.740,12
2	111,15	1.488,54	1.530,83	1.573,12
1	100,00	1.339,22	1.377,26	1.415,31

Scala parametrica incremento da CCNL per l'anno 2021

LIVELLO	PARAMETRO	MENSILE	ANNUALE
Q	200,74	€ 24,38	€ 341,36
8	181,29	€ 22,02	€ 308,28
7	167,50	€ 20,35	€ 284,83
6	153,69	€ 18,67	€ 261,35
5	139,96	€ 17,00	€ 238,00
4	131,42	€ 15,96	€ 223,48
3	122,95	€ 14,93	€ 209,07
2	111,15	€ 13,50	€ 189,01
1	100,00	€ 12,15	€ 170,05



Handwritten signatures in blue ink, likely representing the approval of the document.

Allegato 2: Proiezioni esemplificative incentivo welfare

	PDR	70% PDR E 30% WELFARE INCREMENTO 10% SU QUOTA CONVERSIONE	50% PDR E 50% WELFARE INCREMENTO 10% SU QUOTA CONVERSIONE	20% PDR E 80% WELFARE INCREMENTO 10% SU QUOTA CONVERSIONE
LORDO	1.750	1.802	1.837	1.890
Contributo IVS (9,19%)	-161	-113	-80	-31
Tassazione sostitutiva 10%	-159	-111	-79	-31
NETTO	1.430	1.578	1.678	1.826



Pagina 10 di 10