

Agec		A.O.O. 001	
		UOR 0.05 - UOP 0.02	
P.G.	23011/2019		
N.	0017680/2019		
ANNO	TITOLO	CLASSE	FASCICOLO
2019	3	2	3/2019

ACCORDO AZIENDALE SUL PREMIO DI RISULTATO PER IL TRIENNIO 2019-2021 AI SENSI DELL'ART. 9 DEL CCNL GAS-ACQUA. PER I LAVORATORI DEI SERVIZI AGEV INQUADRATI NEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO GAS-ACQUA

In data 27 agosto 2019 presso la Sede di Palazzo Diamanti, sono presenti, la Direzione Aziendale di AGEV e la RSU aziendale assistita dalle OO.SS. territoriali FEMCA CISL, FILCTEM CGIL e UILTEC-UIL, con Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro GAS ACQUA, allo scopo di pervenire ad un accordo per il triennio 2019-2021, relativamente al premio di risultato per i dipendenti di AGEV stabilmente inseriti con qualifica di operaio, impiegato o quadro, il cui rapporto di lavoro e' regolato dal CCNL GAS ACQUA.

Premesso che

- il premio di risultato è un elemento della retribuzione di natura monetaria a carattere variabile - espressamente previsto dal CCNL GAS-ACQUA - la cui corresponsione è condizionata al raggiungimento di un obiettivo (individuale, di team o di gruppo) predeterminato e legato ad opportuni indicatori di performance, quali incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
- i premi consentono di rendere variabile e flessibile la struttura retributiva, dando luogo ad una variazione, positiva o negativa, a parità di mansione e inquadramento contrattuale;
- l'Azienda ha scelto di usufruirne fin dal 2008, infatti in data 15 Dicembre 2008 ha firmato con le parti sindacali l'Accordo Aziendale sul Premio di Risultato 2008-2011;
- è stato posto in essere un controllo per la verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati secondo valori di produttività, incentivazione ed efficienza;
- l'Azienda ha scelto di avvalersene anche negli anni successivi;
- per l'anno 2018 è stato prorogato l'accordo del triennio 2015-2017;
- a seguito delle riunioni intercorse tra il Datore di lavoro e le OO.SS., si è convenuto di introdurre nel premio di risultato anche il Welfare su base volontaria in favore dei propri dipendenti, ovvero benefici di natura assistenziale e sociale o ancora relativi a formazione, disciplinati nel Capitolo XIII del CCNL Gas Acqua.

Si conviene quanto segue

1. redigere un nuovo piano triennale 2019-2021 per rivalutare l'ambito economico e ridefinire gli indicatori;
2. perseguire gli obiettivi migliorativi negli ambiti di seguito riportati:
 - AMBITO COLLETTIVO (indicatore generale di redditività e qualità);
 - AMBITO D'AREA (specifiche aree di miglioramento dell'efficienza e della produttività del servizio).

1. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Gli obiettivi di miglioramento che si intendono raggiungere per la determinazione del premio di risultato complessivo sono classificati nelle due macro categorie seguenti:

(Area containing several handwritten signatures and initials)

- **AMBITO COLLETTIVO**
- **AMBITO D'AREA;**

L'ambito collettivo e l'ambito d'area verranno valutati sulla base di un importo economico che verrà riconosciuto in base al diverso peso assegnato ai due parametri.

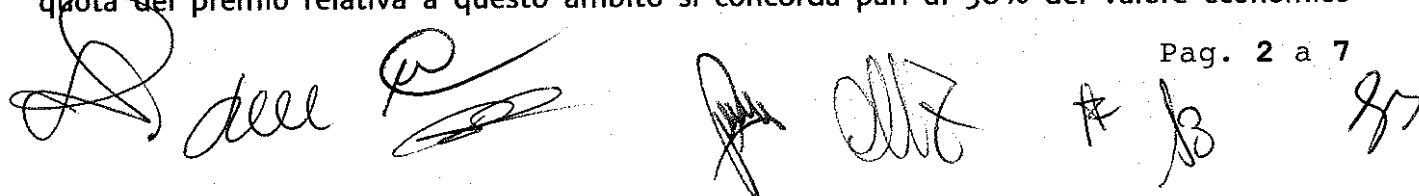
1.1 AMBITO COLLETTIVO - parametri di riferimento:

- A. Aumento della redditività aziendale: è definito dal M.O.L. (Margine Operativo Lordo) risultante dal Bilancio Economico consuntivo, rapportato al M.O.L. risultante dal Conto Economico Preventivo relativo al medesimo esercizio; per il calcolo del M.O.L., a partire dalla redazione del bilancio conforme alle previsioni del Decreto del Ministero del Tesoro 26 aprile 1995 e tenendo anche conto, in quanto applicabili, delle norme previste dal decreto legislativo 9 aprile 1991, n. 127, di recepimento della IV Direttiva CEE, si dovranno considerare:
- a.1 Il valore della produzione come risultante delle voci contenute nella lettera A) del Conto Economico
 - a.2 Il totale dei costi della produzione come risultante delle voci contenute nella lettera B) del Conto Economico, detratto degli importi risultanti dalle voci B.10 (Ammortamenti) e B.12 (Accantonamenti)
 - a.3 Il M.O.L. sarà calcolato come differenza tra le voci riportate ai precedenti paragrafi a.1 e a.2.
- B. Aumento della produttività: questo parametro viene affiancato al precedente per monitorare il miglioramento delle prestazioni collegate ai ricavi e viene calcolato come rapporto tra il valore della produzione come risultante delle voci contenute nella lettera A.1 del Conto Economico e il numero medio dei lavoratori subordinati presenti nell'anno di riferimento. Per numero medio di lavoratori presenti si intende il numero risultante dalla somma dei lavoratori subordinati inseriti nel Libro unico del lavoro aziendale, sia a tempo indeterminato che determinato, aumentato del numero di dipendenti distaccati presso l'Azienda e diminuito del numero di lavoratori aziendali distaccati presso altri Enti (qualora rimborsati economicamente dall'Ente ospitante). Per i lavoratori a part-time verrà computata la percentuale della prestazione settimanale rispetto alla teorica. Per le assunzioni/cessazioni in corso d'anno verranno computati i mesi di effettivo servizio prestato. Il valore di questo parametro viene calcolato confrontando i dati consuntivi con il corrispondente valore desumibile dal bilancio preventivo. In particolare, il valore su cui deve essere effettuato il confronto è definito come rapporto tra il valore della produzione risultante delle voci contenute nella lettera A.1 del Conto Economico Preventivo e il numero di lavoratori riportati nella tabella numerica del personale allegata allo stesso Bilancio Preventivo, aumentato del numero di dipendenti distaccati presso l'Azienda e diminuito del numero di lavoratori aziendali distaccati presso altri Enti come sopra indicato.

Per ciascun indicatore, il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato mediante il rapporto tra il valore consuntivo effettivamente conseguito e il valore obiettivo fissato.

Il valore della prestazione relativa al singolo indicatore sarà ottenuto applicando le curve di ponderazione riportate nell' **allegato 2** al rapporto tra il valore consuntivo effettivamente conseguito e il valore obiettivo fissato.

Il valore della prestazione relativa all'AMBITO COLLETTIVO sarà ottenuto come somma dei La quota del premio relativa a questo ambito si concorda pari al 30% del valore economico

 The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by the word 'delle' written in cursive, then another signature, a signature that looks like 'R', a signature that looks like 'M', a signature that looks like 'A', a signature that looks like 'B', and finally a signature that looks like 'S'.

complessivo posto in palio per l'ambito Collettivo e l'ambito d'Area.

I valori della prestazione dei singoli indicatori, ciascuno ponderato con il proprio peso percentuale, fissato al valore del 50%.

La Direzione consegnerà alla Rsu copia del bilancio preventivo e consuntivo non appena disponibili.

1.2 AMBITO D'AREA

Il modello di riferimento utilizzato per la rendicontazione delle prestazioni aziendali prevede la sezione, il servizio e la Farmacia come unità funzionale minima per la raccolta degli indicatori di performance.

Per ciascuna unità sono stati identificati di comune accordo alcuni indicatori, ai quali sono stati attribuiti un peso percentuale e un valore obiettivo.

L'elenco complessivo è riportato **nell'Allegato 1**, parte integrante del presente accordo.

Per ciascun indicatore, il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato mediante il rapporto tra il valore consuntivo effettivamente conseguito e il valore obiettivo fissato.

Il valore della prestazione relativa al singolo indicatore sarà ottenuto applicando le curve di ponderazione riportate nell' **allegato 2** al rapporto tra il valore consuntivo effettivamente conseguito e il valore obiettivo fissato.

Il valore complessivo della prestazione relativa all'AMBITO D'AREA sarà ottenuto sommando i risultati dei singoli indicatori, ciascuno ponderato con il proprio peso percentuale.

La quota del premio relativa a questo ambito si concorda pari al 70% del valore economico complessivo posto in palio per l'ambito Collettivo e l'ambito d'Area.

Qualora a consuntivo, all'interno degli indicatori d'ambito d'area, per qualche unità funzionale non risultassero computabili uno o più indicatori per cause non imputabili ai lavoratori stessi, il valore della prestazione complessiva di tale unità sarà calcolato riattribuendo il peso dell'indicatore non calcolabile su quelli utilizzabili, nel rispetto del loro peso relativo.

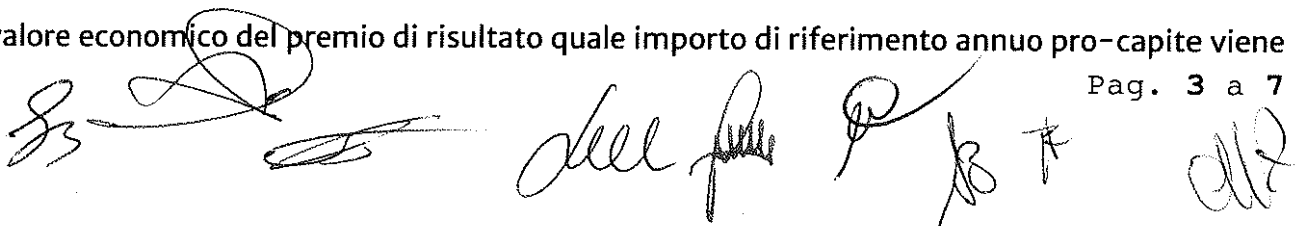
Nel caso di responsabili che coordinino più sezioni, il valore della prestazione relativa all'ambito d'area sarà calcolata applicando lo stesso peso agli indicatori di prestazione complessiva delle singole sezioni coordinate (ad esempio nel caso di 2 sezioni coordinate, il responsabile sarà premiato con il 50% della prestazione complessiva di ciascuna unità).

Se dovessero intervenire elementi non prevedibili che ostacolassero o precludessero il raggiungimento degli obiettivi prefissati le parti si incontreranno preventivamente all'erogazione del premio per attuare le opportune correzioni.

2. DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DEL PREMIO

Il valore economico del premio di risultato quale importo di riferimento annuo pro-capite viene

Pag. 3 a 7



definito in modo diversificato per raggruppamenti omogenei e riferibile alla categoria o livello di inquadramento secondo i raggruppamenti indicati nella tabella di seguito riportata. L'appartenenza al raggruppamento sarà quella di cui il lavoratore farà parte (anche se incaricato e non confermato) al 31/12 dell'anno di competenza del premio, a prescindere dalla data di erogazione.

Si riportano nella tabella sotto indicata gli importi economici riconoscibili per il triennio 2019-2021:

Raggruppamento per Livello contrattuale	Valore economico Anno 2019	Valore economico Anno 2020	Valore economico Anno 2021
Liv. 1 e 2	€ 2.088,50	€ 2.178,75	€ 2.269,00
Liv. 3 e 4	€ 2.506,00	€ 2.601,00	€ 2.696,00
Liv. 5 e 6	€ 2.687,00	€ 2.787,00	€ 2.887,00
Liv. 7 e 8	€ 2.868,00	€ 2.973,00	€ 3.078,00
Liv. Quadri	€ 3.430,50	€ 3.540,75	€ 3.651,00

L'erogazione del premio avverrà dopo l'approvazione del Bilancio consuntivo dell'anno di riferimento indicativamente con la retribuzione di maggio.

AVENTI DIRITTO

Il Premio di Risultato spetta al personale subordinato con qualifica di operaio, impiegato o quadro, in forza nell'anno di riferimento ed assegnato stabilmente (non in prova o temporaneamente assegnato) ai Servizi di AGECE il cui rapporto di lavoro e' regolato dal CCNL GAS-ACQUA.

In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno verrà erogata una quota del premio pari ai mesi di effettivo servizio, computando le frazioni superiori ai 15 giorni come mese intero, e non computando le frazioni minori o uguali ai 15 giorni.

Al personale con contratto a termine, il premio di risultato verrà riconosciuto in misura proporzionale al servizio prestato, indipendentemente dal momento di erogazione del premio.

Al personale con contratto a tempo parziale l'erogazione avverrà proporzionalmente all'orario svolto nell'anno.

Relativamente al personale con contratto di lavoro subordinato con AGECE, ma che presta la propria attività lavorativa e quindi la propria produttività in Aziende/Amministrazioni diverse (sia che di tratti di distacco che di comando), AGECE si impegna a garantire un premio di produttività in misura pari alla media del premio erogato ai lavoratori nell'ambito di Area e Collettivo di provenienza al netto di quanto percepito per lo stesso o analogo titolo dall'Azienda

utilizzatrice.

3. CRITERI DI EROGAZIONE

L'importo complessivo, previsto per raggruppamento, di cui al punto 2 sarà così definito:

1. il valore economico attribuito all'Ambito Collettivo, pari al 30% del totale di quanto stabilito per l'Ambito Collettivo e l'Ambito d'Area, sarà vincolato e proporzionato alla percentuale di conseguimento degli indicatori, come definito al paragrafo 1.1;
2. il valore economico attribuito all'Ambito d'Area, pari al il 70% del totale di quanto stabilito per l'Ambito Collettivo e l'Ambito d'Area, sarà assegnato al raggiungimento degli obiettivi di ambito d'area, elencati nella tabella allegata al presente accordo, secondo le modalità definite al paragrafo 1.2;
3. l'importo attribuibile ad ogni dipendente, scaturente dalle valutazioni di cui ai punti 1 e 2, sarà infine proporzionato all'effettiva presenza, considerando le ore lavorate sulle ore lavorabili;
4. l'importo complessivo, attribuibile ad ogni lavoratore, scaturente dalla somma delle risultanze di cui ai punti precedenti andrà successivamente proporzionato rispetto all'effettivo orario di lavoro (tempo pieno o part time) osservato dal singolo lavoratore.

Ore lavorate: tutte le ore effettivamente lavorate in base al regime contrattuale di ciascun lavoratore.

Verranno considerate come ore lavorate anche le ore di permesso per donazione di sangue, di midollo osseo, le ore per i permessi previsti dalla Legge 104/92, le ore per astensione obbligatoria di maternità, le ore di congedo matrimoniale, le ore di infortunio riconosciuto dall'INAIL, le ore per i permessi previsti dalla Legge 53/2000, nonché le ore per i permessi sindacali e per assemblea.

Ore lavorabili: tutte le ore attribuibili escluse le festività, ferie, permessi individuali e riposi settimanali.

Welfare Aziendale:

Le parti intendono promuovere ed incentivare pratiche volte a sostenere il miglioramento della vita privata e lavorativa dei dipendenti anche attraverso strumenti che permettano di incrementare il potere di acquisto dei lavoratori e delle loro famiglie. Pertanto si ritiene adeguato offrire un piano di Welfare aziendale che permetta di integrare il salario dei lavoratori attraverso soluzioni e servizi di natura sociale e assistenziale, beneficiando di agevolazioni fiscali e contributive. Tali prestazioni di welfare aziendale sono definite dalla normativa in vigore (artt. 51 e 100 del TUIR) e possono riguardare sia i dipendenti che i loro familiari (art. 12 del TUIR).

Le parti si danno atto che la quota di risparmio contributivo aziendale relativa all'importo di premio destinato a welfare dal lavoratore, sarà portata in aumento dell'importo convertito, fatti salvi i costi di gestione del servizio.

L'utilizzo dei servizi welfare sarà possibile a partire da giugno 2020, a seguito dell'erogazione del premio di competenza dell'anno 2019.

La definizione delle modalità operative per l'adesione verrà dettagliata con apposito

regolamento.

4. BENEFICI CONTRIBUTIVO/FISCALI DEL PREMIO

Le parti si danno infine atto che l'erogazione delle cifre legate al Premio di Risultato hanno caratteristiche tali da poter beneficiare del particolare regime fiscale e contributivo per le erogazioni legate ai risultati aziendali nell'ambito della contrattazione di secondo livello e pertanto il presente Accordo sarà regolarmente depositato presso i competenti uffici ai sensi della legislazione vigente in materia.

Resta inteso che AGECE, pertanto, applicherà su tali importi, le agevolazioni fiscali e contributive nei limiti e nelle condizioni prescritte dalla normativa e dalle circolari esplicative in materia, vigenti nell'esercizio di erogazione.

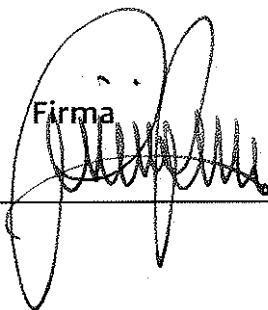
Relativamente alle risorse di produttività previste dal CCNL Gas Acqua per il triennio 2019-2021 le parti confermano la volontà di assoggettarle ai medesimi criteri sopra descritti e ritengono quindi che, come tali, possano rientrare nel regime fiscale agevolato sopra richiamato.

5. DISPOSIZIONI FINALI

Le parti si impegnano ad integrare il Welfare aziendale con strumenti di *smart working* e con la creazione di gruppi di lavoro atti a coinvolgere in modo attivo i lavoratori nei processi di miglioramento aziendale.

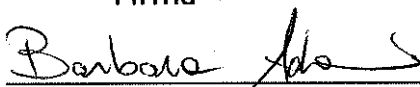
Per L'Azienda:

Il Direttore Generale F.F.
 (Giovanni Governo)


Firma


Per la R.S.U.:
 Nominativo

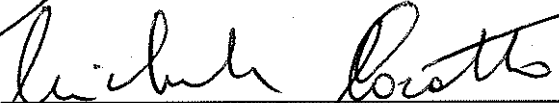
Adami Barbara

Firma


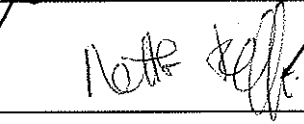
Bussola Gianantonio



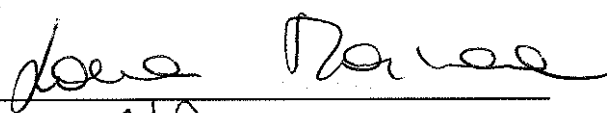
Coratto Michele



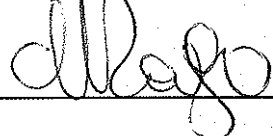
Filippi Matteo



Marrara Laura



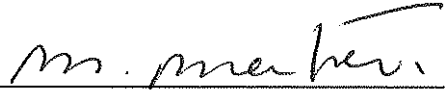
Zago Maristella



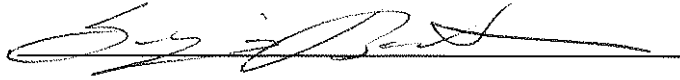
Per le OO.SS.:
Sigla Sindacale

Firma

FEMCA CISL – Meneghetti Massimo



FILCTEM CGIL – Benetton Sergio



L'accordo è stato siglato dalle Parti in data 30/09/2019.

L'ipotesi di accordo è stato recepito con Delibera del Consiglio di Amministrazione n.

92 in data 01/10/2019

COD KPI	Sezione Principale di Rilevazione	KPI	C/D	TARGET 2019	PESO KPI - PREMIO	PESO FCS - PREMIO	PESO RELATIVO KPI - PREMIO
KPI_551	Area Cimiteriale	N° cremazioni inconsunti/N° inconsunti da esumazioni effettuate	C	0,97	33,3%	70%	23,33%
KPI_633	Area Cimiteriale	Tempo da data effettuazione operazioni (tumolazioni/inumazioni/estumul/esum) a data eseguito operazione	D	2,42	33,3%	70%	23,33%
KPI_635	Area Cimiteriale	% di raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Annuale della Qualità	C	1	33,3%	70%	23,33%
KPI_619	Area Tecnica	Tempi medi di evasione delle RIM	D	83,40	33,3%	70%	23,33%
KPI_627	Area Tecnica	Numero PSC redatti per interventi dell'area tecnica	C	16	33,3%	70%	23,33%
KPI_629	Area Tecnica	Valore dei progetti interni redatti	C	615.284	33,3%	70%	23,33%
KPI_637	Auditing	Rispetto piano formazione interna	C	1	50,0%	70%	35,00%
KPI_638	Auditing	Rispetto piano revisione mappatura trattamenti dati personali	C	1	50,0%	70%	35,00%
KPI_639	Bar banqueting	Incremento fatturato rispetto budget	C	400.000	50,0%	70%	35,00%
KPI_640	Bar banqueting	Rispetto del Budget (1° margine)	D	-148.603	50,0%	70%	35,00%
KPI_570	Casa	Rispetto tempi chiusura bilanci e predisposizione preventivi	C	0,84	35,0%	70%	24,50%
KPI_413	Casa	Morosità ap/tot. Emesso ap	D	0,02	35,0%	70%	24,50%
KPI_415	Casa	morosità ac (fino 30/6)/tot emesso fino 30/6	D	0,04	30,0%	70%	21,00%
KPI_330	CdG e Qualità	Rispetto Target reporting mensile e del rilascio dei bilanci settoriali	C	0,96	50,0%	70%	35,00%
KPI_331	CdG e Qualità	Mantenimento/Variazione delle certificazioni esistenti	C	1,00	50,0%	70%	35,00%
KPI_636	Eventi-Torre	Rispetto budget vendite gadget Torre dei Lamberti	C	33.000	50,0%	70%	35,00%
KPI_642	Eventi-Torre	Incremento del numero di eventi organizzati	C	0,09	15,0%	70%	10,50%
KPI_661	Eventi-Torre	Incremento ingressi visitatori funicolare	C	196.182	35,0%	70%	24,50%
KPI_573	Farmacie	% nr pezzi venduti per Tipo Prodotto (**,A, D, I, P, S, T, V, W, X)/ totale pezzi venduti	C	0,33	25,0%	70%	17,50%
KPI_574	Farmacie	Numero pezzi venduti/ Ore Lavorate	C	22,86	40,0%	70%	28,00%
KPI_575	Farmacie	Valore acquisti/fatturato	D	0,62	35,0%	70%	24,50%

AMBITO D'AREA

COD KPI	Sezione Principale di Rilevazione	KPI	C/D	TARGET 2019	PESO KPI - PREMIO	PESO FCS - PREMIO	PESO RELATIVO KPI - PREMIO
KPI_580	Farmacie - Bgo Nuovo	% nr pezzi venduti per Tipo Prodotto (**,A, D, I, P, S, T, V, W, X)/ totale pezzi venduti	C	0,32	25,0%	70%	17,50%
KPI_581	Farmacie - Bgo Nuovo	Valore acquisti/fatturato	D	0,62	35,0%	70%	24,50%
KPI_089	Farmacie - Bgo Nuovo	Indice di rotazione magazzino	C	4,25	20,0%	70%	14,00%
KPI_643	Farmacie - Bgo Nuovo	Importo medio/scontrino	C	24,38	20,0%	70%	14,00%
KPI_583	Farmacie - Cadidavid	% nr pezzi venduti per Tipo Prodotto (**,A, D, I, P, S, T, V, W, X)/ totale pezzi venduti	C	0,34	25,0%	70%	17,50%
KPI_584	Farmacie - Cadidavid	Valore acquisti/fatturato	D	0,62	35,0%	70%	24,50%
KPI_107	Farmacie - Cadidavid	Indice di rotazione magazzino	C	4,19	20,0%	70%	14,00%
KPI_644	Farmacie - Cadidavid	Importo medio/scontrino	C	21,79	20,0%	70%	14,00%
KPI_586	Farmacie - Cadore	% nr pezzi venduti per Tipo Prodotto (**,A, D, I, P, S, T, V, W, X)/ totale pezzi venduti	C	0,32	25,0%	70%	17,50%
KPI_587	Farmacie - Cadore	Valore acquisti/fatturato	D	0,62	35,0%	70%	24,50%
KPI_125	Farmacie - Cadore	Indice di rotazione magazzino	C	5,99	20,0%	70%	14,00%
KPI_645	Farmacie - Cadore	Importo medio/scontrino	C	21,39	20,0%	70%	14,00%
KPI_589	Farmacie - Chievo	% nr pezzi venduti per Tipo Prodotto (**,A, D, I, P, S, T, V, W, X)/ totale pezzi venduti	C	0,36	25,0%	70%	17,50%
KPI_590	Farmacie - Chievo	Valore acquisti/fatturato	D	0,62	35,0%	70%	24,50%
KPI_143	Farmacie - Chievo	Indice di rotazione magazzino	C	4,40	20,0%	70%	14,00%
KPI_646	Farmacie - Chievo	Importo medio/scontrino	C	22,39	20,0%	70%	14,00%
KPI_592	Farmacie - Golsino	% nr pezzi venduti per Tipo Prodotto (**,A, D, I, P, S, T, V, W, X)/ totale pezzi venduti	C	0,31	25,0%	70%	17,50%
KPI_593	Farmacie - Golsino	Valore acquisti/fatturato	D	0,62	35,0%	70%	24,50%
KPI_161	Farmacie - Golsino	Indice di rotazione magazzino	C	4,53	20,0%	70%	14,00%
KPI_647	Farmacie - Golsino	Importo medio/scontrino	C	23,86	20,0%	70%	14,00%
KPI_595	Farmacie - Grattacielo	% nr pezzi venduti per Tipo Prodotto (**,A, D, I, P, S, T, V, W, X)/ totale pezzi venduti	C	0,43	25,0%	70%	17,50%

Pag.2/5
 Stampa del 27/10/2019

AMBITO D'AREA

COD KPI	Sezione Principale di Rilevazione	KPI	C/D	TARGET 2019	PESO KPI - PREMIO	PESO FCS - PREMIO	PESO RELATIVO KPI - PREMIO
KPI_596	Farmacie - Grattacielo	Valore acquisti/fatturato	D	0,62	35,0%	70%	24,50%
KPI_179	Farmacie - Grattacielo	Indice di rotazione magazzino	C	3,98	20,0%	70%	14,00%
KPI_648	Farmacie - Grattacielo	Importo medio/scontrino	C	19,94	20,0%	70%	14,00%
KPI_598	Farmacie - Madonna Ca	% nr pezzi venduti per Tipo Prodotto (**,A, D, I, P, S, T, V, W, X)/ totale pezzi venduti	C	0,32	25,0%	70%	17,50%
KPI_599	Farmacie - Madonna Ca	Valore acquisti/fatturato	D	0,62	35,0%	70%	24,50%
KPI_197	Farmacie - Madonna Ca	Indice di rotazione magazzino	C	4,84	20,0%	70%	14,00%
KPI_649	Farmacie - Madonna Ca	Importo medio/scontrino	C	22,78	20,0%	70%	14,00%
KPI_601	Farmacie - Olimpia	% nr pezzi venduti per Tipo Prodotto (**,A, D, I, P, S, T, V, W, X)/ totale pezzi venduti	C	0,33	25,0%	70%	17,50%
KPI_602	Farmacie - Olimpia	Valore acquisti/fatturato	D	0,62	35,0%	70%	24,50%
KPI_215	Farmacie - Olimpia	Indice di rotazione magazzino	C	4,15	20,0%	70%	14,00%
KPI_650	Farmacie - Olimpia	Importo medio/scontrino	C	24,26	20,0%	70%	14,00%
KPI_604	Farmacie - Palazzina	% nr pezzi venduti per Tipo Prodotto (**,A, D, I, P, S, T, V, W, X)/ totale pezzi venduti	C	0,33	25,0%	70%	17,50%
KPI_605	Farmacie - Palazzina	Valore acquisti/fatturato	D	0,62	35,0%	70%	24,50%
KPI_233	Farmacie - Palazzina	Indice di rotazione magazzino	C	4,09	20,0%	70%	14,00%
KPI_651	Farmacie - Palazzina	Importo medio/scontrino	C	22,71	20,0%	70%	14,00%
KPI_607	Farmacie - Quinto	% nr pezzi venduti per Tipo Prodotto (**,A, D, I, P, S, T, V, W, X)/ totale pezzi venduti	C	0,32	25,0%	70%	17,50%
KPI_608	Farmacie - Quinto	Valore acquisti/fatturato	D	0,62	35,0%	70%	24,50%
KPI_251	Farmacie - Quinto	Indice di rotazione magazzino	C	4,14	20,0%	70%	14,00%
KPI_652	Farmacie - Quinto	Importo medio/scontrino	C	22,73	20,0%	70%	14,00%
KPI_610	Farmacie - San Massim	% nr pezzi venduti per Tipo Prodotto (**,A, D, I, P, S, T, V, W, X)/ totale pezzi venduti	C	0,30	25,0%	70%	17,50%
KPI_611	Farmacie - San Massim	Valore acquisti/fatturato	D	0,62	35,0%	70%	24,50%

AMBITO D'AREA

COD KPI	Sezione Principale di Rilevazione	KPI	C/D	TARGET 2019	PESO KPI - PREMIO	PESO FCS - PREMIO	PESO RELATIVO KPI - PREMIO
KPI_269	Farmacie - San Massimo	Indice di rotazione magazzino	C	3,60	20,0%	70%	14,00%
KPI_653	Farmacie - San Massimo	Importo medio/scontrino	C	24,07	20,0%	70%	14,00%
KPI_613	Farmacie - San Rocco	% nr pezzi venduti per Tipo Prodotto (**,A, D, I, P, S, T, V, W, X)/ totale pezzi venduti	C	0,28	25,0%	70%	17,50%
KPI_614	Farmacie - San Rocco	Valore acquisti/fatturato	D	0,62	35,0%	70%	24,50%
KPI_287	Farmacie - San Rocco	Indice di rotazione magazzino	C	3,46	20,0%	70%	14,00%
KPI_654	Farmacie - San Rocco	Importo medio/scontrino	C	25,06	20,0%	70%	14,00%
KPI_616	Farmacie - Tomba	% nr pezzi venduti per Tipo Prodotto (**,A, D, I, P, S, T, V, W, X)/ totale pezzi venduti	C	0,31	25,0%	70%	17,50%
KPI_617	Farmacie - Tomba	Valore acquisti/fatturato	D	0,62	35,0%	70%	24,50%
KPI_305	Farmacie - Tomba	Indice di rotazione magazzino	C	4,59	20,0%	70%	14,00%
KPI_655	Farmacie - Tomba	Importo medio/scontrino	C	23,97	20,0%	70%	14,00%
KPI_015	Gare appalti	Tempi Fasi Contrattuale e Assegnazione delle Gare Appalto pubblicate da Agec (gg = data stipula contratto - data lettera aggiudicazione definitiva)	D	45,34	50,0%	70%	35,00%
KPI_567	Gare appalti	Tempo medio tra richiesta inserimento in elenchi fornitori e autorizzazione iscrizione	D	5,57	50,0%	70%	35,00%
KPI_356	Informatica	Tempo medio di evasione delle richieste interne	D	0,20	50,0%	70%	35,00%
KPI_618	Informatica	Rispetto del piano di sviluppo informatico	C	1	50,0%	70%	35,00%
KPI_530	Legale	Delta gg tra consegna fascicolo morosità e data notifica	D	17,23	50,0%	70%	35,00%
KPI_663	Legale	Delta gg tra data scadenza di fatture cimiteriali data invio sollecito	D	48,95	50,0%	70%	35,00%
KPI_544	Mense - Impiegati	Rispetto del piano dei sopralluoghi	C	1,67	50,0%	70%	35,00%
KPI_622	Mense - Impiegati	Rispetto del Budget	C	907,934	50,0%	70%	35,00%
KPI_624	Patrimonio	Incremento del numero di contratti a libero mercato	C	119,00	50,0%	70%	35,00%
KPI_625	Patrimonio	N attestati prestazione energetica prodotti/mese	C	24,44	50,0%	70%	35,00%
KPI_369	Personale	Delta consuntivo/preventivo costo del personale (senza straordinari e senza costo dirigenti)	D	1,01	50,0%	70%	35,00%

AMBITO D'AREA

COD KPI	Sezione Principale di Rilevazione	KPI	C/D	TARGET 2019	PESO KPI - PREMIO	PESO FCS - PREMIO	PESO RELATIVO KPI - PREMIO
KPI_656	Personale	Tempo medio evasione richieste	D	3	50,0%	70%	35,00%
KPI_657	Protocollo	Tempo medio registrazione mail in entrata	D	15,00	50,0%	70%	35,00%
KPI_658	Protocollo	Tempo medio chiusura primo ascolto (dta apertura	D	3,20	50,0%	70%	35,00%
KPI_659	Ragioneria	Delta GG tra Data Registrazione fattura e Data ricevimento fattura	D	14,34	50,0%	70%	35,00%
KPI_631	Ragioneria	Nr protocolli IVA/Ore lavorate	C	1,40	25,0%	70%	17,50%
KPI_660	Ragioneria	Tempestività dei pagamenti (delta gg dta scadenza-dta pagamento)	D	0,88	25,0%	70%	17,50%
KPI_662	Sicurezza	Organizzazione e gestione della formazione sulla sicurezza stagisti - alunni alternanza scuola / lavoro - somministrati - ed eventuali trasferimenti con mansioni diverse, entro la	D	5	100,0%	70%	70,00%

NOTA: Nel corso del triennio gli indicatori potranno essere rivisti in base ad eventuali variazioni della modalità di calcolo e/o variazioni organizzative.









Mr. Martin

