

ACCORDO QUADRO REGIONALE PREMIO DI PRODUTTIVITÀ LOMBARDO

PER L'EROGAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO E LA PROMOZIONE DEL WELFARE AZIENDALE
(ex articolo 1, commi 182-190, L. 208/2015 e successive modificazioni)

Tra

FederTerziario Lombardia

FederTerziario Lombardia rappresentata dal Presidente Luca Peretti, assistito dall'Avv. Emanuela D'Aversa;

e

UGL Terziario Milano Lombardia

UGL Terziario Lombardia rappresentata dal Segretario Regionale Silvia Olivari, assistita da Franco Sigismondi;

si stipula il presente Accordo Quadro

PREMESSE

Le Parti riconoscono che la contrattazione collettiva di secondo livello rappresenta uno strumento essenziale per promuovere la competitività delle imprese, la qualità del lavoro e la partecipazione dei lavoratori ai risultati aziendali.

La disciplina dei premi di risultato, introdotta dall'articolo 1, commi da 182 a 190, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, favorisce l'adozione di sistemi retributivi variabili collegati al conseguimento di incrementi misurabili di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, attraverso il riconoscimento di uno specifico regime fiscale agevolato.

Le Parti intendono favorire la diffusione di tali strumenti, mettendo a disposizione delle imprese associate un modello contrattuale uniforme, idoneo a consentire l'introduzione di sistemi premiali coerenti con la normativa vigente e con le caratteristiche organizzative delle imprese, nel rispetto dell'autonomia imprenditoriale e delle disposizioni legislative applicabili.

Il presente Accordo costituisce il quadro di riferimento per l'adozione dei sistemi aziendali di premio di risultato e di welfare aziendale e disciplina i principi generali cui le imprese aderenti sono tenute a conformarsi.

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

TITOLO I

Articolo 1 - Finalità

Il presente Accordo disciplina i principi e le condizioni generali per l'istituzione, da parte delle imprese aderenti, di sistemi di retribuzione variabile collegati al conseguimento di incrementi misurabili di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

L'Accordo persegue l'obiettivo di:

- a) promuovere la competitività delle imprese;
- b) favorire il miglioramento dell'organizzazione del lavoro;
- c) incentivare l'innovazione dei processi produttivi e organizzativi;
- d) valorizzare la qualità dei prodotti e dei servizi;
- e) sostenere la diffusione di sistemi di welfare aziendale;
- f) rafforzare la partecipazione dei lavoratori ai risultati conseguiti dall'impresa.

Il premio di risultato costituisce una componente variabile della retribuzione, autonoma rispetto al trattamento economico ordinario e correlata esclusivamente al conseguimento degli obiettivi preventivamente individuati.

Il premio disciplinato dal presente Accordo è denominato «Premio di Produttività Lombardo» e nel testo è indicato anche come «Premio di Risultato».



Articolo 2 - Fonti normative

Il presente Accordo trova applicazione nel rispetto della normativa vigente e, in particolare:

- dell'articolo 1, commi da 182 a 190, della legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016;
- dell'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151;
- dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- dell'articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi;
- dell'articolo 1, comma 9, della legge 30 dicembre 2025, n. 199, per i premi erogati negli anni 2026 e 2027;
- delle circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016, n. 5/E del 29 marzo 2018, n. 23/E del 1° agosto 2023 e n. 5/E del 7 marzo 2024, nonché della Risoluzione n. 22/E del 9 giugno 2026;
- delle ulteriori disposizioni legislative e amministrative applicabili.

Le eventuali modifiche normative che incidano esclusivamente sui limiti reddituali, sugli importi agevolabili, sulle aliquote fiscali o sulle condizioni di accesso ai benefici previsti dalla legge si intendono automaticamente recepite dal presente Accordo, ferma restando la necessità di adeguamento qualora le innovazioni normative incidano sui principi fondamentali che ne costituiscono l'impianto.

Articolo 3 - Ambito di applicazione

Il presente Accordo può essere applicato dai datori di lavoro che aderiscano a FormaSicuro Lombardia ovvero siano associati alle associazioni territoriali FederTerziario operanti in Lombardia e rispettino le condizioni previste dal presente Accordo.

Le disposizioni si applicano ai lavoratori subordinati in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente per beneficiare del regime fiscale agevolato relativo ai premi di risultato.

L'adesione al presente Accordo è volontaria e comporta l'impegno dell'impresa ad applicarne integralmente le disposizioni per l'intero periodo di osservazione prescelto.

Articolo 4 - Natura dell'Accordo

Il presente Accordo costituisce una disciplina quadro ai sensi dell'articolo 51 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

L'adesione da parte dell'impresa consente l'adozione di un sistema di premio di risultato conforme ai principi nello stesso disciplinati, fermo restando che la maturazione del premio resta subordinata all'effettivo conseguimento degli obiettivi preventivamente individuati.

Le imprese conservano la facoltà di definire, nell'ambito del presente Accordo, sistemi premiali coerenti con le proprie caratteristiche organizzative, produttive e dimensionali, purché nel rispetto della normativa vigente e dei principi stabiliti dal presente testo.

Le modalità operative di applicazione del presente Accordo sono disciplinate dalla modulistica e dagli allegati predisposti dalle Parti, che ne costituiscono parte integrante.

Articolo 5 - Principi generali

I sistemi di premio disciplinati dal presente Accordo si fondano sui principi di oggettività, misurabilità, verificabilità, trasparenza e documentabilità dei risultati.

Gli obiettivi devono essere individuati prima dell'inizio del periodo di osservazione, essere coerenti con l'attività esercitata dall'impresa e consentire la verifica dell'effettivo incremento conseguito rispetto a un termine di confronto preventivamente individuato e comunque non inferiore a 4 mesi.

L'impresa individua gli indicatori di risultato, definisce i criteri di misurazione e conserva la documentazione idonea a dimostrare il raggiungimento degli obiettivi dichiarati.

I risultati conseguiti costituiscono l'unico presupposto per la maturazione del premio e devono poter essere verificati mediante dati oggettivi e documentabili, nel rispetto delle disposizioni di legge e del presente Accordo.

Titolo II

Sistema di misurazione degli incrementi e disciplina del Premio di Risultato

Articolo 6 - Indicatori di risultato

Il Premio di Risultato è subordinato al conseguimento di incrementi misurabili riconducibili ad almeno una delle aree individuate dalla normativa vigente e dal presente Accordo.

L'impresa seleziona gli indicatori tra quelli riportati nella modulistica del Manuale KPI di cui all'Allegato 2 ovvero individua indicatori equivalenti, purché conformi ai principi stabiliti dal presente Accordo e idonei a misurare un incremento oggettivamente verificabile. Gli indicatori così selezionati, siano essi tratti dal catalogo di cui all'Allegato 2 ovvero individuati come equivalenti, sono sottoposti alla validazione della Commissione Paritetica Regionale di cui all'articolo 22, secondo la procedura ivi disciplinata.

Gli indicatori adottati dall'impresa, unitamente al valore iniziale, alla soglia di incremento, al periodo di osservazione, alla fonte dei dati e ai criteri di determinazione del premio, sono riportati nel Piano KPI di cui all'Allegato 1. Il Piano KPI, una volta validato dalla Commissione Paritetica Regionale, costituisce parte integrante dell'atto di adesione e fonte negoziale del Premio di Risultato ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Articolo 7 - Macroaree degli indicatori

Gli indicatori possono riguardare, anche congiuntamente, una o più delle seguenti macroaree:

- a) produttività;
- b) redditività;
- c) qualità;
- d) efficienza organizzativa;
- e) innovazione tecnologica e digitale;
- f) sostenibilità ambientale;
- g) salute e sicurezza sul lavoro;
- h) sviluppo delle competenze professionali.

Gli Allegati tecnici riportano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli indicatori riconducibili a ciascuna macroarea e le relative modalità di misurazione.

Articolo 8 - Individuazione degli indicatori

L'impresa individua preventivamente gli indicatori che intende utilizzare, definendone:

- a) il valore iniziale;
- b) l'obiettivo di incremento e miglioramento richiesto;
- c) il periodo di osservazione;
- d) la fonte dei dati utilizzata per la misurazione;
- e) i criteri di determinazione del premio.

Tali elementi devono risultare dalla documentazione predisposta dall'impresa prima dell'inizio del periodo di osservazione.

Articolo 9 - Periodo di osservazione

Il periodo di osservazione è determinato dall'impresa e deve essere sufficientemente congruo per consentire la determinazione certa del risultato al momento della sottoscrizione dell'Accordo.

La verifica degli incrementi è effettuata mediante confronto con un periodo omogeneo precedente.

Per le imprese di nuova costituzione o per quelle che non dispongano di dati storici omogenei, il confronto può essere effettuato sulla base di parametri oggettivi formalizzati prima dell'inizio del periodo di osservazione.

Articolo 10 - Misurazione degli incrementi

Gli incrementi devono risultare da dati oggettivi, verificabili e documentabili.

La misurazione è effettuata secondo i criteri definiti dall'impresa per il periodo di osservazione e nel rispetto della normativa vigente.



Articolo 11 - Documentazione e verifica

Al termine del periodo di osservazione l'impresa procede alla verifica del raggiungimento degli obiettivi sulla base della documentazione aziendale.

La verifica può essere effettuata mediante ogni documento idoneo a comprovare il conseguimento degli incrementi dichiarati, quali, a titolo esemplificativo:

- documentazione contabile;
- registrazioni amministrative;
- dati estratti dai sistemi informativi aziendali;
- documentazione relativa ai sistemi di qualità, ambiente e sicurezza;
- ogni altra documentazione avente carattere oggettivo.

L'impresa conserva tale documentazione per il periodo previsto dalla normativa vigente, rendendola disponibile in caso di controlli delle autorità competenti.

Articolo 12 - Adeguamento degli indicatori

Qualora, durante il periodo di osservazione, sopravvengano modifiche organizzative, tecnologiche o normative tali da rendere non più applicabile uno degli indicatori individuati, l'impresa può sostituirlo con altro indicatore appartenente alla medesima macroarea, nel rispetto dei principi di oggettività, misurabilità e verificabilità previsti dal presente Accordo.

La sostituzione è formalizzata nella documentazione aziendale e, qualora l'indicatore sostitutivo non sia compreso nel catalogo di cui all'Allegato 2, è sottoposta alla previa validazione della Commissione Paritetica Regionale secondo la procedura di cui all'articolo 22. Qualora l'indicatore sostitutivo sia tratto dal catalogo di cui all'Allegato 2, è sufficiente la comunicazione a FormaSicuro Lombardia, che ne dà notizia alla Commissione nella prima riunione utile.

Articolo 13 - Comunicazione ai lavoratori

Il datore di lavoro rende conoscibili ai lavoratori interessati:

- gli indicatori adottati;
- il periodo di osservazione;
- i criteri di maturazione del premio;
- le modalità di determinazione dell'importo.

Al termine della verifica l'impresa comunica l'esito della misurazione e l'eventuale maturazione del Premio di Risultato secondo modalità idonee a garantirne la tracciabilità.

Articolo 14 - Criteri di determinazione del premio

Il Premio di Risultato è determinato dall'impresa secondo criteri preventivamente individuati e coerenti con gli obiettivi perseguiti.

L'importo può essere definito:

- a) in misura fissa;
- b) mediante importi differenziati in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi;
- c) attraverso sistemi di graduazione collegati ai risultati conseguiti.

Articolo 15 - Principi applicativi

Il sistema premiale disciplinato dal presente Accordo è fondato sulla definizione degli obiettivi, sulla misurazione degli incrementi conseguiti e sulla loro documentabilità.

La corresponsione del Premio di Risultato presuppone l'effettivo raggiungimento degli obiettivi individuati dall'impresa e non può derivare da valutazioni discrezionali non supportate da elementi oggettivi.



Titolo III

Disciplina del Premio di Risultato e Welfare Aziendale

Articolo 16 - Natura del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato costituisce una componente variabile della retribuzione, correlata esclusivamente al conseguimento degli obiettivi preventivamente individuati dall'impresa secondo i criteri stabiliti dal presente Accordo.

Il premio non costituisce elemento fisso o continuativo della retribuzione, non determina usi aziendali né attribuisce diritti acquisiti per i periodi successivi.

Articolo 17 - Determinazione del Premio

La determinazione del premio deve rispettare criteri di trasparenza, proporzionalità e parità di trattamento.

L'importo complessivamente erogabile resta nei limiti previsti dalla normativa vigente per l'applicazione del regime fiscale agevolato.

Articolo 18 - Criteri di attribuzione e proporzionamento

L'impresa può prevedere criteri di proporzionamento del Premio di Risultato in relazione a elementi oggettivi e preventivamente individuati, purché coerenti con le finalità del sistema premiale e applicati secondo criteri di imparzialità e trasparenza.

Possono costituire criteri di proporzionamento, a titolo esemplificativo:

- a) il periodo di effettivo servizio prestato nel corso del periodo di osservazione;
- b) il regime di lavoro a tempo parziale;
- c) l'assunzione o la cessazione del rapporto di lavoro durante il periodo di osservazione.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni inderogabili di legge e della contrattazione collettiva nazionale.

Articolo 19 - Conversione del Premio in Welfare Aziendale

Nel rispetto della normativa vigente, il lavoratore può scegliere di destinare, in tutto o in parte, il Premio di Risultato maturato alla fruizione di beni, opere o servizi di welfare aziendale.

L'impresa definisce preventivamente le modalità e i termini entro i quali il lavoratore può esercitare tale facoltà, assicurando adeguata informazione e trasparenza.

In assenza di espressa opzione da parte del lavoratore entro il termine stabilito, il premio è corrisposto secondo le modalità ordinarie.

I beni, le opere e i servizi sostitutivi del premio devono rientrare tra quelli individuati dalla normativa tributaria vigente.

L'eventuale conversione del Premio di Risultato non modifica i criteri di maturazione del premio né incide sulla verifica del conseguimento degli obiettivi.

Titolo IV

Adesione delle imprese

Articolo 20 - Requisiti per l'adesione

Possono aderire al presente Accordo le imprese che:

- a) sono associate a una struttura territoriale di FederTerziario Lombardia;
- b) risultano iscritte a FormaSicuro Lombardia secondo le modalità previste dal relativo ordinamento;
- c) definiscono l'inizio del periodo di osservazione e il sistema premiale aziendale nel rispetto dei principi stabiliti dal presente Accordo;
- d) trasmettono, contestualmente alla domanda di adesione, il Piano KPI di cui all'Allegato 1, redatto secondo quanto previsto dagli articoli 6 e 8 e sottoposto alla validazione della Commissione Paritetica Regionale di cui all'articolo 22.

L'impresa aderente si impegna ad applicare integralmente il presente Accordo per l'intero periodo di osservazione.

Articolo 21 - Procedura di adesione

L'adesione al presente Accordo è effettuata mediante la trasmissione a mezzo posta elettronica certificata (PEC) a FormaSicuro Lombardia (formasicuro@pec.formasicuro lombardia.it) ovvero tramite l'app BE LATERL JOY di FormaSicuro Lombardia, dell'Allegato 1 – Scheda di Adesione e Piano KPI del presente Accordo, che ne costituisce parte integrante, debitamente compilato in ogni sua sezione e sottoscritto dal legale rappresentante dell'impresa ovvero da altro soggetto munito dei necessari poteri. FormaSicuro Lombardia trasmette il Piano KPI alla Commissione Paritetica Regionale di cui all'articolo 22 per la relativa validazione.

Con la sottoscrizione della modulistica l'impresa dichiara, sotto la propria responsabilità:

- a) il possesso dei requisiti previsti dal presente Accordo;
- b) di avere individuato gli indicatori di risultato;
- c) di avere definito il periodo di osservazione, i criteri di misurazione e le modalità di determinazione del premio;
- d) di impegnarsi a conservare la documentazione necessaria alla verifica degli incrementi conseguiti;
- e) di impegnarsi a fornire ai lavoratori le informazioni previste dal presente Accordo;
- f) di aderire all'Accordo e di impegnarsi ad applicarne integralmente la disciplina.

Articolo 22 - Commissione Paritetica Regionale per la validazione dei Piani KPI

Istituzione e sede

È istituita presso FormaSicuro Lombardia la Commissione Paritetica Regionale per la validazione dei Piani KPI (di seguito "Commissione"), con funzione di validazione preventiva dei Piani KPI trasmessi dalle imprese ai sensi degli articoli 6, 8, 12, 20 e 21.

Composizione

La Commissione è composta da:

- a) due membri designati da FederTerziario Lombardia;
- b) due membri di UGL Terziario, di cui uno designato da UGL Terziario Lombardia e uno da UGL Terziario Milano;

Partecipano inoltre ai lavori della Commissione, con funzioni tecnico-istruttorie e senza diritto di voto, due Consulenti del Lavoro designati dall'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro (ANCL) Lombardia, con il compito di fornire supporto tecnico nella valutazione della conformità dei Piani KPI alla normativa fiscale e giuslavoristica vigente.

I componenti della Commissione sono nominati con durata pari a quella del presente Accordo.

Ciascuna Parte designante può sostituire in ogni momento i propri componenti, dandone comunicazione scritta a FormaSicuro Lombardia.

Compiti della Commissione

La Commissione valuta il Piano KPI allegato a ciascuna domanda di adesione, verificando in particolare:

- a) la riconducibilità di ciascun indicatore a una delle macroaree di cui all'articolo 7 e, per gli indicatori tratti dal catalogo di cui all'Allegato 2, la corretta collocazione nella relativa macroarea;
- b) per gli indicatori "equivalenti" non tratti dal catalogo di cui all'Allegato 2, la conformità ai principi di oggettività, misurabilità, verificabilità e documentabilità di cui all'articolo 5, nonché l'idoneità a esprimere un incremento effettivamente quantificabile e non un mero obiettivo di risultato assoluto o di attività;
- c) la correttezza e la tracciabilità del valore iniziale dichiarato e della fonte dei dati indicata;
- d) la congruità del periodo di osservazione, che non può essere inferiore a 4 mesi ai sensi dell'articolo 5;
- e) la coerenza dei criteri di determinazione del premio con gli articoli 14, 17 e 18;
- f) il rispetto, tenuto conto dell'eventuale opzione di conversione in welfare di cui all'articolo 19, del limite di imponibile agevolabile previsto dalla normativa fiscale vigente al momento della validazione.

La valutazione della Commissione ha ad oggetto l'idoneità strutturale del Piano KPI a costituire fonte del regime agevolato e non si estende alla verifica dei dati aziendali sottostanti, la cui veridicità resta di esclusiva responsabilità dell'impresa ai sensi dell'articolo 23.



Procedimento

La Commissione si pronuncia entro 10 (dieci) giorni dal ricevimento del Piano KPI da parte di FormaSicuro.

Qualora ritenga necessario acquisire chiarimenti o integrazioni, la Commissione può richiedere all'impresa le informazioni mancanti; in tal caso il termine di cui al comma precedente resta sospeso dalla data della richiesta e riprende a decorrere dalla data di ricezione del riscontro.

La Commissione delibera a maggioranza dei membri aventi diritto di voto presenti. In caso di parità dei voti, il Piano KPI si intende respinto e l'impresa deve ripresentarlo, corretto nelle parti oggetto di rilievo.

Esiti

La Commissione conclude il procedimento con uno dei seguenti esiti, di cui è data comunicazione scritta all'impresa a cura di FormaSicuro:

- a) approvazione;
- b) approvazione condizionata a modifiche puntuali indicate dalla Commissione, che l'impresa è tenuta a recepire e a ritrasmettere prima della decorrenza degli effetti di cui all'articolo 23; l'approvazione condizionata equivale, ai fini dei termini del presente articolo, a un rigetto con facoltà di ripresentazione semplificata;
- c) rigetto motivato, con indicazione puntuale degli indicatori o degli elementi del Piano KPI ritenuti non conformi.

In caso di rigetto, l'impresa può ripresentare il Piano KPI corretto senza limiti di numero.

Verbalizzazione e organizzazione

Delle riunioni della Commissione è redatto verbale a cura della segreteria di FormaSicuro Lombardia, sottoscritto dal componente che ha presieduto la riunione. La Commissione può riunirsi anche in modalità telematica.

Articolo 23 - Efficacia dell'adesione

L'adesione produce effetti dalla data della comunicazione dell'esito positivo della validazione del Piano KPI da parte della Commissione Paritetica Regionale di cui all'articolo 22.

La ricevuta rilasciata da FormaSicuro Lombardia al momento della trasmissione della domanda attesta esclusivamente l'acquisizione della documentazione ai fini dell'avvio del procedimento di validazione e non produce alcun effetto sostitutivo dell'esito della Commissione Paritetica Regionale, non costituendo certificazione della conformità del sistema premiale alle norme vigenti né della sussistenza dei presupposti per l'applicazione del regime fiscale agevolato.

La validazione della Commissione Paritetica Regionale attiene alla sola idoneità del Piano KPI a costituire fonte del regime agevolato e non costituisce, in alcun caso, verifica o attestazione della veridicità dei dati né dell'effettivo conseguimento dei risultati dichiarati dall'impresa in sede di autocertificazione.

Resta ferma la responsabilità esclusiva dell'impresa in ordine:

- alla veridicità delle dichiarazioni rese;
- alla corretta individuazione degli indicatori;
- alla misurazione degli incrementi;
- alla determinazione del Premio di Risultato;
- al rispetto della normativa vigente.

Restano fermi gli adempimenti posti dalla legge a carico della singola impresa ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, compreso il deposito telematico della dichiarazione di conformità e della documentazione prevista dalla disciplina dei premi di risultato.

L'impresa ha la facoltà di disdettare l'adesione al presente Accordo, qualora intervengano modifiche normative o fiscali che incidano sul regime agevolativo applicabile al premio, determinando un aggravio degli oneri o delle condizioni economiche connesse alla sua erogazione.

Articolo 24 - Variazioni, perdita dei requisiti e revoca

L'impresa comunica tempestivamente a FormaSicuro Lombardia ogni circostanza che possa incidere sull'applicazione del presente Accordo.

La perdita dei requisiti previsti dall'articolo 20 produce effetti esclusivamente per i periodi di osservazione successivi, salvo quanto diversamente previsto dalla normativa vigente.

L'eventuale revoca dell'adesione non produce effetti sui periodi di osservazione già avviati né sui diritti eventualmente maturati dai lavoratori.



Articolo 25 - Trattamento dei dati personali

Le Parti, FormaSicuro Lombardia e le imprese aderenti si impegnano a trattare i dati personali acquisiti in applicazione del presente Accordo, nel rispetto della normativa europea e nazionale vigente in materia di protezione dei dati personali. Il trattamento è limitato alle finalità connesse all'attuazione del presente Accordo e agli adempimenti previsti dalla legge.

Articolo 26 - Durata

Il presente Accordo entra in vigore dalla data della sua sottoscrizione.

L'Accordo ha durata triennale, salvo disdetta comunicata da una delle Parti mediante preavviso scritto di almeno 6 mesi.

In caso di cessazione dell'efficacia del presente Accordo, restano disciplinati dalle sue disposizioni i periodi di osservazione già avviati e i premi di risultato maturati in relazione agli stessi.

Le Parti si incontreranno almeno sei mesi prima della scadenza per valutarne l'eventuale rinnovo o aggiornamento.

Allegati:

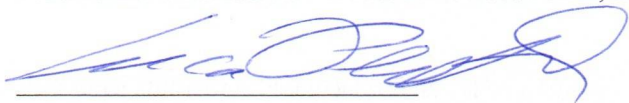
All.1 – Scheda di adesione e piano KPI;

All. 2 – Manuale Operativo per la misurazione dei KPI.

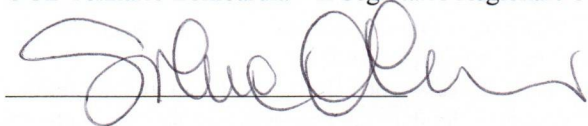
Milano, 5 ottobre 2026

Letto, confermato e sottoscritto.

FederTerziario Lombardia – Il Presidente Luca Peretti, assistito dall'Avv. Emanuela D'Aversa:



UGL Terziario Lombardia – Il Segretario Regionale Silvia Olivari, assistita da Franco Sigismondi:



ALLEGATO 1

SCHEMA DI ADESIONE E PIANO KPI

Accordo Quadro Regionale per la disciplina del Premio di Risultato

Spett.le FORMASICURO LOMBARDIA

DOMANDA DI ADESIONE

Il/La sottoscritto/a _____, nato/a a _____ il ____/____/____, in qualità di Legale Rappresentante dell'impresa, chiede di aderire all'Accordo Quadro Regionale per la disciplina del Premio di Risultato ai fini dell'applicazione della relativa disciplina e del regime fiscale agevolato previsto dalla normativa vigente.

Denominazione impresa	
Forma giuridica	
Codice Fiscale	
Partita IVA	
Sede legale	
Comune / Provincia / CAP	
PEC	
E-mail	
Telefono	
Codice ATECO	
Struttura territoriale FederTerziario Lombardia	

Ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, il sottoscritto dichiara:

- ☐ di essere associato ad una struttura territoriale di FederTerziario Lombardia;
- ☐ di essere iscritto a FormaSicuro Lombardia;
- ☐ di avere definito il sistema premiale e l'inizio del periodo di osservazione;
- ☐ di avere individuato gli indicatori di risultato;
- ☐ di avere definito periodo di osservazione, criteri di misurazione e modalità di determinazione del premio;
- ☐ di impegnarsi ad applicare integralmente l'Accordo per l'intero periodo di osservazione;
- ☐ di conservare la documentazione necessaria alla verifica degli incrementi conseguiti;
- ☐ di fornire ai lavoratori le informazioni previste dall'Accordo;
- ☐ di essere consapevole che il Piano KPI di cui alla presente scheda è sottoposto alla validazione della Commissione Paritetica Regionale di cui all'articolo 22 e che l'adesione produce effetti solo a seguito dell'esito positivo di tale validazione;
- ☐ di aderire integralmente all'Accordo Quadro Regionale.



PERIODO DI OSSERVAZIONE

Data di inizio	___/___/___
Data di fine	___/___/___

RECAPITO AZIENDALE

Referente	
E-mail	
Telefono	

LAVORATORI

☐ tutti

☐ gruppo omogeneo di lavoratori individuato nella seguente categoria _____

Motivazione dell'individuazione del gruppo omogeneo _____

DETERMINAZIONE DEL PREMIO

Importo massimo individuale del Premio di Risultato: € _____

Modalità di maturazione:

☐ Soglia unica: il premio matura integralmente al raggiungimento dell'obiettivo.

☐ Maturazione per livelli: il premio matura secondo la seguente graduazione:

LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO	PREMIO MATURATO
	___ %
	___ %
	___ %
	100%

MODALITÀ DI APPLICAZIONE IN PRESENZA DI PIÙ KPI**☐ Obiettivi congiunti**

Il Premio di Risultato matura esclusivamente in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi indicati nel Piano KPI.

☐ Obiettivi autonomi ponderati

Ciascun KPI determina la maturazione della quota di premio ad esso attribuita:

KPI	PESO
	___ %
	___ %
	___ %
Totale	100%



SEZIONE PIANO KPI

Da compilare per ciascun indicatore adottato. Per gli indicatori contenuti nel Catalogo degli Indicatori KPI di cui all'Allegato 2 è sufficiente indicare il relativo codice e la denominazione. Per gli indicatori equivalenti non ricompresi nel Catalogo deve essere compilata anche l'apposita sezione relativa all'indicatore equivalente.

CAMPO	INDICATORE 1	INDICATORE 2	INDICATORE 3
Codice KPI			
Denominazione dell'indicatore			
Macroarea di riferimento			
Valore iniziale (baseline)			
Obiettivo			
Incremento/miglioramento richiesto			
Fonte dei dati utilizzata per la verifica			

Il valore iniziale (baseline) rappresenta il dato assunto come riferimento per la misurazione dell'incremento.

L'obiettivo rappresenta il risultato che l'impresa intende conseguire nel periodo di osservazione.

L'incremento o miglioramento richiesto rappresenta la variazione positiva, in aumento o in riduzione a seconda della natura dell'indicatore, necessaria ai fini del raggiungimento dell'obiettivo.

Esempio di compilazione

CAMPO	INDICATORE 1	INDICATORE 2	INDICATORE 3
Codice KPI	R01	Q01	
Denominazione dell'indicatore	Fatturato	Reclami	
Macroarea di riferimento	Redditività	Qualità	
Valore iniziale (baseline)	€ 500.000	100	
Obiettivo	€ 515.000	≤ 90	
Incremento/miglioramento richiesto	+ 3%	-10%	
Fonte dei dati utilizzata per la verifica	Contabilità aziendale	Registro reclami/CRM	

CLAUSOLA DI PRESA D'ATTO E DI IMPEGNO

Il sottoscritto dichiara di aver preso integrale visione dell'Accordo Quadro Regionale per la disciplina del Premio di Risultato, di conoscerne e accettarne senza riserva il contenuto e le relative disposizioni e si impegna ad applicarlo integralmente per l'intero periodo di osservazione indicato nella presente scheda di adesione. Il sottoscritto dichiara altresì che le informazioni e le dichiarazioni rese nella presente scheda, ivi compreso il Piano KPI, sono veritiere e complete e si impegna a comunicare tempestivamente a FormaSicuro Lombardia ogni eventuale variazione che comporti il venir meno dei requisiti di adesione previsti dall'Accordo Quadro Regionale.

L'impresa conserverà tutta la documentazione idonea a comprovare il raggiungimento degli obiettivi incrementali e ogni ulteriore documentazione prevista dalla normativa vigente e dall'Accordo Quadro Regionale, rendendola disponibile in caso di richiesta da parte dei soggetti competenti.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali contenuti nella presente scheda saranno trattati da FormaSicuro Lombardia, anche per il tramite della Commissione Paritetica Regionale di cui all'articolo 22, esclusivamente per le finalità connesse alla gestione dell'adesione all'Accordo Quadro Regionale e agli adempimenti previsti dalla normativa vigente, nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.Lgs. 196/2003, come modificato dal D.Lgs. 101/2018.

RICEZIONE

Protocollo FormaSicuro	
Data ricezione	
Data esito valutazione Commissione	
Esito: valutazione commissione ☐ Approvato ☐ Approvato con modifiche ☐ Respinto	
Firma incaricato FormaSicuro	

Luogo _____ Data ____/____/____

Il Legale Rappresentante



ALLEGATO 2

MANUALE OPERATIVO ESEMPLIFICATIVO

Indicatori (KPI) adottabili per la misurazione del Premio di Risultato

Il presente Manuale ha carattere esclusivamente esemplificativo ed è predisposto al solo scopo di fornire alle imprese aderenti un supporto operativo nell'individuazione degli indicatori di risultato (KPI) utilizzabili ai fini della determinazione del Premio di Risultato.

Il Manuale costituisce parte integrante dell'Accordo Quadro Regionale, ha carattere non vincolante e non limita l'autonomia delle imprese nella scelta degli indicatori ritenuti maggiormente coerenti con la propria organizzazione aziendale, purché conformi alla normativa vigente e ai principi di oggettività, misurabilità, verificabilità, documentabilità e determinazione preventiva.

Gli indicatori riportati nel presente Manuale rappresentano esclusivamente esempi di possibili parametri di misurazione e non costituiscono un elenco tassativo. Le imprese possono adottare indicatori diversi o ulteriori, singolarmente o in forma combinata, individuandoli e definendone le modalità di rilevazione, i criteri di misurazione e la relativa documentazione probatoria.

Per ciascun KPI il Manuale individua la direzione del miglioramento atteso – aumento o riduzione – e le principali fonti utilizzabili ai fini della verifica. La misura dell'incremento o del miglioramento richiesto è determinata dalla singola impresa nel Piano KPI, in relazione alle proprie caratteristiche organizzative, produttive e dimensionali.

INDICATORI DI REDDITIVITÀ

A titolo esemplificativo possono essere adottati i seguenti indicatori:

- Fatturato
- Valore della produzione
- Margine operativo lordo (EBITDA/MOL)
- Valore aggiunto
- Redditività aziendale
- Nuovi clienti
- Portafoglio ordini
- Volume delle commesse

La misurazione può essere effettuata mediante bilanci, contabilità generale, registri IVA e altra documentazione contabile.

Codice	KPI	Criterio di misurazione	Miglioramento atteso	Fonte indicativa
R01	Fatturato	Ricavi conseguiti nel periodo	Aumento	Contabilità / registri IVA
R02	Valore della produzione	Valore della produzione del periodo	Aumento	Bilancio / contabilità
R03	MOL / EBITDA	Margine operativo lordo del periodo	Aumento	Bilancio / contabilità
R04	Valore aggiunto	Valore aggiunto prodotto nel periodo	Aumento	Bilancio / contabilità
R05	Portafoglio ordini	Valore degli ordini acquisiti	Aumento	Gestionale / ordini
R06	Volume delle commesse	Numero o valore delle commesse acquisite	Aumento	Gestionale / contratti
R07	Nuovi clienti	Numero dei nuovi clienti acquisiti	Aumento	CRM / gestionale / contabilità



La fonte indicata ha carattere esemplificativo. L'impresa può utilizzare altra documentazione oggettiva e verificabile idonea a comprovare il dato.

INDICATORI DI PRODUTTIVITÀ

A titolo esemplificativo possono essere adottati i seguenti indicatori:

- Produttività per addetto
- Produttività per reparto
- Output produttivo
- Utilizzo degli impianti
- Utilizzo delle attrezzature
- Riduzione dei tempi di lavorazione
- Riduzione dei tempi di consegna

La misurazione può avvenire mediante ERP, MES, report di produzione, timesheet o altra documentazione verificabile.

Codice	KPI	Criterio di misurazione	Miglioramento atteso	Fonte indicativa
P01	Produttività per addetto	Output / numero addetti	Aumento	Report di produzione / gestionale
P02	Produttività oraria	Output / ore lavorate	Aumento	Gestionale / presenze
P03	Output produttivo	Quantità di beni o servizi prodotti	Aumento	Report di produzione
P04	Utilizzo degli impianti	Rapporto tra utilizzo effettivo e disponibilità	Aumento	Report impianti / MES
P05	Tempo medio di lavorazione	Tempo necessario per unità o processo	Riduzione	ERP / MES / timesheet
P06	Tempo medio di consegna	Tempo intercorrente tra ordine e consegna	Riduzione	Gestionale / DDT

INDICATORI DI QUALITÀ

A titolo esemplificativo possono essere adottati i seguenti indicatori:

- Riduzione dei reclami
- Riduzione dei resi
- Riduzione delle non conformità
- Soddisfazione della clientela
- Rispetto degli standard di servizio

La verifica può essere effettuata mediante CRM, sistemi di ticketing, registri qualità, audit e report interni.

Codice	KPI	Criterio di misurazione	Miglioramento atteso	Fonte indicativa
Q01	Reclami	Numero o incidenza dei reclami	Riduzione	CRM / registro reclami
Q02	Resi	Numero o incidenza dei resi	Riduzione	Gestionale
Q03	Non conformità	Numero o incidenza delle non conformità	Riduzione	Sistema qualità
Q04	Soddisfazione della clientela	Punteggio/indice medio rilevato	Aumento	Questionari / CRM
Q05	Rispetto degli standard di servizio	Percentuale di prestazioni conformi allo standard preventivamente definito	Aumento	Report / sistemi di monitoraggio

INDICATORI DI EFFICIENZA ORGANIZZATIVA

A titolo esemplificativo possono essere adottati i seguenti indicatori:

- Miglioramento dei processi
- Riduzione dei tempi amministrativi
- Ottimizzazione delle risorse
- Efficienza logistica
- Tempi di evasione degli ordini

Le fonti possono essere costituite da report gestionali, procedure interne e sistemi ERP/CRM.

Le formulazioni generiche quali "miglioramento dei processi" o "ottimizzazione delle risorse" devono essere tradotte in indicatori quantitativi idonei a consentire il confronto tra il valore iniziale e il risultato conseguito.

Codice	KPI	Criterio di misurazione	Miglioramento atteso	Fonte indicativa
E01	Tempo di evasione degli ordini	Tempo medio ordine/evasione	Riduzione	ERP / gestionale
E02	Tempo di gestione delle pratiche	Tempo medio apertura/chiusura	Riduzione	Gestionale
E03	Pratiche/operazioni evase	Numero di pratiche o operazioni completate nel periodo	Aumento	Gestionale
E04	Efficienza logistica	Tempo o costo medio del processo logistico	Riduzione	Gestionale / report
E05	Costo per unità di output	Costi riferiti alle unità prodotte o ai servizi erogati	Riduzione	Contabilità analitica

INDICATORI DI INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

A titolo esemplificativo possono essere adottati i seguenti indicatori:

- Digitalizzazione dei processi
- Implementazione di ERP, CRM o MES
- Introduzione di tecnologie innovative




- Intelligenza artificiale
- Piattaforme cloud
- Dematerializzazione documentale
- Nuovi servizi digitali

La verifica può essere effettuata mediante SAL, verbali di collaudo, contratti, fatture, licenze e report tecnici.

La mera introduzione o acquisizione di software, tecnologie, sistemi ERP, CRM, MES, piattaforme cloud o strumenti di intelligenza artificiale non costituisce, di per sé, un incremento misurabile. Il KPI deve essere riferito al risultato oggettivamente conseguito mediante l'utilizzo della tecnologia.

Codice	KPI	Criterio di misurazione	Miglioramento atteso	Fonte indicativa
I01	Processi digitalizzati	Percentuale dei processi gestiti digitalmente	Aumento	Report aziendali / sistemi informativi
I02	Documenti gestiti digitalmente	Percentuale dei documenti gestiti in modalità digitale	Aumento	Gestionale / sistema documentale
I03	Operazioni automatizzate	Percentuale o numero delle operazioni automatizzate	Aumento	ERP / CRM / software
I04	Tempo di gestione dei processi digitalizzati	Tempo medio necessario per l'esecuzione del processo	Riduzione	Report dei sistemi informativi
I05	Utilizzo di servizi digitali	Numero o percentuale di operazioni effettuate mediante servizi digitali	Aumento	Log / report dei sistemi

INDICATORI DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

A titolo esemplificativo possono essere adottati i seguenti indicatori:

- Riduzione dei consumi energetici
- Efficienza energetica
- Riduzione dei consumi idrici
- Riciclo
- Riduzione delle emissioni
- Utilizzo di fonti rinnovabili

La misurazione può essere effettuata mediante bollette, contatori, sistemi di monitoraggio e report ambientali.

Codice	KPI	Criterio di misurazione	Miglioramento atteso	Fonte indicativa
A01	Consumo energetico	kWh complessivi o per unità di output	Riduzione	Bollette / contatori
A02	Consumo idrico	mc complessivi o per unità di output	Riduzione	Bollette / contatori
A03	Produzione di rifiuti	Quantità complessiva o per unità di output	Riduzione	Registri / formulari
A04	Materiali recuperati o riciclati	Percentuale sul totale dei materiali/rifiuti considerati	Aumento	Registrazioni aziendali
A05	Energia da fonti rinnovabili	Percentuale sul consumo energetico considerato	Aumento	Contatori / report energetici

INDICATORI DI SALUTE E SICUREZZA

A titolo esemplificativo possono essere adottati i seguenti indicatori:

- Riduzione degli infortuni
- Miglioramento delle condizioni di sicurezza
- Attività formative
- Attuazione del DVR
- Prevenzione

La verifica può avvenire mediante DVR, documentazione INAIL, registri formativi e report HSE.

Gli indicatori devono essere riferiti a risultati misurabili ulteriori rispetto al mero adempimento degli obblighi inderogabili previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Codice	KPI	Criterio di misurazione	Miglioramento atteso	Fonte indicativa
S01	Frequenza degli infortuni	Numero degli infortuni rapportato alle ore lavorate	Riduzione	Documentazione aziendale / dati INAIL
S02	Gravità degli infortuni	Giorni di assenza per infortunio rapportati alle ore lavorate	Riduzione	Presenze / documentazione aziendale
S03	Azioni correttive	Percentuale delle azioni correttive realizzate nei termini preventivamente individuati	Aumento	Audit / report HSE

INDICATORI DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

A titolo esemplificativo possono essere adottati i seguenti indicatori:

- Partecipazione dei lavoratori
- Riduzione del turnover
- Riduzione dell'assenteismo
- Sviluppo delle competenze
- Formazione
- Competenze digitali

Le fonti possono essere costituite da documentazione del personale, registri formativi e report aziendali.

Codice	KPI	Criterio di misurazione	Miglioramento atteso	Fonte indicativa
C01	Ore medie di formazione per addetto	Ore complessive di formazione / addetti	Aumento	Registri formazione
C02	Lavoratori formati	Percentuale dei lavoratori interessati dalle attività formative individuate	Aumento	Registri formazione
C03	Competenze acquisite	Numero o percentuale di lavoratori che conseguono il livello di competenza preventivamente individuato	Aumento	Test attestazioni /
C04	Competenze digitali	Numero o percentuale di lavoratori che raggiungono il livello preventivamente individuato	Aumento	Test attestazioni /

La mera partecipazione ad attività formative obbligatorie non costituisce, di per sé, incremento rilevante, salvo che l'indicatore sia riferito a un risultato ulteriore, preventivamente individuato e oggettivamente misurabile.

INDICATORI EQUIVALENTI

L'impresa può individuare indicatori diversi da quelli contenuti nel presente Catalogo, purché siano riconducibili a una delle macroaree previste dall'Accordo e consentano la misurazione di un incremento oggettivo, verificabile e documentabile.

Per l'indicatore equivalente devono essere individuati nel Piano KPI:

- a) la denominazione e la macroarea di riferimento;
- b) il valore iniziale;
- c) l'obiettivo;
- d) l'incremento o miglioramento richiesto;
- e) la fonte dei dati utilizzata per la verifica.

Gli indicatori equivalenti sono sottoposti alla validazione della Commissione Paritetica Regionale secondo quanto previsto dall'articolo 22 dell'Accordo.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'S' followed by a large loop and a horizontal stroke.