

Pr. 223/2019

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

ASM ISA S.P.A.

In data venerdì 7 giugno 2019, presso la sede della ASM ISA S.p.A., corrente in Vigevano (27029 - PV)

In viale Francesco Petrarca, 68,

tra

- la società ASM ISA S.p.A., quivi in persona dell'Amministratore Unico Arch. Giorgio Tognon
- con l'assistenza Confindustria Pavia, quivi in persona del dr. Massimiliano Boccanera,

e

- la R.S.U. aziendale nelle persone dei signori Fabio Zumelli, Paolo Malfi, Angelo Meriggi
- la FP Cgil, in persona del sig. Riccardo Panella, Ambra Cristaldi
- la FIT Cisl, in persona del sig. Alfredo Di Santo, Davide Dal Moro
- la UILT Uil, in persona del sig. Davide Perrotta

premesse:

- che le rappresentanze sindacali dei lavoratori hanno presentato all'Azienda richiesta di attivazione della contrattazione relativa al rinnovo del Premio di Risultato, scaduto in data 31 dicembre 2018;
- che il rinnovo di detto premio sulla base del raggiungimento di programmi concordati aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di sicurezza, di redditività ai fini del miglioramento della competitività aziendale e calcolato con riferimento ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa trova fondamento nel Protocollo 23.7.1993 tra Governo/Confindustria/OO.SS., così come recepito dal C.C.N.L. applicato in Azienda;
- che la procedura prevista dal C.C.N.L. citato è stata dalle parti compiutamente rispettata;

tanto premesso,

si conviene quanto segue:

1. Premio di Risultato.

1.1. **Finalità.** Le parti, nel riconfermare quanto in premessa e nello spirito del Protocollo 23.7.1993, istituiscono un Premio di Risultato (di seguito P.D.R.), correlato ai risultati dell'Azienda, quale riconoscimento economico incentivante finalizzato ad un maggiore e migliore coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione degli obiettivi di sviluppo, sicurezza, redditività ed efficacia della ASM ISA S.p.A. .

1.2. **Competenza.** Il P.D.R. sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, mentre il parametro di definizione per individuarne i presupposti di spettanza ed ammontare saranno le risultanze dell'esercizio precedente (esercizio di riferimento).

Il primo esercizio di riferimento sarà quello relativo al periodo 1.1.2019 - 31.12.2019.

Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including the company representative and the union representatives.

La realizzazione degli obiettivi determinerà a consuntivo l'entità delle erogazioni sulla base delle tabelle in allegato, che costituiscono la definizione dei parametri presi a base del presente P.D.R. e parte integrante del presente verbale di accordo.

- 1.3. **Spettanza.** Il P.D.R. competerà a tutti i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente verbale di accordo o assunti successivamente a tempo indeterminato.

Esso sarà corrisposto con la retribuzione del mese successivo a quello dell'approvazione del bilancio dell'anno di riferimento ai dipendenti in forza al momento dell'erogazione e comunque già in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

In caso di inizio del rapporto di lavoro in corso d'anno di riferimento il premio sarà riproporzionato con le modalità indicate nell'allegato documento "Criteri di calcolo P.D.R."

Per i lavoratori part/time il P.D.R. sarà opportunamente riproporzionato.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro cessa nel corso dell'anno di riferimento, il P.D.R. verrà calcolato con le modalità indicate nell'allegato documento "Criteri di calcolo P.D.R." e corrisposto nel mese successivo a quello dell'approvazione del bilancio dell'anno di riferimento.

- 1.4. **Diritto di informazione e monitoraggio.** L'Azienda fornirà mensilmente alle RSU il valore degli indici assunti a riferimento per la determinazione del premio stesso.

L'Azienda e la RSU si incontreranno trimestralmente per procedere al monitoraggio di quelle cause/aspetti/situazioni che possono falsare la corretta applicazione dei parametri assunti a base del presente P.D.R..

Ai sensi delle vigenti norme civili e penali le RSU si impegnano espressamente a non diffondere tutte le ulteriori informazioni ricevute durante le fasi di negoziazione, monitoraggio ed esecuzione dell'accordo e dall'Azienda qualificate di carattere riservato.

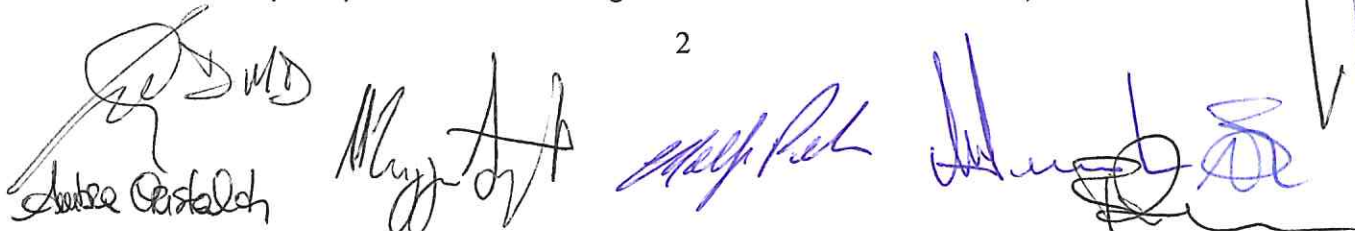
- 1.5. **Modifiche strutturali o di assetto.** Qualora si dovessero verificare in futuro situazioni tecniche, produttive, commerciali, organizzative, economiche e finanziarie tali da alterare in modo significativo il contesto organizzativo/produttivo di ASM ISA S.p.A. e/o i parametri qui assunti a base dell'accordo, o dovessero emergere obiettivi diversi concordemente accettati, la Direzione Aziendale e le RSU si incontreranno per ridefinire le condizioni ed i parametri ed eventualmente i criteri di erogazione del P.D.R. per il successivo di riferimento.

2. **Trattamento economico e normativo.**

- 2.1. **Onnicomprensività.** Le parti stipulanti espressamente convengono che gli importi erogati a titolo di P.D.R. sono già comprensivi di tutte le incidenze sugli istituti contrattuali e di legge e che, in ogni caso, ai sensi dell'art.2120 cod. civ. non comportano accantonamenti di TFR (trattamento di fine rapporto).

- 2.2. **Detassazione.** Le parti si danno atto che l'erogazione del P.D.R. ha natura e caratteristiche tali da fruire del particolare regime fiscale di cui all'accordo territoriale tra Confindustria Pavia e OOSS del 20 settembre 2016, come seguito della stipula dell'Accordo Interconfederale Quadro del 14 luglio 2016 tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL.

- 2.3. **Validità e durata del P.D.R..** Il presente contratto entra in vigore dalla data odierna ed avrà validità per il periodo che va dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021, fatto salvo il termine



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the company representative and the RSU representatives.

relativo all'ultimo anno di erogazione post approvazione bilancio 2021; relativamente alle modalità di rinnovo le parti si atterranno a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. di Categoria.

Il presente verbale è composto da pagine tre, più in allegato:

- Criteri di calcolo P.D.R.
- Tabella 1 "Premio risultato variabile di base individuale – Incidenza premio risultato variabile di base Individuale"
- Tabella 2 "Fasce d'assenza e coefficienti"
- Tabella 3 "Tabella di calcolo esemplificativa con simulazione applicando valori teorici ipotetici incentivanti e penalizzanti"

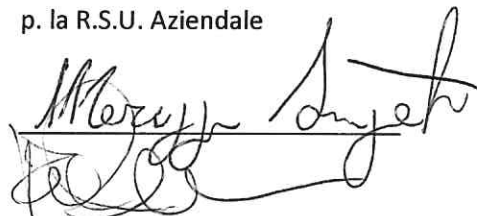
p. ASM ISA S.p.A.



p. Confindustria Pavia



p. la R.S.U. Aziendale



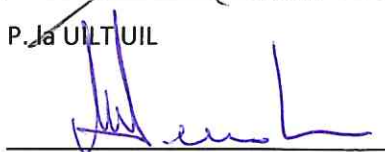
p. la FP Cgil



p. la FIT CISL



P. la UIL UIL



ALLEGATO – CRITERI DI CALCOLO P.D.R.

Premesso che il valore massimo posto a disposizione del PdR è di € 120.813,10 sulla base della pianta organica e dei livelli di inquadramento al 01/01/2019 ed ipotizzando l'assenza in corso d'anno di una qualsiasi delle casistiche indicate al punto 9 si riportano nel seguito i criteri per il calcolo del valore da corrispondere.

Il premio individuale lordo è composto da due parti variabili.

- La prima parte variabile prevede il riconoscimento di un PdR pari a:
 - I. € 500,00 (valore massimo) indipendentemente dal livello di inquadramento, qualora il dipendente abbia accumulato un numero di giorni di assenza annui inferiore a 160(A).
 - II. € 150,00 (valore minimo) indipendente dal livello di inquadramento, qualora il dipendente abbia accumulato un numero di giorni di assenza annui superiore a 160.

Per il calcolo delle assenze sono considerate tali: maternità facoltativa, allattamento, infortunio non sul lavoro, infortunio sul lavoro per mancato utilizzo dei DPI, malattia, ricovero ospedaliero, legge 151, legge 104, permessi per incarichi amministrativi e pubblici, assenze non retribuite et similia, donazione del sangue. Le ore di assenza ingiustificata vengono moltiplicate per 2.

L'eventuale importo residuo che dovesse risultare dall'applicazione dei sopra indicati criteri (vedasi punto II), sarà sommato alla quota residua indicata al punto 7 e rientrerà nel calcolo del valore residuo redistribuito secondo le modalità indicate ai punti 7.1 o 7.2.

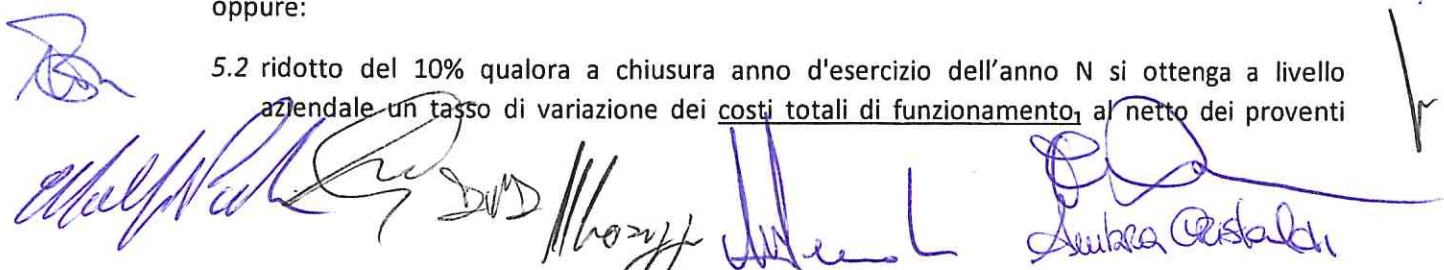
- La seconda parte variabile è così determinata.

1. Il Premio risultato variabile di base individuale per ciascun livello è indicato nell'allegato (Tab. 1).
2. Al Premio risultato variabile di base individuale ogni anno N andranno a sommarsi i valori (positivi e negativi), ottenuti sulla base dei risultati raggiunti rispetto ai criteri di misurazione e calcolo indicati per ciascun *indicatore incentivante o penalizzante* collettivo stabilito per l'anno N riproporzionato individualmente in base a quanto sotto descritto (punto 3 e 4).
3. Il risultato complessivo ottenuto dagli indicatori incentivanti o penalizzanti alla fine di ciascun anno N, sarà ripartito proporzionalmente sul peso percentuale del valore del *Premio risultato variabile di base individuale* di ciascun livello. Peso percentuale ottenuto quale rapporto tra il valore del Premio risultato variabile di base di ciascun livello rispetto al totale del valore *Premio risultato variabile di base individuale di cui al punto 1 di tutti i livelli (Tab. 1)*.
4. Il valore ottenuto dall'applicazione del punto 3 è definito *Premio risultato variabile di base individuale comprensivo degli indicatori incentivanti e penalizzanti* ed è indicato per ciascun livello (B).
5. L'importo variabile di base individuale comprensivo degli indicatori incentivanti e penalizzanti di cui al punto 4 verrà:

5.1 maggiorato del 15% qualora a chiusura anno d'esercizio dell'anno N si ottenga a livello aziendale un tasso di variazione dei costi totali di funzionamento al netto dei proventi finanziari e dopo le imposte meno che proporzionale alla variazione del valore della produzione (B1);

oppure:

5.2 ridotto del 10% qualora a chiusura anno d'esercizio dell'anno N si ottenga a livello aziendale un tasso di variazione dei costi totali di funzionamento, al netto dei proventi



finanziari e dopo le imposte NON meno che proporzionale alla variazione del valore della produzione(B2).

6. Gli importi variabili individuali di cui al punto 5.1 oppure al punto 5.2 saranno a loro volta divisi per le ore minime della fascia d'assenza (Tab. 2), in cui il singolo lavoratore si andrà a collocare alla fine dell'anno N ed il risultato ottenuto sarà moltiplicato per il coefficiente della fascia medesima(C). Per il calcolo delle assenze sono considerate tali: maternità facoltativa, infortunio non sul lavoro, infortunio sul lavoro per mancato utilizzo dei DPI, malattia, permessi per incarichi amministrativi e pubblici, assenze non retribuite et similia. Le ore di assenza ingiustificata vengono moltiplicate per 2.
7. La differenza tra l'importo di cui al punto 5.1 oppure al punto 5.2 e l'importo ottenuto ed effettivamente erogato di cui al punto 6 determina il c.d. importoresiduo variabile. La sommatoria degli importi residui variabili ottenuti dal calcolo effettuato per ciascun lavoratore sarà:
- 7.1 ridistribuito in modo equivalente fra tutti i dipendenti le cui ore di assenza si collocano nelle prime quattro fasce qualora a chiusura anno di esercizio dell'anno N si ottenga a livello aziendale una variazione della somma del costo del lavoro e dei servizi, meno che proporzionale rispetto alla variazione del valore della produzione;
- oppure
- 7.2 ridotto del 40% qualora a chiusura anno di esercizio dell'anno N si ottenga a livello aziendale una variazione della somma del costo del lavoro e dei servizi NON meno che proporzionale rispetto alla variazione del valore della produzione. L'importo così ottenuto sarà ridistribuito in modo equivalente fra tutti i dipendenti le cui ore di assenza si collocano nelle prime quattro fasce.
- 7.3 Le riduzioni o le maggiorazioni di cui ai punti 5.1, 5.2, 7.1 e 7.2 saranno applicate in funzione ai risultati di bilancio in precedenza espressi al lordo del premio calcolato quest'ultimo in ciascuna delle variabili conseguenti all'applicazione delle suddette riduzioni e maggiorazioni.
- 7.4 Gli indicatori incentivati o penalizzanti collettivi per l'anno 2019 sono quelli di seguito riportati.

DESCRIZIONE	UM	IMPORTO
Per ogni sinistro causato o danno causato ai mezzi/attrezzature aziendali	€/evento	- € 150,00
Per ogni rilievo in tema di non curanza degli automezzi/attrezzature dati in dotazione debitamente contestualizzato dall'officina meccanica (interna o esterna) o dal coordinatore ASM ISA	€/evento	- € 150,00
Portare a regime il processo di spazzamento meccanizzato con presentazione a fine anno di: procedura operativa (30%) del valore attribuito all'incentivo - elenco giri di spazzamento meccanizzato con relativo dettaglio inseriti sul sistema informatico aziendale (40%) del valore attribuito all'incentivo - incidenza del numero di servizi di spazzamento meccanizzato pomeridiani svolti rispetto al totale dei servizi svolti in corso d'anno di spazzamento meccanizzato > del 30% (30%) del valore attribuito all'incentivo	Globale azienda	€ 1.600,00
Portare a regime il processo di internalizzazione del servizio scarrabili con un risultato di fine anno che evidenzi un numero di interventi della ditta esterna di appoggio < al 15% dei viaggi complessivi effettuati nell'anno. Ai fini del calcolo della percentuale di cui sopra non saranno tenute in considerazione le giornate - e di conseguenza tutti i viaggi/interventi eseguiti nelle predette giornate - durante le quali sarà richiesto l'intervento della ditta esterna a	Globale azienda	€ 1.400,00

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

causa dell'assenza di uno dei nostri mezzi o attrezzature a supporto adibiti al servizio per le seguenti motivazioni: - manutenzione ordinaria e/o straordinaria non determinata da sinistro o danno al mezzo o all'attrezzatura a supporto causato dal nostro personale - manutenzione ordinaria e/o straordinaria non determinata da rilevata non curanza del mezzo dell'attrezzatura a supporto da parte del nostro personale		
Elaborazione e presentazione entro fine anno delle seguenti procedure/processi. pianificazione e consuntivazione attività interne - gestione appalti servizi esternalizzati (dalla rda sino al bonifico) - formazione e addestramento del personale - gestione del magazzino - gestione e manutenzione automezzi	Globale azienda	€ 1.200,00

Gli indicatori incentivanti o penalizzanti da adottare per gli anni successivi al 2019 saranno oggetto di accordo tra le parti ogni anno.

8. Per il periodo di validità dell'accordo sul PdR vengono riconosciute ad ogni dipendente in forza alla società 6,5 ore di permesso da fruirsi in frazioni minime di ½ ora. A far data dal 1° gennaio 2019 e per tutta la durata del presente accordo non saranno pertanto riconosciute ulteriori forme di permesso retribuito aggiuntive a quelle previste dal CCNL oltre a quelle qui indicate. Il presente punto annulla e sostituisce qualunque altra scrittura relativa al medesimo argomento ed entrerà in vigore il 1° gennaio 2019.
9. Gli eventuali dipendenti part-time avranno l'importo riproporzionato. Inoltre in caso di licenziamento, pensionamento, dimissione o assunzione a tempo indeterminato in corso d'anno di un dipendente il PdR spettante al dipendente interessato da una delle suddette casistiche sarà calcolato nel modo seguente:

$$\text{PdRs} = \text{PdRt} / \text{GGla} * \text{GGle}$$

Dove:

PdRs è il premio di risultato effettivamente spettante al dipendente che non è stato in forza all'azienda per tutto l'anno solare

PdRt è il premio di risultato che sarebbe spettato al dipendente qualora fosse stato in forza all'azienda per tutto l'anno solare

GGla sono i giorni lavorativi annui

GGle sono i giorni lavorativi effettivi nei quali il dipendente è risultato effettivamente in forza all'azienda.

10. In caso di variazione di livello in corso d'anno, l'ammontare del premio sarà corrisposto pro-quota in base all'inquadramento di appartenenza nei rispettivi periodi.

Nota 1 e 2

1Costi totali di funzionamento: voce B +/- C +/- D + IMPOSTE (Conto Economico Bilancio CEE);

2Costo del lavoro e dei servizi: voce B7 + B9 (Conto Economico Bilancio CEE);

TAB 1

Livello	Premio risultato variabile di base individuale	Incidenza premio risultato variabile di base individuale
2b	€ 543,63	3,57%
2a	€ 660,47	4,34%
3b	€ 695,68	4,57%
3a	€ 753,84	4,95%
4b	€ 832,06	5,46%
4a	€ 874,69	5,74%
5b	€ 937,80	6,16%
5a	€ 1.054,74	6,93%
6b	€ 1.242,70	8,16%
6a	€ 1.275,85	8,38%
7b	€ 1.331,27	8,74%
7a	€ 1.499,42	9,85%
8	€ 1.661,26	10,91%
Q	€ 1.863,60	12,24%
	€ 15.227,01	100,00%

[Handwritten signature]


 DATA
 Andrea Cristofari

TAB. 3 - TABELLA DI CALCOLO ESEMPLIFICATIVA CON SIMULAZIONE APPLICANDO VALORI IPOTETICI INCENTIVANTI E PENALIZZANTI

Applicazione criteri in simulazione per anno 2019 con parametro B - ipotesi maggiorato del 15% -

15%	Premio risultato variabile di base erogato massimo	Premio variabile "prima parte (A)" + Variabile erogato massimo	Premio variabile parte prima valore massimo (A)	MASSIMO	MINIMO
B1	Cmax				
€ 797,61	€ 797,61	€ 1.297,61	€ 500,00	€ 0,00	€ 0,00
€ 969,05	€ 969,05	€ 1.469,05	€ 500,00	€ 0,00	€ 0,00
€ 1.020,71	€ 1.020,71	€ 1.520,71	€ 500,00	€ 33.455,57	€ 11.000,00
€ 1.106,04	€ 1.106,04	€ 1.606,04	€ 500,00	€ 22.484,50	€ 7.000,00
€ 1.220,79	€ 1.220,79	€ 1.720,79	€ 500,00	€ 5.162,38	€ 1.500,00
€ 1.283,34	€ 1.283,34	€ 1.783,34	€ 500,00	€ 28.533,42	€ 8.000,00
€ 1.375,94	€ 1.375,94	€ 1.875,94	€ 500,00	€ 3.751,88	€ 1.000,00
€ 1.547,51	€ 1.547,51	€ 2.047,51	€ 500,00	€ 2.047,51	€ 500,00
€ 1.823,29	€ 1.823,29	€ 2.323,29	€ 500,00	€ 4.646,58	€ 1.000,00
€ 1.871,93	€ 1.871,93	€ 2.371,93	€ 500,00	€ 11.859,64	€ 2.500,00
€ 1.953,24	€ 1.953,24	€ 2.453,24	€ 500,00	€ 0,00	€ 0,00
€ 2.199,95	€ 2.199,95	€ 2.699,95	€ 500,00	€ 2.699,95	€ 500,00
€ 2.437,40	€ 2.437,40	€ 2.937,40	€ 500,00	€ 2.937,40	€ 500,00
€ 2.734,27	€ 2.734,27	€ 3.234,27	€ 500,00	€ 3.234,27	€ 500,00
		€ 29.341,06	€ 7.000,00	€ 120.813,10	€ 34.000,00

Livello	Numero dipendenti
2b	0
2a	0
3b	22
3a	14
4b	3
4a	16
5b	2
5a	1
6b	2
6a	5
7b	0
7a	1
8	1
Q	1
	68

IMPORTI LORDI TEORICI PER LIVELLO								
A	B						B	B
Premio variabile parte prima valore massimo (A)	Premio risultato variabile di base individuale comprensivo degli indicatori incentivanti e penalizzanti	Totale individuale variabile "prima parte (A)" + Variabile erogato massimo	Totale azienda premio variabile parte prima valore massimo (A)	Totale azienda premio variabile di base individuale comprensivo degli indicatori incentivanti e penalizzanti	Totale azienda variabile "prima parte (A)" + Variabile erogato massimo	Premio risultato variabile di base individuale	Incidenza premio risultato variabile di base individuale	Premio risultato variabile di base individuale comprensivo degli indicatori incentivanti e penalizzanti
€ 500,00	€ 693,58	€ 1.193,58	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 543,63	3,57%	€ 693,58
€ 500,00	€ 842,65	€ 1.342,65	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 660,47	4,34%	€ 842,65
€ 500,00	€ 887,57	€ 1.387,57	€ 11.000,00	€ 19.525,58	€ 30.526,58	€ 695,68	4,57%	€ 887,57
€ 500,00	€ 961,77	€ 1.461,77	€ 7.000,00	€ 13.464,79	€ 20.464,79	€ 753,84	4,95%	€ 961,77
€ 500,00	€ 1.061,56	€ 1.561,56	€ 1.500,00	€ 3.184,68	€ 4.684,68	€ 832,06	5,46%	€ 1.061,56
€ 500,00	€ 1.115,95	€ 1.615,95	€ 8.000,00	€ 17.855,15	€ 25.855,15	€ 874,69	5,74%	€ 1.115,95
€ 500,00	€ 1.195,47	€ 1.695,47	€ 1.000,00	€ 2.392,94	€ 3.392,94	€ 937,80	6,16%	€ 1.195,47
€ 500,00	€ 1.345,66	€ 1.845,66	€ 500,00	€ 1.345,66	€ 1.845,66	€ 1.054,74	6,93%	€ 1.345,66
€ 500,00	€ 1.585,47	€ 2.085,47	€ 1.000,00	€ 3.170,94	€ 4.170,94	€ 1.242,70	8,16%	€ 1.585,47
€ 500,00	€ 1.627,76	€ 2.127,76	€ 2.500,00	€ 8.138,82	€ 10.638,82	€ 1.275,85	8,38%	€ 1.627,76
€ 500,00	€ 1.698,47	€ 2.198,47	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 1.331,27	8,74%	€ 1.698,47
€ 500,00	€ 1.913,00	€ 2.413,00	€ 500,00	€ 1.913,00	€ 2.413,00	€ 1.499,42	9,85%	€ 1.913,00
€ 500,00	€ 2.119,48	€ 2.619,48	€ 500,00	€ 2.119,48	€ 2.619,48	€ 1.661,26	10,91%	€ 2.119,48
€ 500,00	€ 2.377,63	€ 2.877,63	€ 500,00	€ 2.377,63	€ 2.877,63	€ 1.863,60	12,24%	€ 2.377,63
€ 7.000,00	€ 19.427,01	€ 26.427,01	€ 34.000,00	€ 75.489,65	€ 109.489,65	€ 15.227,01	100,00%	€ 19.427,01

VALORI PENALIZZANTI O PREMIANTI CHE SARANNO SOMMATI AL PREMIO RISULTATO VARIABILE DI BASE INDIVIDUALE. L'AMMONTARE COMPLESSIVO OTTENUTO DALL'APPLICAZIONE DEI SEGUENTI PARAMETRI SARA' RIPARTITO PROPORZIONALMENTE SUL PESO PERCENTUALE DEL VALORE DEL PREMIO DI RISULTATO VARIABILE DI BASE DI CIASCUN LIVELLO	
Per ogni sinistro causato o danno causato ai mezzi/attrezzature aziendali	-€ 150,00
Per ogni rilievo in tema di non curanza degli automezzi/attrezzature dati in dotazione debitamente contestualizzato dall'officina meccanica (interna o esterna) o dal coordinatore ASM ISA	-€ 150,00
Portare a regime il processo di spazzamento meccanizzato con presentazione a fine anno di: procedura operativa (30%) del valore attribuito all'incentivo - elenco giri di spazzamento meccanizzato con relativo dettaglio inseriti sul sistema informatico aziendale (40%) del valore attribuito all'incentivo - incidenza del numero di servizi di spazzamento meccanizzato pomeridiani svolti rispetto al totale dei servizi svolti in corso d'anno di spazzamento meccanizzato > del 30% (30%) del valore attribuito all'incentivo	€ 1.600,00
Portare a regime il processo di internalizzazione del servizio scarrabili con un risultato di fine anno che evidenzi un numero di interventi della ditta esterna di appoggio < al 15% dei viaggi complessivi effettuati nell'anno. Ai fini del calcolo della percentuale di cui sopra non saranno tenute in considerazione le giornate - e di conseguenza tutti i viaggi/interventi eseguiti nelle predette giornate - durante le quali sarà richiesto l'intervento della ditta esterna a causa dell'assenza di uno dei nostri mezzi o attrezzature a supporto adibiti al servizio per le seguenti motivazioni: - manutenzione ordinaria e/o straordinaria non determinata da sinistro o danno al mezzo o all'attrezzatura a supporto causato dal nostro personale - manutenzione ordinaria e/o straordinaria non determinata da rilevata non curanza del mezzo dell'attrezzatura a supporto da parte del nostro personale	€ 1.400,00
Elaborazione e presentazione entro fine anno delle seguenti procedure/processi. pianificazione e consuntivazione attività interne - gestione appalti servizi esternalizzati (dalla rda sino al bonifico) - formazione e addestramento del personale - gestione del magazzino - gestione e manutenzione automezzi	€ 1.200,00
RISULTATO	€ 4.200,00

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like "Melp Koh", "DHS", and "Autore Casale".