

ACCORDO P.D.R. 2023 - GRUPPO MULTIMEDICA

In data odierna, presso la sede di Assolombarda, Via Pantano 9, Milano, sino sono incontrati per:

la Multimedita S.p.A. (di seguito detta **“la Società”**), rappresentata dalla dott.ssa Diletta Caselle, Direttore Risorse Umane, assistita dalla dott.ssa Antonia Musto e dal dott. Aldo Messedaglia.

e la delegazione sindacale (di seguito **“Le Rappresentanze sindacali”**) rappresentata da:

le OO.SS.: Guarneri Elisabetta, CGIL FP Milano, Walter Cordin, CISL FP Milano, Martin Sanchez, CISL FP, Attilio Annunziata, UIL FPL,

le R.S.A.: Volpi Donatella, Fullone Annachiara, La Fortezza Giuseppina, Calti Susanna, Fulciniti Fabrizia, Cigolini Cinzia, Iafrancesco Monica, Vigano' Fabio Paolo, Cardone Maurina, Vessicchio Anna, Nadia Cantagalli, Montemurro Domenica, Lorena Stefanizzi, Bonfiglio Christian, Marco Quaia,

congiuntamente **“Le Parti”**,

Premesso che:

- il CCNL applicato Aiop-Aris Sanità privata personale non medico ha disciplinato, in coerenza con le disposizioni di legge, la possibilità di definire attraverso la contrattazione di 2° livello sistemi di incentivazione correlati ai risultati conseguiti dalla Struttura o Gruppo, pertanto, connessi ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali. Le Parti, convengono di definire con la presente intesa un Premio di risultato (di seguito anche “P.D.R.”) per l’anno 2023.

- Azienda e OO.SS., nel riconoscere il ruolo fondamentale di tutte le risorse del Gruppo MultiMedica, intendono favorire ulteriormente il consolidamento dell’apporto professionale di ciascun lavoratore per assicurare il conseguimento degli obiettivi di redditività aziendale per l’anno 2023.

- Le Parti confermano la volontà di proseguire il percorso già avviato nel corso degli ultimi anni volto a favorire anche la diffusione di iniziative e piani di welfare dedicati al personale, con l’obiettivo di cogliere a pieno tutte le agevolazioni e i benefici definiti dalla normativa vigente in materia.

- L’Azienda ha illustrato alle Rappresentanze Sindacali la situazione aziendale nell’ultimo triennio (2020-2021-2022), rappresentando l’andamento economico-produttivo e gli obiettivi per l’anno corrente con gli strumenti messi in campo (investimenti pubblicitari, ristrutturazioni funzionali, campagne di reclutamento personale) utili a rilanciare le attività dopo una emergenza sanitaria nazionale e mondiale che ci ha coinvolti in prima linea.

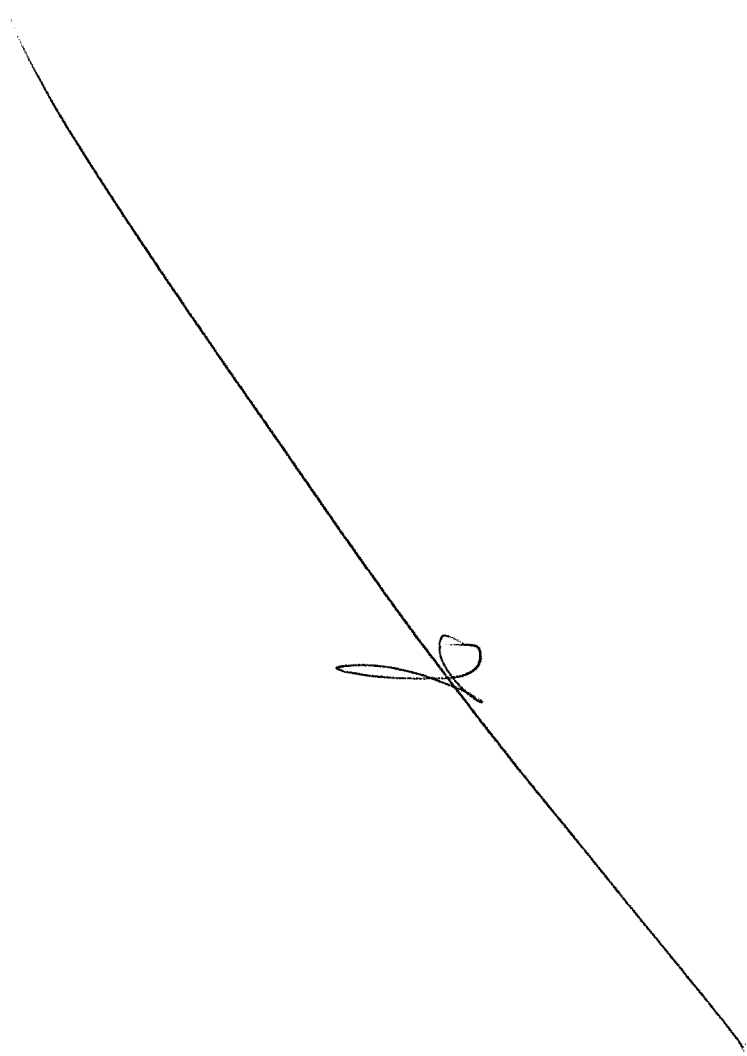
- Con riferimento all’esercizio 2023, la MultiMedica in linea con gli obiettivi prefissati e con l’andamento economico come sopra descritto ha comunicato la Sua disponibilità a strutturare un P.D.R. accantonando un importo pari al costo azienda di 1 milione di euro, comprensivo degli oneri di legge, interamente destinato a tale scopo.

- Il P.D.R. così come stabilito dovrà essere commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione degli obiettivi aziendali in termini di effettivo miglioramento dell’andamento del Gruppo MultiMedica e di incremento della redditività, efficienza e innovazione.

- La premialità rimane, in primis, condizionata al raggiungimento di un risultato positivo per l’impresa in termini economici e produttivi e, quindi, nella realizzazione di obiettivi specificatamente individuati nel presente accordo. L’erogazione del P.D.R. sarà variabile in funzione dei risultati conseguiti, secondo criteri e modalità di seguito definiti.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

1. La premessa costituisce parte integrante del presente accordo che osserva il seguente periodo di vigenza economica e normativa: **1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2023.**



2. Viene istituito un P.D.R. per tutti i lavoratori del Gruppo MultiMedica presenti su tutti i Presidi a valere sui risultati complessivi raggiunti dal Gruppo MultiMedica nell'anno 2023.

3. A tal fine le Parti si danno atto che la corresponsione del premio di risultato di cui al presente Accordo, si lega al raggiungimento dell'obiettivo di produzione (attività sanitaria ambulatoriale e degenza, SSN e Solvenza) realizzato nell'anno di riferimento e misurato rispetto al valore medio dell'attività sanitaria registrato nell'ultimo triennio (2020-2021-2022), che viene comunicato alle Rappresentanze sindacali nella misura pari a € 172.522.586,00 ≠ (dato di partenza della produzione lorda media nel triennio) oltre che per parte residuale al raggiungimento dell'obiettivo prefissato in ambito formativo, secondo le seguenti modalità:

4. Criteri di calcolo:

4.1. Il Premio di Risultato sarà corrisposto a tutte le risorse del comparto non medico (con esclusione della categoria dei Dirigenti).

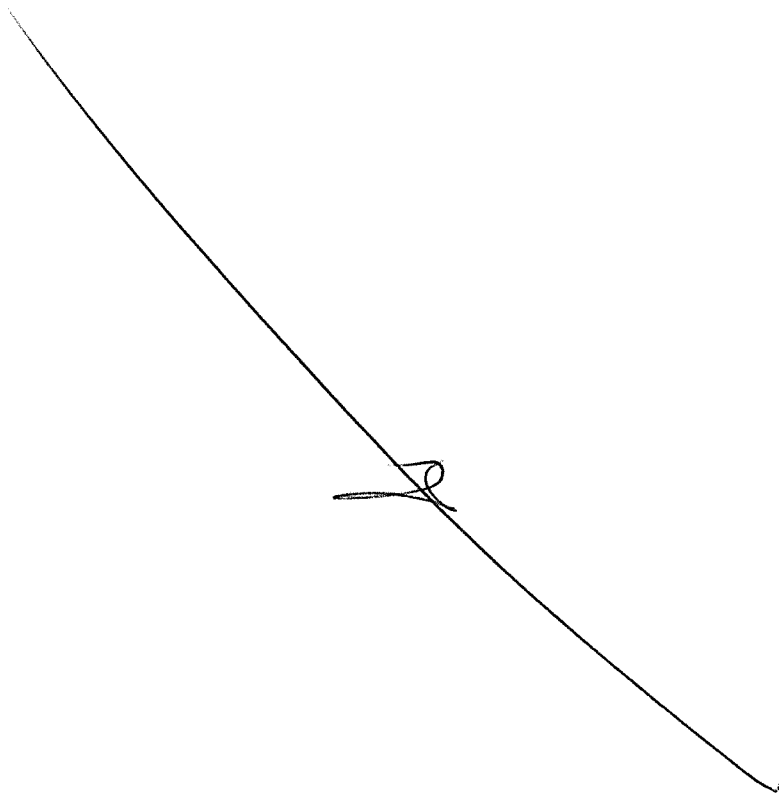
L'entità del Premio, nelle quote definite successivamente, sarà garantito solo al raggiungimento di un risultato positivo in termini di produzione aziendale e in termini di performance sull'attuazione del percorso formativo obbligatorio previsto per i lavoratori dipendenti del Gruppo.

In particolare il premio sarà erogato in misura commisurata all'aumento dei valori percentuale di produzione realizzato nell'anno 2023, rispetto ai valori medesimi registrati in media nel triennio precedente (2020-2021-2022) per una quota complessiva non superiore all'80% dell'ammontare complessivo all'uopo destinato.

A questa quota si aggiungerà una quota residua pari al 20%, legato agli obiettivi di performance in termini di formazione obbligatoria realizzata dai lavoratori nell'anno 2023, come sotto riportato.

Scala di Performance:

Parametro	Valore	Quota PDR erogabile	Tot. Premio € 550,00≠
Variazione positiva produzione anno 2023 vs triennio precedente	❖ Da + 5% al +7,50% rispetto alla media % triennio precedente	60 %	€ 330,00≠
Variazione positiva produzione % 2023 vs triennio precedente	❖ Da +7,51 al 10,00 % rispetto alla media % triennio precedente	70 %	€ 385,00≠
Variazione positiva produzione % 2023 vs triennio precedente	❖ Da +10,01 a crescere, rispetto alla media % triennio precedente	80 %	€ 440,00≠
Formazione obbligatoria ottemperata dai soggetti interessati nella soglia minima pari almeno all'80% sulla misura complessiva erogata.	Il valore di riferimento sarà fornito alle R.S. trimestralmente, rendendo noti: ❖ n° soggetti con adempimento non conforme/in scadenza; ❖ n° soggetti che hanno portato a termine i percorsi formativi obbligatori; ❖ percentuale di adempimento della formazione obbligatoria	+ 20% di quota PDR in aggiunta ai valori correlati all'obiettivo produzione	€ 110,00≠
Totale riconoscimento massimo P.D.R. 2023/persona			€ 550,00≠



4.2. Una quota del P.D.R. sarà quindi garantita al raggiungimento di un risultato positivo negli obiettivi di produzione, individuati nel valore soglia minima del +5% rispetto alla media produzione del triennio precedente, e corrisposto in una misura che potrà variare da un minimo del 60% ad un massimo pari all'80% dell'ammontare complessivo all'uopo destinato, al raggiungimento del valore soglia maggiore determinato in misura pari o superiore +10,01% di produzione.

L'ulteriore quota-premio pari al 20% dell'ammontare destinato al P.D.R. 2023 sarà quindi erogata al raggiungimento dell'obiettivo formativo, ovvero, al completamento dei percorsi di formazione obbligatoria (ivi compresi percorsi di aggiornamento relativi alla formazione obbligatoria) individuati per il personale interessato nell'anno di competenza, con l'obiettivo di ottemperare nella misura almeno pari all'80% della formazione erogata.

Considerando le tempistiche previste per l'erogazione e l'assolvimento dell'obbligo formativo, per valorizzare gli obiettivi prefissati si terrà conto del periodo di riferimento che andrà dal 01.01.2023 al 31.10.2023 (periodo di erogazione) con scadenza ultima per adempiere all'obbligo formativo alla data del 31.12.2023.

5. Criteri di ripartizione –determinazione ed erogazione del Premio

5.1. Gli importi unitari lordi del premio per l'anno 2023 costituiscono, ad ogni effetto di legge e di contratto, retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendale. Il premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

5.2. Il premio calcolato come indicato al punto 4 che precede verrà erogato a tutti i lavoratori del comparto (esclusi i Dirigenti), in forza al 31.12.2023, secondo le disposizioni comuni individuate di seguito e con le modalità sotto specificate:

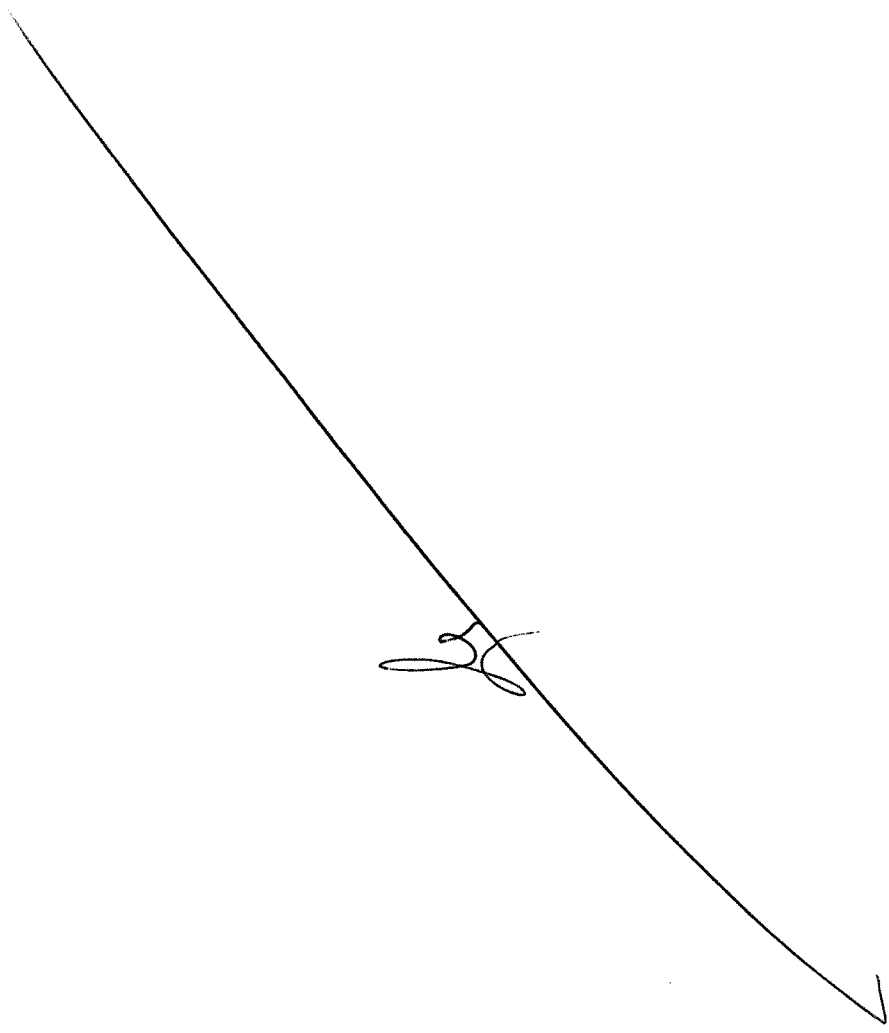
- a. Per un importo pari a € 250,00~~≠~~ nella misura massima spettante a titolo Welfare che verrà destinato ad iniziative di welfare aziendale e che potrà essere gestito dal singolo dipendente tramite apposita piattaforma software riferito ad una delle modalità di cui al piano flexible benefit, secondo i termini e le modalità previste dalla normativa di riferimento. Tale quota sarà accreditata sulla piattaforma welfare entro il 07 aprile 2024.
- b. Il rimanente sino a concorrenza del risultato conseguito sarà riconosciuto unitamente alla retribuzione del mese di aprile 2024.

6. Erogazione del Premio 2023

6.1 Il premio, per il corrente anno, verrà determinato ed erogato nei confronti del personale dipendente da MultiMedica, in forza presso tutti i Presidi, con contratto a tempo indeterminato e determinato, che risultino in forza alla data del 31 dicembre 2023, nella misura spettante secondo le modalità di calcolo di cui al presente Accordo. Si conviene che, al lavoratore che risolverà consensualmente il rapporto di lavoro per sopraggiunti requisiti pensionistici sarà riconosciuta la quota di P.D.R. spettante, proporzionalmente al servizio prestato nell'anno di riferimento, con applicazione dei criteri indicati al punto 6.2 lett.c).

6.2 La corresponsione dell'importo del premio spettante a livello individuale avverrà per tutti i lavoratori (compreso personale a tempo determinato o in somministrazione) con le competenze del mese di aprile 2024 ed in coerenza con i tempi di verifica contabile delle quote spettanti e riproporzionato pro-quota con le modalità indicate ai successivi punti a) e b):

a) Il premio sarà erogato nei confronti del personale a tempo indeterminato, determinato o in somministrazione che, in forza alla data del 31.12.2023, abbia prestato almeno sei mesi - anche non continuativi - di servizio nell'anno di competenza del premio, e sarà corrisposto proporzionalmente al servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.



Nel caso di inizio del rapporto di lavoro in corso d'anno, il premio compete in presenza del requisito indicato al punto a) e proporzionalmente ricalcolato in base ai giorni di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno di riferimento con applicazione dei criteri esposti al punto c).

b) Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, per la determinazione dell'erogazione effettiva, il valore dell'importo del premio sarà commisurato alla prestazione lavorativa ridotta.

c) Per quanto concerne i criteri di attribuzione individuale del premio al personale, di seguito specificati, si conviene che questi troveranno applicazione per la sola quota di P.D.R. eccedente la somma attribuita a titolo di welfare - art. 5.2 lettera a) del presente accordo:

- fatta eccezione per le assenze imputate a titolo di ferie, congedo matrimoniale, permessi ex festività sopresse, permessi retribuiti ex art. 34 del vigente CCNL, lett. da a) a g), permessi L. 104/92, permessi sindacali, infortuni sul lavoro riconosciuti dall'Inail, ricoveri ospedalieri o in regime di day hospital, assenze per malattia che non determinano la maturazione del periodo di comporto (terapie salvavita, come disciplinate dall'art. 43 del CCNL applicato), nonché congedo di maternità obbligatoria ed eventuali periodi di interdizione anticipata, giorni di paternità, da considerarsi neutre ai fine della valorizzazione del premio da riconoscere, per le ulteriori assenze il P.D.R. sarà decurtato in percentuale come segue:
 - ❖ da n. 1 a n. 15 giornate di assenza dal servizio nessuna decurtazione (c.d. franchigia fino al quindicesimo giorno di assenza, non ci saranno riduzioni % del premio.)
 - ❖ da n. 16 a n. 40 giornate di assenza dal servizio decurtato in misura pari al 25%
 - ❖ da n. 41 a n. 65 giornate di assenza dal servizio decurtato in misura pari al 50%
 - ❖ da n. 66 a n. 90 giornate di assenza dal servizio decurtato in misura pari al 75%
 - ❖ da n. 91 giornate di assenza dal servizio il P.D.R. non spetta.

d) Con specifico riferimento alla quota di premio legato all'obiettivo individuato nell'ambito della formazione obbligatoria, si conviene che al raggiungimento collettivo del risultato di performance individuato, non sarà comunque corrisposta la quota di competenza ai soggetti che, direttamente interessati dalla formazione, non abbiamo concluso, per cause non imputabili all'azienda, i percorsi di formazione loro indirizzati, fatto salvo situazioni debitamente motivate e nello specifico determinate da causa malattia/infortunio/maternità. Le quote residue saranno quindi ridistribuite a tutti gli altri lavoratori nel rispetto dei criteri individuati.

7. Welfare Aziendale:

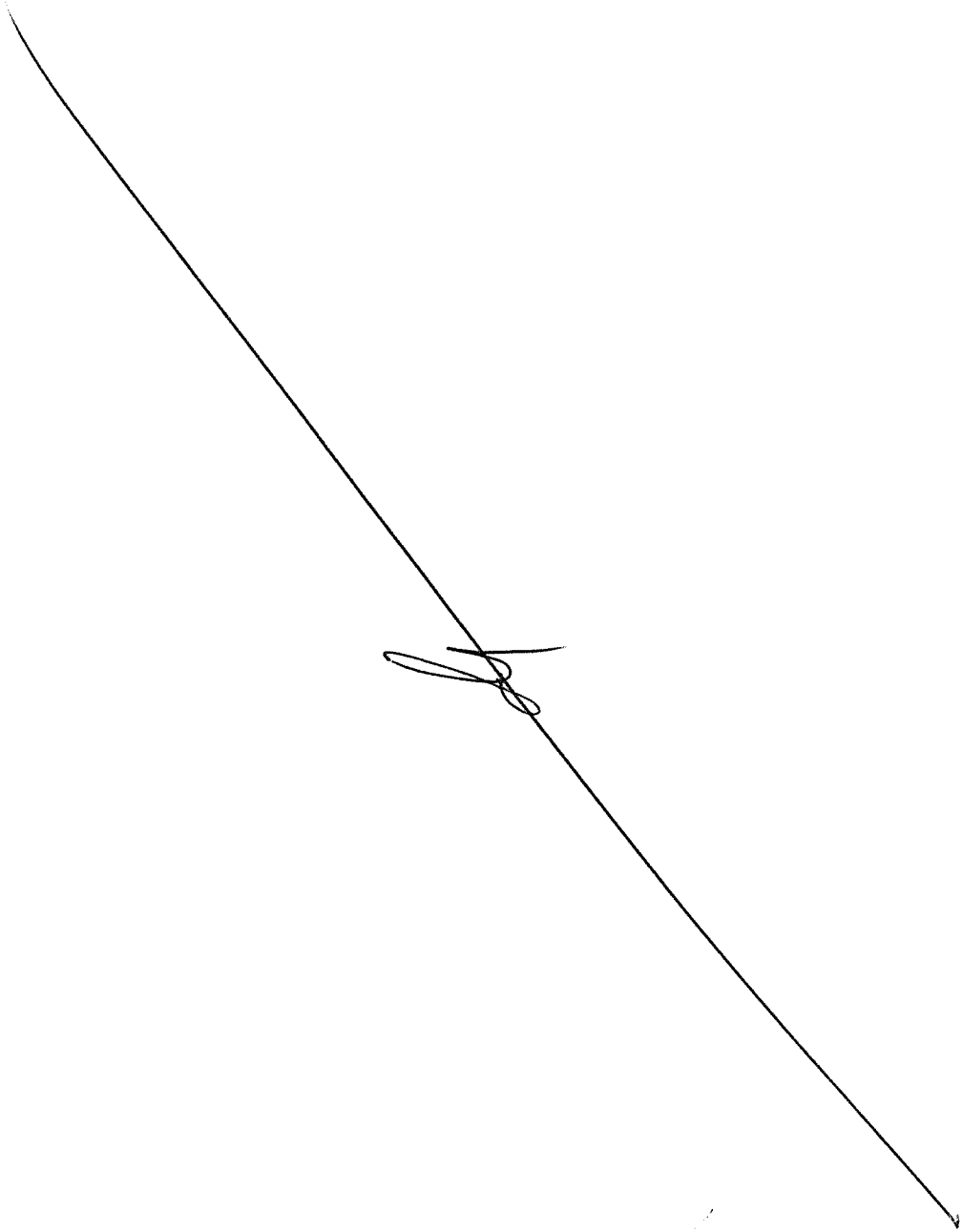
In base a quanto previsto dalla legge n° 208 del 28/12/2015 e successive modifiche ed integrazioni, il lavoratore potrà scegliere di convertire l'importo del premio di risultato individuale in misura pari al 100% spettante di cui al punto 5.2 b) in prestazioni, opere e servizi con finalità di rilevanza sociale, corrisposti sotto forma di rimborso spese o mediante contributi aggiuntivi alla previdenza complementare e/o al Fondo di assistenza sanitaria integrativa per il tramite della piattaforma welfare aziendale già in uso.

7.1. Le quote di Welfare verranno messe a disposizione sul conto welfare individuale a partire dal mese di aprile 2024. Qualora alla data del 31.03.2025 dovessero residuare sul conto welfare quote di beni o servizi eventualmente non fruite dal dipendente, le stesse quote non daranno diritto ad alcuna liquidazione monetaria.

7.2 Diversamente le quote residue di P.D.R. eventualmente convertite in Welfare e non utilizzate saranno monetizzate al lavoratore con l'applicazione dell'imposta sostitutiva entro il primo trimestre successivo alla scadenza sopra individuata del 31.03.2025.

7.3. Al riguardo, il dipendente potrà convertire - tramite l'apposito modulo da consegnare all'ufficio delle risorse umane entro e non oltre 30.09.2023 e nel rispetto del relativo regolamento sul Welfare la sua quota P.D.R. 2023. Tale scelta una volta effettuata entro la scadenza predetta è irrevocabile. La quota di P.D.R. convertita in welfare non concorrerà alla formazione del reddito e sarà pertanto esclusa dall'imposizione fiscale e contributiva, salvo quanto indicato al punto 7.2 che precede in materia di restituzione quote non utilizzate.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



7.4. In caso di conversione del P.D.R. in Welfare, l'Azienda riconoscerà in aggiunta ai lavoratori un credito welfare del 15% calcolato sulla quota di P.D.R. spettante (punto 5.2 lett.b).

8. Durata e verifica

Il presente accordo disciplina il P.D.R. esercizio 2023, con validità esclusivamente per l'anno corrente. Le Parti si incontreranno entro il mese di settembre o comunque su richiesta delle stesse, per verificare l'andamento di performance per l'anno 2023 e degli indicatori cui è correlato il PdR.

9. Clausola di salvaguardia

Le Parti si danno atto che, nell'anno di vigenza del presente accordo, a fronte di eventi imprevedibili ed eccezionali, con effetti sugli obiettivi d'anzì definiti, le Parti si incontreranno per effettuare le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute sulla gestione del P.D.R.

10. Fondo di redistribuzione

La quota di P.D.R. 2023 eventualmente non distribuita confluirà in un Fondo di redistribuzione da ripartirsi in pari quota tra tutti i lavoratori che non hanno registrato più di 15 giorni di assenza nell'anno di riferimento (come da criteri indicati al punto 6.2 lett. c). La quota così calcolata non potrà comunque superare il 100% del premio individuale spettante.

Ai sensi dell'art. 5, DM del 25/03/2016, si dichiara che le previsioni del presente accordo sono conformi ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art. 1, commi 182-189, Legge n. 208/2015, e così come modificato dall'art. 1, commi 160-162, Legge n. 232/2016, dall'art. 55 Decreto Legge n. 50/2017, convertito con modificazioni dalla Legge n. 96/2017 e dall'art. 1, commi 28 e 161, Legge n. 205/2017.

Letto, confermato e sottoscritto.

Milano, 31/05/2023

La Società

[Handwritten signatures of the company representatives]

Le Rappresentanze Sindacali

[Handwritten signatures of various unions: CGIL, CGIA, Cisl, Uil, etc.]

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]

