



Capitale sociale: € 2.192.076,00 i.v.  
Sede legale: Viale C. CATTANEO n. 45 – 20081 ABBIATEGRASSO (MI)  
Tel.: (02) 94.01.86.1 Fax: (02) 94.96.55.98  
Telegramma: A.M.A.G.A. Abbiategrasso  
C/C Postale: N° 14591200  
Iscritta al Registro Imprese di Milano: N° 11487760156  
R.E.A.: N° 1510253  
Codice Fiscale: 11487760156 Partita I.V.A.: N° 11487760156

## **ACCORDO AZIENDALE**

### **“Premio di risultato Triennio 2020-2022”**

Addì **30** del mese di **novembre** dell'anno **2020**  
presso la sede di AMAGA S.p.A.

tra

#### **AMAGA S.p.A.,**

rappresentata dal dott. Elio Carini (Direttore Generale) e dal Sig.ra Romina Riboni (Vice Direttore Generale)

e, in nome e per conto delle maestranze cui si applica il **CCNL per i “Dipendenti di Aziende Farmaceutiche Speciali”**,

#### **le R.S.U. aziendali**

nella persona della Sign.ra Laura Arioli.

### **PREMESSA**

Allo scopo di migliorare il servizio e la competitività dell'Azienda, anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene prevista una contrattazione aziendale, che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di aumento di economicità dei servizi prestati, denominata “Premio di risultato” (il Premio).

Il rafforzamento della contrattazione di secondo livello viene riconosciuto dalle Parti come obiettivo da perseguire per attuare un modello di relazioni contraddistinto da crescente incisività nello stabilire la correlazione fra elementi salariali e prestazioni competitive del sistema aziendale.

Il presente accordo produrrà i propri effetti per i risultati raggiunti dal 01/01 al 31/12 degli anni 2020, 2021 e 2022.

Ciò premesso, sulla base della struttura del premio già definita, le Parti

#### **RICHIAMANO E CONVENGONO** quanto segue:

Definizione di:

1. Personale destinatario del Premio;
2. Struttura del Premio: economicità, componenti e indici;
3. Meccanismi operativi applicabili per le diverse componenti del Premio;
4. Criteri di erogazione del Premio;
5. Detassazione del Premio;
6. Erogazione del Premio;
7. Altre misure di Welfare Aziendale.

#### **1. Personale destinatario**



Capitale sociale: € 2.192.076,00 i.v.  
 Sede legale: Viale C. CATTANEO n. 45 – 20081 ABBIATEGRASSO (MI)  
 Tel.: (02) 94.01.86.1 Fax: (02) 94.96.55.98  
 Telegramma: A.M.A.G.A. Abbiategrasso  
 C/C Postale: N° 14591200  
 Iscritta al Registro Imprese di Milano: N° 11487760156  
 R.E.A.: N° 1510253  
 Codice Fiscale: 11487760156 Partita I.V.A.: N° 11487760156

Le Parti si danno atto che sarà destinatario del Premio tutto il personale al quale si applica il CCNL per i “Dipendenti di Aziende Farmaceutiche Speciali”.

## 2. Struttura

Il valore del Premio per l’anno 2020 è fissato al valore massimo a fronte del raggiungimento degli obiettivi in € 1.300 lorde.

Per l’esercizio 2022, qualora nei due esercizi precedenti fossero stati raggiunti ogni anno sei (6) obiettivi su sei (6), tale Premio sarà aumentato di Euro 100,00 pro capite, distribuiti in parti uguali sull’importo di cui al successivo punto 3 (Meccanismi operativi).

### Economicità e componenti

Il Premio, per sua natura variabile nell’ammontare, è funzione dell’andamento delle seguenti componenti rappresentative, considerate unitariamente, dell’economicità aziendale: redditività, efficienza, efficacia, qualità dei servizi affidati, soddisfazione degli utenti, sostenibilità strutturale.

### Indici: individuazione e caratteristiche

Ogni componente dell’economicità è misurata annualmente attraverso uno specifico indice.

COMPONENTE ECONOMICITA'	INDICE DI PERFORMANCE	% PREMIO
<b>Redditività</b>	EBITDA	<b>25%</b>
<b>Efficienza</b>	EBITDA MARGIN	<b>30%</b>
<b>Efficacia e Qualità</b>	Obiettivi DUP raggiunti/Obiettivi DUP ricevuti	<b>25%</b>
<b>Soddisfazione degli utenti</b>	Da definire in sede di Bilancio di Sostenibilità, di concerto con gli Uffici competenti di ciascun Azionista, anche attraverso l'introduzione di sistemi di misurazione della "Customer Satisfaction".	<b>20%</b>

Gli indici, individuati dall’OCAC (Organo di Controllo Analogico Congiunto) su proposta del Consiglio d’Amministrazione, presentano caratteristiche di semplicità, comprensività e verificabilità.

## 3. Meccanismi operativi

Si illustrano i meccanismi operativi applicabili per la determinazione dei punteggi delle diverse componenti del Premio e per l’individuazione degli importi economici conseguenti.

### A) Redditività (25% Premio complessivo)

L’obiettivo “Redditività” condiziona l’erogazione del Premio, non essendo previste erogazioni del Premio qualora l’indice di riferimento risulti inferiore a 0,00.



Capitale sociale: € 2.192.076,00 i.v.  
Sede legale: Viale C. CATTANEO n. 45 – 20081 ABBIATEGRASSO (MI)  
Tel.: (02) 94.01.86.1 Fax: (02) 94.96.55.98  
Telegramma: A.M.A.G.A. Abbiategrasso  
C/C Postale: N° 14591200  
Iscritta al Registro Imprese di Milano: N° 11487760156  
R.E.A.: N° 1510253  
Codice Fiscale: 11487760156 Partita I.V.A.: N° 11487760156

Se raggiunto invece, l'obiettivo permetterà di raggiungere il 25% del Premio complessivo individuale massimo di cui al precedente punto 2).

Le parti individuano come valore di riferimento per la valutazione della redditività della Società il valore dell'EBITDA al 31 dicembre del Servizio, così come approvato dall'Assemblea degli Azionisti in sede di approvazione del Bilancio d'Esercizio.

<b>RANGE REDDITIVITA'</b>	<b>25% PREMIO</b>
EBITDA Anno X $\geq$ 0,00	<b>100%</b>

B) Efficienza, Efficacia, Qualità, Customer Satisfaction (75% Premio complessivo)

Gli obiettivi aziendali di seguito riportati permetteranno di raggiungere ciascuno 75% del Premio complessivo individuale massimo di cui al precedente punto 2).

- i. L'indice di "Efficienza" è ricondotto a specifici driver di costo.  
Il relativo riconoscimento del 30% del Premio complessivo maturerà infatti al raggiungimento di un EBITDA MARGIN maggiore o uguale all'EBITDA MARGIN medio del triennio precedente rispetto all'anno considerato.
- ii. L'indice di "Efficacia" e di "Qualità" è da ricondurre al raggiungimento degli obiettivi "DUP" fissati dai Comuni Azionisti ad AMAGA S.p.A. ed assegnati dal Direttore Generale ai Servizi ai quali si applica il CCNL per i "Dipendenti di Aziende Farmaceutiche Speciali".  
Il relativo riconoscimento del 25% del Premio complessivo maturerà al raggiungimento di una percentuale di raggiungimento degli obiettivi DUP nell'anno maggiore di quella raggiunta l'anno precedente;
- iii. L'indice di "Customer Satisfaction" sarà da individuare sulla base dei dati che verranno selezionati dal primo Bilancio Sociale redatto (2020) e da prime rilevazioni di "Customer Satisfaction".  
Il relativo riconoscimento del 20% del Premio complessivo maturerà al raggiungimento di una percentuale di raggiungimento degli obiettivi nell'anno maggiore di quella raggiunta l'anno precedente;

Il Premio maturato sulla base dei criteri sopra esposti sarà distribuito al singolo lavoratore sulla base della tabella di seguito riportata:

<b>RANGE GIORNI DI ASSENZA</b>	<b>% PREMIO MATURATO</b>
<b>0 <math>\geq</math> n°giorni assenza <math>\leq</math> 12</b>	100%
<b>13 <math>\geq</math> n°giorni assenza <math>\leq</math> 18</b>	75%
<b>19 <math>\geq</math> n°giorni assenza <math>\leq</math> 30</b>	50%
<b>n°giorni assenza &gt; 30</b>	25%



Capitale sociale: € 2.192.076,00 i.v.  
Sede legale: Viale C. CATTANEO n. 45 – 20081 ABBIATEGRASSO (MI)  
Tel.: (02) 94.01.86.1 Fax: (02) 94.96.55.98  
Telegramma: A.M.A.G.A. Abbiategrasso  
C/C Postale: N° 14591200  
Iscritta al Registro Imprese di Milano: N° 11487760156  
R.E.A.: N° 1510253  
Codice Fiscale: 11487760156 Partita I.V.A.: N° 11487760156

La quota minima del 25% pro capite deve essere intesa al netto di eventuali incidenze contrattuali, quali ad esempio le trattenute per malattie brevi di cui al successivo capoverso.

Le parti convengono di applicare il CCNL relativamente alla disciplina delle penalizzazioni delle assenze brevi, pari o inferiori a 5 giorni di assenza, ex art 42 lettera g), trattenendo gli importi in una soluzione a tantum dal premio di produttività come complessivamente maturato in fase di applicazione della tabella di distribuzione individuale.

Il 30% del Premio non distribuibile in applicazione della tabella sopra riportata sarà ridistribuito ai lavoratori che abbiano goduto sino ad un massimo di 5 giorni di assenza per malattia fino a concorrenza di un importo massimo pari ad una maggiorazione del 25% del Premio.

Le Parti stabiliscono altresì di incontrarsi entro il 15 agosto di ciascun anno, al fine di monitorare su base semestrale i sopra citati indicatori e di esporre in bacheca l'andamento degli stessi.

#### **4. Criteri di erogazione**

##### Personale di servizio

Il Premio viene erogato al personale di servizio, in proporzione al numero dei mesi di presenza effettiva maturati nell'anno di competenza (che in ogni caso non potrà essere inferiore a 6 mesi ai fini dell'erogazione del premio): in particolare, l'importo da erogare è calcolato in dodicesimi, sulla base dei mesi di effettiva prestazione lavorativa nel corso dell'anno di competenza, computandosi come mesi interi le frazioni di mese superiori a 15 (quindici) giorni.

Sono equiparate all'effettiva presenza lavorativa tutte quelle assenze per le quali la legge o la contrattazione collettiva prevedano il diritto alla conservazione dell'intera retribuzione.

##### Personale neo assunto e personale in risoluzione rapporto di lavoro

Al personale neo assunto e per coloro che, a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, risolvono il rapporto di lavoro, il Premio verrà erogato in proporzione agli effettivi mesi lavorati (che comunque non potranno essere inferiori a 6 mesi ai fini dell'erogazione del premio).

##### Lavoratori in rapporto di somministrazione

I lavoratori utilizzati per almeno 6 (sei) mesi nel corso dell'anno di riferimento con lo strumento della somministrazione di lavoro hanno diritto alla corresponsione del Premio secondo le modalità proporzionali adottate per i lavoratori dipendenti.

##### Lavoratori a tempo determinato

I lavoratori assunti a tempo determinato per almeno 6 (sei) mesi nel corso dell'anno di riferimento hanno diritto alla corresponsione del Premio secondo le modalità proporzionali adottate per i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato.

##### Lavoratori part-time

La misura del Premio per i dipendenti operanti con contratto di lavoro part-time viene determinata in base ai criteri di proporzionalità (proporzionamento) in rapporto alla percentuale lavorata.

##### Passaggi di categoria e inquadramento

L'erogazione del Premio di risultato deve essere riferita alla categoria di inquadramento al 1° gennaio dell'anno di erogazione.

Si precisa che i parametri di presenza saranno corrisposti in termini proporzionali alla effettiva presenza in servizio così come indicato dal CCNL di riferimento.



Capitale sociale: € 2.192.076,00 i.v.  
Sede legale: Viale C. CATTANEO n. 45 – 20081 ABBIATEGRASSO (MI)  
Tel.: (02) 94.01.86.1 Fax: (02) 94.96.55.98  
Telegramma: A.M.A.G.A. Abbiategrasso  
C/C Postale: N° 14591200  
Iscritta al Registro Imprese di Milano: N° 11487760156  
R.E.A.: N° 1510253  
Codice Fiscale: 11487760156 Partita I.V.A.: N° 11487760156

Le parti stabiliscono inoltre che gli importi erogati a titolo di Premio, per loro natura, non rientrano nella retribuzione globale ai sensi delle disposizioni contrattuali.

## **5. Detassazione**

L'accesso alla detassazione del Premio è subordinato al raggiungimento dei diversi obiettivi, tra loro alternativi, di produttività. Pertanto, al raggiungimento incrementale di uno di questi, si applicherà la detassazione su tutto il premio (Circolare Agenzia delle entrate n. 5/E del 29/03/2018).

Sempre ai fini della detassazione si precisa che tutte le medie prese come riferimento sono intese come medie mobili, pertanto le stesse verranno aggiornate annualmente con l'inserimento dei dati relativi all'ultimo anno di misurazione.

## **6. Erogazione**

Il premio come risultante dall'applicazione del presente accordo verrà erogato successivamente all'approvazione del Bilancio d'Esercizio e sotto forma di una tantum contestualmente competenze del mese di novembre dell'anno successivo a quello di riferimento.

Le Parti dichiarano che il presente Accordo è conforme della L. n. 208/2015 nonché alla Circolare Agenzia delle entrate n. 5/E del 29/03/2018 (Premi di risultato e welfare aziendale).

## **7. Welfare Aziendale**

AMAGA S.p.A. si dichiara inoltre disponibile a:

- a) premiare ogni anno il primo dipendente che trasmetterà la manifestazione d'interesse a partecipare ad un corso di formazione professionale, erogando Euro 500 a fondo perduto entro 90 giorni dall'accoglimento della richiesta ed Euro 1.000 subordinatamente al conseguimento dell'attestato di fine corso dell'attestato di fine corso (o dell'eventuale abilitazione prevista).