

## IPOTESI D'ACCORDO

Oggi, \_\_\_\_\_ presso Astem viale Dante 2 Lodi si sono incontrati

- per la soc.AFC s.r.l. rappresentata dal Dott. Vincenzo Vaccari, Amministratore Unico, assistito dall'Ing. Daniela Quaini, direttore generale.
  
- per le OO.SS. territoriali di Lodi i Sigg.
  - Sig. Scala della CisaI
  - Sig. Frau della UILTUCS
  
- per le R.S.U. aziendali i Sigg.
  - Sig. Raimondi
  - Dott.ssa Ferri

### PREMESSA

- ✓ gli artt. 51 e 56 del CCNL imprese gestite e partecipate dagli enti locali esercenti farmacie prevede che, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, sia prevista una contrattazione triennale a contenuto economico, che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità, denominata "premio di risultato";
- ✓ le OO.SS. regionali e territoriali firmatarie del CCNL hanno condiviso di individuare nello schema concordato di cui al presente documento uno strumento idoneo ad assolvere ai suddetti scopi e funzioni;
- ✓ la realizzazione dei suddetti obiettivi determinerà, a consuntivo, l'entità di erogazione del "premio di risultato";

tale premio ha le finalità di:

1. coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi omogenei di lavoratori;
2. far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi.

L'accordo qui stipulato e le relative erogazioni hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalle disposizioni vigenti in particolare con riferimento al regime di detassazione di cui alla Legge 208/2015;  
tenuto conto di questo scenario Le Parti concordano quanto segue :

### Ambito di applicazione

Il presente accordo sul premio di risultato si applica ai dipendenti della società AFC delle diverse sedi dove essa è operante; l'accordo si applica al personale assunto sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, sia nella tipologia full-time che part-time, in proporzione all'orario di lavoro svolto.

## Durata

Il presente accordo avrà validità annuale.

## Tipologia Obiettivi e Modalità di calcolo del Premio

### 1) VALORE CENTRALE

Il valore centrale è quello utile per il calcolo del premio spettante, fissato in relazione al livello centrale 1 (quello dei farmacisti collaboratori); il relativo calcolo emerge dai risultati delle seguenti aree:

A) Area obiettivo di redditività di base AFC: al conseguimento di un risultato di bilancio di EBITDA  $\geq$  95% del valore di EBITDA indicato nel Budget riferito al bilancio dell'intera Azienda, (eventualmente revisionato in corso d'anno dalla società), verrà erogato il seguente valore LORDO massimo concordato:

Anno 2022 = € 300

Per percentuali comprese fra il 95% e l'80% del rapporto, il valore verrà calcolato come interpolazione lineare, al di sotto di tale risultato limite minimo dell'80% di EBITDA AFC vs EBITDA indicato nel Budget non verrà erogata alcuna somma

B) Area obiettivi fatturato

al conseguimento di un risultato di bilancio di FATTURATO  $\geq$  95% del valore di FATTURATO indicato nel Budget riferito al bilancio dell'intera Azienda, , verrà erogato il seguente valore LORDO massimo concordato:

Anno 2022 = € 300

Per percentuali comprese fra il 95% e l'80% del rapporto, il valore verrà calcolato come interpolazione lineare, al di sotto di tale risultato limite minimo dell'80% di FATTURATO AFC vs FATTURATO indicato nel Budget non verrà erogata alcuna somma

C) Area obiettivi di qualità, produttività, competitività, efficacia ed efficienza (allegato 1).

Al conseguimento dei risultati previsti, sarà erogato il seguente importo massimo LORDO concordato:

Anno 2022 = € 650

D) Area dell'obiettivo di performance di extra redditività per punto vendita.

Al conseguimento di un risultato di bilancio di AFC (EBITDA)  $>$ 95% vs lo stesso indicatore inserito nel Budget eventualmente revisionato in corso d'anno dalla società e comunque entro un massimo di +15%, verrà erogato un premio ulteriore massimo relativo al livello centrale pari a

Anno 2022 = € 300

Per i risultati intermedi, compresi fra 95% e 110%, il premio ulteriore sarà calcolato con crescita lineare da 50€ (per EBITDA pari al 95%) fino al massimo indicato.

Per risultati al di sotto del 95% non verrà erogata alcuna somma ulteriore.

Il premio massimo del Valore Centrale sarà quindi pari a :

Anno 2022 = € 1300

## 2) VALORE INDIVIDUALE - PRODUTTIVITA'

Le parti concordano di individuare una formula premiale aggiuntiva a carattere individuale, allo scopo di premiare i soggetti che, a consuntivo, avranno contribuito maggiormente al conseguimento degli obiettivi sopra enunciati, attraverso una minore incidenza delle assenze dal lavoro.

Gli importi complessivi del Valore Centrale vengono pertanto individuati nei seguenti valori complessivi annui :

Anno 2022 = € 2100

Per l'anno di vigenza del presente accordo, viene prevista una decurtazione dei valori sopra indicati, in funzione delle assenze rilevate, come rappresentato nella tabella che segue, sempre riferita al livello centrale :

N°giorni di assenza	Riduzione P.P.O. €
	2022
<5	ZERO
da 5 a 12	300,00
Da 12 a 30	550,00
>30	700,00

Ai fini del computo dei giorni di assenza, saranno considerati i seguenti eventi :

- ✓ malattia (esclusi i periodi di ricovero e terapie salvavita)
- ✓ maternità facoltativa
- ✓ permessi non retribuiti
- ✓ assenze giustificate e/o ingiustificate
- ✓ aspettativa non retribuita
- ✓ servizio militare e/o richiamo militare

## 3) MODALITA' DI CALCOLO DEL P.P.O.

Il valore centrale del P.P.O. spettante, come sopra determinato, sarà riparametrato secondo la scala parametrica allegata (allegato 2) in base al livello contrattuale di inquadramento del dipendente nell'anno di riferimento. In caso di passaggio di livello, il premio sarà commisurato al livello di provenienza per i mesi trascorsi in tale inquadramento ed al nuovo livello per i mesi trascorsi dalla data del passaggio fino al 31 dicembre del medesimo anno.

Il Premio Per Obiettivi sarà erogato in proporzione all'orario effettivamente svolto dai lavoratori assunti a Tempo Parziale, rispetto all'orario contrattuale.

Ai lavoratori con contratto a tempo determinato, il P.P.O. sarà corrisposto in dodicesimi, in base alla durata annuale (gennaio-dicembre) del rapporto di lavoro, purchè il lavoratore abbia prestato

servizio per un minimo di 6 (sei) mesi - anche non continuativi - nel corso dell'anno precedente l'erogazione del P.P.O.

Ai dipendenti dimissionari il P.P.O. sarà corrisposto, in base alla durata annuale (gennaio-dicembre) del rapporto di lavoro in relazione alle seguenti casistiche:

- In caso di lavoratori dimissionari per pensionamento il premio sarà corrisposto riproporzionato in dodicesimi senza limite minimo di mesi lavorati
- In caso di lavoratori dimissionari con anzianità superiore ai 15 anni sarà corrisposto in dodicesimi purchè il lavoratore abbia prestato servizio per un minimo di 4 (quattro) mesi - anche non continuativi - nel corso dell'anno precedente l'erogazione del P.P.O.
- In caso di lavoratori dimissionari con anzianità inferiore ai 15 anni sarà corrisposto in dodicesimi purchè il lavoratore abbia prestato servizio per un minimo di 6 (sei) mesi - anche non continuativi - nel corso dell'anno precedente l'erogazione del P.P.O.

I periodi mensili di durata superiore a 15 giorni saranno considerati mese intero.

#### 4) TERMINI E MODALITA' DI EROGAZIONE DEL P.P.O.

Il premio verrà erogato in un'unica soluzione con la definizione di P.P.O. - Premio Per Obiettivi unitamente alle competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio da parte degli organi aziendali.

Come previsto dal CCNL vigente applicato Le Parti si danno atto che il premio di risultato non è attualmente previsto nelle voci di retribuzione annua da prendere a base per la determinazione del TFR, ed è da intendersi onnicomprensivo di qualunque istituto contrattuale diretto ed indiretto.

Le parti si danno che il P.P.O. come sopra strutturato, presenta i requisiti di conformità per beneficiare del particolare regime di tassazione agevolata di cui all'art. 1, commi 182-189 della Legge 208/2015 e dalle disposizioni del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016.

---

*Federico Giuseppe* CISAL PAVIA-LODI  
*Tommaso*  
*Guido*



All.2

Livello	retribuzione base annua tantum 2013	scala parametrica	
1Q	2200,33	1048	116
1S	2125,4	1012	112
1C	2030	967	107
1	1889,97	900	100
2	1676,9	799	89
3	1592,11	758	84
4	1480,1	705	78
5	1363,65	649	72
6	1273,35	606	67

Scritto  
Pio: v. b. d. w. z  
A