

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

31 MAGGIO 2021

PREMIO DI RISULTATO ANNO 2021

Le parti concordano sull'allegata modalità di calcolo del premio di produttività aziendale ai sensi dell'art. 56 del vigente C.C.N.L.

La liquidazione dello stesso, se ed in quanto dovuta, avverrà con gli stipendi del mese di luglio dell'anno successivo, previa comunicazione alle Organizzazioni Sindacali e R.S.U. firmatarie del presente accordo sull'andamento del premio.

FORLIFARMA S.p.A. - dr. Mario Patanè - Amministratore Unico


FORLIFARMA S.p.A. - rag. Davide Cangini - Direttore Amministrativo


R.S.U. Aziendale - dr.ssa Elena Baldassari

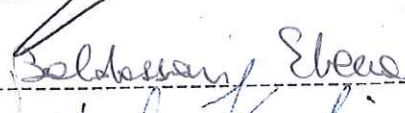
C.G.I.L./F.I.L.C.A.M.S. - Sig. Mirela Korovesi

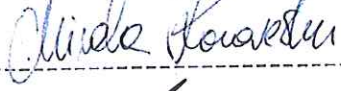
C.I.S.L./F.I.S.A.S.C.A.T. - Sig. Matteo Fabbri


U.I.L./U.I.L.Tu.C.S. - Sig.ra Anna Lisa Pantera

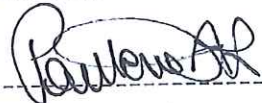


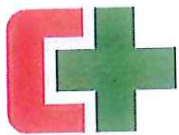












I POTESI DI PREMIO DI PRODUTTIVITA' ANNO 2021

Versione 1

Al fine di realizzare le finalità sopraesposte ed allo scopo di migliorare la produttività aziendale, l'efficienza, il servizio all'utenza e per avere maggiori vantaggi economici e di immagine si stabilisce di mettere a disposizione dei dipendenti sotto forma d'incentivo per la maggiore produttività" le risorse economiche di seguito elencate.

A. PREMIO GENERALE

Si mette a disposizione una somma pari ad una percentuale dello 0,45% del M.O.L. se questi è superiore in termini assoluti a quello dell'anno precedente. Questo premio verrà ripartito fra tutto il personale in base alla presenza, al livello, full-time o part-time.

Clausola di salvaguardia: qualora il M.O.L. 2021 sia inferiore o uguale a quello del 2020 la somma messa a disposizione sarà pari allo 0,40% del M.O.L.. modalità di ripartizione identica.

B. PREMIO PER OBIETTIVI

Ogni anno verranno individuati dalla Società obiettivi nell'ambito di progetti di miglioramento annuali, del piano programma triennale e della relazione revisionale sugli indirizzi strategici ed obiettivi operativi.

La misurazione del miglioramento delle performance avverrà rapportando i dati del consuntivo 2021 con quelli del bilancio 2020.

A tale scopo si mette a disposizione un "premio annuo base lordo" pari al 100% per il 1° livello e da proporzionare per gli altri livelli secondo i parametri del CCNL.

Il "premio annuo base lordo" sarà per il 1° livello il seguente:

Anno 2021	1.650,00 euro
-----------	---------------

Tale premio per obiettivi verrà calcolato tenendo conto dei seguenti indici:

1. INDICE DI REDDITIVITA' AZIENDALE
2. INDICE DI REDDITIVITA' PER FARMACIA
3. INDICATORI DI RISULTATO PER AREE DI ATTIVITA'

1. INDICE DI REDDITIVITA' AZIENDALE (Peso 25)

Si misura col rapporto fra primo margine Aziendale e il costo del personale Aziendale.

In caso sia migliorativo od uguale all'anno precedente peso 25

MK *F.* *FR* *MP* *1* *928*

Per quanto riguarda il costo del personale non verranno considerati i costi per contributi obbligatori in quanto sia l'aumento che la diminuzione sono indipendenti dalla volontà delle parti.

2. INDICE DI REDDITIVITA' PER FARMACIA (Peso 30)

Si misura col rapporto fra il primo margine assoluto per ogni farmacia e le presenze del personale in organico per farmacia (comprensivo di turnisti, jolly, sostituzioni, etc...). Per primo margine assoluto si intende la differenza fra ricavi e costo del venduto (valore degli acquisti +/- la differenza tra il valore delle rimanenze di fine anno rispetto all'inizio d'anno).

In caso sia migliorativo od uguale peso 30

La presenza di personale in farmacia viene indicata come numero ore di presenza effettiva presso l'unità.

3. INDICATORI DI RISULTATO PER AREE DI ATTIVITA' PER FARMACIA (Peso 45)

a) Indicatore 1 (peso 25)

Vendita di omeopatia, erboristeria, O.T.C., S.O.P., dietetici, igiene e bellezza, parafarmaci.

Si verificherà il totale delle vendite confrontandole con quelle dell'anno precedente (al netto da Iva).

Verrà attribuito:

- peso 25 alla prima farmacia e/o alle farmacie che incrementano oltre il 5%;
- peso 20 alla seconda farmacia e/o a quelle che incrementano fra il 3,50% e il 4,99%;
- peso 15 alla terza farmacia e/o a quelle che incrementano fra il 2% e il 3,49%;
- peso 10 alla quarta farmacia e/o a quelle che incrementano fra l'1% e l'1,99%;
- peso 5 alla quinta farmacia e/o a quelle che incrementano fra lo 0,01% e lo 0,99%;
- peso 0 a quelle con nessun incremento.

b) Indicatore 2 (peso 10)

Gestione delle scorte.

Sarà rilevato per farmacia l'indice di rotazione (IR) delle scorte confrontandolo con quello dell'anno precedente (l'indice di rotazione si intende quale rapporto fra le vendite di farmacie annue e le rimanenze definite dalla media mensile delle stesse).

Verrà attribuito:

- peso 10 alle farmacie con un incremento di IR di almeno il 5%;
- peso 5 alle farmacie con un incremento di IR di almeno il 3%;
- peso 3 alle farmacie con un incremento di IR sotto il 3% ma positivo.

c) Indicatore 3 (peso 10)

F. F. M.P. MKS

Valore medio dello scontrino

Sarà rilevato per farmacia il valore medio dello scontrino confrontandolo con quello dell'anno precedente (al netto da Iva).

Verrà attribuito:

- peso 10 alle farmacie con un incremento di almeno il 6%;
- peso 5 alle farmacie con un incremento di almeno il 3%;
- peso 3 alle farmacie con un incremento sotto il 3% ma positivo.

mp

mk

F.

FS

GB

8

SERVIZIO AMMINISTRATIVO

Per quanto riguarda il Personale Amministrativo verrà erogato il salario variabile per obiettivi legato ai precedenti punti 1) e 2) pari al premio medio risultante nelle farmacie per tali punti per un peso massimo di 55 punti.

Verrà poi riconosciuto una ulteriore indennità pari al massimo a 45 punti del premio base lordo (lettera B), qualora vengano raggiunti specifici obiettivi individuati annualmente e relativi ad una maggiore efficienza, autonomia, interscambiabilità.

In caso di non individuazione da parte della Società di tali obiettivi verrà erogato un premio pari al premio medio aziendale per tale quota.

DISTRIBUZIONE DEL PREMIO PER OBIETTIVI

Punteggio inferiore a 40	premio pari al 40% del premio base
Punteggio da 41 a 50	premio pari al 50% del premio base
Punteggio da 51 a 60	premio pari al 60% del premio base
Punteggio da 61 a 70	premio pari al 70% del premio base
Punteggio da 71 a 75	premio pari al 75% del premio base
Punteggio da 76 a 80	premio pari all'80% del premio base
Punteggio da 81 a 90	premio pari al 90% del premio base
Punteggio da 91 a 100	premio pari al 100% del premio base

Il premio verrà poi calcolato per livello e presenza (vedere precedente punto A) premio generale) e norme regolamentari.

F. *FR* *mp* *ES* *MK* *E*

C. PREMIO PER PROGETTI

Al fine di promuovere la partecipazione e l'iniziativa dei singoli e del gruppo verranno incentivati progetti che abbiamo come obiettivi il miglioramento della proposta commerciale, l'organizzazione del lavoro, la fidelizzazione della clientela, la promozione di nuove iniziative in grado di soddisfare maggiormente i bisogni degli utenti compresa la sperimentazione di forme diverse ed originali di gestione degli esercizi farmaceutici. Ogni anno si stabilirà di mettere a disposizione una percentuale del M.O.L. al fine di premiare i migliori progetti innovativi.

I progetti dovranno essere concreti, fattibili, completi di ipotesi realizzative, apportare un reale vantaggio economico/organizzativo ed essere misurabili nel raggiungimento dell'obiettivo.

Per la valutazione dei progetti ci si avvarrà dei direttori di farmacia, prevedendo una quota per la presentazione di progetti con i criteri di cui sopra ed una per il raggiungimento/avvicinamento all'obiettivo.

Per l'anno 2021 si metterà a disposizione fino ad una percentuale dello 0,2% del M.O.L. (gestione a cura Amministratore Unico/Direttore Generale).

NORME REGOLAMENTARI

L'intero premio non verrà liquidato se la differenza nel bilancio aziendale fra valore e costi di produzione sarà negativo.

Per presenza si devono anche considerare: ferie, recuperi, permessi sindacali, infortuni, permessi retribuiti, malattie fino a dieci gg./anno e maternità obbligatoria con diritto alla sola parte del premio generale.

Verrà escluso dalla erogazione il personale che resterà assente nell'anno solare per oltre quarantacinque giorni di calendario.

Il personale assunto a tempo determinato avrà diritto al premio per la sola parte generale se avrà prestato servizio nell'anno per almeno 2 (due) mesi (anche non consecutivi).

Il premio per obiettivi al personale assunto a tempo determinato verrà liquidato in rapporto al servizio svolto dal 01 gennaio 2019 e limitatamente al periodo stesso:

fino a 6 mesi.....	0%
dai 6 ai 12 mesi.....	50%
dai 12 ai 18 mesi.....	75%
dai 18 ai 24 mesi.....	100%

Il premio di produttività non verrà assoggettato al calcolo del T.F.R.

Le parti stabiliscono che i lavoratori con contratto a tempo indeterminato in servizio a luglio 2022 potranno decidere, in alternativa alla possibilità dell'erogazione integrale del premio in busta paga, di fruire dello stesso in modalità Welfare con adesione in tutto o in parte per la cifra di loro competenza alla Piattaforma Welfare Gratis. La quota decisa e destinata alla piattaforma dovrà essere utilizzata entro il 31/12/2023.

Le somme non utilizzate dopo tale data verranno liquidate in busta paga al dipendente detratta una quota del 5% salvo



diversa indicazione del dipendente.

In ordine ai dipendenti a tempo determinato destinatari del premio e quelli cessati dal servizio alla data di liquidazione del premio, potrà essere destinata solo la parte "benefit" di max 258,00 (sempre gestiti dalla Piattaforma welfare Gratis), mentre la restante parte del premio verrà liquidata in busta paga.

MK

mp

F. ES^{FA} Z