

Premio sui risultati del 2020

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 56 del CCNL, si convengono le seguenti modalità di determinazione e distribuzione del premio sui risultati per il corrente esercizio 2020:

1. Il premio di risultato viene concordato nella misura massima del 3,5% (tre virgola cinque per cento) del margine commerciale realizzato sul fatturato delle vendite di prodotti e delle prestazioni delle farmacie aziendali nell'anno di riferimento, applicato alla parte che eccede l'importo derivante dalla moltiplicazione di 130.000 Euro per il numero delle sedi gestite.
2. I parametri di riferimento per il calcolo dell'incremento della produttività e quindi del premio sono:
 - a) il numero dei clienti serviti dalle farmacie in rapporto alle ore lavorate dal personale di farmacia;
 - b) il numero delle ricette del S.S.N. e dell'assistenza integrativa dispensate nelle farmacie in rapporto alle ore lavorate dal personale in ciascuna sede;
 - c) il rapporto tra il margine commerciale ed il costo del lavoro ove:
 - i) per *margine commerciale* si intende la differenza tra i ricavi delle vendite di prodotti e delle prestazioni delle farmacie e del magazzino dell'azienda, ed il relativo costo del venduto (acquisti con variazione delle rimanenze);
 - ii) per *costo del lavoro* si intende la somma della retribuzione ordinaria, straordinaria e differita, degli oneri indiretti – previdenziali, assistenziali, TFR o degli oneri comunque dipendenti dal rapporto lavorativo - del personale aziendale a cui viene applicato il vigente CCNL. Nel costo del lavoro si sommano inoltre gli eventuali costi derivanti dai contratti di fornitura di lavoro temporaneo o occasionale.
3. La determinazione del premio erogabile, intesa come percentuale da applicare all'importo di cui al precedente punto 1, avviene sommando i valori percentuali delle sottostanti tabelle prevista per i parametri 2a e 2b e moltiplicando poi il risultato per il coefficiente determinato dal parametro 2c.

3a fasce numero medio di clienti serviti (clienti totali ⁽ⁿ¹⁾/ore lavorate * 7,5 ore)

da	a	%
0	50	0
51	55	15
56	60	25
61	65	45
66	70	55
71	75	62
76	80	67
81	999	70

(n1) Qualora nell'anno di calcolo del premio tale valore dovesse risultare inferiore a € 21,0 il numero dei clienti totali verrà calcolato dividendo il fatturato delle farmacie per tale valore limite.

3b fasce numero medio di ricette dispensate (ricette totali ⁽ⁿ²⁾/ore lavorate * 7,5)

da	a	%
0	25,9	0
26,0	27,5	5
27,6	30,0	8
30,1	32,5	15
32,6	35,0	20
35,1	37,5	25
37,6	40,0	28
40,1	999,0	30

(n2) Qualora nell'anno di calcolo del premio tale valore dovesse risultare inferiore a € 16,0, il numero delle ricette verrà calcolato dividendo il fatturato SSN+APSS per tale valore limite.

3c fasce rapporto MCL/Costo lavoro

da	a	coef.
0	1,8	0,85
1,81	1,9	1,00
1,91	2	1,15
2,01	999	1,30

Il premio erogabile si intende al netto di tutti gli oneri riflessi a carico dell'azienda e verrà ripartito tra i soli dipendenti assunti a tempo indeterminato; al riguardo si concorda e si precisa che il diritto al premio sarà maturato solo dai dipendenti che risultano in forza, con contratto a tempo indeterminato, il 1 maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Ai dipendenti che cesseranno il rapporto lavorativo per pensionamento nel corso dell'anno verrà erogato nell'ultimo cedolino paga un premio che sarà calcolato applicando al premio liquidato per l'anno precedente il rapporto tra le ore di presenza lavorate nell'esercizio e le ore lavorate nell'esercizio precedente; tali importi, costituendo delle anticipazioni di premio, andranno a ridurre l'importo che sarà ripartito tra gli altri dipendenti.

Un terzo del premio verrà ripartito in proporzione ai seguenti elementi:

- a) parametro di appartenenza del lavoratore nel momento in cui matura il diritto alla ripartizione;
- b) ore di presenza effettiva nell'anno di riferimento, considerando a tale effetto le ore di assenza per infortunio, i permessi sindacali e la maternità obbligatoria. Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato nel corso dell'anno le ore di presenza comprenderanno anche quelle di eventuali periodi lavorativi svolti prima (ma sempre nell'anno di riferimento) dell'assunzione a tempo indeterminato;
- c) parametri della produttività della/e farmacia/e, calcolati in base alle tabelle 3a e 3b ma con le seguenti precisazioni necessarie per rendere omogeneo il parametro tra le varie farmacie:
 - i) clienti – dal totale si escludono i clienti serviti durante i turni di servizio e invece si aggiungono il n° dei DDT per i passaggi interni in uscita;
 - ii) ricette – dal totale si escludono tutte le ricette dispensate durante i turni di servizio ed il numero delle ricette dell'assistenza integrativa, in ragione del maggior tempo di servizio, viene moltiplicato per tre;
 - iii) ore lavorate – dal totale si escludono le ore svolte dal personale di farmacia durante i turni di servizio (turno continuato, appoggio, reperibilità)
- d) per chi non ha lavorato in farmacia (personale di sede e di magazzino) e per le ore di assenza rilevanti il parametro di produttività considerato sarà quello medio dei parametri rilevati nelle varie farmacie.

Due terzi del premio di risultato verranno ripartiti in proporzione agli elementi a) e b) sopra indicati (quindi senza tener conto del parametro di produttività della singola unità produttiva).

4. In caso di incremento del MOL (calcolato detraendo dal Totale "A" del Valore della produzione le voci di costo "B8" per il godimento di beni di terzi, "B10" ammortamenti e svalutazioni, "B12" accantonamento per rischi del bilancio aziendale) rispetto alla media del triennio precedente (2017-2018-2019) il premio liquidato sarà defiscalizzato in base alla normativa in vigore altrimenti il premio sarà liquidato assoggettandolo alle aliquote fiscali ordinarie.
5. Tutte le somme erogate a titolo di premio di risultato non producono effetto alcuno sugli altri istituti normativi e retributivi contrattuali, compreso il trattamento di fine rapporto.
6. I prospetti di calcolo del premio verranno illustrati e commentati con le rappresentanze sindacali in un apposito incontro entro la prima metà del mese di maggio successivo all'anno di riferimento. La liquidazione del premio avverrà, in carenza di osservazioni scritte entro dieci giorni dalla consegna dei prospetti di calcolo ai dipendenti ed alle R.S.A., con la busta paga del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.
7. Per quanto riguarda i parametri di riferimento e le tabelle delle fasce di cui al punto 2 e 3, su richiesta di ciascuna delle parti entro il 31 agosto di ciascun anno potranno essere segnalati ulteriori particolari e significativi eventi esterni che possano sostanzialmente incidere sul calcolo dell'indice di produttività per l'anno in corso. Sulla base di un comune accordo potranno eventualmente essere apportate modificazioni per neutralizzare, nel calcolo degli indici, tali particolari eventi.
8. Ove ricorrano i presupposti richiesti dalla Legge il dipendente potrà richiedere di fruire, in sostituzione totale o parziale del premio di risultato in denaro, di prestazioni, opere e servizi aventi finalità di rilevanza sociale da corrispondersi in natura o sotto forma di rimborso spese, facenti parte del "welfare aziendale". Le parti si incontreranno per definire tempi e modalità di attivazione e erogazione di tale facoltà.
9. **Dichiarazioni finali congiunte – dichiarazione di conformità**
Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza di cui all'art. 1, commi 182-190, della Legge 28.12.2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016), così come modificato dall'art. 1, commi 160-162, Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di bilancio 2017), dall'art. 55 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di bilancio 2018). Lo stesso potrà quindi beneficiare delle agevolazioni previste dall'art. 2 del D.L. 25 marzo 1997, n. 67, convertito con modificazioni nella Legge 23 maggio 1997, n. 135, previo deposito telematico di copia del presente accordo presso il Ministero del Lavoro da effettuarsi entro trenta giorni dalla data di stipula, unitamente alla dichiarazione di conformità.
10. Entro il 31 dicembre 2020, alla luce della discussione sul rinnovo del C.I.A., la percentuale del premio di cui al punto 1. potrà essere aumentata.
11. Il presente accordo ha valore dal 1.1.2020 al 31.12.2020 per quanto attiene il premio di produttività ma non esaurisce per il 2020 la discussione sulla parte economica del C.I.A. la cui piattaforma di rinnovo è attualmente in discussione.

Trento, 16 settembre 2020

Per l'azienda

Cristiana Sartori

Lorenzo Arnoldi

Simona Vilasi

Cristiana Sartori
Lorenzo Arnoldi
Simona Vilasi

Per la R.S.A.:

Maddalena Conforti

Laura Dallaserra

Alberto Gabrielli

Alfonso Presutto

Maria Sechi

Carla Zamorani

Maddalena Conforti
Laura Dallaserra
Alberto Gabrielli
Alfonso Presutto
Maria Sechi
Carla Zamorani

Per il Sindacato

UIL - Walter Largher

CGIL - Francesca Delai

CISL - Lamberto Avanzo

Giovanna Bonazza

Walter Largher
Francesca Delai
Lamberto Avanzo
Giovanna Bonazza

