



ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Addì 04 del mese di dicembre dell'anno 2017, alle ore 9:00,00, presso la sede legale della società "FarmaciaTerni – S.r.l." sita in Vico Politeama n. 3, Terni, si sono incontrate le delegazioni della società (di seguito indicata anche come "Azienda" o "Società") e delle Organizzazioni sindacali (di seguito indicate anche come "OO.SS."), così rappresentate:

<u>Per l'Azienda:</u>	Amministratore Unico, Dr. Fausto Sciamanna	
	Resp. Uff. Personale, Sig. Franco Cardinali	
<u>Per le OO.SS.:</u>	Filcams-CGIL RSA	Sbordoni Ambra
	Filcams-CGIL territoriale	Marchetti Desirè
	Fisascat-CISL RSA	Paci Luisella
	Fisascat-CISL territoriale	Sabatini Sergio
	Uiltucs-UIL RSA	Mariani Francesco
	Uiltucs-UIL territoriale	Ferrante Massimiliano

PREMESSO

- che l'art. 56 "Premio di produttività" del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 22/07/2013 per i dipendenti da "Imprese gestite o partecipate dagli Enti Locali, esercenti Farmacie, Parafarmacie, Magazini farmaceutici all'ingrosso, Laboratori farmaceutici", prevede l'erogazione di un incentivo per la maggiore produttività da contrattarsi in sede aziendale;
- che la normativa di legge in materia di misure per l'incremento della produttività del lavoro, dettate nel corso degli ultimi anni, ha previsto agevolazioni di carattere fiscale e contributivo per le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda;
- che è in corso di approvazione la Legge di Stabilità ove saranno espressamente indicati gli sgravi fiscali e l'eventuale decontribuzione per l'anno 2018, a fronte di erogazioni salariali a titolo di incentivazione ai lavoratori per la maggiore produttività;

LE PARTI

- tutto quanto sopra premesso;

CONVENGONO

- di stabilire che le premesse del presente Contratto Collettivo Aziendale fanno parte integrante e sostanziale del Contratto medesimo;
- di adottare la disciplina aziendale per l'incremento della produttività del lavoro nell'anno 2018 (di seguito denominata anche "Premio di produttività") presso la società "FarmaciaTerni – S.r.l.", nel testo allegato sub "A" al presente Accordo di cui fa parte integrante e sostanziale;
- di stabilire che il presente Accordo avrà validità sperimentale dal 01/01/2018 al 31/12/2018. Prima della scadenza dell'Accordo le Parti torneranno ad incontrarsi per verificare l'andamento del premio di produttività e per definire eventuali accordi successivi in merito a tale istituto contrattuale.

Letto, concordato e sottoscritto, come segue:

<u>Per l'Azienda:</u>	L'Amministratore Unico, Dr. Fausto Sciamanna
	Il Resp. Uff. Personale Franco Cardinali
<u>Per le OO.SS.:</u>	Filcams-CGIL RSA	Sbordoni Ambra
	Filcams-CGIL territoriale	Marchetti Desirè
	Fisascat-CISL RSA	Paci Luisella
	Fisascat-CISL territoriale	Sabatini Sergio
	Uiltucs-UIL RSA	Mariani Francesco
	Uiltucs-UIL territoriale	Ferrante Massimiliano

[Handwritten signatures of the representatives listed in the table above, including Fausto Sciamanna, Franco Cardinali, Sbordoni Ambra, Marchetti Desirè, Paci Luisella, Sabatini Sergio, Mariani Francesco, and Ferrante Massimiliano.]

[Handwritten signature, likely of Fausto Sciamanna.]



Art. 1
Premessa

Nel corso dell'ultimo quinquennio l'Azienda ha implementato vari processi finalizzati alla riallocazione dei fattori produttivi ed al riassetto funzionale dei servizi.

Sono state introdotte, in particolare, metodologie più appropriate per la rilevazione dei dati riguardanti l'andamento della gestione economica aziendale (gestionale Winfarm, controllo di gestione) e nuovi servizi al cittadino (farmacia dei servizi).

Ora si tratta di fare un decisivo passo in avanti sul governo delle risorse umane, tendendo conto delle norme di riferimento contenute nel quadro legislativo vigente e nel CCNL di settore 22 luglio 2013 e con l'obiettivo di affidare una parte importante del successo di bilancio alla realizzazione di un sistema di incentivazione retributiva che sia in grado

- di premiare tanto l'impegno collegiale quanto l'interesse del singolo al miglioramento dei livelli di efficienza aziendale e di efficacia dei servizi all'utenza,
- di rafforzare la leadership dei soggetti preposti ai singoli servizi aziendali,
- di garantire anche nel futuro la continuità del progetto di innovazione organizzativa e gestionale.

Il tutto ovviamente con modalità compatibili con le norme sul lavoro e presumibilmente gradite ai dipendenti.

Il *target* che si prefigge il presente progetto, pertanto, è rivolto a mobilitare il sistema complessivo delle risorse, tangibili ed intangibili, espresse dall'organizzazione aziendale per connettere, integrare e sviluppare

- ✓ il capitale informativo, costituito dall'insieme dei flussi e del sistema informatico, delle conoscenze condivise e formalizzate a disposizione dei servizi aziendali,
- ✓ il capitale organizzativo, composto da una serie di elementi, tra loro combinati, quali: cultura, leadership, lavoro di squadra, condivisione dei obiettivi,
- ✓ il capitale di relazione che rappresenta il livello di fiducia di cui godono le farmacie comunali, le persone che vi fanno parte e l'intensità e qualità dei rapporti con gli utenti,
- ✓ il capitale umano, costituito dalla sommatoria di conoscenze, competenze, talenti e attitudini del personale.

Sulla base di tali considerazioni è stato elaborato il presente disciplinare in cui si è fatto ricorso ai seguenti indicatori:

- **Fatturato al netto dell'IVA** (dato rilevato dal gestionale Winfarm)
- **Parametro contrattuale** (dato rilevato dalle Tabelle del presente Accordo)
- **Ore di effettiva presenza in servizio** (dato rilevato dall'Ufficio Personale dell'Azienda)
- **Clienti serviti** (dato rilevato dal gestionale Winfarm).

Va precisato, a tale riguardo, che il presente disciplinare e le procedure del "Controllo di gestione" estrapolate dal gestionale Winfarm, pur intrecciando alcune regole e misurazioni comuni, si muovono su piani distinti e con finalità diverse:

- ➔ dal punto di vista soggettivo il presente disciplinare è espressione di un negozio contrattuale libero, stipulato mediante accordo integrativo aziendale ai sensi dell'art. 56 del CCNL, fra "FarmaciaTerni - S.r.l." e le OO.SS., i cui fini sono quelli di migliorare i livelli della produttività e della collaborazione interna, in vista di benefici di carattere retributivo per i lavoratori ed in cui l'adesione alle procedure del Premio costituisce atto che richiama il massimo interesse in termini di partecipazione creativa;
- ➔ mentre il "Controllo di gestione" è un procedimento amministrativo aziendale che ha carattere obbligatorio e che presuppone la massima disciplina ed adesione alle prescrizioni in esso indicate.



Ciò che intreccia questi due piani, è che l'adesione alle metodiche del Premio di produttività, proprio perché premia il lavoratore nel momento in cui raggiunge gli obiettivi, costituisce un fatto assolutamente importante per una gestione delle farmacie/parafarmacia comunali necessariamente orientate alla promozione degli aspetti sociali e ad incrementare tanto gli standards produttivi quanto le azioni di miglioramento continuo dei servizi e delle relazioni con i cittadini/utenti/clienti.

L'Incentivo per la maggiore produttività 2018 costituisce, pertanto, una forma di sperimentazione adottata in attesa dell'approvazione del nuovo CCNL, utile anche per definire le successive linee di intervento per l'ulteriore sviluppo della produttività e della premialità che saranno concordate, mediante ulteriore accordo collettivo aziendale, entro la fine del 2018 e con valenza 2019.

Occorre dare conto, infine, del fatto che l'intera struttura del presente Premio di produttività è fondata sul raggiungimento di obiettivi che possono essere conseguiti solo se si afferma nel fare quotidiano una condizione imprescindibile: la collaborazione fra i vari servizi aziendali (farmacie, parafarmacia, amministrazione) accompagnata da un impegno intellettuale onesto e trasparente di tutti gli individui che compongono il collettivo aziendale.

Diversamente, il presente progetto perde la sua unitarietà ed è destinato a non produrre i risultati sperati.

Il presente accordo integrativo aziendale diviene esecutivo e vincola le Parti solo dopo aver acquisito l'approvazione da parte del Consiglio di amministrazione della Società.

Art. 2 Finalità dell'Incentivo

Le premesse del presente disciplinare, approvato con Accordo integrativo aziendale stipulato fra "FarmaciaTerni – S.r.l." e le OO.SS. Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, ai sensi e per gli effetti dell'art. 56 del CCNL di settore, fanno parte integrante delle procedure e degli obiettivi dell'incentivo per la maggiore produttività 2018.

E' volontà delle Parti firmatarie del presente Accordo collettivo aziendale - anche in riferimento al CCNL di settore - favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione aziendale quale strumento per perseguire la crescita della produttività e della competitività delle farmacie comunali di Terni, avuto riguardo del fatto che ogni miglioramento dell'efficienza aziendale e del servizio all'utenza non può realizzarsi senza che sia coinvolto in maniera attiva e creativa il complesso delle risorse umane aziendali, partecipando alle stesse, in misura adeguata, i maggiori vantaggi economici e di immagine che derivano all'Azienda appunto da tale rapporto di collaborazione.

Pertanto, al fine di favorire il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi economici e di servizio dell'Azienda, prefissati nei *budget* di ogni servizio, si procederà alla erogazione di un incentivo economico di ammontare variabile che viene denominato "Incentivo per la maggiore produttività" (nel presente testo, denominato anche "Premio di produttività").

L'Incentivo viene calcolato con esclusivo riferimento ai risultati che verranno conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi della produttività economica, della competitività aziendale, dell'efficienza e del rafforzamento della presenza sociale e sanitaria della società "FarmaciaTerni – S.r.l."

Art. 3 Natura dell'Incentivo – Detassazione – Conformità – Deposito dell'Accordo

Stante la natura e valenza dell'Incentivo, come sopra esplicitato, la retribuzione individualmente riconosciuta ha caratteristiche di incertezza e variabilità in rapporto agli obiettivi di incremento produttività economica, della competitività aziendale, dell'efficienza e del rafforzamento della presenza sociale e sanitaria dell'Azienda. Pertanto, l'Incentivo è da considerarsi nell'ambito dei trattamenti retributivi destinati a godere di eventuali regimi fiscali e contributivi più favorevoli vigenti alla data di erogazione in busta paga.



In particolare il presente Accordo misura e verifica:

1. **OBIETTIVI:** obiettivi di produttività (aumento del fatturato delle farmacie e della parafarmacia), redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
2. **INDICATORI:** Fatturato/Parametro contrattuale di appartenenza/Ore di presenza in servizio/Numero dei clienti serviti.

Le Parti concordano ed attestano che il presente Accordo aziendale è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, già previsti dalle disposizioni di legge in materia.

Il presente Accordo, previa approvazione con delibera dell'Amministratore Unico della Società, verrà depositato entro 30 giorni dalla stipula presso la competente Sede del Ministero del Lavoro (già Direzione Provinciale del Lavoro di Terni), a cura di una delle parti firmatarie, unitamente alla dichiarazione di conformità del presente contratto collettivo aziendale.

Art. 4

Beneficiari – Termini di erogazione dell'Incentivo

L'erogazione dell'**Incentivo** viene effettuata a favore dei dipendenti dell'Azienda in servizio effettivo nei vari mesi dell'anno 2018, fatto salvo l'inclusione nel periodo di lavoro che da luogo al Premio del solo congedo obbligatorio per maternità come previsto dal comma 183 della legge n. 208/2015.

L'erogazione in busta paga dell'**Incentivo** avverrà mensilmente, una volta acquisiti i dati amministrativi e contabili contenuti nel sistema informatico dell'Azienda.

Art. 5

Incidenza

L'**Incentivo**, determinato secondo i meccanismi di seguito descritti, risulta già comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali a carattere retributivo, ad eccezione del TFR. A tale effetto, gli importi erogati a titolo di **Incentivo** non saranno computati e non entreranno a far parte degli elementi della retribuzione utili per la determinazione della 13^a e 14^a mensilità, del compenso per ferie, permessi, festività, del trattamento di malattia, maternità ed infortunio, del compenso per lavoro straordinario e supplementare né di ogni altro istituto retributivo diretto, indiretto e/o differito. L'**Incentivo**, pertanto, s'intende assoggettato ai fini del computo del solo TFR.

Art. 6

Modalità di calcolo del Premio al personale delle farmacie e della parafarmacia

Il **Premio di produttività** è mensile e viene erogato ai lavoratori assegnati alla singola farmacia/parafarmacia a condizione che la farmacia/parafarmacia consegua un incremento prefissato del fatturato al netto dell'IVA nel singolo mese del 2018 in rapporto al fatturato al netto dell'IVA del corrispondente mese del 2017, come precisato al successivo art. 7.

Raggiunto l'obiettivo di cui al precedente comma, viene determinato il Fondo di incentivazione della singola farmacia/parafarmacia, con le modalità di cui al successivo art. 7.

Il Fondo viene ripartito fra i lavoratori sulla base dei seguenti indicatori per la misurazione delle *performance* individuali: Parametro contrattuale di appartenenza, Ore di presenza in servizio, Numero dei clienti serviti.



Elementi del calcolo:

- A = fatturato al netto IVA/mese della singola farmacia/parafarmacia del 2017
- B = fatturato al netto IVA/mese della singola farmacia/parafarmacia del 2018
- C = Fondo di incentivazione della singola farmacia/parafarmacia
- D = Somma dei punti parametrali dei lavoratori della singola farmacia/parafarmacia
- E = Punti parametrali di appartenenza del singolo lavoratore
- F = Totale delle ore di lavoro/mese rese dal personale aziendale nella singola farmacia/parafarmacia
- G = Ore di effettiva presenza in servizio del singolo dipendente, al netto di tutte le assenze, salvo il periodo di maternità obbligatoria che viene computata nelle ore di presenza nella misura di 173 h/mese
- H = Totale clienti/mese serviti dalla singola farmacia/parafarmacia
- I = Clienti/mese serviti dal singolo dipendente.
- L = Tabella dei punti parametrali (riferimento: retribuzione base, scaglione contrattuale 01/10/2015):

<u>Livello contrattuale</u>	<u>Punti Parametrali</u>
1°Q	173
1° Super	167
1° C	159
1*+12 anni	148
1°+ 2 anni	148
1°	148
2°	132
3°	125
4°	116
5°	107
6°	100
Totale punti parametrali 1.530	

P = 30% del Fondo di incentivazione della singola farmacia/parafarmacia (C).

Art. 7
Procedimento di calcolo del Premio individuale

1) Il procedimento di calcolo del premio di produttività individuale prevede 2 modalità di calcolo:

Modalità **A**: il premio è raggiungibile con un incremento di fatturato netto IVA compreso tra il 5% ed il 10%

Modalità **B**: il premio è raggiungibile con un incremento di fatturato netto IVA superiore al 10%

La formula da applicare per accedere al premio è la seguente: $\frac{[(B - A)]}{A} \times 100$

B - A = valore complessivo su cui calcolare il Fondo

Modalità **A**:

1A) Calcolo del Fondo di incentivazione (C)

$$C = (B-A) \times 5\%$$

Modalità **B**:

1B) Calcolo del Fondo di incentivazione (C)

$$C = (B-A) \times 10\%$$



2) vengono rilevati: "D" (somma dei punti parametrici dei lavoratori della farmacia/parafarmacia) e "E" (Punti parametrici di appartenenza del singolo lavoratore)

3) si determina un importo pari al 40% di "C" per dare luogo alla parte del premio individuale da attribuire in base ai punti parametrici di appartenenza del singolo lavoratore, con il seguente calcolo

$$[(C \times 40\%) / D] \times E = \text{premio individuale parametrizzato}$$

4) vengono rilevati: "F" (Totale delle ore di lavoro/mese della singola farmacia/parafarmacia) e "G" (Ore di effettiva presenza in servizio del singolo dipendente)

5) si determina un importo pari al 30% di "C" per dare luogo alla parte del premio individuale da attribuire in base alle ore di effettiva presenza al lavoro del singolo lavoratore, con il seguente calcolo

$$[(C \times 30\%) / F] \times G = \text{premio individuale per la presenza in servizio}$$

6) vengono rilevati: "H" (totale clienti/mese serviti dalla singola farmacia/parafarmacia) e "I" (Clienti/mese serviti dal singolo dipendente)

7) si determina l'importo "P" pari al 30% di "C" per dare luogo alla parte del premio da attribuire in base al numero dei clienti serviti, con il seguente calcolo

7) A 50% di "P" costituisce il premio per incremento clienti di tutto il personale assegnato alla farmacia, da erogare singolarmente sulla base della seguente formula

$$[(P : 100 \times 80) : H] \times I = \text{premio individuale per incremento clienti}$$

7) B 35% di "P" costituisce il premio per incremento clienti del personale tecnico di farmacia (Commessi coadiutori, Commessi, Ausiliari), da erogare singolarmente sulla base della seguente formula

$$\frac{(P : 100 \times 10) \times \text{punti parametrici di appartenenza}}{\text{somma dei punti parametrici del personale tecnico}} = \text{premio individuale per incremento clienti}$$

7) C 15% di "P" costituisce il premio per incremento clienti del personale infermieristico (Infermieri) e dei farmacisti incaricati dell'attività di preparazione galenica, da erogare singolarmente sulla base della seguente formula

$$\frac{(P : 100) \times 10 \times \text{punti parametrici di appartenenza}}{\text{somma dei punti parametrici personale inf. e farm.}} = \text{premio individuale per incremento clienti}$$

Nel caso di farmacia con organico di soli farmacisti l'80% di "P" deve intendersi 100% di "P".

L'importo a titolo di premio di produttività, da erogare in busta paga al singolo dipendente, sarà costituito pertanto dalla somma dei precedenti punti 3, 5 e 7.

La misurazione dei valori avverrà mensilmente con relativa erogazione mensile del premio.

L'importo individuale annuo del premio per il 2018 non potrà superare euro 4.000,00.



Art. 8

Calcolo dell'incentivo al personale amministrativo "Produttività del sistema aziendale"

Per il personale amministrativo in servizio presso la sede dell'Azienda – in considerazione della sua funzione di supporto gestionale, amministrativo, contabile e logistico alle attività periferiche – viene costituito un Fondo per l'incentivazione pari al 30% dell'importo risultante dalla media aritmetica dei Fondi di incentivazione "C" delle farmacie/parafarmacia, a condizione che almeno due farmacie raggiungano l'obiettivo.

Tale importo verrà ripartito fra il personale assegnato agli uffici sulla base del parametro contrattuale di competenza (a valere sul 50% del Fondo di cui al precedente comma) delle ore effettive di servizio (a valere sul 50% del Fondo di cui al precedente comma).

Art. 9

Opzione

Il lavoratore potrà scegliere di sostituire il salario relativo al premio di produttività, in tutto o in parte, con le seguenti prestazioni di *welfare* aziendale:

- a) assistenza sanitaria;
- b) versamento contributivo alle forme pensionistiche complementari;
- c) iscrizione a circoli sportivi o palestre;
- d) borse di studio;
- e) corsi di lingua.

Art. 10

Clausola di salvaguardia

Significative variazioni nella gestione delle singole farmacie, di mercato o dell'organizzazione del lavoro, tali da influire sensibilmente nel corso del 2018 sui parametri adottati dal presente disciplinare per la determinazione del premio di produttività (come, ad esempio, il trasferimento dei locali della farmacia), saranno oggetto di correttivi da determinarsi mediante contrattazione integrativa aziendale.