

## **ACCORDO PER IL PREMIO DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE FCR**

In data 21 febbraio 2020 presso la sede di Via Doberdò, 9 – Reggio Emilia,

tra

Azienda Speciale Farmacie Comunali Riunite – Reggio Emilia (per brevità FCR) rappresentata dal Direttore Generale Dott. Egidio Campari e dal Direttore Risorse Umane Carlo Bergamini

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali nella persona di Mauro Gilioli, Umberto Giovanetti, Michele Gibertini, Corrado Gradante assistite dalle OO.SS. provinciali FILCAMS-CGIL nella persona di Luca Chierici, FISASCAT-CISL nella persona di Patrizia Pancioli, UILTUCS-UIL nella persona di Eleonora Tatulli

premesso che

in data 31.12.2018 è scaduto il previgente CIA (disdettato da FCR) che continua a produrre effetti a mezzo di clausola di ultravigenza

la clausola di ultravigenza sopra citata non è applicabile all'attuale accordo per il premio di produttività che , pertanto, ha esaurito i suoi effetti al 31.12.2018

tutto ciò premesso si concorda quanto segue:

### **PREMIO DI PRODUTTIVITA' PER IL PERIODO 01.01.2019 – 31.12.2022**

#### 1. Destinatari

il premio di produttività spetta a tutti i dipendenti FCR ai quali si applica il CCNL per i “dipendenti di aziende farmaceutiche speciali” (ASSOFARM) in proporzione al periodo di lavoro prestato nell'anno di competenza determinato come segue:

a) - dipendenti assunti a tempo indeterminato: vengono esclusi i periodi non lavorati per effetto di assunzione o cessazione in corso d'anno, aspettativa non retribuita per qualsiasi motivo, malattia e ricovero ospedaliero, donazione di sangue , permessi per assistenza familiari in stato di handicap (ex art. 33 legge 104/92) , permessi non retribuiti, permessi per morte o grave infermità di familiari, congedo parentale per maternità (ex maternità facoltativa) , permessi studio.<sup>1</sup>

Il periodo utile alla determinazione del premio viene calcolato con riferimento a 365 giorni/anno e riducendo proporzionalmente tale valore in base ai giorni di calendario di assenza.

---

<sup>1</sup> Non vengono computate quali assenze i permessi ex legge 104 per handicap personale del lavoratore

In riferimento all'impatto sulla produttività aziendale, nonché sulla gestione dell'organizzazione del lavoro, determinato da assenze brevi per malattia, a decorrere dal 1 gennaio 2020 e per la vigenza del presente accordo a parziale deroga del criterio generale di riduzione proporzionale sopra esposto si concorda che:

- le giornate di assenze per malattia identificate come "carezza" verranno moltiplicate per il valore fisso 2 ai fini della riduzione del premio di produttività, fatto salvo il periodo di franchigia come definito di seguito.
- Franchigia: ogni dipendente potrà beneficiare per ogni anno di calendario di un periodo di franchigia pari a 38 ore di assenza per malattia che non comporteranno riduzione del premio

b) – dipendenti con contratto a tempo determinato: il premio spetta unicamente a coloro che hanno prestato attività continuata per non meno di 6 mesi o complessivi 9 mesi (anche frazionati) nell'intero arco lavorativo (anche distribuito su più anni solari) . Per il calcolo del periodo utile alla maturazione del premio si fa riferimento alle norme per il conteggio dei ratei (mese di calendario con oltre 15 giorni di attività). L'ammontare del premio spettante verrà erogato proporzionalmente ai mesi di contratto nell'anno di riferimento. Ai fini dell'erogazione del premio non verranno computati i primi 4 mesi di lavoro svolti dal lavoratore nell'intero arco lavorativo, distribuito anche su più anni.

## 2. Ammontare

Il premio di produttività è definito pari a:

<b>Anno 2019</b>	<b>Euro 1.350,00</b>
<b>Anno 2020</b>	<b>Euro 1.550,00</b>
<b>Anno 2021</b>	<b>Euro 1.600,00</b>
<b>Anno 2022</b>	<b>Euro 1.600,00</b>

**al 1° livello** (da ricalcolare per gli altri livelli in proporzione ai valori di retribuzione base mensile da tabella CCNL e riproporzionato in riferimento ai periodi di lavoro Part Time) in caso di raggiungimento al 100% degli obiettivi di seguito indicati (ed in caso di indice di presenza pari al 100%).

Esso potrà variare in aumento o in diminuzione in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati secondo una progressione prestabilita di seguito indicata.

A decorrere dal premio di competenza anno 2020 verrà definita la possibilità di permutare su base volontaria da parte del dipendente la totalità o una quota parte del premio in servizi di tipo flexsecurity secondo modalità da definirsi tra le parti.

A tal fine le parti si impegnano a definire un accordo in tal senso entro il 30.04.2020.

### 3. Obiettivi e variabilità del premio

Vengono definiti 3 parametri secondo la tabella seguente:

	<b>Indicatore</b>	<b>Incidenza</b>
1	Livello di fatturato aziendale	25,00 %
2	MOL di area	25,00 %
3	Produttività per unità specifica (magazzino 1 – 2, singola farmacia, ecc.) - Per gli uffici si considera il dato medio di area	50,00 %

**Indicatore 1 – Livello di fatturato aziendale:** viene individuato il valore totale del fatturato aziendale (depurato dell'attività relativa ai servizi socio-assistenziali) indicato nel bilancio dell'anno precedente a quello di riferimento quale obiettivo da raggiungere per la corresponsione del 100% della quota di premio ad esso legata (vedi tabella precedente). Risultati superiori ed inferiori daranno luogo ad un calcolo della quota di premio secondo quanto previsto in **tabella A**.

**Indicatore 2 – Margine Operativo Lordo di area:** viene individuato il risultato consuntivo dell'anno precedente a quello di riferimento quale obiettivo da raggiungere per la corresponsione del 100% della quota di premio ad esso legata. Risultati superiori ed inferiori daranno luogo ad un calcolo della quota di premio secondo quanto previsto in **tabella A**.

Definizione di MOL (EBITDA) = Risultato d'esercizio al netto di oneri finanziari, imposte, ammortamenti e componenti straordinari.

**Indicatore 3 – Indice di produttività per reparto di appartenenza:** vengono definiti specifici indicatori di produttività (con uno o più riferimenti combinati) per ciascuna unità considerate come indicato in **tabella B** allegata.

Risultati superiori ed inferiori daranno luogo ad un calcolo della quota di premio secondo quanto previsto in **tabella A**.

Ogni indicatore sarà misurato e remunerato indipendentemente dagli altri secondo quanto previsto alla **tabella A**.

Ai dipendenti operanti presso gli uffici, agli effetti del calcolo delle quote 2 e 3, verrà applicato il parametro specifico di MOL per l'area nella quale sono inseriti ed il parametro MEDIO di reparto quale risultato di produttività secondo l'appartenenza specificata alla **tabella C**.

FCR si impegna a fornire nel corso dell'anno alle RSA-OO.SS i dati periodici di consuntivo e previsionali relativi all'andamento aziendale (con particolare riferimento agli indicatori oggetto della determinazione del salario variabile) aggiornati al 30 giugno e 30 settembre.

Tali dati potranno essere oggetto di confronto/discussione con la Direzione aziendale così come, in qualsiasi momento, potrà essere richiesto da ciascuna delle parti un incontro per la verifica dell'andamento aziendale (con particolare riferimento agli indicatori di produttività).

Successivamente alla firma del presente accordo, su richiesta della R.S.A. o delle OO.SS. l'Azienda si rende disponibile ad organizzare incontri con i dipendenti (eventualmente suddivisi per aree omogenee) per illustrare il funzionamento del sistema premiante e gli obiettivi ad esso correlati.

Gli obiettivi di riferimento predeterminati potranno essere oggetto di ridefinizione (intesa quale verifica ed eventuale variazione del valore obiettivo) nel caso si verificano nel corso dell'anno fatti, modifiche normative ed altri elementi straordinari ed imprevedibili che ne compromettano sostanzialmente la raggiungibilità.

#### 4. Erogazione

L'erogazione di quota parte pari al 35% del totale sarà effettuata **a titolo di acconto con riferimento ad un risultato teorico 100%** unitamente al pagamento della retribuzione di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento. Per la sola erogazione di acconto prevista a gennaio 2020 la percentuale dell'acconto sarà pari al 40%.

L'erogazione della restante parte di premio di produttività è prevista entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza tramite conguaglio con quanto erogato a titolo di acconto in gennaio (totale premio spettante meno acconto già corrisposto).

Per coloro che cessano il rapporto di lavoro in corso d'anno il premio di produttività viene erogato unitamente alle competenze di fine rapporto e viene calcolato sulla base dei risultati (percentuale di raggiungimento degli obiettivi) dell'anno precedente.

#### **NUOVI INDICATORI PER IL PERIODO 2020 – 2022**

Gli indicatori di cui al comma precedente sono validi con riferimento all'anno 2019; per gli anni successivi le parti si incontreranno per ridefinire gli indicatori (con possibilità di riconferma, sostituzione e/o aggiunta), con particolare riferimento a quelli relativi alla 3° parte del premio.

In caso di accordo su nuovi indicatori concluso entro il 30/04, tali indicatori saranno applicati a partire dal medesimo anno di riferimento. Qualora le parti si accordassero rispetto a nuovi indicatori successivamente al 30/04 dell'anno di riferimento, l'erogazione riferita ai nuovi indicatori decorrerà in riferimento al 1° gennaio dell'anno successivo.

In mancanza di accordo rispetto a nuovi indicatori, resteranno in vigore quelli previsti dal presente accordo sino a sua scadenza.

#### **VALIDITA' E DURATA DEL PRESENTE ACCORDO**

Il presente accordo produce effetti dal primo gennaio 2019 ed ha validità limitata al 31 dicembre 2022 data in cui decadrà automaticamente senza alcuna

previsione di ultravigenza.

Tutte le precedenti pattuizioni in materia di salario variabile si intendono superate dal presente accordo e pertanto decadono.

A.S. FARMACIE COMUNALI RIUNITE

R.S.A. FCR

FILCAMS – CGIL

FISASCAT – CISL

UILTUCS - UIL