

IPOTESI DI ACCORDO

Addì 23 giugno 2023,

a conclusione dell'iter relativo alla trattativa di secondo livello per il Premio di Risultato dell'anno 2023 da erogarsi nell'anno successivo 2024,

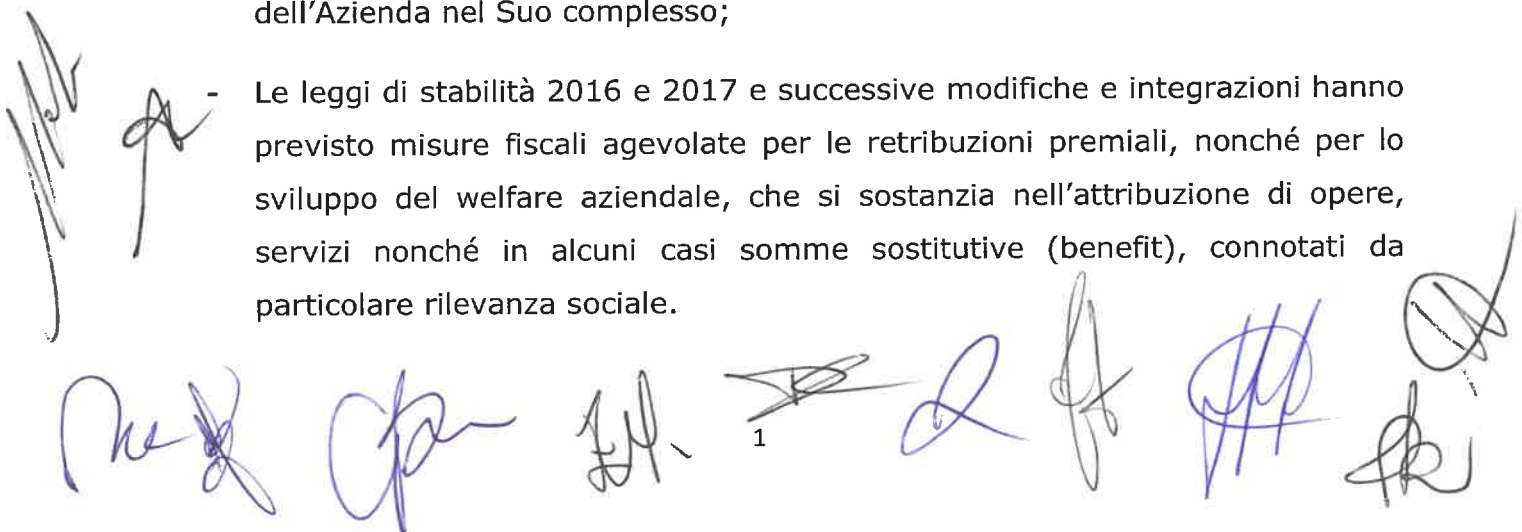
le parti

- **FARMACIE COMUNALI TORINO SPA** rappresentata dall'Amministratore Delegato dr. Davide Cocirio, dal Presidente Gioacchino Cuntrò, dal Direttore Amministrativo dott.ssa Nadia Dassano, dal Direttore Operativo dott.ssa Erminia Venturino, dal consulente del lavoro dott. Carlo Tango;
- le **OO.SS** di categoria, FILCAMS CGIL nella persona del Sig. Ivano Franco, FISASCAT CISL nella persona della Sig.ra Stefania Zullo, UILTUCS/UIL nella persona del Sig. Cosimo Lavolta,
- le **R.S.A.** nelle persone del Sig. Nicola Pomarico, dr.ssa Claudia Mauro, dr. Christian Barberio, dr.ssa Alessandra Cugini e dr.ssa Patrizia Riccobene,

hanno raggiunto le intese sotto riportate.

Premesso che:

- la trattativa ha riguardato la contrattazione di secondo livello di cui all'art. 51 del vigente CCNL di settore, per la definizione del meccanismo di incentivo per la maggiore produttività, di cui all'art. 56 del vigente CCNL;
- le parti hanno inteso valorizzare l'impegno di una più intensa partecipazione dei dipendenti all'attività lavorativa, al fine di migliorare la produttività dei singoli esercizi commerciali con diretto riflesso sull'andamento economico dell'Azienda nel Suo complesso;
- Le leggi di stabilità 2016 e 2017 e successive modifiche e integrazioni hanno previsto misure fiscali agevolate per le retribuzioni premiali, nonché per lo sviluppo del welfare aziendale, che si sostanzia nell'attribuzione di opere, servizi nonché in alcuni casi somme sostitutive (benefit), connotati da particolare rilevanza sociale.



1

Tali disposizioni consentono una riduzione degli oneri contributivi e fiscali, sia a carico dei lavoratori sia a carico dell'impresa attribuendo, inoltre, ruolo centrale alla contrattazione aziendale di secondo livello.

Dopo ampia ed approfondita discussione le parti hanno convenuto che l'incentivo venga denominato **Premio di Risultato (PDR)** e venga determinato secondo i parametri e criteri sotto specificati.

1) VALIDITA' E DURATA

Il presente accordo disciplina il sistema di determinazione del PDR per l'anno 2023, la cui erogazione avrà luogo entro il mese di luglio dell'anno 2024.

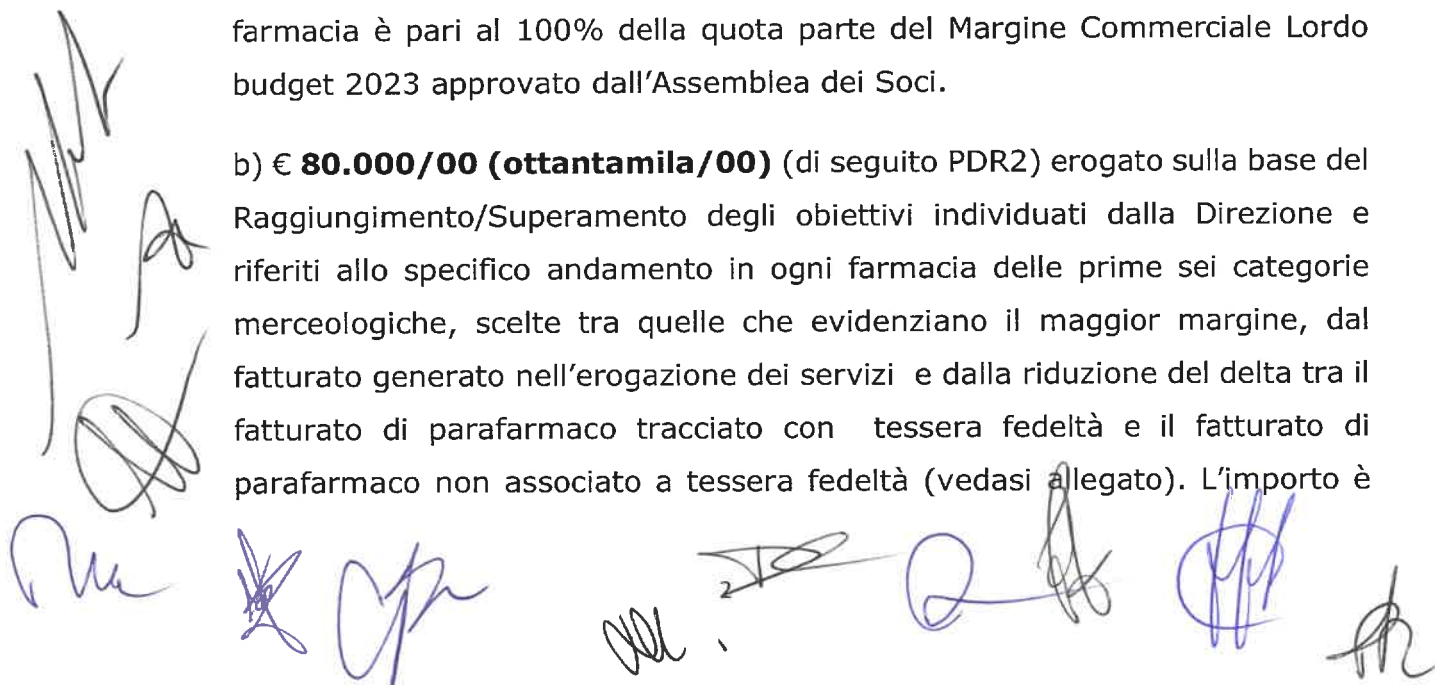
Le parti convengono altresì che l'applicazione dei parametri definiti possa essere annualmente rivista in apposito incontro sindacale, apportando gli eventuali necessari aggiustamenti.

2) DEFINIZIONE DEL COSTO COMPLESSIVO DEL PDR

Per il PDR anno 2023, da erogarsi nell'anno 2024, a fronte del raggiungimento dell'obiettivo del risultato di budget 2023 ante-imposte, approvato dall'Assemblea dei Soci in data 06/02/2023, si assume un costo aziendale complessivo pari a:

a) € **120.000/00 (centoventimila/00)** (di seguito PDR1) da corrispondere ai dipendenti che operano presso le farmacie che avranno raggiunto il valore di **Margine Commerciale Lordo (MCL)** attribuito alle stesse e ai dipendenti di tutti gli altri settori aziendali come da punto 3a). Si precisa che ai fini dell'erogazione del PDR1 2023 il Margine Commerciale Lordo della singola farmacia è pari al 100% della quota parte del Margine Commerciale Lordo budget 2023 approvato dall'Assemblea dei Soci.

b) € **80.000/00 (ottantamila/00)** (di seguito PDR2) erogato sulla base del Raggiungimento/Superamento degli obiettivi individuati dalla Direzione e riferiti allo specifico andamento in ogni farmacia delle prime sei categorie merceologiche, scelte tra quelle che evidenziano il maggior margine, dal fatturato generato nell'erogazione dei servizi e dalla riduzione del delta tra il fatturato di parafarmaco tracciato con tessera fedeltà e il fatturato di parafarmaco non associato a tessera fedeltà (vedasi allegato). L'importo è



suddiviso in quote parti per ogni categoria merceologica, area servizi e utilizzo tessera fedeltà la cui singola erogazione sarà indipendente dal raggiungimento del target di cui al punto 2a.

Qualora una o più farmacie non raggiungessero tutti gli obiettivi, il monte premiale non distribuito verrà messo a disposizione delle farmacie che avranno ottenuto risultati per singola categoria/servizi/utilizzo tessere fedeltà superiori ai relativi obiettivi, ottenendo in tal modo un premio aggiuntivo in misura percentuale massima fino al concorrere dell'importo limite stanziato per il PDR2.

3) PARAMETRI DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI

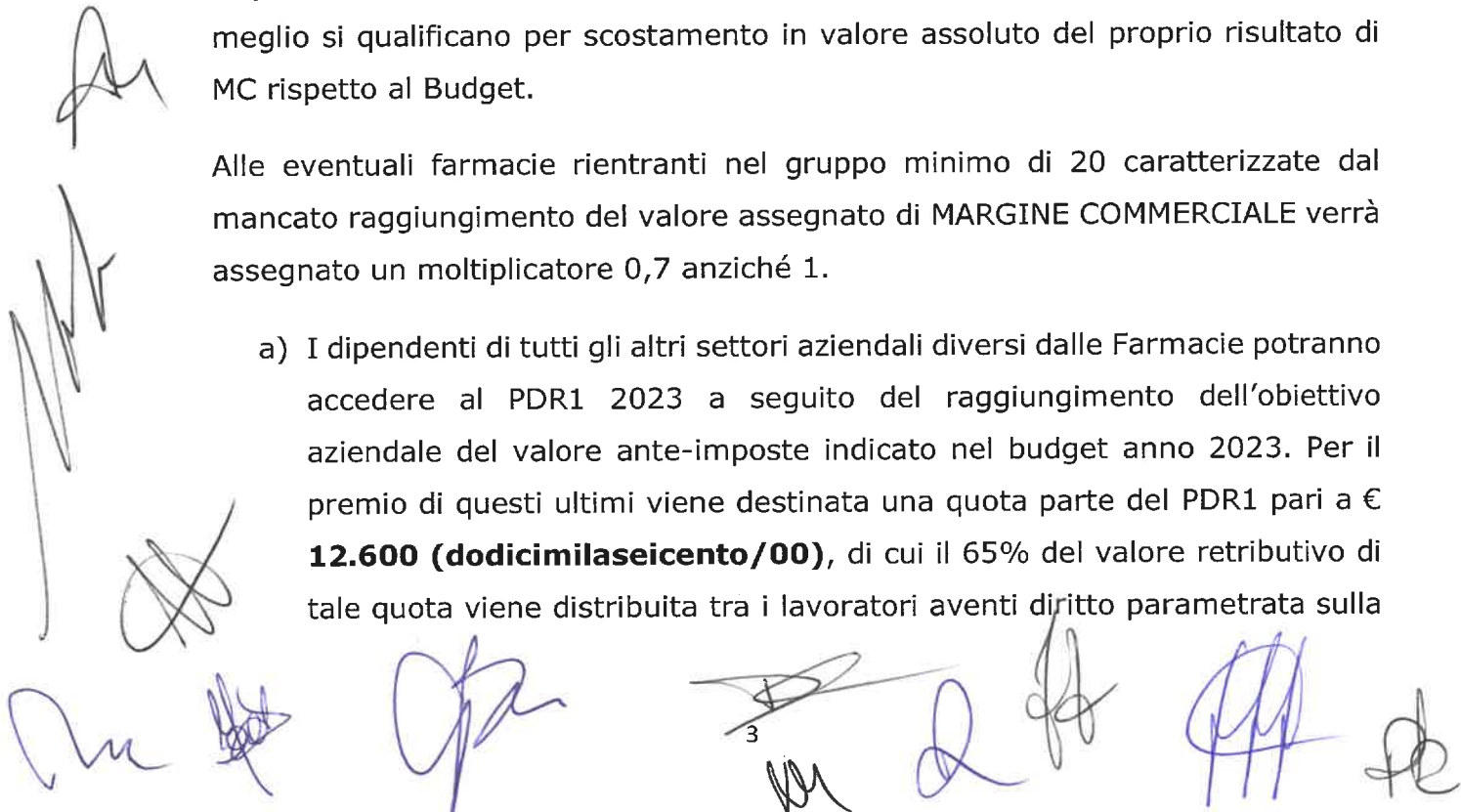
Il MARGINE COMMERCIALE LORDO della singola Farmacia è determinato dal risultato della Farmacia (fatturato complessivo della farmacia e dei servizi al netto del costo del venduto e del costo dei servizi).

Una Commissione paritetica Azienda-RSA potrà segnalare all'Amministratore Delegato situazioni impreviste e rilevanti che abbiano determinato il mancato raggiungimento dell'obiettivo di MCL da parte di alcune Farmacie.

Si prevede che accedano comunque al PDR1 almeno le prime 20 Farmacie che meglio si qualificano per scostamento in valore assoluto del proprio risultato di MC rispetto al Budget.

Alle eventuali farmacie rientranti nel gruppo minimo di 20 caratterizzate dal mancato raggiungimento del valore assegnato di MARGINE COMMERCIALE verrà assegnato un moltiplicatore 0,7 anziché 1.

- a) I dipendenti di tutti gli altri settori aziendali diversi dalle Farmacie potranno accedere al PDR1 2023 a seguito del raggiungimento dell'obiettivo aziendale del valore ante-imposte indicato nel budget anno 2023. Per il premio di questi ultimi viene destinata una quota parte del PDR1 pari a € **12.600 (dodicimilaseicento/00)**, di cui il 65% del valore retributivo di tale quota viene distribuita tra i lavoratori aventi diritto parametrata sulla



base dei corrispondenti livelli e della presenza al lavoro, il 35% sulla base della valutazione individuale eseguita dal Dirigente del servizio.

- b) Per i dipendenti che operano presso le farmacie, il 65% del valore totale del PDR (PDR1+PDR2 oppure solo PDR1 o solo PDR2) attribuito alla singola Farmacia sarà distribuito ai singoli lavoratori esclusivamente in base al calcolo di cui al successivo punto 6). Il 35% del valore totale del PDR (PDR1+PDR2 oppure solo PDR1 o solo PDR2) attribuito alla singola Farmacia sarà erogato ai singoli dipendenti, ad eccezione dei dipendenti con presenze nella medesima farmacia inferiori nell'anno 2023 a 22 giorni di lavoro, sulla base della valutazione individuale eseguita dal Direttore della Farmacia o dal Dirigente del servizio, in linea con i parametri guida elaborati dalla Direzione aziendale. La quota del 35% spettante ai Direttori delle farmacie verrà ripartito in funzione di un parametro quali-quantitativo individuato attraverso la valutazione di una griglia di punteggi, come da schema sotto riportato.

Griglia di valutazione Direttore di farmacia

- rotazione delle scorte di magazzino, equivalenti esclusi, allineata ai coefficienti dettati dalla direzione aziendale (Punteggio parametro da 1 a 7),
- numero di tessere fedeltà attivate nell'anno 2023 (Punteggio parametro da 1 a 7),
- rispondenza tra la giacenza fisica di prodotti e la giacenza contabile, con l'esclusione dalla valutazione dei prodotti esposti al pubblico a libero servizio (Punteggio parametro da 1 a 6),
- esposizione dell'area vendita curata secondo le regole del visual merchandising (Punteggio parametro da 1 a 3),
- rispetto delle quote di mercato del comparto "equivalente" definite dal Responsabile Commerciale (Punteggio parametro da 1 a 7).

Il Punteggio verrà assegnato sulla base dei dati a disposizione della Direzione Aziendale.

Tutte le valutazioni, sia quelle dei Direttori che dei Dirigenti, saranno sottoposte a parere consultivo da parte della Commissione paritetica Azienda-RSA e inoltrate all'Amministratore Delegato.

Su un punteggio complessivo massimo di 30 punti il conseguimento di 15 punti (valore medio) da parte del Direttore dà diritto al medesimo ad una percentuale base del premio discrezionale della singola farmacia pari al 100% diviso il numero degli addetti aventi diritto al premio.

Ogni punto di scostamento dal valore medio conferisce un pari punteggio percentuale di incremento/decremento rispetto alla percentuale calcolata nel punto precedente. Ad esempio, nel caso di una farmacia con tre dipendenti + direttore, la percentuale base del premio Direttore equivale al 25% (100%/4); con un punteggio di 12 il Direttore avrà diritto al 22% (25%-3) della quota discrezionale farmacia; con un punteggio di 21 avrà diritto al 31% (25%+6) della quota discrezionale farmacia.

4) PARAMETRO LIVELLI

Il parametro corrispondente all'inquadramento contrattuale è quello posseduto al 31/12/2023 secondo la tabella sottostante.

LIVELLO DI INQUADRAMENTO

PARAMETRO

1Q	225
1S	220
1C	182
1	182
2	153
3	139
4	124
5	117
6	100

5) PARAMETRO AVENTI DIRITTO

Gli aventi diritto al percepimento del PDR 2023 sono identificati tra i dipendenti della FARMACIE COMUNALI TORINO SPA in forza al 31/12/2023, che siano stati titolari di uno o più rapporti di lavoro durante l'anno 2023 con presenze al lavoro non inferiori a 180 giorni totali. Saranno considerate presenze al lavoro al solo fine di accedere al PDR anche le assenze per: infortunio sul lavoro, permessi sindacali, maternità obbligatoria/allattamento (esclusa la maternità anticipata), ferie, permessi retribuiti, congedo matrimoniale, permessi lutto/donazione sangue, corsi formativi aziendali, permessi giornalieri ordinari per assistenza familiari disabili o disabili fruanti.

6) PROCEDURA PER LA DETERMINAZIONE DEL VALORE INDIVIDUALE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il Valore Retributivo Lordo Complessivo del PDR viene calcolato a partire dal costo complessivo effettivo (comprensivo delle imposte dirette), depurato degli oneri contributivi a carico Azienda.

Il **Premio di Risultato Individuale Totale** si ottiene quindi dalla quota parte individuale determinata in base al numero di lavoratori aziendali aventi diritto ad accedere al PDR 2023 (quota base + quota direzionale) parametrata sia in positivo con i giorni di presenza al lavoro superiori ai 180 minimi (di cui al punto 5) sia con gli indici livello (di cui al punto 4).

7) SISTEMI DI CALCOLO

- a) Farmacie - Si procede alla determinazione del DIVISORE che è pari alla sommatoria, per tutti gli aventi diritto al premio, del prodotto individuale costituito dal parametro livello, dal parametro giorni di presenza, dal parametro MARGINE COMMERCIALE e dal parametro categorie merceologiche; si procede alla determinazione del valore punto costituito dal rapporto dato dal valore retributivo lordo del PDR/DIVISORE. Il Premio di risultato della farmacia sarà pari al prodotto dei parametri individuali degli addetti alla farmacia. Il Premio di risultato individuale nella misura del 65% si otterrà dal prodotto dei parametri individuali di cui sopra; il restante 35% sarà attribuito secondo quanto indicato al punto 3).

b) Altri Settori aziendali - Si procede alla determinazione del DIVISORE che è pari alla sommatoria per tutti gli aventi diritto al premio del prodotto individuale costituito dal parametro livello, dal parametro giorni di presenza. Si procede alla determinazione del valore punto costituito dal rapporto dato dal valore retributivo lordo del PDR1/DIVISORE. Il Premio di risultato del settore sarà pari al prodotto dei parametri individuali degli addetti. Il Premio di risultato individuale nella misura del 65% si otterrà dal prodotto dei parametri individuali di cui sopra; il restante 35% sarà attribuito secondo quanto indicato al punto 3).

8) RILEVAZIONE DEI DATI

Si conviene congiuntamente che tutti i dati necessari per la definizione del PDR vengano desunti dal Reporting, dal Bilancio dell'Azienda e dal Budget 2023, forniti dalla Direzione Amministrativa e dal Servizio del Personale. Successivamente alla elaborazione dei dati, le parti (Azienda RSA e OOSS) assumono l'impegno di incontrarsi per valutare l'efficacia dei criteri utilizzati al fine di migliorare eventualmente in futuro il modello dello strumento adottato.

9) MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PDR

Poiché le parti attribuiscono ai sistemi di welfare importanza sociale, sia per le specifiche finalità di utilizzo, sia per l'indiretto valore di vantaggi positivi per l'economia territoriale, e ritengono gli strumenti proposti dalle leggi di stabilità 2016 e 2017 e successive modificazioni una opportunità al fine di raggiungere i reciproci interessi di contenimento del costo del lavoro e di massimizzazione del potere di spesa del premio di risultato, i lavoratori beneficiari del PDR 2023 ai sensi degli articoli precedenti potranno optare, per iscritto entro il 30 giugno 2024, per il percepimento (totale o parziale) del proprio premio individuale tramite piani di welfare. In conseguenza di tale scelta (saranno possibili tre ipotesi: 50% denaro con 50% welfare, 100% welfare, 100% denaro). Entro il 31 luglio 2024 verrà attivato il credito welfare individuale su un portale internet dedicato e verrà imputato per ogni beneficiario il credito derivante dal saldo del valore di corresponsione del premio sulla base delle scelte effettuate (welfare totale o parziale). I beneficiari, se necessario supportati dal Servizio Personale, potranno scegliere come destinare il credito sulla base del margine commerciale



e varie opportunità previste dal paniere proposto. Ogni beneficiario riceverà una comunicazione esplicativa relativa alla composizione del premio maturato.

10) RIFLESSI DEL PREMIO DI RISULTATO

Le parti convengono che il presente Premio di Risultato non sia considerato utile a produrre alcun riflesso su alcun istituto contrattuale o legislativo, ivi compresi a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli istituti delle mensilità supplementari, del TFR, delle maggiorazioni contrattuali e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Considerato che il conseguimento dei parametri del Premio di Risultato come sopra disciplinati, determina un recupero di produttività ed efficienza aziendali, misurabili ai sensi di Legge, attraverso il miglioramento dell'utile lordo prodotto dalla singola unità operativa, le Parti riconoscono e sottoscrivono che l'Istituto del Premio di Risultato rappresenta retribuzione di produttività e come tale risponde pienamente ai requisiti di cui all'art. 1 commi 182 189 190 legge 208 2015 e successive modificazioni, al DM 25/03/2016 e successive modificazioni e alla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016 e pertanto può fruire della detassazione prevista dalle norme di Legge in materia, nonché della decontribuzione ove prevista. A tal fine il presente accordo sarà depositato presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente.

Le parti si danno atto che quanto sopra pattuito definisce compiutamente quanto previsto dal CCNL Farmacie Comunali ASSOFARM e che, pertanto, sino alla data del 31/12/2023 nessuna rivendicazione collettiva di carattere economico in materia di PDR verrà presentata alla Direzione aziendale.

FARMACIE COMUNALI TORINO SPA

le OO.SS.

le R.S.A.


.....

.....

.....

.....

.....


.....

.....

.....
.....
.....


.....

.....

.....
.....