

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO
ANNO 2022
PER IL PERSONALE AGESP Attività Strumentali S.r.l.
REGOLATO DAL C.C.N.L. FARMACIE (ASSOFARM)

Premessa

Il CCNL FARMACIE (ASSOFARM) prevede un premio di risultato con la finalità di coinvolgere attivamente i lavoratori nell'andamento aziendale, nell'importante obiettivo del continuo miglioramento della qualità, produttività, redditività e competitività dell'Azienda stessa.

Allo scopo di migliorare i servizi di AGESP Attività Strumentali S.r.l. attraverso modalità di partecipazione all'andamento aziendale, le Parti concordano di proseguire sull'istituzione di un "Premio di Risultato" in conformità ai contenuti contrattuali e alle normative vigenti.

1 - Applicabilità dell'accordo

Tra le Parti, costituite dalla Direzione Aziendale, dalla R.S.A. e dalle Segreterie Territoriali, si conviene che il presente accordo è stipulato ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL FARMACIE (ASSOFARM). I contenuti del CCNL FARMACIE (ASSOFARM) si intendono integralmente richiamati nel presente accordo ed applicabili a tutto il personale AGESP Attività Strumentali S.r.l. al quale viene applicato lo stesso CCNL. Eventuali modifiche che dovessero essere apportate al succitato CCNL, in riferimento alle tematiche del premio di risultato, potranno ricondurre alla rinegoziazione del presente accordo per gli adeguamenti conseguenti.

2 - Durata dell'accordo e periodicità della negoziazione

Il presente accordo sostituisce integralmente il precedente accordo scaduto ed ha validità dal 01.01.2022 a tutto il 31.12.2022.

In previsione del nuovo assetto societario che potrebbe comportare un controllo diretto del Comune di Busto Arsizio nella Società, Le Parti concordano che il sistema di programmi e indicatori finalizzati ad obiettivi di miglioramento aziendale, di cui ai successivi articoli, per gli anni 2023-2024 dovrà essere rivisto e riconfermato entro il 28/2/2023, previa contrattazione tra le Parti, qualora l'organizzazione Aziendale mantenga l'attuale assetto e struttura.

La valutazione sul raggiungimento e/o non raggiungimento degli obiettivi prefissi avverrà sulla base della comparazione di dati omogenei.

3 - Termini e modalità di erogazione del premio

Il premio di risultato, derivante dall'applicazione del presente accordo verrà erogato in un'unica soluzione, con le competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio consuntivo da parte dei competenti organi Aziendali.

Il premio di risultato verrà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento in relazione alle ore individuali di effettiva presenza. In particolare si specifica che:

- in caso di nuova assunzione il premio verrà erogato in funzione di una permanenza in azienda pari ad un periodo minimo di 6 mesi nell'anno di riferimento;
- in caso di contratti a tempo determinato o di somministrazione, il premio verrà erogato in funzione di una permanenza minima in azienda pari ad un periodo di 6 mesi nell'anno di riferimento;
- in caso di cessazione per motivi diversi dal pensionamento il premio verrà erogato in funzione al numero dei mesi effettivi di presenza che non dovrà comunque risultare inferiore a 6;
- in caso di pensionamento il premio verrà erogato in funzione al numero dei mesi effettivi di presenza che non dovrà comunque risultare inferiore a 4;
- per i lavoratori part-time il premio verrà calcolato in funzione della percentuale dell'orario di lavoro prestato.
- Non verrà erogato alcun premio ai dipendenti che sono stati licenziati per giusta causa o giustificato motivo oggettivo.



Nell'anno di riferimento sono considerate quale effettiva presenza in servizio:

- permessi sindacali
- permessi scolastici
- ferie
- permessi per donazione sangue
- astensione obbligatoria per gravidanza, gravidanza a rischio e paternità
- permessi per le persone riconducibili alla Legge 104/1992
- assenze per ricoveri ospedalieri opportunamente documentate; NON sarà ritenuta valida ai fini del premio eventuale certificazione di ricovero pervenuta oltre il mese successivo a quello dell'evento stesso.
- assenze per infortuni sul lavoro; eventuali eventi NON riconosciuti dall'Inail verranno convertiti in malattia (gli eventi per i quali i dipendenti inoltreranno ricorso, se favorevolmente accolto dall'Inail e riconvertiti in infortuni, verranno successivamente riconsiderati come tali)
- congedi matrimoniali
- permessi per lutti familiari
- permessi per presenziare in tribunale, se convocati dall'azienda
- permessi per funzioni pubbliche elettive
- assenze per adempimento a funzioni elettorali
- assenze per Covid o per quarantena fiduciaria debitamente documentate e trasmesse al Covid Manager aziendale.

4 - Definizione della modalità del calcolo ed erogazione del premio risultato triennio 2022-2024

Il premio di risultato erogabile in ciascun anno del presente accordo assumerà a riferimento il valore relativo all'anno 2021, in funzione del livello di appartenenza.

Gli obiettivi rappresentativi di produttività, qualità, efficienza dell'attività dell'azienda sono i seguenti:

N°	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO %
1	Ore assenteismo / ore contrattualmente lavorabili	15
2	Valore M.o.I.	40
3	Qualità del Servizio:	45
	a) iniziative promosse	20
	b) fatturato	25

I singoli obiettivi sono di seguito descritti:

4.1 DEFINIZIONE DELL' OBIETTIVO N°1

ORE ASSENTEISMO/ORE CONTRATTUALMENTE LAVORABILI = PESO 15% DEL VALORE TOTALE DEL PREMIO

Incidenza % assenteismo anno in esame / ore anno contrattualmente lavorabili nell'anno in esame.

Indice di riferimento per il triennio pari al 2,75% - ipotesi di un periodo fisiologico di 7 giorni lavorativi all'anno.

(solo malattia – comprese convalescenze - ed infortuni non riconosciuti dall'ente Inail)

Le parti si pongono per l'anno 2022 il sottoindicato obiettivo:

- incidenza dell'assenteismo pari al 2,70%

Il totale dell'importo **da erogare** verrà ripartito, tra i lavoratori, sulla base delle ore di effettiva presenza.

La Direzione si riserva di valutare annualmente insieme alle OO.SS e RSA eventuali casi di malattia prolungata che possano incidere negativamente sul risultato globale.

4.2 DEFINIZIONE DELL'OBIETTIVO N°2

VALORE M.O.L. (Margine operativo Lordo) = PESO 40% DEL VALORE TOTALE DEL PREMIO

Ai fini della determinazione del parametro relativo al valore del M.O.L., l'obiettivo sarà raggiunto se verranno mantenuti o aumentati i valori di riferimento, come di seguito definito:

2022 : 140.000 Euro

4.3 DEFINIZIONE DELL'OBIETTIVO N°3

QUALITA' DEL SERVIZIO:

3a) INIZIATIVE PROMOSSE (O ATTIVITA' STRAORDINARIE NELL'ANNO DI ATTIVAZIONE) PESO 20% + 3b) VALORE FATTURATO PESO 25% = PESO 45% DEL VALORE TOTALE DEL PREMIO

3 a) INIZIATIVE PROMOSSE (o attività straordinarie nell'anno di attivazione) = PESO 20%

- fino a 3 iniziative promosse nell'arco dell'anno di riferimento complessivamente nelle 4 farmacie: verrà erogato il 30% della percentuale obiettivo
- da 3 a 5 iniziative promosse nell'arco dell'anno di riferimento complessivamente nelle 4 farmacie verrà erogato il 70% della percentuale obiettivo
- per più di 5 iniziative nell'arco dell'anno di riferimento e complessivamente nelle 4 farmacie verrà erogato il 100% della percentuale obiettivo

3 b) FATTURATO = PESO 25%

Ai fini della determinazione del parametro relativo al valore del fatturato, l'obiettivo sarà raggiunto se verranno mantenuti o aumentati i valori di riferimento, come di seguito definito:

2022: 3.300.000 Euro (IVA ventilata)

5. WELFARE – CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

I lavoratori possono volontariamente decidere di convertire, tutto o in parte, il premio di risultato in beni e servizi di Welfare, comunicando per iscritto la decisione entro il 31 marzo dell'anno di erogazione (entro il 31/3/2023 per Welfare relativo all'anno 2022 – entro il 31/3/2024 per Welfare relativo all'anno 2023). Al fine di favorire lo sviluppo del Welfare, Al fine di favorire lo sviluppo del Welfare, nel caso di conversione totale del premio di risultato in Welfare, l'importo del premio di risultato sarà incrementato del 50% del valore della riduzione applicata per la *spending review*.

L'importo del Welfare, denominato "Credito Welfare" viene caricato sulla piattaforma "TIME SWAPP" che consente ai lavoratori la libera scelta di beni, servizi e prestazioni, indicativamente nei seguenti ambiti:

1. **assistenza sanitaria:** il dipendente potrà ottenere il rimborso delle spese sanitarie sostenute per proprio conto o per i propri familiari (spese per visita medica, esami medici, per visite specialistiche, per cure dentistiche e odontoiatriche, spese per terapie sanitarie, per polizze sanitarie, per zainetto sanitario);
2. **educazione e istruzione per i familiari:** il dipendente potrà ottenere il rimborso delle spese di istruzione ed educazione sostenute per i propri familiari (spese per servizi di baby-sitting, asilo nido e scuola materna, rette scolastiche di ogni ordine e grado, mensa scolastica, servizi di pre-scuola e post scuola, gite e iniziative previste dall'offerta formativa scolastica, testi scolastici, ludoteche, centri estivi e invernali);
3. **assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti:** il Dipendente potrà richiedere il rimborso delle spese sostenute per servizi di assistenza per i propri familiari anziani che abbiano compiuto i 75 anni di età o per i quali vi sia una certificazione medica di non autosufficienza;

4. **buoni carburante e buoni acquisto:** il dipendente potrà richiedere buoni carburante o buoni spesa da utilizzare negli esercizi convenzionati, entro il valore massimo previsto dalla normativa vigente;
5. **istruzione, ricreazione e assistenza sociale:** il Dipendente potrà scegliere, per sé stesso o per i propri familiari, abbonamenti a palestre, centri sportivi e centri benessere convenzionati, smart-box, viaggi, ingressi a cinema, teatri, concerti, mostre, corsi di formazione;
6. **previdenza complementare:** il Dipendente potrà effettuare versamenti volontari aggiuntivi al proprio fondo di previdenza complementare per sé stesso e per i propri familiari
7. **abbonamenti al trasporto pubblico:** il Dipendente potrà ottenere rimborsi per se stesso e per i propri familiari risultanti a carico, degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale. Rientrano ad esempio gli abbonamenti agli autobus, alle metropolitane e ai treni e non solo limitatamente al territorio locale.

Il Credito Welfare sarà disponibile sino al 30/6 dell'anno successivo rispetto a quello di erogazione del premio (Premio di Risultato anno 2022, da erogarsi nell'anno 2023, credito welfare da utilizzare entro il 30/6/2024). Nel caso in cui il Dipendente non utilizzi il credito entro la predetta data, sarà possibile accumulare il credito residuo all'erogazione del premio/welfare dell'anno di competenza successivo; resta inteso che l'importo residuo non utilizzato entro il 30/6 dell'anno successivo dovrà comunque essere utilizzato entro il 31/12 dello stesso anno, diversamente verrà destinato al fondo di Previdenza Complementare scelto dal lavoratore.

Il Credito Welfare non può essere monetizzato.

6) DECONTRIBUZIONE E DETASSAZIONE

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, l'Azienda AGESP Attività Strumentali S.r.l. dichiara che il contratto collettivo notificato alla ITL Varese è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art. 1, commi 182-189, della legge del 28 dicembre 2015, n. 208 e del DM 25 marzo 2016.

Busto Arsizio, 13/10/2022

Il presente accordo è composto di pagine 5 e punti 6. Letto, confermato e sottoscritto.

PER AGESP Attività Strumentali S.r.l.

Il Direttore Generale

Dott. Gianfranco Carraro

Il Responsabile di Settore

Sig. M. Quarantotto

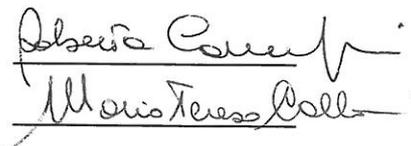
La Responsabile Risorse Umane

Dott.ssa Lorena Torretta

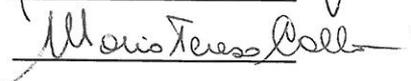


PER LA R.S.A.

Dott.ssa Roberta Carnaghi



Dott.ssa Maria Teresa Calloni



PER FISASCAT- CISL

Sig.ra S. Menegale

