



## VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

### Premio di produzione aziendale per il 2010-2012

[Art. 65 CCNL farmacie pubbliche]

tra

**L'Azienda Multiservizi Rovereto**, nella persona del suo Direttore rag. Claudio Bertolini, a ciò espressamente autorizzato dal Consiglio di Amministrazione, assistito dal consigliere dott. Mazzurana;

e

**la Rappresentanza Sindacale Aziendale** nelle persone dei sigg.: dott. KATSOULAS Petros e dott.ssa DAL RI' Maria Paola, dipendenti dell'Azienda;

assistita dalla

**Organizzazione Sindacale** di categoria U.I.L.Tu.C.S./U.I.L. di Trento, nella persona dell'ing. TOMASI Gianni;

premessi

- che con precedente accordo dd. 16/11/2004 sono state concordate le modalità relative alla erogazione del premio di produttività per gli anni 2004/2005, a' sensi dell'art. 65 CCNL farmacie pubbliche;
- che il suddetto accordo ha trovato applicazione anche per gli anni dal 2006 al 2009;
- che nel verbale di accordo dd. 20/05/2009 è stato definito che «Per l'anno 2010 le Parti concordano di avviare un confronto per la definizione di nuove modalità di erogazione del Premio di produzione...»;
- che da parte dell'Azienda è stata rappresentata la necessità di rivedere l'attuale modello di calcolo del premio in una logica motivazionale, premiante e possibilmente legata ad incrementi di fatturato e/o di marginalità;
- che sulle proposte di modificazione è stata raggiunta un'intesa, formalizzata nel seguente verbale;
- visto l'art. 65 del CCNL per i dipendenti da aziende speciali farmaceutiche (Assofarm);
- tutto ciò premesso,

si concorda quanto segue:

#### 1. MODELLO DI CALCOLO

Il premio di produzione si basa su due parametri

##### A) Redistribuzione quota del ROL superiore a obiettivo

###### 1. Il ROL.Obiettivo e griglia di riparto

Si procede alla distribuzione al Personale di una quota del valore del ROL (Reddito operativo lordo) che supera l'obiettivo fissato ad inizio anno, sulla base di una griglia predeterminata.

a) annualmente, entro il 31/12 di ciascun anno, viene determinato l'obiettivo del ROL (Reddito operativo lordo) che l'Azienda intende raggiungere nel corso dell'anno successivo; il ROL.Obiettivo viene determinato nella forbice tra 11,0% e 11,5% del fatturato di farmacia (per fatturato di farmacia si intende: ricavi al lordo dello sconto SSN e trattenute Det. Aifa) previsto per l'anno successivo come indicato nel bilancio di previsione aziendale approvato dal C.d.A.

In presenza di determinate particolari situazioni, da motivare e documentare, che incidono in maniera significativa sul bilancio aziendale previsionale, detta forbice potrà essere derogata in diminuzione o in aumento.

ESEMPIO			
Fatturato di farmacia per il 2010			€ 5.085.000
ROL.Obiettivo	minimo	11,00%	€ 559.000
ROL.Obiettivo	medio	11,25%	€ 572.000
ROL.Obiettivo	massimo	11,50%	€ 585.000

b) la quota di ROL.Incremento è determinata dalla differenza tra ROL.Consuntivo meno ROL.Obiettivo;

c) la quota di premio viene determinata applicando al ROL.Incremento la seguente griglia (articolata per scaglioni)

GRIGLIA		
da	a	% erogabile
0	20.000	40%
20.000	40.000	50%
40.000	60.000	60%
60.000	80.000	70%
80.000	100.000	80%
100.000		90%

ESEMPIO	
ROL.Consuntivo	€ 600.000
ROL.Obiettivo	€ 560.000
ROL.Incremento	€ 40.000
Premio da erogare	€ 18.000

- Farmacie Comunali
- Parcheggi Comunali
- Impianti sportivi comunali
- Servizi Cimiteriali

Sede legale

2. Premio generale / settoriale

Una quota del Premio viene erogata a livello settoriale, in relazione ai risultati (ROL.Incremento) raggiunti da ogni singola farmacia. Per il triennio le percentuali di ripartizione sono così determinate:

da	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
Quota ergoabile a livello generale (per personale di farmacia)	67,75%	67,75%	67,75%
<b>Quota settoriale (per personale di farmacia)</b>	<b>30,00%</b>	<b>30,00%</b>	<b>30,00%</b>
Quota destinata al settore amministrativo	2,25%	2,25%	2,25%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

La "Quota destinata al settore amministrativo" è fissata nel 2,25% tenuto conto che sul premio di produzione complessivo (1.A + 1.B) la quota teorica da destinare al personale amm.vo (dipendenti Baldo e Taddei) è determinata nel 7,73% (=quota realtiva del parametro  $\text{parametro.livello} * \text{ore settimanali}$  sul totale aziendale).

3. ROL.Obiettivo settoriale

Contestualmente alla definizione del ROL.Obiettivo.aziendale, viene determinato il ROL.Obiettivo.settoriale, determinato sulla base della media del ROL.Consuntivo di ciascuna farmacia del triennio precedente. Eventuali variazioni rispetto alla media del triennio precedente saranno motivate dalla Direzione.

4. Modalità di riparto

La quota da ripartire viene determinata secondo il seguente modello:

DATI DI ESEMPIO

DETERMINAZIONE DEL ROL.Incremento

	F1	F2	F3	F4	TOTALE
ROL.Obiettivo	300.000	80.000	130.000	50.000	560.000
ROL.Consuntivo	318.000	92.000	135.000	55.000	600.000
<b>ROL.Incremento</b>	<b>18.000</b>	<b>12.000</b>	<b>5.000</b>	<b>5.000</b>	<b>40.000</b>

<b>Premio da distribuire</b>	<b>18.000</b>
------------------------------	---------------

(determinata in relazione al ROL.Incremento.aziendale)

Determinazione dei pesi degli incrementi ai fini del riparto settoriale

Incremento (positivo)	18.000	12.000	5.000	5.000	40.000
Peso incremento	45,0%	30,0%	12,5%	12,5%	100%

RIPARTO DEL PREMIO

	F1	F2	F3	F4	TOTALE	
A) Quota generale					12.200	67,75%
B) Quota settoriale	2.430	1.620	680	680	5.410	30,00%
C) Quota per amministrazione					390	2,25%
					<b>18.000</b>	

Il riparto della "Quota settoriale" tiene conto delle ore prestate dai singoli farmacisti nelle varie farmacie.

5. Procedure per la definizione del ROL.Obiettivo (aziendale e settoriale).

- a seguito dell'approvazione da parte del C.d.A. del Bilancio di previsione aziendale, la Direzione aziendale trasmette alla RSA, entro il 30/11, le elaborazioni riguardanti la determinazione del ROL.Obiettivo (generale e settoriale) per l'anno successivo;
- la RSA si riserva di formulare proprie considerazioni rispetto a tali elaborazioni;
- le parti potranno incontrarsi per l'approfondimento delle valutazioni formulate dalla RSA;
- le eventuali osservazioni della RSA saranno quindi valutate dalla Direzione aziendale, la quale si riserverà di accoglierle o meno con propria determinazione motivata, fermo restando, in ogni caso, la determinazione del ROL.Obiettivo all'interno della forbice (11,0% - 11,5% del fatturato aziendale).

6. ROL.Obiettivo per l'anno 2010

Per l'anno 2010 il ROL.Obiettivo.aziendale è determinato in €. 560.000

Il ROL.Obiettivo.settoriale.2010 sarà comunicato dalla Direzione alla RSA entro il 31/10/2010.

B) Quota di premio per "carichi di lavoro"

La quota di premio erogabile viene determinata nell'importo massimo dello 0,5% (zerovirgolacinqueper cento) del MLC (margine lordo commerciale), erogato in funzione dei seguenti due parametri, entrambi con peso 50%:

- numero medio di ricette SSN lavorate al giorno (totale ricette / ore lavorate da farmacisti a battenti aperti \* 7,5)
- numero medio di pezzi complessivamente venduti al giorno (totale pezzi / ore totali lavorate (farm. + comm) a b.a. \* 7,5)

sulla base delle seguenti griglie:

RICETTE step 0,50		
da	a	% Erogaz.
38,00	38,50	10%
38,51	39,00	20%
39,01	39,50	30%
39,51	40,00	40%
40,01	40,50	50%
40,51	41,00	60%
41,01	41,50	70%
41,51	42,00	80%
42,01	42,50	90%
42,51		100%

PEZZI step 1,00		
da	a	% erogaz.
140,00	141,00	10%
141,01	142,00	20%
142,01	143,00	30%
143,01	144,00	40%
144,01	145,00	50%
145,01	146,00	60%
146,01	147,00	70%
147,01	148,00	80%
148,01	149,00	90%
149,01		100%



Dati di esempio:

SIMULAZIONE	Margine lordo commerciale	€	1.500.000
	Premio totale (0,50%)	€	7.500

ANNI	Parametro	% Erogaz
2006	38,20	10%
2007	38,29	10%
2008	38,54	20%
2009	38,77	20%
2010-Ago	40,54	60%

ANNI	Parametro	% Erogaz
2006	149,20	100%
2007	141,30	20%
2008	144,20	50%
2009	146,60	70%
2010-Lug	147,40	80%

% Erogaz	PREMIO
55%	€ 4.100
15%	€ 1.100
35%	€ 2.600
45%	€ 3.400
70%	€ 5.300

I parametri e relativa erogazione del premio avviene a livello aziendale.

## Definizioni

### ▪ ROL - Reddito operativo lordo

E' la differenza tra Margine di contribuzione lordo (2° MLC) e Costo del lavoro del settore di farmacia (assunto al netto del premio di produzione dell'anno di competenza).

### ▪ Margine di contribuzione lordo

Per margine di contribuzione lordo si intende la differenza tra i ricavi delle vendite e delle prestazioni (voce A.1.a del Bilancio d'esercizio) ed il costo del venduto: scorte iniziali più acquisti (netto resi, Assinde e premi contrattuali) meno scorte finali; il dato corrisponderà all'importo esposto al rigo "2' margine di contribuzione lordo" del conto economico riclassificato allegato al bilancio d'esercizio.

### ▪ Costo del lavoro

Per costo del lavoro si intende la somma della retribuzione ordinaria, straordinaria e differita, dei conseguenti oneri sociali e del trattamento di fine rapporto del personale aziendale a cui viene applicato il vigente C.C.N.L. per i dipendenti di aziende speciali farmaceutiche. Come già precisato sopra, il costo del lavoro viene assunto al netto del premio di produzione dell'anno di competenza.

Corrisponde alla voce B.9 del Conto economico (meno il premio di produzione dell'anno di competenza).

Dall'importo così determinato dovrà essere detratto l'ammontare delle maggiorazioni erogate sulla quota di lavoro straordinario (o quota accantonata a "banca ore") relativa a modifiche aggiuntive di orario assegnato per sostituzioni di personale assente per malattia, ferie e permessi retribuiti.

Non è considerato lavoro straordinario per sostituzione l'orario prestato per integrazioni dell'orario di farmacia, quando tale servizio straordinario sia già previsto negli orari mensili (es.: servizio dalle 12/12.15 alle 13.00, dalle 14.30 alle 15.00, dalle 19.00 alle 19.30). Si precisa che non è considerato lavoro straordinario il servizio prestato (con orario assegnato da turno standard) in seguito ad un eventuale annullamento di un recupero dalla banca ore.

## 2. CRITERI PER IL RIPARTO DEL PREMIO

### 1. Ripartizione per ore di presenza

Per la ripartizione, e successiva liquidazione, del Premio si tiene conto dei seguenti elementi:

- parametro corrispondente al livello contrattuale di appartenenza di ciascun lavoratore;
- ore di effettiva presenza al lavoro all'interno di ciascuna unità operativa (farmacie);
  - a tale effetto si considerano presenza al lavoro gli infortuni ed i permessi sindacali;
  - in deroga a quanto previsto dall'art. 65, comma 11, del CCNL, le parti concordano che l'assenza per maternità obbligatoria (ex. art. 4, L. 1204/71, nonché astensione anticipata dal lavoro di cui all'art. 5, della medesima legge) non viene considerata, ai fini del presente accordo, presenza sul lavoro;
  - per la ripartizione del Premio, al servizio svolto in orario notturno (c.d. "notti di turno": dalle 20.00 alle 08.00) viene attribuito un peso pari a 0,50 (zero virgola cinquanta).

### 2. Quota ridistribuita in ragione dei giorni di presenza

Il 25% del premio, come determinato ai sensi dei punti precedenti, viene ripartito in relazione alle giornate di presenza rilevate nel corso dell'anno, secondo i seguenti criteri:

- per giornate di presenza di si intende:
  - giorni teorici di presenza nell'anno: 260
  - giorni di malattia nel corso dell'anno (es.:) 8
  - giorni di presenza 252
- relativamente ai giorni di malattia si precisa che sono esclusi i ricoveri ospedalieri e successive degenze;
- ogni giorno di minore presenza comporta una decurtazione del 3% della "quota ridistribuita" (es.: con una minore presenza di 33 giorni si ha una decurtazione del 100% della "quota ridistribuita");
- il totale delle decurtazioni viene ridistribuito su tutto il personale in proporzione all'entità della quota decurtata.

### 3. Oneri contributivi

Il Premio di Produttività Totale da erogare si intende comprensivo degli oneri contributivi (Inps, Inpdap, Inail) a carico dell'Azienda.

### 4. Trattamento di fine rapporto.

In deroga a quanto previsto dal CCNL, il Premio di produzione non costituisce elemento utile ai fini del calcolo dell'accantonamento per T.F.R.

### 5. Arrotondamenti

Tutti gli importi del premio da erogare sono arrotondati all'unità di Euro.

### 3. LIQUIDAZIONE DEL PREMIO

1. Il Premio viene erogato ai soli dipendenti in servizio alla data del 01 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.
2. In deroga a quanto previsto al precedente punto 1, il Premio viene erogato anche ai dipendenti pensionati nel secondo semestre dell'anno di riferimento.
3. In deroga a quanto previsto dall'art. 65, comma 13, CCNL, il premio viene erogato anche a favore di personale assunto a tempo determinato, nell'ipotesi in cui il dipendente abbia lavorato almeno 6 mesi nell'anno di riferimento.
4. La liquidazione del premio avverrà  in carenza di osservazioni scritte entro dieci giorni dalla consegna dei prospetti di calcolo alla R.S.A.  unitamente alla liquidazione delle retribuzioni relative al mese successivo a quello della data di deliberazione del Bilancio di esercizio da parte del Consiglio di Amministrazione.

### 4. DECONTRIBUZIONE

Le parti danno atto che il presente verbale di accordo è conforme a quanto previsto ai protocolli di intesa Governo-Parti sociali sul costo del lavoro, e che pertanto gli eventuali sgravi contributivi stabiliti in materia di «contrattazione di secondo livello», sono pienamente applicabili al presente accordo.

### 5. DURATA E RINNOVO

1. Il presente verbale di accordo ha validità per il triennio 2010-2012 e si intende comunque rinnovato tacitamente anche per gli anni successivi, salvo disdetta da comunicare a mezzo lettera raccomandata A.R. all'altra parte entro il 31/12 di ciascun anno di vigenza del presente accordo.
2. Su richiesta di ciascuna delle parti, entro il 30 giugno di ciascun anno, i parametri di riferimento e le griglie di cui al precedente art. 1 potranno essere verificate alla luce di particolari e significativi eventi esterni che possano sostanzialmente incidere sul calcolo del premio di produttività per l'anno in corso; sulla base di un accordo comune potranno essere eventualmente apportate modificazioni per neutralizzare tali eventi.
3. Si determina sin d'ora che per il 2010 (ed eventualmente anche per gli anni successivi)  tenuto conto di una incidenza media del 5,50% delle trattenute a vario titolo sull'importo lordo delle forniture al SSN, sarà neutralizzata nel calcolo del premio di cui all'art. 1.A del presente accordo, per l'importo che eccede la predetta incidenza media del 5,50%:
  - a) la trattenuta straordinaria dell'1,4% sulle vendite al SSN ex art. 13 L. 77/2009 (c.d. "trattenuta per terremoto Abruzzo");
  - b) la ritenuta sulle forniture al SSN prevista dalla Legge 30/07/2010 n. 122 (di conversione del D.L. 78/2010).

### 6. RINVIO A NORME GENERALI

Per quanto non previsto nel presente verbale, le parti rinviando alle norme in materia contenute nel vigente Contratto di lavoro per i dipendenti da aziende speciali farmaceutiche.

\*\*\*


Redatto in due originali (uno per l'A.M.R. di Rovereto, uno per la Rappresentanza Sindacale Aziendale): letto, approvato ed in segno di conferma, sottoscritto.

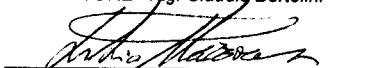
Rovereto, 13 ottobre 2010

Prot n. 10780

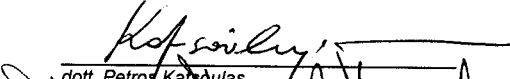
\*\*\*

**AZIENDA MULTISERVIZI ROVERETO**

  
IL DIRETTORE - rag. Claudio Bertolini

  
IL CONSIGLIERE - dott. Fulvio Mazzurana

**RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE**

  
dott. Petros Katsoulas

  
dott.ssa Maria Paola Dal Ri

**La U.I.L.Tu.C.S./UIL**

  
ing. Gianni Tomasi