

**ACCORDO AZIENDALE
PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO ALLA MAGGIORE PRODUTTIVITA'
CCNL ASSOFARM AZIENDE FARMACEUTICHE
ANNO 2022**

Con la premessa che ogni miglioramento dell'efficienza aziendale e del servizio non può realizzarsi senza che siano coinvolte in maniera attiva le risorse umane aziendali, rendendo partecipi le stesse, in misura adeguata, dei maggiori vantaggi che derivano all'azienda da un rapporto di massima collaborazione, in termini di miglioramento della redditività e dell'andamento economico e produttivo,

ASF SAN GIULIANO MILANESE

e

FILCAMS-CGIL e UILTUCS-UIL

concordano che il premio incentivante alla maggiore produttività venga determinato secondo i principi, le procedure e le modalità di seguito riportate.

SETTORE FARMACIE E SETTORE AMMINISTRATIVO DI SEDE



I premi sono erogati in una logica collettiva, al raggiungimento di obiettivi per farmacia/ufficio o per settore. Condizioni necessarie per il percepimento del premio da parte del dipendente con contratto Assofarm sono:

- a) il raggiungimento di un utile di esercizio aziendale;
- b) l'aver lavorato, nel corso dell'anno oggetto di incentivazione, per un periodo superiore ai centottanta giorni di calendario;
- c) l'essere, alla data di erogazione del premio, in forza nell'organico aziendale.

Per la ripartizione del monte premio si terrà conto del parametro di appartenenza e delle giornate di effettiva presenza al lavoro, considerando a tale effetto gli infortuni, i permessi sindacali, la maternità obbligatoria.

Il premio sarà distribuito secondo i parametri previsti dal CCNL, riconoscendo che l'assenza di 5 giorni di malattia in un anno non comporterà nessuna decurtazione dello stesso e che le assenze retribuite quali maternità obbligatoria/a rischio e le assenze previste dalla Legge n.104/1992 per assistenza non sono considerate assenze.

Gli obiettivi aggiuntivi per i quadri saranno percepiti solo alla condizione del raggiungimento degli obiettivi per singola unità produttiva (farmacia/ufficio).

1. OBIETTIVI PER SINGOLA FARMACIA (TUTTI I LIVELLI CONTRATTUALI)

1.1. Aumento del valore dei ricavi commerciali della singola farmacia, rispetto all'anno 2021:

- raggiungimento di un aumento compreso tra 5 e 10% = 1,50% dell'imponibile retributivo individuale;
 - raggiungimento di un aumento compreso tra 10,1 e 15% = 2,00% dell'imponibile retributivo individuale;
 - raggiungimento di un aumento compreso tra 15,1 e 20% = 3,00% dell'imponibile retributivo individuale;
 - raggiungimento di un aumento superiore a 20,1% = 3,50 % dell'imponibile retributivo individuale;
- Le percentuali di cui sopra non si sommano tra loro.

2. OBIETTIVI PER IL PERSONALE DEGLI UFFICI AMMINISTRATIVI DI SEDE (TUTTI I LIVELLI CONTRATTUALI)

2.1. Ampliamento del servizio tamponi rapidi in farmacia, misurato con l'aumento del numero delle somministrazioni (2% dell'imponibile retributivo individuale);

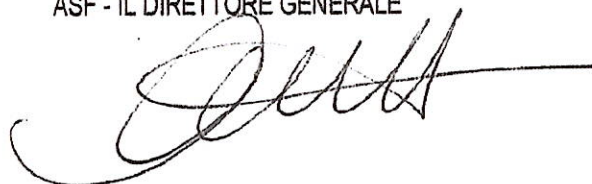
2.2. Variazione del magazzino delle farmacie, che non deve essere superiore oltre il 10% rispetto all'anno 2021 (valore 2021: euro 505.000), (1,50% dell'imponibile retributivo individuale).

Con questo parametro si misura la stabilità della politica di acquisto dei prodotti medicinali e dispositivi medici, si verifica l'accurata pianificazione degli acquisti scelta grossista/diretto, si evidenzia il costante monitoraggio delle scorte e della rotazione di magazzino, nonché l'applicazione delle procedure per il controllo ordini-bolle-fatture.

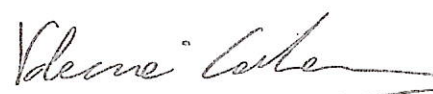
Il presente accordo ha validità per l'anno 2022.

Letto, confermato e sottoscritto
San Giuliano Milanese, 16 novembre 2022

ASF - IL DIRETTORE GENERALE



FILCAMS - CGIL
UILTUCS - UIL



2. CCNL SEFIT

OBIETTIVI **Coordinamento servizio cimiteriale**

- 2.1. Proceduralizzazione e informatizzazione delle comunicazioni tra imprese funebri e ufficio amministrativo
- 2.2. Proceduralizzazione e informatizzazione delle richieste di lavorazioni all'interno del cimitero da parte delle imprese registrate

L'erogazione del premio ai Responsabili Aziendali avverrà, ad obiettivi raggiunti, nella misura dell'1% al Responsabile e dello 0,5% ai collaboratori assegnati all'Ufficio Tecnico cimiteriale.

Al raggiungimento parziale degli obiettivi assegnati ai Responsabili, verrà erogato ai loro collaboratori un premio calcolato in maniera proporzionale alla percentuale dell'obiettivo raggiunto, in ragione dei 2/3 del premio al Responsabile ed 1/3 del premio ai collaboratori.



Per l'Azienda
Il Direttore Generale

A large, stylized handwritten signature in black ink, overlapping the circular stamp.

SAN GIULIANO MIL. SE, 16 NOVEMBRE 2022

PER PRESA VISIONE

LA RSA
A handwritten signature in black ink, appearing to be "Luca" followed by a stylized "A".

1. CCNL ANINSEI

OBIETTIVI

Coordinamento servizi educativi

- 2.1. Stesura di un nuovo Regolamento per i Nidi d'infanzia e aggiornamento delle Norme di funzionamento dei Nidi e del Servizio Prolungamento Nido
- 2.2. Riorganizzazione dei Servizi (ruoli, compiti, tavoli di lavoro, orario di lavoro e turnistica,...) nell'ottica della costruzione di un Sistema di Servizi alla Prima Infanzia

L'erogazione del premio ai Responsabili Aziendali avverrà, ad obiettivi raggiunti, nella misura dell'1% al Responsabile e dello 0,5% ai collaboratori assegnati al suo Ufficio.

Al raggiungimento parziale degli obiettivi assegnati ai Responsabili, verrà erogato ai loro collaboratori un premio calcolato in maniera proporzionale alla percentuale dell'obiettivo raggiunto, in ragione dei 2/3 del premio al Responsabile ed 1/3 del premio ai collaboratori.



Per l'Azienda
Il Direttore Generale

A large, stylized handwritten signature in black ink, written over the stamp and the text "Il Direttore Generale".

SAN GIULIANO MIL. SE, 16 NOVEMBRE 2022

PER PRESA VISIONE

LA RSA

Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, representing the members of the RSA.