

**ACCORDO SINDACALE
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO
RINNOVO**

Il giorno 17 aprile 2018 alle ore 09,30 presso la sede di FORLIFARMA S.p.A., in Via Passo Buole, 54, a Forlì FC, si sono incontrati per

- Per FORLIFARMA S.p.A.
 - Franco Sami, Davide Cangini,
- Per le OO.SS.
 - FLCAMS/CGL
 - Raffaele Batani
 - FISASCAT-CISL
 - Matteo Fabbri
 - ULTUCSUIL
 - Anna Lisa Pantera
- Per la RSU
 - Elena Baldassari

PREMESSO CHE

- * il lavoro a tempo determinato è regolamentato dal D. Lgs. 81/2015;
- * l'art. 19, 2° comma, del D. Lgs. 81/2015 afferma che la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, non può superare i 36 mesi e fa salve le diverse disposizioni che in merito possono essere fissate nell'ambito di contratti collettivi con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- * l'art. 23, 1° comma, del D. Lgs. 81/2015 stabilisce che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato;
- * l'art. 9, 3° comma, del ccni FARMACIE - Aziende municipalizzate, applicato da FORLIFARMA, conferma nel 20% la percentuale massima di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine, calcolandola come media annua rispetto al numero dei lavoratori impiegati a tempo indeterminato in forza nell'azienda, ad esclusione dei contratti conclusi per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- * i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale e/o territoriale, possono realizzare specifiche intese, con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti ed all'avvio di nuove attività;
- * le intese di cui al punto precedente possono riguardare i contratti a termine;
- * il presente accordo è finalizzato alla maggiore occupazione per attività legata alle farmacie, nonché alla necessità di affrontare le esigenze legate alle sostituzioni ed alla forte stagionalità (periodo estivo), ma principalmente a seguito dell'art. 25, comma 4 del D.Lgs.175/2016 che vieta alle società a controllo pubblico di effettuare assunzioni a tempo indeterminato fino al 30.06.2018 se non attingendo alla speciale graduatoria degli esuberanti prevista dal DM 09.11.2017 pubblicato in GU 299 del 23.12.17 e le cui modalità non sono ancora state attivate. Nel momento in cui la situazione di cui sopra verrà superata è intenzione della società procedere immediatamente ad almeno 4 assunzioni a tempo indeterminato a seguito di espletamento di selezione pubblica per farmacista collaboratore.

P. B.

E

SB

CONSIDERATO CHE

- FORLIFARMA si è già avvalsa ed intende avvalersi dell'istituto contrattuale del lavoro a tempo determinato per la realizzazione delle attività di sua competenza;
- che il presente accordo rinnova un precedente accordo del 21 marzo 2017 di pari tenore ed avrà validità dal termine dello stesso (22 marzo 2018) per un ulteriore anno e cioè fino al 16 aprile 2019.

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

1. la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra FORLIFARMA S.p.A. e lo stesso lavoratore per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 36 mesi;
2. fermo quanto disposto al punto che precede, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso la competente D.T.L.;
3. in relazione alla successione dei contratti, FORLIFARMA avrà la possibilità di riassumere a termine un lavoratore non prima di 10 giorni dalla scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi e non prima di 20 giorni dalla scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi;
4. la percentuale di personale assunto con contratto a tempo determinato potrà esser pari al 35% dei dipendenti a tempo indeterminato calcolato secondo quanto previsto dall'art. 23, 1° comma, del D. Lgs. 81/2015;
5. sono esenti dal limite di cui al punto precedente, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste dal ccnl applicato, i contratti a tempo determinato conclusi in sostituzione di personale aventi diritto alla conservazione del posto o durante il periodo estivo;
6. il presente accordo di rinnovo del precedente 21 marzo 2017 avente lo stesso oggetto e tenore ha durata di un ulteriore anno con decorrenza dal giorno successivo alla scadenza del precedente e pertanto fino al 16 aprile 2019, al termine del quale le parti si incontreranno nuovamente. Durante il periodo di vigenza sarà cura di Forlifarma mantenere informate le OO.SS. sulla evoluzione della materia.
7. Per quanto non previsto si fa riferimento alla legge nonché alla contrattazione collettiva nazionale.

Letto, confermato e sottoscritto

FORLIFARMA S.p.A.
Franco Sami

Daide Cangini

Balsobianchi Elena

FILCAMS-CGIL

Raffaele Batani

FISASCAT-CISL

Matteo Fabbri

UILTuCS-UIL

Anna Lisa Pantera

Forlifarma S.p.A.
Via Passo Budle, 54
47122 FORLÌ (FC)
C.F./P.IVA 02326390404

Egr. Dr.
DAVIDE DREI
Sindaco del Comune di
47100 FORLÌ FC

Egr. Dr.
GIANFRANCO MARZOCCHI
Presidente
LIVIA TELLUS GOVERNANCE S.p.A.
Piazza Saffi, 8
47121 FORLÌ FC

scr. pec 29/11 + mail AU

Forlì, 20 novembre 2017
Prot.
Oggetto: accordo produttività 2017

Questa società ha siglato un accordo con le organizzazioni sindacali, non esecutivo in attesa di approvazione da parte di codesta amministrazione, per il rinnovo per l'anno 2017 alle stesse condizioni di cui al quadriennio precedente 2013-2016, del premio di produttività per i dipendenti.

Le parti hanno valutato positivamente il rinnovo di un anno alle medesime condizioni (e non ad es. la elaborazione di un diverso premio) considerato che il CCNL di riferimento è scaduto il 31 dicembre 2015 e pertanto in attesa di un nuovo accordo nazionale che potrebbe disporre rimandi diversi alla contrattazione di secondo livello.

Parimenti anche per il dirigente viene proposto un rinnovo per il 2017 alle stesse condizioni di cui al quadriennio precedente per conformità con il restante personale.

Tutto ciò premesso si chiede l'autorizzazione a dare validità all'accordo sulla produttività per l'anno 2017 ai sensi della deliberazione della Giunta Municipale 30 settembre 2014, n. 208.

Nel documento approvato dalla GC 20 dicembre 2016 deliberazione 454 denominato "richiesta nulla osta alle politiche del personale Forlifarma anno 2017" era già previsto al punto 6 la approvazione di un accordo per il premio di produttività 2017.

Il budget per l'anno 2017 prevedeva già il costo stimato e così pure nella semestrale 2017 è stata inserita la relativa quota mantenendo un conto economico in linea con il budget (anzi, leggermente superiore).

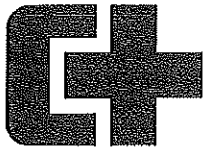
Si allega alla presente copia dell'accordo con le organizzazioni sindacali, deliberazione dell'amministratore unico e modalità di calcolo del premio del quadriennio precedente (2013-2016) sia per il personale dipendente che per quello dirigenziale.

La società resta a disposizione per quanto eventualmente ed ulteriormente necessario.

Cordiali saluti.


Franco Sami
AMMINISTRATORE UNICO

Allegati: c/s.



Determinazione dell'Amministratore Unico n. 25 del 13 novembre 2017

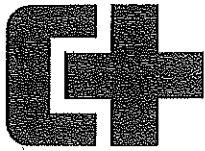
Oggetto: proroga accordo per la produttività triennio 2013-2015 e 2016 all'anno 2017 – approvazione.

L'anno duemiladiciassette, il giorno tredici del mese di novembre, presso la sede della Società sita a Forlì in Via Passo Buole n. 54, l'Amministratore Unico ing. Franco Sami determina sull'argomento in oggetto:

- Con deliberazione del consiglio di amministrazione 5 dicembre 2013 è stato approvato l'accordo sindacale per l'erogazione del premio di produttività ai dipendenti per il triennio 2013-2015. In data 06 novembre 2017 le Organizzazioni Sindacali e la R.S.U. hanno formalmente richiesto di prorogare tale accordo anche all'anno 2017 mediante accordo sindacale con le medesime caratteristiche del 2015 e del 2016;
- Di dare atto che gli elementi previsti dal D.M. 25 marzo 2016 per ammettere le somme erogate alla detassazione dei premi di risultato erano già presenti nell'accordo 5 dicembre 2013 ("presenza negli accordi sindacali di parametri numerici o equivalenti cui agganciare i bonus" e che registrino effettivi aumenti della produttività aziendale).

Ai sensi della deliberazione della giunta municipale n. 208 del 30 settembre 2014 l'accordo resterà sospeso da parte di Forlifarma S.p.A. fino a quando interverrà idonea autorizzazione espressa alla sigla da parte del Comune di Forlì.

Tutto ciò premesso e considerato che il CCNL di categoria è scaduto al 31 dicembre 2015 e quindi in assenza di CCNL valido risulta inopportuno indi-



Forlifarma S.p.A. unipersonale

Sede Legale: Via Passo Buole n° 54 • 47122 FORLÌ FC • Telef. 0543-724618 • Fax 0543-725821
Iscritta nel registro delle imprese di Forlì al n. 02326390404 • R.E.A. n. 155091
Capitale sociale € 1.000.000,00 i.v. • Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento del socio unico Livia Tellus Romagna Holding S.p.A.

viduare una modalità di remunerazione della maggiore produttività per un medio periodo in quanto risultano "incerte" le materie demandate alla contrattazione di secondo livello, pertanto, l'amministratore unico decide, su conforme parere del direttore, di accogliere la richiesta delle Organizzazioni Sindacali di prorogare anche al 2017 l'accordo di produttività in scadenza con l'anno 2015 e già rinnovato per il 2016, nonché di richiedere al Comune di Forlì l'autorizzazione in deroga alla citata deliberazione della giunta municipale n. 208 del 30 settembre 2014 (necessaria prima dell'esecutività dell'accordo).

Inoltre richiamata la deliberazione del consiglio di amministrazione 18 dicembre 2013 con la quale è stato approvato il premio di produttività del dirigente per il medesimo triennio 2013-2015, ora anch'esso scaduto, per uniformità di rapporti con il personale, si ritiene di proporre anche per questo accordo di produttività che riguarda l'unico dirigente la proroga per l'anno 2017 negli stessi termini del 2015 e del 2016 e di cui al prospetto riepilogativo in atti.

Si da atto che il costo per detto premio di produttività (riferito al personale impiegatizio, quadri e per il dirigente) era già stato inserito in misura sufficiente al momento della predisposizione del budget 2017 e si ritiene compatibile con i progetti di miglioramento di alcuni rating aziendali.

Si autorizza pertanto l'ufficio amministrativo a richiedere all'amministrazione comunale di Forlì autorizzazione per l'accordo sindacale di rinnovo del premio di produttività di cui trattasi e per la proposta riferito al premio per il dirigente, pur considerando la ipotesi di un nuovo premio di produttività.


Franco Sami
AMMINISTRATORE UNICO



Forlì, 14 dicembre 2017

FORLIFARMA S.p.A. FORLÌ
13 DIC. 2017
PROT. GEN. 254

Spett.le
Forlifarma spa

Spett.le
Livia Tellus Romagna Holding spa

- trasmissione via P.E.C. -

Oggetto: FORLIFARMA SPA – accordo produttività 2017.

In riferimento alla Vostra lettera ad oggetto “accordo di produttività 2017” si prende atto di quanto dichiarato in particolare:

- rinnovo per l'anno 2017 del premio di produttività dei dipendenti e per il dirigente alle stesse condizioni di cui al quadriennio precedente 2013-2016;
- il budget per l'anno 2017 prevede il costo stimato (confermato nella verifica semestrale)

Cordiali saluti.

Il Direttore Generale
(Vittorio Severi)

ACCORDO SINDACALE AZIENDALE INERENTE IL PREMIO DI PRODUTTIVITA'
- ANNO 2017 -

In data 06 novembre 2017 durante un incontro sindacale periodico le organizzazioni sindacali e la R.S.U., unitariamente, considerato che l'accordo di secondo livello riguardante il premio incentivante è scaduto con l'anno 2016, hanno formulato la proposta di applicazione anche per il 2017 dell'accordo 5 dicembre 2013 riguardante il premio di risultato (proroga al 2017 del citato contratto integrativo aziendale, già prorogato per il 2016, con le medesime caratteristiche del 2015).

Le parti concordano sull'opportunità di prorogare l'applicazione dell'allegato accordo 5 dicembre 2013 che regola la quota variabile di premio di produttività anche per l'anno 2017, principalmente considerando che il CCNL di categoria, scaduto il 31.12.2015 non è stato ancora rinnovato.

Le parti danno atto che gli elementi previsti dal D.M. 25 marzo 2016 per ammettere le somme erogate alla detassazione dei premi di risultato erano già presenti nell'accordo 5 dicembre 2013 ("presenza negli accordi sindacali di parametri numerici o equivalenti cui agganciare i bonus" e che registrino effettivi aumenti della produttività aziendale).

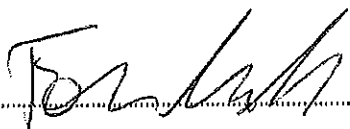
Il presente accordo con le parti sindacali resta sospeso da parte di Forlifarma S.p.A. fino a quando interverrà idonea autorizzazione alla sigla da parte del Comune di Forlì ai sensi della deliberazione Giunta Comunale n. 208 del 30 settembre 2014.

Le Organizzazioni Sindacali:

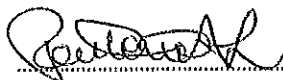
CGIL



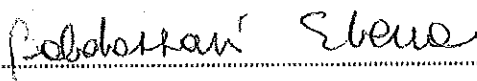
CISL



UIL

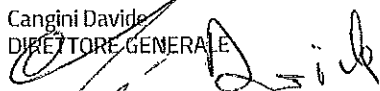


La R.S.U.

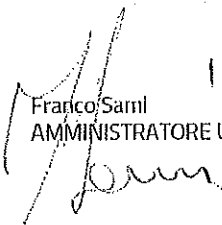


Per la soc. Forlifarma S.p.A.:

Cangini Davide
DIRETTORE GENERALE



Franco Sami
AMMINISTRATORE UNICO



PROPOSTA AL DIRIGENTE INERENTE UN NUOVO ACCORDO PER IL PREMIO DI PRODUTTIVITA'
- ANNO 2017-

In data 06 novembre 2017, considerato che l'accordo di secondo livello riguardante il premio incentivante al dirigente è scaduto con l'anno 2016, si formula la proposta di applicazione per il 2017 di quanto deliberato dal consiglio di amministrazione nella seduta del 18 dicembre 2013 riguardante il premio di risultato del dirigente triennio 2013-2015 e 2016 (proroga al 2017 delle modalità utilizzate nel 2015 e 2016).

La presente proposta viene formulata per uniformità di trattamento fra tutto il personale (impiegati, quadri e dirigente) avendo firmato in data odierna pari accordo sindacale di proroga per il 2017 delle modalità di erogazione del premio 2013-2015 e 2016 per gli altri dipendenti, pur con peculiarità ovviamente diverse e legate al ruolo.

Si da atto che gli elementi previsti dal D.M. 25 marzo 2016 per ammettere le somme erogate alla detassazione dei premi di risultato erano già presenti nel dispositivo di cui alla deliberazione del consiglio di amministrazione 18 dicembre 2013 ("presenza negli accordi sindacali di parametri numerici o equivalenti cui agganciare i bonus" e che registrino effettivi aumenti della produttività aziendale).

La presente proposta resta sospesa da parte di Forlifarma S.p.A. fino a quando interverrà idonea autorizzazione da parte del Comune di Forlì ai sensi della deliberazione Giunta Comunale n. 208 del 30 settembre 2014.

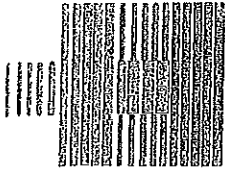
Si riepiloga di seguito la proposta di premio per il dirigente:

Obiettivi	Importi riconosciuti
a) Attività di consulenza prestate in favore delle farmacie convenzionate Meldola, Predappio, Santa Sofia, nonché in favore della holding e/o società con partecipazione della stessa	Fino all'8% dell'importo fatturato
b) Raggiungimento degli obiettivi minimi aziendali, in termini di budget ante imposte e MCL	Fino al 3% dello stipendio base annuo
c) Elaborazione di progetti straordinari richiesti dalla società e/o dalla proprietà (es. progetto di fusione con le farmacie del comprensorio, realizzazione della incorporazione di una o più farmacie, etc...)	Fino 1.000,00 euro

La motivazione dell'erogazione della produttività parte dal presupposto che per lo sviluppo delle attività di cui sopra viene richiesto un importante impegno qualitativo e quantitativo in numero di ore di plus orario ovviamente non retribuite come previsto dal CCNL per i dirigenti e/o espletate in orario serale per la partecipazione ad incontri/riunioni etc...

Nel caso di modifica dell'assetto aziendale le modalità del premio verranno riviste/modificate.


AMMINISTRATORE UNICO



FORLIFARMA S.p.A. FORLI'
05 DIC. 2013
PROT. GEN. 357

Forlifarma S.p.A.

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO FORLI' - CESENA
17 DIC. 2013
N. ARRIVO

ATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

05 dicembre 2013

PREMIO DI RISULTATO TRIENNIO 2013-2015

Le parti concordano sull'allegata modalità di calcolo del premio di produttività aziendale ai sensi dell'art. 56 del vigente C.C.N.L.

La liquidazione dello stesso, se ed in quanto dovuta, avverrà con gli stipendi del mese di luglio dell'anno successivo, previa comunicazione alle Organizzazioni Sindacali e R.S.U. firmatarie del presente accordo sull'andamento del premio.

FORLIFARMA S.p.A. - dr.ssa Raffaella Alessandrini - Vice presidente

FORLIFARMA S.p.A. - rag. Davide Cangini - Dirigente

R.S.U. Aziendale - dr.ssa Angela Bandini

C.G.I.L./F.I.L.C.A.M.S. - Sig.ra Maria Giorgini

C.I.S.L./F.I.S.A.S.C.A.T. - Sig. Matteo fabbri

U.I.L./U.I.L.Tu.C.S. - Sig. Maurizio Casadei

[Handwritten signatures and stamps]

IL COMITATO CGIL FORLI'
 Direzione Regionale Lavoratori Commercio,
 Attività, Servizi e Servizi - Forlì
 Via Pelicani, 7 - 47100 FORLÌ
 Tel. Fax 02018920404

U.I.L./U.I.L.Tu.C.S.
 SEBBE-PROV.LE

20/12/13
 FORLIFARMA S.p.A.
 Copia conforme all'originale
 il Responsabile Servizi Amm.vi
 (Davide Cangini)

IPOTESI DI PREMIO DI PRODUTTIVITA' TRIENNIO 2013-2015

Versione 3

Al fine di realizzare le finalità sopraesposte ed allo scopo di migliorare la produttività aziendale, l'efficienza, il servizio all'utenza e per avere maggiori vantaggi economici e di immagine si stabilisce di mettere a disposizione dei dipendenti sotto forma di "incentivo per la maggiore produttività" le risorse economiche di seguito elencate.

A. PREMIO GENERALE

Si mette a disposizione una somma pari ad una percentuale dello 0,4% del M.O.L. Questo premio verrà ripartito fra tutto il personale in base alla presenza, al livello, full-time o part-time.

B. PREMIO PER OBIETTIVI

Ogni anno verranno individuati dalla Società obiettivi nell'ambito di progetti di miglioramento annuali, del piano programma triennale e della relazione revisionale sugli indirizzi strategici ed obiettivi operativi.

A tale scopo si mette a disposizione un "premio annuo base lordo" pari al 100% per il 1° livello e da proporzionare per gli altri livelli secondo i parametri del CCNL.

Il "premio annuo base lordo" sarà per il 1° livello il seguente:

Anno 2013	1.450,00 euro
Anno 2014	1.475,00 euro
Anno 2015	1.500,00 euro

Tale premio per obiettivi verrà calcolato tenendo conto dei seguenti indici:

1. INDICE DI REDDITIVITA' AZIENDALE
2. INDICE DI REDDITIVITA' PER FARMACIA
3. INDICATORI DI RISULTATO PER AREE DI ATTIVITA'

1. INDICE DI REDDITIVITA' AZIENDALE (Peso 25)

Si misura col rapporto fra primo margine Aziendale e il costo del personale Aziendale.

- In caso sia migliorativo od uguale all'anno precedente.....peso 25
In caso sia peggiorativo fino ad un 2%.....peso 15
In caso sia peggiorativo fino ad un 4%.....peso 10
In caso sia peggiorativo oltre al 4%.....peso 0

Per quanto riguarda il costo del personale non verranno considerati i costi per contributi obbligatori in quanto sia l'aumento che la diminuzione sono indipendenti dalla volontà delle parti.

2. INDICE DI REDDITIVITA' PER FARMACIA (Peso 30)

FORLIFARMA S.p.A.
Copia conforme all'originale
Il Responsabile della Amm. vi
(David Sangini)

Si misura col rapporto fra il primo margine assoluto per ogni farmacia e le presenze del personale in organico per farmacia (comprensivo di turnisti, jolly, sostituzioni, ecc...). Per primo margine assoluto si intende la differenza fra ricavi e costo del venduto (valore degli acquisti +/- la differenza tra il valore delle rimanenze di fine anno rispetto all'inizio d'anno).

- In caso sia migliorativo od uguale.....peso 30
- In caso sia peggiorativo fino ad un 3%.....peso 20
- In caso sia peggiorativo fino ad un 5%.....peso 10
- In caso sia peggiorativo oltre al 5%.....peso 0

La presenza di personale in farmacia viene indicata come numero ore di presenza effettiva presso l'unità.

3. INDICATORI DI RISULTATO PER AREE DI ATTIVITA' PER FARMACIA (Peso 45)

a) Indicatore 1 (peso 25)

Vendita di omeopatia, erboristeria, O.T.C., S.O.P., dietetici igiene e bellezza, parafarmaci.

Si verificherà il totale delle vendite confrontandole con quelle dell'anno precedente (al netto da Iva).

Verrà attribuito:

- peso 25 alla prima farmacia e/o alle farmacie che incrementano oltre il 5%
- peso 20 alla seconda farmacia e/o a quelle che incrementano fra il 3,50% e il 4,99%
- peso 15 alla terza farmacia e/o a quelle che incrementano fra il 2% e il 3,49%
- peso 10 alla quarta farmacia e/o a quelle che incrementano fra l'1% e l'1,99%
- peso 5 alla quinta farmacia e/o a quelle che incrementano fra lo 0,01% e lo 0,99%
- peso 0 a quelle con nessun incremento

b) Indicatore 2 (peso 10)

Gestione delle scorte.

Sarà rilevato per farmacia l'indice di rotazione (IR) delle scorte confrontandolo con quello dell'anno precedente (l'indice di rotazione si intende quale rapporto fra le vendite di farmacie annue e le rimanenze definite dalla media mensile delle stesse).

Verrà attribuito:

- peso 10 alle farmacie con un incremento di IR di almeno il 5%
- peso 5 alle farmacie con un incremento di IR di almeno il 3%
- peso 3 alle farmacie con un incremento di IR sotto il 3% ma positivo

c) Indicatore 3 (peso 10)

Valore medio dello scontrino

Sarà rilevato per farmacia il valore medio dello scontrino confrontandolo con quello dell'anno precedente (al netto da Iva).

Verrà attribuito:

20/12/13

FORNIFARMA S.p.A.
Copia conforme all'originale
Il Responsabile Servizi Amm. (i)
(Davide Carzini)

- peso 10 alle farmacie con un incremento di almeno il 6%
- peso 5 alle farmacie con un incremento di almeno il 3%
- peso 3 alle farmacie con un incremento sotto il 3% ma positivo

20/12/13
FORLIFARMA S.p.A.
Copia conforme all'originale
Il Responsabile Servizi Amm. (David Carignin)

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SERVIZIO AMMINISTRATIVO

Per quanto riguarda il Personale Amministrativo verrà erogato il salario variabile per obiettivi legato ai precedenti punti 1) e 2) pari al premio medio risultante nelle farmacie per tali punti per un peso massimo di 55 punti.

Verrà poi riconosciuto una ulteriore Indennità pari al massimo a 45 punti del premio base lordo (lettera B), qualora vengano raggiunti specifici obiettivi individuati annualmente e relativi ad una maggiore efficienza, autonomia, interscambiabilità.

In caso di non individuazione da parte della Società di tali obiettivi verrà erogato un premio pari al premio medio aziendale per tale quota.

DISTRIBUZIONE DEL PREMIO PER OBIETTIVI

Punteggio inferiore a 40	premio pari al 40% del premio base
Punteggio da 41 a 50	premio pari al 50% del premio base
Punteggio da 51 a 60	premio pari al 60% del premio base
Punteggio da 61 a 70	premio pari al 70% del premio base
Punteggio da 71 a 75	premio pari al 75% del premio base
Punteggio da 76 a 80	premio pari all'80% del premio base
Punteggio da 81 a 90	premio pari al 90% del premio base
Punteggio da 91 a 100	premio pari al 100% del premio base

Il premio verrà poi calcolato per livello e presenza (vedere precedente punto A) premio generale) e norme regolamentari.

20/12/23
FORLIFARMA S.p.A.
Copia conforme all'originale
Il Responsabile Servizi Amm. vi
Davide Cangini

C. PREMIO PER PROGETTI

Al fine di promuovere la partecipazione e l'iniziativa dei singoli e del gruppo verranno incentivati progetti che abbiano come obiettivi il miglioramento della proposta commerciale, l'organizzazione del lavoro, la fidelizzazione della clientela, la promozione di nuove iniziative in grado di soddisfare maggiormente i bisogni degli utenti compresa la sperimentazione di forme diverse ed originali di gestione degli esercizi farmaceutici. Ogni anno si stabilirà di mettere a disposizione una percentuale del M.O.L. al fine di premiare i migliori progetti innovativi.

I progetti dovranno essere concreti, fattibili, completi di ipotesi realizzative, apportare un reale vantaggio economico/organizzativo ed essere misurabili nel raggiungimento dell'obiettivo.

Per la valutazione dei progetti ci si avvarrà dei direttori di farmacia, prevedendo una quota per la presentazione di progetti con i criteri di cui sopra ed una per il raggiungimento/avvicinamento all'obiettivo.

Per l'anno 2013 si metterà a disposizione fino ad una percentuale dello 0,2% del M.O.L. (gestione a cura consiglio di amministrazione/presidente).

NORME REGOLAMENTARI

L'intero premio non verrà liquidato se la differenza nel bilancio aziendale fra valore e costi di produzione sarà negativo.

Per presenza si devono anche considerare: ferie, recuperi, permessi sindacali, infortuni, permessi retribuiti, malattie fino a dieci gg./anno e maternità obbligatoria con diritto alla sola parte del premio generale.

Verrà escluso dalla erogazione il personale che resterà assente nell'anno solare per oltre quarantacinque giorni di calendario.

Il personale assunto a tempo determinato avrà diritto al premio per la sola parte generale se avrà prestato servizio nell'anno per almeno 2 (due) mesi (anche non consecutivi).

Il premio per obiettivi al personale assunto a tempo determinato verrà liquidato in rapporto al servizio svolto dal 01 gennaio 2013 e limitatamente al periodo stesso:

fino a 6 mesi.....	0%
dai 6 ai 12 mesi.....	50%
dai 12 ai 18 mesi.....	75%
dai 18 ai 36 mesi.....	100%

Il premio di produttività non verrà assoggettato al calcolo del T.F.R.

20/12/13
FORLEFARMA S.p.A.
Copia conforme all'originale
Il Responsabile Servizi Amm.vi
(Davide Cangini)