

ACCORDO SINDACALE YGEA SRL

SISTEMA DI VALUTAZIONE

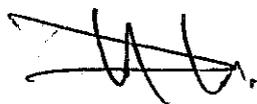
In data 19 dicembre 2014, Ygea Srl nella persona del suo legale rappresentante, Dott. Antonio Manfredi, e i Sig. Antonio Scaini, rappresentante OO.SS. CISL, e i Sigg. Enrico D'Adda e Antonio Risalvato, RSU, si redige il presente accordo sindacale avente ad oggetto il sistema di valutazione della società Ygea Srl.

SISTEMA DI VALUTAZIONE YGEA SRL

Nel rispetto delle direttive di cui al CCNL di categoria e con particolare riferimento all'art. 57 che regola la negoziazione di contenuti economici, commisurati a parametri di produttività/redditività e correlati a progetti diretti a incrementi di produttività, redditività, qualità e competitività con effetti positivi sull'andamento economico dell'azienda e all'art. 65 "incentivo per la maggiore produttività", sentite le Rappresentanze Sindacali dei dipendenti di Ygea Srl, viene definito il seguente sistema di valutazione.

Il presente sistema di valutazione si basa sui seguenti principi cardine:

1. secondo la logica gestionale dell'azienda, sono determinati obiettivi strategici e obiettivi gestionali finalizzati al miglioramento del risultato aziendale;
2. gli obiettivi di cui al punto 1) devono essere: espressi in modo univoco, distribuiti equamente tra i lavoratori, misurabili oggettivamente e presentare almeno un indicatore di risultato;
3. corrispondendo alle strategia di medio periodo, gli obiettivi strategici possono avere validità quadriennale mentre gli obiettivi gestionali, che trovano coincidenza nella strategia a breve, possono essere determinati di anno in anno in relazione alle necessità operative e gestionali dell'azienda;
4. gli obiettivi strategici sono istituiti o confermati nell'ambito della contrattazione di secondo livello, mentre gli obiettivi gestionali sono comunicati con la necessaria periodicità dalla Direzione aziendale;
5. i benefici derivanti dalla realizzazione degli obiettivi aziendali sono correlati al contributo e all'impegno effettivo dei lavoratori coinvolti con un apposito incentivo di produttività;
6. l'incentivo di produttività è erogato a consuntivo con la chiusura del bilancio di esercizio e pertanto nella mensilità immediatamente successiva a quella di approvazione del bilancio;
7. per la ripartizione del monte premio si terrà conto del parametro relativo al livello di inquadramento di appartenenza e delle giornate di effettiva presenza al lavoro, considerando a tale effetto gli infortuni, i permessi sindacali, la maternità obbligatoria. La ripartizione sarà inoltre proporzionata alle tipo di rapporto di lavoro (part time o full time) nel rispetto dell'art. 8 co. 5;



8. il budget assegnabile viene determinato di anno in anno in relazione all'andamento dell'Azienda. In caso di risultato negativo d'azienda non è determinabile alcun budget;
9. data la natura di incentivazione di risultati oggettivamente raggiunti e di commisurazione all'effettiva partecipazione di ogni lavoratore data dal monte ore lavorate e dalla presenza in servizio, possono essere determinate decurtazioni in casi di assenza prolungata dal servizio;
10. il sistema di valutazione non può prescindere dalla valutazione individuale del contributo di ciascun lavoratore;
11. viene stabilito un tetto massimo individuale per la premialità individuale che non può essere superiore a una mensilità stipendiale.

Dall'applicazione di tali principi deriva una composizione mista della premialità come di seguito descritta:

- obiettivi strategici 50%
- obiettivi gestionali 30%
- valutazione individuale 20%

Obiettivi strategici

Si intendono quegli obiettivi che hanno diretto e significativo impatto sul risultato aziendale, a seguito del complesso della gestione dei fatti e atti che presentano un riflesso sul MOL e sul risultato aziendale così come determinato a chiusura del bilancio d'esercizio. Essendo fondamentali al positivo andamento dell'azienda influiscono in percentuale del 50% sul totale della premialità.

Gli obiettivi strategici sono:

1) Fatturato raggiunto

La finalità dell'obiettivo è di incrementare gli utili aziendali ottimizzando e aumentando le vendite in ogni area e settore. L'indicatore di risultato è: differenza tra fatturato raggiunto e fatturato anno precedente.

Il valore del fatturato raggiunto è determinato dalla somma delle seguenti voci:

- totale vendite dirette
- totale vendite SSN
- ricavi per prestazioni per ASL

Il valore del fatturato viene determinato a livello aziendale e a livello di ogni farmacia. Il risultato del Direttore è determinato al 60% dal risultato della farmacia assegnata in direzione e al 40% dal risultato globale dell'Azienda. Per tutti gli altri lavoratori, incluso il personale amministrativo, il risultato è determinato al 100% dal risultato globale aziendale per favorire il concetto di collaborazione orizzontale e trasversale all'organizzazione.

La premialità viene erogata nella misura del 10% della differenza positiva tra il fatturato dell'anno precedente e il fatturato dell'anno oggetto di premialità, al netto del risultato del servizio notturno se questi è realizzato tramite

liberi professionisti e non dipendenti Ygea, fatto salvo un tetto massimo di euro 8.000, così come desunto dai risultati raccolti nel documento denominato "giornale di bordo" ed eventuali dati integrativi.

Nell'erogazione della premialità si terrà conto dei seguenti parametri:

- livello contrattuale
- tempo di lavoro (part time – full time)
- tempo di presenza effettiva in servizio

L'obiettivo strategico riguarda il complesso della forza lavoro in quanto il risultato aziendale è dato dalla sinergia di tutti gli operatori del settore. Pertanto la premialità sarà corrisposta a tutti i lavoratori dell'area farmacia e dell'area amministrativa.

2) Ottimizzazione gestione scaduti (anno 2014)

La finalità dell'obiettivo è la riduzione della generazione degli scaduti (farmaci invendibili) nel corso dell'esercizio per contenere l'inserimento a bilancio di una partita negativa. L'indicatore di risultato è: differenza tra l'importo (determinato a costo medio) dei farmaci invendibili raggiunto e l'importo per la stessa partita iscritto a bilancio l'anno precedente. La premialità viene erogata nella misura del 10% della differenza negativa tra i due fattori.

Tetto massimo previsto euro 2.000.

L'obiettivo è affidato al personale di farmacia e al capo magazzino.

3) Ottimizzazione effettuazione ordini tramite magazzini e gestione generici (anno 2015)

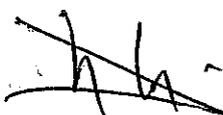
La finalità dell'obiettivo è di sviluppare l'accantonamento degli ordini presso il magazzino della F3 al fine di migliorare la gestione delle scorte e degli ordini nel complesso grazie ai contratti con i fornitori grossisti, nonché la gestione delle vendite dei generici e la connessa gestione amministrativa dei flussi di fatturazione con la concentrazione sui fornitori maggiori in modo da evitare la dispersione di ordini e la gestione della conseguente anagrafica eccessivamente corposa e frammentata, con incidenza positiva sui tempi di lavoro sia dei farmacisti, sia del personale amministrativo.

Tetto massimo previsto euro 2.000.

L'obiettivo è affidato al personale di farmacia e al capo magazzino.

Obiettivi gestionali

Con obiettivi gestionali si intendono gli obiettivi stabiliti con cadenza annuale, finalizzati al miglioramento della gestione aziendale, che possono avere un riflesso diretto o indiretto sui risultati aziendali. Tali obiettivi possono essere legati agli obiettivi assegnati dal Socio nell'ambito della sua programmazione. Si tratta di obiettivi che possono essere specialistici e, in quanto tali, legati a specifiche categorie di lavoratori che possiedono la necessaria competenza. Gli obiettivi gestionali sono comunicati ogni anno dall'Azienda ai lavoratori coinvolti e devono essere legati ad almeno un indicatore di risultato che ne attesti in modo oggettivo la realizzazione. Agli obiettivi possono essere collegati indicatori che misurano l'impatto sull'azienda delle azioni intraprese. Gli



obiettivi gestionali incidono al 30% sul totale della premialità erogabile ai lavoratori. Qualora non fossero previsti obiettivi gestionali, la premialità sarà riproporzionata tra gli altri due elementi di valutazione: obiettivi strategici e valutazione individuale. Tetto massimo € 6.000.

Valutazione individuale

La valutazione individuale sarà effettuata sulla scorta di appositi item di valutazione. La valutazione procede in senso gerarchico:

- le figure apicali (dirigenti, direttori di farmacia e quadri) sono soggetti a valutazione diretta a cura dell'Amministratore Unico
- il personale delle altre categorie è soggetto alla valutazione delle figure apicali come da organigramma vigente

Gli item di valutazione possono essere generali, ovvero identici per tutte le categorie di lavoratori, e riguardano aspetti trasversali alle varie categorie e fondamentali per il buon andamento dell'Azienda, nonché per salvaguardare l'immagine aziendale; oppure specifici alle varie categorie in base alle funzioni svolte all'interno dell'organizzazione.

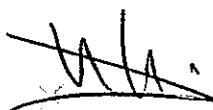
Gli item generali sono:

- rispetto dell'orario di lavoro
- rispetto dei colleghi di lavoro
- rispetto del codice etico e comportamentale
- autonomia nello svolgimento delle proprie mansioni
- competenza e formazione professionale
- accuratezza nello svolgimento delle proprie mansioni

Gli item specifici sono:

- farmacisti e commessi:
 - utilizzo del camice e del cartellino identificativo
 - corretta gestione dei flussi di cassa
 - gestione dell'utenza (customer satisfaction)
- amministrativi e ausiliari:
 - rispetto delle scadenze
 - flessibilità di orario e mansioni
 - grado di informatizzazione

La valutazione individuale incide al 20% sul totale della premialità erogabile. Ogni item sarà valutato con un punteggio da 0 a 5 con un valore complessivo da 0 a 45 punti. Le schede di valutazione saranno compilate e sottoscritte entro il mese di marzo di ogni anno. Data la finalità incentivante della premialità, è prevista una valutazione intermedia nel mese di settembre di ogni anno da realizzarsi con incontri tra i soggetti coinvolti in cui evidenziare eventuali criticità e percorsi di miglioramento.



La determinazione della quota di budget assegnato alla valutazione individuale è effettuata con l'individuazione di un valore-punto dato dal budget assegnato, pari a € 4.000, diviso per il totale delle valutazioni ottenute, moltiplicato per il totale dei punti assegnati a ciascun dipendente.

Ogni dipendente ha diritto ad approfondire i termini della propria valutazione con escalation gerarchica, anche in collaborazione con l'RSA.

Distribuzione del Premio

Il premio non sarà distribuito se il risultato aziendale prima delle imposte risultasse negativo.

Erogazione del Premio

L'erogazione avverrà in unica soluzione il mese successivo alla approvazione del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento.

Spettanza del premio

Il premio non spetta al personale che presta effettivo servizio presso Ygea per meno di 6 mesi nell'anno considerato per qualsiasi motivo. Il premio viene erogato in misura proporzionale alla effettiva presenza in servizio al netto di ferie e permessi retribuiti o recupero ore (banca ore) e assenza per maternità obbligatoria, nonché infortunio (ad esclusione dell'infortunio in itinere).

Realizzazione inventario (art. 25)

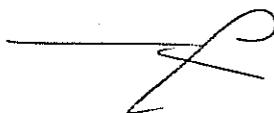
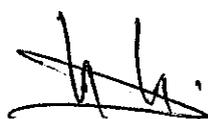
La finalità dell'obiettivo è la verifica dell'inventario fisico presso le tre farmacie e il magazzino centrale. L'indicatore di risultato è dato dal report dell'inventario fisico. La premialità è determinata dal calcolo ore effettuate retribuite a tariffa festiva del Livello 1S del CCNL vigente. Il tetto massimo previsto è di € 5.000. L'obiettivo può essere gestito dal personale area farmacia e dal personale amministrativo, in base alla reale adesione verificata tramite partecipazione volontaria e partecipazione obbligatoria, ovvero si determina ogni anno un gruppo di dipendenti la cui partecipazione è indispensabile per la buona riuscita delle operazioni e viene chiesta la disponibilità a partecipare al resto dei dipendenti di farmacia e amministrativi per raggiungere il numero di operatori necessari al fine di tutelare le pari opportunità di accesso all'obiettivo.

Detassazione e decontribuzione

La Direzione di Ygea e le R.S.U. concordano che l'erogazione del premio di produttività così come strutturato risponde ai criteri di efficientamento aziendale prevista dalla Legge 228/12 e dal DPCM del 22 gennaio 2013 (cosiddetta detassazione elementi di produttività), nonché dalla Circ. 14/2014.

Inoltre, a norma dell'art. 4 della L. 92/12 le stesse somme saranno soggette a decontribuzione.

Applicabilità dell'accordo





Farmacie comunali
servizi alla persona e alla collettività

Anche se il presente accordo richiama articoli specifici del CCNL che regola l'area farmaceutica e data la natura di multiservizi con applicazione per parte del personale del CCNL del commercio, il presente accordo si applica per estensione anche al personale che rientra in quest'ultima tipologia di contratto.

Validità dell'accordo

La validità è relativa al biennio 2014-2015.

Allegato 1 – obiettivi gestionali anno 2014

Treviglio, 19 dicembre 2014

L'Amministratore Unico
di Ygea Srl
(dott. Antonio Manfredi)

Per le rappresentanze sindacali:
OO.SS. Sig. Antonio Scaini

RSU Sig. Enrico d'Adda

RSU Sig. Antonio Risalvato