

**ACCORDO PER IL PREMIO DI RISULTATO
PER L'ESERCIZIO 2025**

In data 16 luglio 2025 presso la sede dell'Azienda Farmacie e Servizi S.p.A. in Sesto Fiorentino (FI),
Via Cavallotti n. 46,

TRA

Azienda Farmacie e Servizi S.p.A. (d'ora in avanti AFS), rappresentata dall'Amministratore Unico
Dott.ssa Elena Campostrini e dal Direttore Generale Dott. Giovanni Turco,

E

le Rappresentanze Sindacali Unitarie (d'ora in poi RSU), nelle persone di:

- Dr.ssa Laila Piantini, Dott. Marco Palchetti e Dott.ssa Monica Porquier, assistite dalla Sig.ra
Monica Biagiotti e dalla dott.ssa Benedetta Mariani, di FILCAMS-CGIL;

PREMESSO CHE:

- le Parti firmatarie del presente accordo aziendale intendono esercitare la contrattazione aziendale
avente contenuti economici volti sia al conseguimento di un incremento di produttività,
redditività, qualità, efficienza ed innovazione quale strumento utile per la crescita e la
competitività dell'Azienda, sia all'accrescimento del potere di acquisto delle lavoratrici e dei
lavoratori e della qualità dell'ambiente lavorativo;
- le Parti intendono quindi sottoscrivere un accordo per l'erogazione di un Premio di Risultato
(d'ora in avanti PDR) regolamentato a livello aziendale, dando attuazione sia a quanto previsto
dall'art. 56 del CCNL Assofarm che nello specifico paragrafo del Contratto Integrativo Aziendale
(d'ora in avanti CIA), dove vengono fissati i principi per il miglioramento della produttività,
redditività, qualità ed efficienza dell'attività aziendale;
- è infatti precipuo scopo di AFS premiare le azioni delle lavoratrici e dei lavoratori che, con il
loro contributo, si impegnano a raggiungere insieme all'Azienda livelli di produttività ed obiettivi
concordati, riconoscendo che ogni miglioramento dell'efficienza aziendale e del servizio
all'utenza non può realizzarsi senza che sia coinvolto in maniera attiva tutto il personale occupato
nel settore, nella consapevolezza che viene svolta un'attività di primaria importanza per la
collettività;
- al fine di accrescere il potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, le Parti intendono
sottoscrivere un accordo per l'erogazione di un PDR che possa essere assoggettato alla tassazione
agevolata di cui alla Legge del 28.12.2015 n. 208 e del D.M. del 25.03.2016 e ss.mm.ii., al
ricorrere delle condizioni normative;
- pertanto le Parti hanno convenuto di riconoscere una premialità che sarà erogata a fronte di un
migliore risultato ed una migliore redditività nel 2025 confrontata con l'annualità 2024;
- la farmacia Comunale n.6 ha riaperto la propria attività, l'Azienda con un considerevole impegno
economico, ha investito per potenziare l'offerta e quindi la redditività della stessa, in modo da
creare le premesse per un incremento sostanziale del fatturato;
- la futura farmacia Comunale n.9, qualora fosse possibile realizzarne l'apertura entro la presente
annualità, potrà positivamente aiutare in forma di bonus all'eventuale al raggiungimento degli
obiettivi previsti, al momento non viene calcolata nella fase di definizione degli stessi.

TUTTO CIO' PREMESSO
LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE:

- 1) le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo;
- 2) il PDR sarà suddiviso per obiettivi per l'anno 2025, i singoli importi si intendono definiti al lordo

M. Porquier
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

di ogni forma di contribuzione, comprendendo anche ogni ammissibilità ad agevolazioni fiscali comunque definite. Il premio di risultato nella sua globalità sarà erogabile tassativamente solo se il risultato del bilancio societario riporti il conseguimento di un utile di esercizio, indipendentemente dal verificarsi di una o più delle condizioni sotto meglio specificate;

- 3) il PDR sarà suddiviso tra coloro che saranno in servizio al momento dell'erogazione ed avranno prestato la loro opera in AFS per un minimo di mesi sei nell'annualità presa in considerazione, nel ramo aziendale che comprende le farmacie, l'amministrazione e gli studi medici, esclusa comunque la figura del Direttore Generale. L'entità del premio sarà comunque rapportata alla tipologia di orario di lavoro contrattuale, senza distinzione tra rapporti di lavoro a tempo indeterminato o determinato e sarà oggetto di ricalcolo, che terrà conto dei periodi di assenza come meglio definiti più oltre;
- 4) le Parti concordano che dovrà essere profuso particolare impegno nella gestione qualitativa e quantitativa degli acquisti e delle scorte, dovranno essere privilegiate le scelte che aumentino la marginalità, incrementando la circolazione interna delle merci a discapito dell'approvvigionamento da grossista e a favore dello snellimento del magazzino, dovrà essere effettuato il monitoraggio continuo delle giacenze per migliorare i parametri di rotazione e diminuire le giacenze di prodotti invendibili per obsolescenza;
- 5) gli obiettivi, nonché l'entità ed i criteri di calcolo per il raggiungimento degli obiettivi stessi, sono definiti come segue e la formula per la definizione del PDR è così determinata:

$$\text{PDR} = (\text{A} + \text{B} + \text{C})$$

A

A rappresenta la quota maturata in funzione dell'incremento dei ricavi delle vendite e delle prestazioni, il valore sarà legato all'andamento del rigo A1 (Valore delle vendite e delle prestazioni) del Conto Economico nel bilancio di esercizio al 31/12/2025.

Nel bilancio di esercizio chiuso al 31/12/2024 tale valore è stato di € 12.329.483,00.

Si deve considerare che rispetto all'annualità 2024 in cui l'apporto della farmacia Comunale 6 è mancato per circa sei mensilità, nell'annualità 2025 la stessa farmacia avrà invece operato per quasi nove mensilità su dodici. Il contributo per ogni mensilità della farmacia al fatturato totale è mediamente stimato intorno a 165.000,00 (dato estrapolato dall'annualità completa 2023).

Pertanto l'Azienda si attende un fatturato minimo totale per il 2025 non inferiore a 12.800.000, con un incremento del 3,8%.

Al raggiungimento di tale importo A assumerà il valore di € 17.500,00.

Al raggiungimento di un incremento del 4,50% il valore di A diventerà € 22.500,00

Al raggiungimento di un incremento del 5,20% il valore di A diventerà € 27.500,00

Al raggiungimento di un incremento del 6,00% il valore di A diventerà € 32.500,00

Al raggiungimento di un incremento del 7,00% il valore di A diventerà € 35.000,00

Al raggiungimento di un incremento del 7,90% il valore di A diventerà € 40.000,00

Al raggiungimento di un incremento del 8,70% il valore di A diventerà € 45.000,00

Al raggiungimento di un incremento del 10% o superiore, ad A verrà imposto un tetto massimo non ulteriormente incrementabile, con valore di € 50.000,00.

B

L'utilizzo delle fidelity card evidenzia una maggior propensione alla spesa da parte del cliente, pertanto la diffusione e la promozione dell'utilizzo delle stesse, a fronte dello sconto maturato, è

un elemento di miglioramento qualitativo e quantitativo del fatturato. I clienti che nel 2024 hanno utilizzato la fidelity card in media giornaliera sono stati 348, dato rilevato dal sistema gestionale GSP.

Se questo valore medio al 31/12/2025 sarà inferiore o uguale a 350, il valore di B sarà € 0.

Tra 351 e 375 B varrà € 5.000,00.

Tra 376 e 400 B varrà € 7.500,00.

Tra 401 e 425 B varrà € 10.000,00

Al superamento di 425 B varrà 15.000,00.

L'Azienda si impegna a sostenere l'utilizzo delle Fidelity Card vincolando in via esclusiva le promozioni ai clienti fidelizzati.

C

Il comparto "Cura della Persona" è correlato ad un livello di marginalità elevato e maggior capacità di consiglio da parte del personale. Il valore per l'anno 2024, rilevato dal gestionale aziendale GSP, è stato pari ad € 1.625.142,00. Se tale valore verrà confermato produrrà un valore di C uguale ad € 0.

Per un incremento tale che il comparto raggiunga € 1.650.000,00 (incremento del 1,5%) il valore di C sarà uguale ad € 3.000,00.

Realizzare un incremento tale che il comparto raggiunga € 1.675.000,00 (incremento del 3%) produrrà un valore di C uguale ad € 5.500,00.

Raggiungendo € 1.700.000 (incremento del 4,5%) C varrà € 8.000,00.

Il superamento di €1.787.000,00 (10% di incremento) in questo comparto determinerà un premio C uguale a € 12.000,00.

L'Azienda si impegna a favorire politiche promozionali nel comparto verso la totalità della clientela.

Una volta definito il totale del PDR, nella suddivisione dello stesso per ogni dipendente verrà effettuata una rimodulazione che tenga conto della presenza di ciascuno in azienda durante l'anno.

Il criterio da applicare per la rimodulazione prevede che, superati i complessivi 30 giorni di assenza all'anno, nella ripartizione verrà detratto 1/12 del premio previsto. Per i successivi giorni di assenza saranno detratti ulteriori dodicesimi per ogni mese e verrà considerato pari ad un mese un periodo di tempo superiore a 15 giorni e inferiore od uguale a 31 giorni

Nel computo delle assenze dal servizio non saranno considerati i giorni di malattia dovuta ad infortunio sul lavoro, patologie gravi che richiedono terapie salvavita, facendo riferimento ai giorni previsti dalle certificazioni. Non saranno computate come assenza nemmeno le assenze riferibili al periodo di maternità obbligatoria, i permessi legge 104 e i permessi sindacali.

Le assenze non coperte da giustificativo o per aspettativa non retribuita saranno computate.

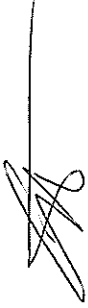
Nelle assenze per malattia verrà considerato il periodo indicato sul certificato medico.

Nelle assenze per aspettativa e congedo parentale verrà considerato il periodo indicato nella documentazione prodotta.

Per i lavoratori non impiegati a tempo pieno si applicherà una percentuale di abbattimento legata alla tipologia di part-time stabilita contrattualmente.

Tutti gli importi recuperati dall'applicazione dei coefficienti di presenza vengono ridistribuiti tra tutti i dipendenti aventi diritto al PDR, con lo stesso criterio di calcolo.

Marque

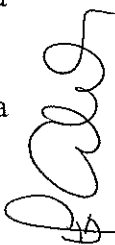












- 6) Il PDR verrà liquidato in unica soluzione entro la mensilità di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento per il riconoscimento del premio.
- 7) Tutte le somme erogate a titolo di PDR non producono alcun effetto sugli altri istituti normativi e retributivi contrattuali, compreso il trattamento di fine rapporto o ai fini dei versamenti contributivi ai fondi di previdenza complementare.
- 8) Ove ricorrano i presupposti richiesti dalla normativa in materia, il dipendente potrà richiedere, in sostituzione totale o parziale del PDR maturato ed erogato in busta paga, di ricevere un importo sotto forma di buoni elettronici di spesa, per i quali l'Azienda si riserva di scegliere il fornitore. Le commissioni imposte dal fornitore e i bolli generati dai buoni spesa che sono esenti da contributi, unitamente ai contributi da versare solo sulle quote erogate in busta paga, verranno detratte dal premio da distribuire in modo che non ci sia ulteriore aggravio di spesa da parte dell'Azienda.

L'azienda si rende disponibile a prendere in considerazione, per i futuri accordi sul premio di risultato, l'ipotesi di istituzione ed utilizzo di una piattaforma welfare con diversificazione di beni e servizi offerti.

- 9) Le Parti concordano di incontrarsi periodicamente, almeno ogni quattro mesi, per verifiche sull'andamento degli obiettivi del PDR.
- 10) Le Parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo 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 n. 208 del 28.12.2015 e del D.M. del 25.03.2016 e ss.mm.ii. Sarà cura di AFS procedere al deposito del presente accordo, unitamente alla dichiarazione di conformità, entro i termini di legge, ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata del premio di risultato.
- 11) Le Parti concordano che, in considerazione del prolungarsi della discussione relativa alla definizione del Contratto Integrativo Aziendale, la trattativa relativa alla definizione del Premio di Risultato si svolge a periodo già iniziato, tuttavia, resi edotti dell'andamento aziendale nell'anno in corso, ritengono che gli obiettivi specificati siano coerenti, richiedendo comunque l'impegno ed il coinvolgimento della forza lavoro per il loro raggiungimento.
- 12) Il presente accordo sarà sottoposto all'approvazione delle lavoratrici e dei lavoratori in assemblea.

LCS

Per AFS S.P.A.
Elena Campostrini

Giovanni Turco

Per i Lavoratori le RSU

Marco Palchetti

Laila Piantini

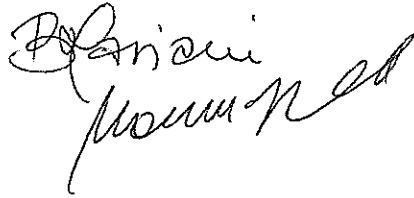
[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Monica Porquier



Per le OO.SS.

Benedetta Mariani



Monica Biagiotti

