

**Accordo per il salario variabile di cui al punto 7 del contratto integrativo aziendale per gli anni
2024- 2026**

Punto 7.1 del CIA - Obiettivi e principio base

Le parti concordano che il principio base è così definito:

il salario variabile deve essere legato ad un indicatore rappresentativo della redditività aziendale.

Agli effetti dell'applicazione del trattamento fiscale di cui alla normativa vigente le parti concordano, che la condizione di incrementalità degli obiettivi ivi prevista, che dà diritto alla tassazione agevolata, sarà verificata in ragione del miglioramento di parametri individuati entro il 31 maggio di ogni anno.

Per l'anno 2024 i parametri individuati sono i seguenti:

- incremento ricavi commerciali delle vendite del magazzino vs media dei quattro anni precedenti
- incremento ricavi commerciali delle vendite vs media dei quattro anni precedenti

E' sufficiente il raggiungimento di anche uno solo dei parametri sopra citati per dare diritto alla detassazione del premio

Definizione degli indicatori di risultato e del livello potenziale di erogazione del premio

Il premio sarà pari alla percentuale del 5,6% del parametro come sotto definito.

Il parametro di riferimento è individuato nel MOL inteso come: valore della produzione (ad esclusione delle sopravvenienze attive da smobilizzo fondi che al momento della loro appostazione in bilancio non abbiano influito sul conteggio del MOL di quell'esercizio, quali, a titolo esemplificativo, rimborsi assicurativi, accordi transattivi, sopravvenienze da smobilizzo di fondi ecc..), meno costo del venduto, costi operativi e del personale (escluso il costo aziendale relativo al premio di cui al presente accordo).

Definizione del premio massimo erogabile

1. Definizione di un premio potenziale: la base di calcolo per il premio lordo (al netto della contribuzione) sarà come nei precedenti accordi pari al 3,3% del costo del personale (al lordo dello stesso premio di produttività, ed escluso il costo del personale distaccato presso farmacia Santo Monte di Bagnacavallo e situazioni assimilabili).
2. Qualora l'importo del premio erogabile sommato alle imposte ed alle tasse (IRAP, IRES e simili di diretta competenza di Ravenna Farmacie, e quindi al lordo di eventuali benefici fiscali dovuto all'appartenenza al gruppo Ravenna Holding....) comporti un risultato finale

negativo, il premio non verrà erogato fino a concorrenza dell'importo necessario a ristabilire la parità di bilancio. Ciò significa che il premio verrà ad essere gradualmente riproporzionato per garantire il raggiungimento del pareggio di bilancio dopo le tasse sopra citate.

Destinatari e tempi di erogazione del premio:

Il premio verrà liquidato ai seguenti dipendenti:

- Personale in ruolo presso Ravenna Farmacie;
- Personale assunto presso Ravenna Farmacie a tempo determinato che sia stato assunto nell'esercizio per almeno 180 giorni di calendario (anche in più periodi); per tale personale si applica una franchigia di 180 giorni di anzianità aziendale (es. assunzione di 300 gg. i primi 180 sono di franchigia gli ultimi 120 gg concorrono al premio).
- Personale che ha prestato servizio nelle farmacie o altri enti convenzionati alle medesime condizioni economiche risultanti per il personale impiegato in azienda (il costo non è compreso nel premio aziendale in quanto verrà posto a carico degli Enti convenzionati che hanno beneficiato della prestazione).

Il 95% dell'ammontare del premio verrà corrisposto a tutti i dipendenti secondo il parametro di appartenenza (vedi specchietto allegato in calce) e le ore ordinarie prestate; il 5% ai quadri aziendali sempre secondo il parametro di appartenenza e le ore prestate; il monte ore di riferimento è composto dalle ore ordinarie lavorate ivi compresi i recuperi + le ore di permesso sindacale + le ore di infortunio sul lavoro + le ore di aspettativa obbligatoria per maternità (5 mesi).

Il premio verrà erogato con le competenze di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento o comunque nel mese successivo a quello di approvazione definitiva del bilancio da parte dell'assemblea dei soci.

- **CONVERSIONE D PREMIO IN WELFARE**

In alternativa è consentito ai lavoratori la facoltà di poter scegliere di percepire il premio retributivo, come fissato al presente punto, in tutto o in parte (50%), con prestazioni di beni e servizi di un *paniere di welfare*.

Per i lavoratori che aderiranno a tale possibilità prevista dal presente accordo, le suddette quote retribuite percepite in beni e servizi welfare potranno godere dei benefici fiscali e contributivi come previsto dall'art. 51 del TUIR e successive modifiche e integrazioni.

Entro il 31/05 dell'anno seguente il periodo di riferimento i lavoratori dovranno darne comunicazione all'Azienda secondo le procedure che verranno messe a disposizione.

In caso di mancata comunicazione entro tale data Ravenna Farmacie provvederà ad erogare il premio sotto forma retributiva.

L'eventuale importo residuo del premio convertito in welfare e non utilizzato entro il 31/12 verrà portato all'anno successivo.

Le suddette quote retributive destinate a beni e servizi welfare individualmente spettanti verranno accreditate su di un conto welfare individuale e messi a disposizione su di una piattaforma informatica appositamente predisposta.

A tal fine Ravenna Farmacie con apposita comunicazione renderà noto ai dipendenti la piattaforma che verrà utilizzata rendendosi sin da ora disponibile ad organizzare appositi momenti formativi.

Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, le somme residue come credito welfare, maturate nell'anno precedente alla cessazione, potranno essere usufruite dal dipendente entro e non oltre sei mesi dalla data di cessazione stessa e comunque non oltre il 31/12 dell'anno in corso.

Decorso tale termine l'importo residuo non potrà più essere fruito procedendo alla chiusura della sua posizione sulla piattaforma welfare.

Diversamente, il premio maturato nella frazione d'anno in cui interviene l'interruzione del rapporto di lavoro verrà liquidato nell'anno successivo, con le scadenze previste dal presente accordo, sotto forma di premio retributivo con l'applicazione degli specifici oneri contributivi e fiscali previsti dalla legge.

- **CALENDARIO DI SVILUPPO DELLA DEFINIZIONE, EROGAZIONE E FRUIZIONE DEL PREMIO**

Anno corrente	Periodo preso a riferimento per il raggiungimento degli obiettivi fissati
Anno seguente: 15/05	Comunicazione da parte dell'Azienda degli obiettivi raggiunti e dei premi spettanti
Anno seguente: 31/05	Richiesta da parte dei lavoratori della conversione del premio in welfare
Anno seguente: 15/06	Erogazione dei premi in busta paga sotto forma retributiva
Anno seguente: dal 15/06 al 31/12	Periodo di fruizione del premio in welfare (salvo residui)

Si concorda inoltre di rivedere in ogni momento il meccanismo di maturazione del premio, in caso di modifiche normative in grado di stravolgere il livello di raggiungimento degli obiettivi.

Punto 7.2 del CIA

Per l'anno 2024 i parametri individuati sono i seguenti:

- incremento ricavi commerciali delle vendite del magazzino vs media dei quattro anni precedenti



- incremento ricavi commerciali delle vendite vs media dei quattro anni precedenti

E' sufficiente il raggiungimento di anche uno solo dei parametri sopra citati per dare diritto alla detassazione del premio

Per tutto quanto non specificato nel presente Verbale di Accordo si farà riferimento a quanto previsto all'art.7 del vigente CIA

Ravenna, 16 aprile 2024

PER RAVENNA FARMACIE SRL



FILCAMS



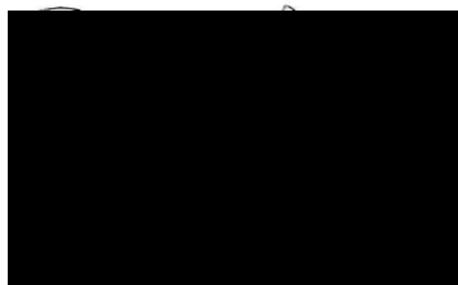
FISASCAT



UILTUCS



RSU



Parametri per livelli

1Q	117
1S	112
1C	107
1	100
2	89
3	84
4	79
5	72
6	67