

## VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

Oggi 04.05.2026 in Corsico via Caboto 3, 20094 Corsico si sono incontrate nella sede legale della società FARMACIE COMUNALI CORSICHESI SPA, codice fiscale e p.iva 12130890150 (di seguito la "Società"), rappresentata dal Direttore Generale Dott.ssa Aravecchia Alessia e assistita dal Consulente del Lavoro Dott. Orefice Francesco

e

l'organizzazione sindacale UILTUCS Lombardia, rappresentata dalla sig.ra Cardamuro Valeria (di seguito le "OO.SS." e unitamente all'azienda le "Parti").

premesso che:

- Le Parti intendono sostenere la produttività e il miglioramento della qualità e della competitività dell'azienda a valere per l'anno 2026;
- Nel rispetto di quanto previsto dalla Legge di Stabilità 2016, dalla Legge di Bilancio 2017 e sulla base degli indicatori di misurabilità definiti con il D.M. 25 marzo 2016, l'applicazione dell'imposta sostitutiva è riferita alle somme erogate in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali
- Al comma 184 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è previsto che le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del Testo Unico di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva, quando siano fruiti per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di risultato variabile.
- Le Parti sono interessate ad addivenire a un accordo al fine di individuare le somme correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili della impresa o ad altro elemento in grado di migliorare la competitività aziendale, al fine di ottenere i requisiti normativi previsti per l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 5%, fatto salvo migliori condizioni quali ad esempio l'aliquota del 1% in vigore al momento della sottoscrizione del presente verbale (art. 1 c. 63 L. n. 197/2022, art. 1 c. 182 L. 208/2015, modificata dalla Legge di Bilancio 2026 Legge n. 199/2025).

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

1. Le premesse formano parte integrante del presente accordo.
2. Le Parti hanno cominciato le trattative per il raggiungimento di un accordo sindacale in data 10 marzo 2026, concordando di istituire un sistema premiale in relazione anche a quanto indicato nelle premesse, come strumento di coinvolgimento e motivazione di tutto il personale e di rilancio della Società.
3. La Società riconosce ai lavoratori un premio di risultato massimo individualmente conseguibile stabilito in misura pari all'8% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) del singolo dipendente avente diritto, nonostante il premio sarà determinato sulla base del raggiungimento dei seguenti indicatori aziendali, cui sono attribuiti i relativi pesi percentuali: L'obiettivo dell'incremento del fatturato varrà il 40% del premio totale; L'obiettivo dell'incremento del margine varrà il 30% del premio totale; L'obiettivo dell'incremento delle prestazioni di telemedicina varrà 30% del premio totale.

### 3a. Incremento del fatturato:

Ai fini dell'erogazione della quota relativa al fatturato, saranno applicati i seguenti parametri:

- fatturato compreso tra euro 6.227.000 ed euro 6.289.000 (incremento pari all'1%): erogazione del 50% della quota obiettivo relativa;
- fatturato compreso tra euro 6.289.001 ed euro 6.413.810 (incremento pari al 3%): erogazione del 75% della quota obiettivo relativa;
- fatturato pari o superiore ad euro 6.413.811: erogazione del 100% della quota obiettivo relativa.

### 3b. Incremento del margine:

Per margine deve intendersi il seguente indicatore:

$(\text{ricavi della produzione} - (\text{costo materie prime} + \text{rimanenze})) / \text{ricavi della produzione}$

L'erogazione della quota relativa al margine avverrà secondo le seguenti soglie:

- margine compreso tra 38,60% e 38,80%: erogazione del 50% della quota obiettivo relativa;
- margine compreso tra 38,81% e 39,00%: erogazione del 75% della quota obiettivo relativa;
- margine pari o superiore a 39,01%: erogazione del 100% della quota obiettivo relativa.

### 3c. Incremento delle prestazioni di telemedicina:

La quota relativa alle prestazioni di telemedicina sarà erogata sulla base dei seguenti livelli di risultato:

- prestazioni erogate comprese tra 80 e 90: erogazione del 50% della quota obiettivo relativa;
- prestazioni erogate comprese tra 90 e 100: erogazione del 75% della quota obiettivo relativa;
- oltre 100 prestazioni erogate: erogazione del 100% della quota obiettivo relativa.

4. L'importo complessivamente maturato da ciascun lavoratore sarà determinato mediante somma delle quote percentuali conseguite per ciascun indicatore, applicate al valore massimo del premio individuale.
5. Il premio sarà erogato al raggiungimento dei risultati indicati e spetterà unicamente ai lavoratori che sono ancora in forza in azienda alla data della prevista erogazione.
6. Il premio sarà erogato entro il primo semestre 2027.
7. Il premio lordo è già comprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e indiretti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
8. In conformità a quanto previsto dalla legislazione vigente, il regime agevolato di tassazione sarà applicato ai lavoratori in possesso dei requisiti reddituali di riferimento e nei limiti di legge.
9. I dipendenti hanno accesso ai dati relativi agli elementi del sistema premiante su richiesta specifica. L'azienda periodicamente metterà a disposizione dei dipendenti i dati sintetici necessari al raggiungimento degli obiettivi e si confronterà con i dipendenti stessi al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi prefissati.
10. Con l'obiettivo di incrementare le politiche di welfare aziendale l'Azienda riconosce ad ogni lavoratore la possibilità di convertire in Welfare, su specifica richiesta del singolo, un importo fino al valore totale

del premio di produzione spettante. Il lavoratore potrà scegliere, entro la data del 31 marzo 2027, inviando apposita comunicazione scritta all'indirizzo e-mail [info@farmcorsichesi.it](mailto:info@farmcorsichesi.it) o con consegna a mani al proprio responsabile, per il tramite dell'apposito modello aziendale a disposizione presso il proprio Responsabile, come destinare tale importo riguardo alle misure di welfare.

11. L'azienda dichiara che all'atto della sottoscrizione del presente verbale non sono stati raggiunti gli obiettivi prefissati e che non vi è alcuna certezza riguardo il raggiungimento degli stessi, garantendo un genuino piano incentivante e incrementale.
12. Le Parti dichiarano che il presente accordo è conforme alle disposizioni della L. 232/2016 ai fini dell'applicazione del regime agevolato di tassazione dei premi di risultato e si impegnano a depositarlo telematicamente con la relativa dichiarazione di conformità secondo le disposizioni vigenti.
13. Il presente accordo ha carattere sperimentale per l'anno 2026 e ha validità dal giorno 1° gennaio 2026 fino al 31 dicembre 2026, ferma restando la validità e la efficacia ai soli fini del pagamento e del regime di tassazione agevolata applicabile al primo semestre 2027.
14. Le Parti si impegnano ad incontrarsi per l'introduzione di un nuovo sistema incentivante per l'anno 2027.
15. Le Parti confermano altresì la disponibilità ad incontrarsi per apportare eventuali modifiche al presente accordo che dovessero risultare necessarie, nonché per verificare il conseguimento dei descritti obiettivi definiti dal presente accordo.

Letto, confermato, sottoscritto

La Società



Le OO.SS.

