

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE P.S. DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI VENEZIA
22 MAG. 2014
PROT. N.
<b>RICEVUTO</b>

## Accordo integrativo aziendale - A.M.E.S. S.p.A.

18 dicembre 2013

[Digitare il nome dell'autore]

### ACCORDO AZIENDALE PER IL PERSONALE DEL SETTORE FARMACIE 2014-2016

In attuazione di quanto previsto dal CCNL FARMACIE SPECIALI A.S.SO.FARM. del 22 luglio 2013 inerente la contrattazione aziendale, tra l'Azienda e le R.S.U. si conviene quanto segue:

#### 1. REGOLAMENTAZIONE CONTRATTI PART-TIME

In riferimento al limite numerico dei contratti part-time, fissato dal CCNL (art.8bis) al 2% del numero complessivo degli addetti, si conviene di elevare detto limite al 4% del personale in servizio presso le farmacie in gestione e al 4% degli impiegati della sede amministrativa, da calcolarsi separatamente.

Pertanto, fino al raggiungimento del limite numerico così definito, l'Azienda sarà obbligata ad accogliere le richieste di trasformazione da full-time a part-time, nel rispetto dei seguenti criteri di precedenza: motivi di salute del lavoratore; genitore di figli sotto i tre anni di vita; genitore di figli sotto gli otto anni di vita; assistenza a familiare disabile.

Al di sopra di detto limite, l'Azienda potrà, a sua discrezione, valutare eventuali ulteriori richieste di passaggio a part-time, decidendo a proprio insindacabile giudizio se accoglierle o meno.

L'Azienda si dichiara disponibile ad accogliere eventuali richieste di lavoratori che vogliano trasformare il proprio contratto di lavoro da part-time a full-time anche per un periodo determinato da concordare, non inferiore ad un anno e rinnovabile.

In considerazione del fatto che la disciplina del part-time è stabilita da accordi individuali tra azienda e lavoratore, le OO.SS. territoriali firmatarie del presente accordo e le RSU concordano sul fatto che l'azienda possa proporre ai singoli lavoratori accordi di novazione del proprio contratto di lavoro a tempo parziale, per l'introduzione di clausole di elasticità e flessibilità laddove attualmente non disciplinate. Le parti convengono su tale determinazione, avendo preso atto che attualmente risultano in forza 16 lavoratori part-time su 73 addetti nelle farmacie, pari al 22% del totale, che i rispettivi contratti stabiliscono per questi dipendenti degli orari di lavoro che nella maggior parte dei casi non corrispondono a quelli oggi effettivamente svolti, anche per effetto della modifica degli orari di apertura delle singole farmacie e che, infine, tali contratti non prevedono le clausole di flessibilità ed elasticità perché all'epoca della stipula la materia non era disciplinata dal CCNL.

La proposta aziendale sarà orientata come segue: la prestazione lavorativa ad orario parziale si svolgerà all'interno di una fascia oraria giornaliera concordata; l'indicazione puntuale dell'orario di inizio e fine turno di lavoro verrà definita e comunicata con periodicità bimestrale.

#### 2. FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

Ai sensi di quanto previsto dall'art.12 del vigente CCNL, l'Azienda prevede l'adozione di una organizzazione disomogenea dell'orario di lavoro annuale per le farmacie interessate ad elevato flusso di clientela come di seguito precisato:

Nella farmacia n°2 "Cavallino" per elevato flusso di clientela in località turistica l'orario di lavoro ordinario sarà pari a 40 ore settimanali nel periodo GIUGNO – SETTEMBRE di ciascun anno, e pari a 36 ore settimanali nel periodo NOVEMBRE – FEBBRAIO di ciascun anno.

### 3. RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro settimanale, contrattualmente previsto in 40 ore (art.12), viene ridotto strutturalmente, per i lavoratori già in forza al 31/12/2012, a 38 ore settimanali con totale assorbimento di 104 ore di permessi per riduzione orario di lavoro (art.12bis)

L'orario di lavoro settimanale - pari a 38 ore - per il personale in servizio nelle farmacie è distribuito su 6 giorni e di norma - salvo diverse esigenze aziendali - così articolato: 7 ore al giorno dal lunedì al venerdì e 3 ore al sabato ; per gli impiegati della sede amministrativa è distribuito su 5 giorni e di norma - salvo diverse esigenze aziendali - così articolato: 7 ore e 36 minuti al giorno dal lunedì al venerdì.

Per i dipendenti assunti dal 1 gennaio 2013 l'orario di lavoro ordinario è di 40 ore effettive settimanali, distribuite su 6 giorni, di norma - salvo diverse esigenze aziendali - così articolate: 7 ore dal lunedì al venerdì e 5 ore il sabato; il dipendente neo assunto matura, nel corso dei primi tre anni di servizio, 6 ore di ROL mensili che deve fruire, entro il bimestre di competenza, in accordo con il Direttore di farmacia.

### 4. BANCA ORE.

Le ore eccedenti l'orario di lavoro ordinario saranno accantonate individualmente in banca ore. Ai lavoratori con contratto part-time sarà richiesto di sottoscrivere in apposito accordo individuale l'accettazione dell'attivazione della banca ore, con le stesse modalità previste per i full-time. La gestione del saldo di banca ore sarà in carico alla singola unità produttiva e soggetta a controllo periodico bimestrale da parte dell'Ufficio Farmacie, che verificherà il rispetto dei seguenti limiti massimi: 5 ore per il direttore; 3 ore per il farmacista collaboratore; 2 ore per la commessa. In caso di superamento dei limiti di cui sopra, la gestione degli orari della farmacia sarà affidata all'Ufficio Farmacie fino al rientro entro i parametri sopra stabiliti. Per i periodi corrispondenti al superamento dei parametri sopra indicati il personale della farmacia perderà il diritto a percepire il 30% della retribuzione premiale legata a questo obiettivo.

Fermo restando l'obbligo per ciascun lavoratore di fruire interamente delle ore accantonate in banca ore entro il termine dell'anno di competenza - per il 50% su richiesta del dipendente, per il 50% su programmazione aziendale - qualora si verificasse il caso di un residuo, al 31/12 di ciascun anno l'azienda provvederà a comunicare al lavoratore l'ammontare del saldo che dovrà essere azzerato entro il 30/06 dell'anno successivo, nell'ambito della programmazione stabilita da ciascuna farmacia con le modalità di cui sopra. Qualora tuttavia il lavoratore non provvedesse ad azzerare il proprio saldo individuale entro tale termine ulteriore, l'azienda provvederà autonomamente a programmarne lo smaltimento entro il successivo 31/12, senza che ciò dia luogo al pagamento di alcuna retribuzione e/o maggiorazione.



5. SERVIZIO NOTTURNO

Ad oggi presso le sedi di Cavallino, Pellestrina e Sant'Elena, in cui è più disagiata inviare personale di supporto per la copertura dei turni e le sostituzioni, il servizio di lavoro notturno è svolto su base volontaria da alcuni dipendenti e, sulla base di accordi individuali preesistenti, viene retribuito con una retribuzione forfettaria omnicomprensiva, il cui importo si concorda di incrementare ad €80,00 lordi per ciascun turno di servizio notturno.

Il servizio di turno notturno in farmacia a battenti chiusi, svolto dall'ora di chiusura delle farmacie all'ora di apertura il giorno successivo, presso le farmacie sopra indicate è considerato corrispondente ad un turno di lavoro di 8 ore.

All'eventuale venir meno della disponibilità del personale oggi incaricato, la copertura del servizio di turno notturno presso le sedi sopra indicate di Cavallino, Pellestrina e Sant'Elena, tornerà automaticamente in carico all'intera dotazione organica delle farmacie e sarà retribuita secondo quanto previsto dal vigente CCNL (art.22).

6. LAVORATORE IN MISSIONE

L'invio di un lavoratore in missione temporanea fuori dal comune, per l'espletamento di servizio a favore di altri enti locali darà diritto ad una maggiorazione omnicomprensiva del 10% della retribuzione base, per il periodo di durata della missione.

7. VARIAZIONE SEDE LAVORATIVA NELL'AMBITO DEL COMUNE e TRASFERTE

La variazione di sede lavorativa all'interno del comune di Venezia non costituisce in nessun caso un trasferimento né una trasferta; il LUOGO DI LAVORO per tutti i dipendenti di AMES è una delle farmacie in gestione alla società nell'ambito del Comune.

Ai lavoratori che prestino abitualmente servizio presso una delle farmacie entro il comune di Venezia e chiamati a prestare servizio presso la farmacia di Cavallino verrà corrisposto un rimborso giornaliero forfettario omnicomprensivo pari ad €25,00.

Lo spostamento dei dipendenti assegnati alla farmacia situata nel comune di Cavallino ad altra sede entro il Comune di Venezia (presso la sede amministrativa di AMES o altra sede), darà diritto un rimborso giornaliero forfettario omnicomprensivo pari ad €25,00.

A conferma di accordi individuali preesistenti, l'Azienda conferma il riconoscimento di un "rimborso forfettario per spese di trasferta" ai soli farmacisti con sede lavorativa mobile, assegnati alla copertura delle aperture in turno e alla sostituzione di altro personale assente presso le farmacie dislocate nel centro storico di Venezia e sulle isole; si concorda che l'importo di tale rimborso, precedentemente fissato in €50,00, venga incrementato ad €60,00.

Le parti convengono altresì quanto segue: per il lavoratore che non sia assegnato stabilmente in organico alle farmacie di Murano, Sant'Elena e Pellestrina e che operi in una farmacia di terraferma, in caso di richiesta da parte dell'Azienda di prendere servizio in una di queste sedi a supporto per temporanea

SM

OU

per



sostituzione di altro personale assente (non per l'apertura della farmacia in turno), verranno riconosciute 2 ore per il lavoratore full-time e 1 ora per il lavoratore part-time da aggiungere in banca ore, a compensazione del tempo impiegato per il raggiungimento del luogo di lavoro.

8. LAVORATORI CHE USUFRUISCONO DI PERMESSI EX LEGGE 104/92

In presenza di due lavoratori che fruiscano dei permessi giornalieri per Legge 104/92 assegnati alla medesima farmacia, l'Azienda adotterà soluzioni organizzative idonee a garantire il corretto funzionamento del servizio della farmacia stessa.

9. SERVIZIO MENSA E BUONI PASTO

L'azienda sostituisce il servizio di mensa per tutti i lavoratori delle farmacie con l'erogazione di un buono pasto; l'importo del buono viene stabilito in €3,50. Il buono pasto verrà corrisposto ai tutti i lavoratori in servizio nelle farmacie per ciascuna giornata in cui prestino servizio per minimo 6,5 ore di effettiva presenza al lavoro con orario spezzato; nessun emolumento è dovuto al personale che presta servizio in un unico turno di lavoro continuato ed ai lavoratori ad orario parziale che prestino servizio giornaliero inferiore a 6,5 ore.

Per gli impiegati della sede amministrativa, l'Azienda fornisce direttamente il pasto, tramite un servizio convenzionato, che verrà consumato in apposito locale aziendale durante la pausa pranzo (fissata in 34' dalle 13:00 alle 13:34 o dalle 13:40 alle 14:14). L'intero costo del pasto fornito sarà a carico dell'Azienda. Nulla sarà dovuto al lavoratore che rinunci alla consumazione del pasto fornito dall'Azienda. Ha diritto alla consumazione del pasto il lavoratore che presta servizio per un orario minimo giornaliero pari a 6,5 ore di effettivo lavoro. La prenotazione dei pasti avviene settimanalmente; in caso di assenza giornaliera non programmata, la mancata comunicazione di assenza entro le ore 9:00 determinerà l'addebito al lavoratore dell'intero costo del pasto.

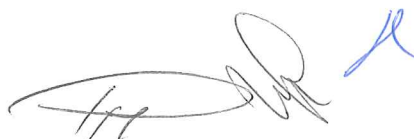
10. AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE E FORMAZIONE CONTINUA E.C.M.

L'Azienda provvederà ad attivare i corsi di formazione per il conseguimento dei crediti ECM obbligatori, prevalentemente in modalità FAD (formazione a distanza). Se i corsi FAD vengono svolti in farmacia (in orario di apertura e con uso delle postazioni informatiche aziendali) sono a tutti gli effetti compresi nell'orario di lavoro; se viceversa il lavoratore segue tali corsi da casa, al di fuori dell'orario di lavoro e con utilizzo del proprio pc, avrà diritto al riconoscimento di complessive 6 ore annue di incremento della banca ore, da recuperare a sua richiesta, secondo le modalità già previste più sopra per il funzionamento di tale istituto contrattuale, senza pagamento di alcuna maggiorazione.

Analogamente, la formazione NON OBBLIGATORIA se effettuata in orario di servizio sarà interamente retribuita come lavoro ordinario, se svolta fuori orario di lavoro andrà ad incrementare il contatore della banca ore, senza pagamento di retribuzione oraria né di maggiorazione.

11. MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE ASSEMBLEE SINDACALI

Le assemblee sindacali verranno di norma convocate ed effettuate nelle fasce orarie in cui le farmacie sono chiuse e retribuite come ore di lavoro ordinario. La partecipazione del lavoratore all'assemblea



sindacale, per dare diritto alla corrispondente quota retributiva, dovrà essere documentata da parte dell'organismo sindacale che ha indetto l'assemblea e comunicata dallo stesso tempestivamente all'azienda.

#### 12. PERMESSI SINDACALI

Il monte ore dei permessi sindacali di cui possono usufruire le RSU per lo svolgimento dell'attività sindacale aziendale è pari a 140 ore per l'anno 2014.

#### 13. ORGANIZZAZIONE AZIENDALE ED INQUADRAMENTI

In caso di assenza del Direttore di farmacia, verrà nominato, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, un FACENTE FUNZIONE.

Il facente funzione percepirà un importo a titolo di DIFFERENZA MANSIONI pari ad 1/26 della differenza tra la paga base + indennità quadri del livello di inquadramento del direttore da sostituire e la paga base + indennità speciale del livello 1 + 2 anni o 1 + 12 anni di appartenenza del farmacista facente funzione di direttore, per ogni giorno di assenza del direttore e fino al rientro in servizio dello stesso e ciò solo nei casi di assenza per ferie, malattia, infortunio, maternità o congedo per lutto.

#### 14. SCATTI DI ANZIANITA'

In deroga a quanto previsto dal CCNL (art.23), avendo concordemente stabilito che ciò risulta ininfluenza rispetto alla maturazione del beneficio economico connesso, e che non comporta in alcun modo uno svantaggio per il lavoratore, le parti convengono che la maturazione degli scatti di anzianità continuerà ad essere calcolata, come avvenuto fino ad oggi, con cadenza biennale a decorrere dalla data di assunzione in servizio a tempo indeterminato, ovvero al raggiungimento di 24 mesi di effettiva anzianità di servizio.

#### 15. SCIOPERO

Ad integrazione della disciplina prevista dal CCNL e dal protocollo d'intesa - Fiamclaf/Assofarm, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil del 04/07/1991 - recepito dallo stesso (art.50), le parti stabiliscono quanto segue: se nella giornata di sciopero nazionale, indetto dalle sigle firmatarie del CCNL di comparto, l'organico presente in farmacia fosse inferiore alle 2 unità, la farmacia è autorizzata ad effettuare servizio a battenti chiusi, previa esposizione di apposito cartello di avviso all'utenza che informi che la farmacia è aperta, ma che è necessario rivolgersi allo sportello. La presente disposizione non si applica alle farmacie che possono operare con organico di un solo farmacista assegnato perché tale dotazione organica è sufficiente per garantire il regolare funzionamento della farmacia a battenti aperti.

#### 16. TRATTAMENTO ECONOMICO

In applicazione del nuovo CCNL l'azienda ha erogato l'una tantum a copertura del periodo 01/01/2011 - 30/06/2013 a TUTTI i lavoratori in servizio (calcolata su 30 mesi in corrispondenza dei relativi inquadramenti e dei periodi di effettiva prestazione lavorativa - con esclusione dei periodi di

aspettativa e congedo parentale); a decorrere dal 01/07/2013 sono stati corrisposti gli aumenti previsti dal CCNL, effettuando eventuali assorbimenti a chi avesse già presenti nella retribuzione individuale voci di SUPERMINIMO ASSORBIBILE.

A fronte delle verifiche effettuate per applicazione del nuovo CCNL risulta che a 37 persone, assunte successivamente al 16 giugno 2000, sono stati erroneamente attribuiti importi corrispondenti alle voci di EPA e/o ITP non più previsti dal CCNL di settore. In riferimento a tale circostanza, si conviene tra le parti che l'Azienda non effettuerà alcun recupero degli importi erroneamente retribuiti e che le stesse somme non dovute cesseranno di essere corrisposte dal 01/01/2014.

### 17. PRODUTTIVITA'

#### Sistema di incentivazione per obiettivi commerciali

##### Calcolo fondo di incentivazione

Il fondo di incentivazione viene creato sulla base di premi per il raggiungimento di un obiettivo di fatturato, globale o specifico per alcune referenze, con le aziende fornitrici dirette.

L'obiettivo di *sell in* globale viene convertito in obiettivi di *sell out* per le singole farmacie.

In base al raggiungimento degli obiettivi, corrisponderà un certo premio globale.

Il fondo F di ogni singola farmacia sarà quindi determinato dalla percentuale di obiettivi raggiunti, secondo la formula:

$$F = \frac{P}{(O \times I) + \sum(O_i \times I_i)} \times O \times I$$

dove:

P = 76.5% premio globale sulla base degli obiettivi concordati con le aziende fornitrici, raggiunti da AMES. Il 13.5% del premio globale verrà utilizzato per l'incentivo della sede amministrativa. In totale quindi si utilizzerà il 90% dell'importo complessivo derivante dagli accordi con le aziende fornitrici.

O = obiettivi raggiunti dalla singola farmacia espresso come sommatoria delle percentuali degli obiettivi delle singole aziende, moltiplicato per il peso che il singolo obiettivo ha sul totale. Al di sotto del 90% del raggiungimento di un singolo obiettivo, questo avrà un peso pari a 0 nel calcolo complessivo di F. Gli obiettivi verranno definiti dalla sede centrale per ogni singola farmacia. Potranno subire modifiche durante l'anno a seguito di specifiche esigenze di AMES e/o delle aziende fornitrici, previo accordo con la sede centrale.

I = coefficiente determinante il peso di ciascuna farmacia sugli obiettivi globali di AMES.

Es.:

AMES determina un accordo commerciale con le seguenti aziende per un premio sul fatturato:

BY

OU

FAR

HH

## Accordo integrativo aziendale - A.M.E.S. S.p.A.

18 dicembre 2013

[Digitare il nome dell'autore]

	obiettivo	premio	coeff.
Azienda1	140000	3500	0,089
Azienda2	28000	1400	0,031
Azienda3	74000	740	0,071
		2500	
Azienda4	25000	1250	0,028
Azienda5	40000	1200	0,027
Azienda6	70000	5000	0,111
Azienda7	32000	1000	0,022
Azienda8	350000	28000	0,621
<b>TOTALE</b>	<b>759000</b>	<b>44590</b>	

Viene destinato l'76.5% al fondo di incentivazione delle farmacie. Quindi  $P_{max} = 34111\text{€}$ .

Le farmacie avranno il seguente indice I sulla base del n. di clienti

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>indice</b>	0,04	0,08	0,08	0,05	0,10	0,07	0,08	0,07	0,06	0,11	0,06	0,06	0,04	0,05	0,07

Per semplificare negli esempi terremo presenti la farmacia più piccola, la più grande e la somma delle altre, quindi:  $F_1$ , indice 0,04;  $F_{10}$ , indice 0,11; rimanenti, indice 0,85.

### *Ipotesi 1*

È stato raggiunto il 100% degli obiettivi da tutte le farmacie, quindi la suddivisione verrà fatta solo sulla base dell'indice.

La Farmacia Comunale n.1 avrà come premio

$$F_1 = 34111 \times 0,04 = 1364,4\text{€}$$

Mentre la Farmacia Comunale n.10

$$F_{10} = 34111 \times 0,11 = 3752,2\text{€}$$

### **Calcolo incentivazione individuale**

dy

04

Pem?



Una volta determinato il fondo di incentivazione per la singola farmacia si procede alla suddivisione del fondo per il personale sulla base della seguente formula

$$X = \frac{F \times Cq}{\sum Cq} \times \frac{Cc + Cpf + Ca + Cf}{100}$$

- F = fondo incentivazione per farmacia, basato sul raggiungimento degli obiettivi annuali ed eventualmente adjuvato da un'integrazione dell'azienda.

- Cq = coeff. qualifica

- liv.1°S = 1.2

- liv.1° = 1.1 (partime 24h = 0.69; 20h = 0,58)

-liv. 5° = 1 (partime 24h = 0.63; 20h = 0.53)

- Cc = coeff. commerciale

- Cpf = coeff. piano ferie

- Ca = coeff. assenze

- Cf = coeff. formazione

Gli ultimi quattro coefficienti sono basati sulla determinazione di specifici obiettivi, rispettivamente:

- **Cc**: è la componente determinata da ulteriori obiettivi commerciali. Il valore è compreso fra 0 e 40, se non vengono fissati obiettivi aggiuntivi, il valore sarà pari a 40
- **Cpf**: viene fissato un obiettivo di smaltimento ferie e recupero ore, con un minimo ed un massimo. Il coefficiente assumerà un valore compreso da 0 a 30, secondo i seguenti scaglioni \*

h ferie non fruito	h flessibilità non utilizzate	valore coeff.
22h e oltre	7h	0
15h - 21h	5h	10
7h - 14h	3h	20
fino a 6h	0h	30

\* la verifica sull'abbattimento del saldo di banca ore avverrà tenendo conto del controllo bimestrale previsto al precedente punto 4 del presente accordo.

- **Ca**: viene fissato un range di ore di assenza per cui il coefficiente assumerà un valore fra 0 e 20 a seconda dei seguenti scaglioni \*\*

AM

AM

Feltri





Ore assenza	valore coeff.
0h - 40h	20
41h - 67h	10
68h - 100h	5
Oltre 101h	0

*\*\* sono escluse dal calcolo delle assenze che danno luogo a riduzione della quota corrispondente di premio: l'infortunio sul lavoro, il ricovero ospedaliero, le terapie salvavita, le assenze dovute ad intervento chirurgico e per convalescenza in seguito ad interventi chirurgici che determinino inabilità al lavoro. In tali casi si richiede al dipendente di produrre documentazione medica attestante le condizioni di cui sopra; sono altresì escluse le giornate di permessi per Legge 104, se fruite in base ad una programmazione mensile preventivamente comunicata all'Azienda.*

Gli scaglioni relativi ai residui di ferie e banca ore ed alle ore di assenza riportati nelle tabelle precedenti sono stati calcolati in riferimento al lavoratore full-time, gli stessi scaglioni saranno proporzionalmente ridotti per i lavoratori part-time in ragione del loro orario di lavoro.

- **Cf:** possono essere definiti nel corso dell'anno un numero di incontri formativi con obbligo di partecipazione per il personale. Il coefficiente avrà valore 10, in caso di assenza ad uno o più di questi incontri sarà pari a 0.

A titolo esemplificativo, si prenda una farmacia composta da un direttore, due collaboratori e una commessa.

F = 3600€

Il massimo teorico assegnato al personale sarà il seguente

$$liv.1^S = \frac{F \times Cq}{\sum Cq} \times 1 = \frac{3600 \times 1.2}{4.4} = 982€$$

$$liv.1^\circ = \frac{F \times Cq}{\sum Cq} \times 1 = \frac{3600 \times 1.1}{4.4} = 900€$$

$$liv.5^\circ = \frac{F \times Cq}{\sum Cq} \times 1 = \frac{3600 \times 1}{4.4} = 818€$$

Ipotizzando che le singole persone abbiano i seguenti coefficienti, legati ad assenze, ferie non godute e formazione:

Cq Cc Cpf Ca Cf

liv.1 <sup>S</sup>	1,2	40	10	20	10
liv.1 <sup>°</sup>	1,1	40	30	10	10

AW

Ver

for

UP

R

liv.1°	1,1	40	0	0	0
liv.5°	1	40	20	5	10

I premi delle singole persone saranno

$$liv.1^{\circ}S = \frac{F \times Cq}{\sum Cq} \times \frac{Cc + Cpf + Ca + Cs}{100} = \frac{3600 \times 1.2}{4.4} \times \frac{40 + 10 + 20 + 10}{100} = \text{€ } 785,45$$

$$liv.1^{\circ} = \frac{F \times Cq}{\sum Cq} \times \frac{Cpf + Ca + Cs}{100} = \frac{3600 \times 1.1}{4.4} \times \frac{40 + 30 + 10 + 10}{100} = \text{€ } 810,00$$

$$liv.1^{\circ} = \frac{F \times Cq}{\sum Cq} \times \frac{Cpf + Ca + Cs}{100} = \frac{3600 \times 1.1}{4.4} \times \frac{40 + 0 + 0 + 0}{100} = \text{€ } 360,00$$

$$liv.5^{\circ} = \frac{F \times Cq}{\sum Cq} \times \frac{Cpf + Ca + Cs}{100} = \frac{3600 \times 1}{4.4} \times \frac{40 + 20 + 5 + 10}{100} = \text{€ } 613,64$$

Per un totale erogato alla farmacia di 2569€

Letto, confermato e sottoscritto

A.M.E.S. S.p.A.

L'Amministratore Delegato

Giampietro Marchese

Il Direttore Unità Operative

Lorenzo Lugato

Le R.S.U.

Raffaella Di Poi

Pierluigi Mozzato

Ornella Munerotto

FILCAMS CGIL

Andrea [Signature]