



Il giorno 30/7/2018 presso la sede di A.M.E.S. S.p.A. in Venezia – Isola Nova del Tronchetto n. 14, si sono incontrati:

A.M.E.S. S.p.A., rappresentata dal Direttore Generale Dott. NICOLA CATTOZZO, , dalla Dott.ssa Silvia Spignesi e dal Dott. Gino Chioetto, di seguito anche la “Società”

e

la **R.S.U.:** Dott.ssa SILVIA COGO, Dott. PIERLUIGI MOZZATO, Dott. MAURO NACCARI di seguito anche la “R.S.U.” e, congiuntamente alla Società, anche le “Parti”

premesse che:

1. La A.M.E.S. S.p.A. è una azienda multiservizi che si occupa principalmente della gestione delle farmacie comunali, dei servizi scolastici di non docenza di asili nido e scuole dell’infanzia e del servizio diristorazione all’interno delle scuole dell’infanzia, primarie e secondarie;
2. ai lavoratori dipendenti della Società viene applicato il CCNL Assofarm – Farmacie Municipalizzate e il CCNL ARAN – Regioni ed Autonomie Locali;
3. l’art. 1 commi da 182 a 189 della legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) ha ripristinato, per il periodo d’imposta 2016 e per gli anni successivi, la detassazione dei premi di produttività;
4. la Società intende fruire della detassazione come prevista dai commi 182-186-187-188-189-190-191 dell’art.1 della Legge n.208 del 2015 e dalle successive modifiche ed integrazioni, istituendo un premio di risultato variabile conforme anche al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25/03/2016 che definisce: i criteri di misurazione degli incrementi per la quantificazione del premio maturato dai dipendenti; gli strumenti e le modalità per realizzare il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell’organizzazione aziendale; le ulteriori modalità attuative previste dai commi citati al presente punto;
5. la R.S.U., durante il corso della trattativa per la stesura del presente accordo, è stata assistita dalla O.S. FILCAMS – CGIL rappresentata dal Sig. Andrea Brignoli e dalla O.S. FISASCAT – CISL nelle persona del Sig. Nicola Pegoraro;

Tutto ciò premesso, quale parte integrante e sostanziale del presente accordo integrativo, le Parti, come sopra rappresentate, convengono quanto segue:

1) Finalità dell’accordo

Le Parti concordemente convengono sulla necessità di elaborare una nuova proposta di calcolo del premio di produttività basato, in considerazione dei tempi ridotti per l’applicazione nell’anno in corso, sul fatturato, in modo da facilitare il monitoraggio dell’obiettivo, soprattutto da parte del personale operativo; il presente accordo si applicherà ai soli dipendenti il cui rapporto è regolamentato dal CCNL Assofarm – Farmacie Municipalizzate.

2) Durata dell’accordo

Il presente accordo sostituisce il precedente e le Parti definiscono la sua validità per l’anno solare 2018.

A) PROPOSTA DI CALCOLO DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA' – ANNO 2018

Per l'anno 2018 si prevede di stanziare un budget per il premio di risultato pari al 6,3% del MOL aziendale relativo al settore farmacie.

Il premio riferito all'anno 2018 verrà erogato, ove spettante, col cedolino paga del mese di Agosto 2019.

Il premio matura solo qualora la Società raggiunga il fatturato imponibile previsto a budget di 12'400'000 euro, con un incremento quindi pari al 2,2% rispetto al 2017, e viene suddiviso secondo le seguenti modalità:

- o 20% dell'ammontare complessivo da assegnare a tutte le farmacie che abbiano un delta positivo rispetto al 2017, proporzionalmente al risultato conseguito
- o 80% dell'ammontare complessivo alle sole farmacie che hanno raggiunto o superato l'obiettivo definito, proporzionalmente al risultato conseguito

Nel caso in cui non venga raggiunto l'obiettivo complessivo aziendale, il premio sarà pari a € 0,00 per tutti i lavoratori.

I criteri per la definizione dell'obiettivo per le singole farmacie sono le dimensioni in termini di fatturato e i giorni di apertura rispetto all'anno precedente.

Eccezione a tale metodo di suddivisione è rappresentata dalla Farmacia Comunale di Salzano. Tale farmacia è ancora soggetta ad un incremento dettato dalla fase di avviamento, che si presume perduri con buona probabilità fino a fine 2018. Per questo motivo, l'obiettivo di incremento di questa farmacia è calcolato sulla base del tendenziale ricavato dai dati storici.

Dal delta del fatturato 2018 rispetto al 2017, viene sottratto quindi l'incremento previsto per la farmacia di Salzano e viene suddiviso il valore proporzionalmente al fatturato 2017 delle singole farmacie.

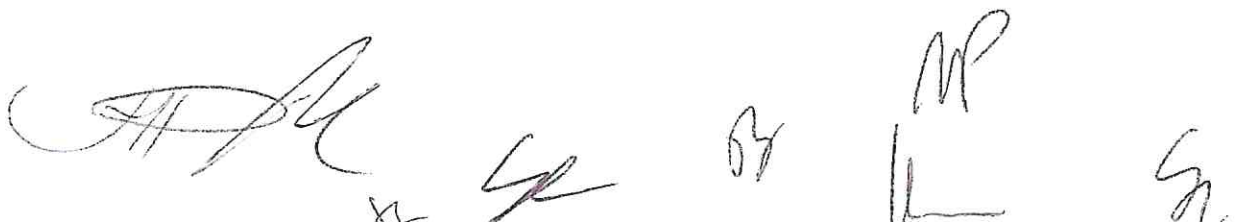
Considerato che l'obiettivo verrà introdotto solo a partire dal secondo semestre del 2018, e per tenere in considerazione anche i giorni di apertura, il calcolo viene effettuato come segue:

1. Posto come obiettivo il fatturato complessivo di 12'400'000€, viene sottratta la parte a consuntivo del primo semestre: il risultato è il fatturato obiettivo per il secondo semestre
2. Viene considerato il fatturato giornaliero medio relativo al secondo semestre 2017 per ogni singola farmacia, moltiplicato per i giorni di apertura per il 2018, in modo da definire un *forecast* per singola farmacia
3. Il delta fra il valore al punto 1 e il complessivo al punto 2 viene "spalmato" sulla base del valore al punto 2 per le singole farmacie in modo da fornire un obiettivo di fatturato che consideri dimensioni e giorni di apertura

A conclusione dell'anno 2018, verrà tenuta in considerazione la diminuzione del valore medio delle ricette SSN per riparametrare l'obiettivo, essendo questo un aspetto indipendente dall'operato del personale di farmacia.

Per renderlo più semplice da seguire, l'obiettivo semestrale per le singole farmacie viene suddiviso sulla base dell'andamento storico di ogni mese, considerando anche le differenze in giorni di apertura rispetto all'anno precedente.

Il risultato è una media giornaliera, specifica per mese, di ogni singola farmacia.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by the initials 'XL', 'SP', 'BY', 'MP', 'IL', and 'SA'.

	obiettivo media giornaliera per mese					
	lug-18	ago-18	set-18	ott-18	nov-18	dic-18
1	€ 1.935,23	€ 1.616,93	€ 1.595,28	€ 1.704,14	€ 1.744,67	€ 1.772,77
3	€ 4.256,36	€ 3.988,99	€ 4.211,51	€ 4.587,33	€ 4.490,59	€ 5.114,91
4	€ 1.764,23	€ 1.593,31	€ 1.800,93	€ 1.846,03	€ 1.901,20	€ 2.138,86
5	€ 3.853,99	€ 3.633,14	€ 3.690,19	€ 4.186,26	€ 4.261,69	€ 4.416,56
6	€ 2.139,86	€ 2.128,82	€ 2.436,88	€ 2.638,22	€ 2.521,78	€ 2.948,82
7	€ 2.806,49	€ 2.676,53	€ 2.960,41	€ 2.898,95	€ 3.156,95	€ 3.370,63
8	€ 2.090,90	€ 2.075,64	€ 2.071,32	€ 2.083,19	€ 2.053,74	€ 2.367,48
9	€ 2.248,45	€ 2.069,08	€ 2.303,29	€ 2.433,54	€ 2.477,47	€ 2.790,15
10	€ 4.637,43	€ 4.374,56	€ 4.584,88	€ 4.841,62	€ 5.243,70	€ 5.533,99
11	€ 2.334,97	€ 2.605,38	€ 2.342,04	€ 2.479,19	€ 2.522,25	€ 2.839,44
12	€ 1.988,01	€ 1.948,74	€ 1.944,67	€ 2.112,38	€ 2.046,59	€ 2.353,36
13	€ 1.197,25	€ 1.063,46	€ 1.016,42	€ 1.020,57	€ 1.110,88	€ 1.144,20
14	€ 2.494,37	€ 1.988,12	€ 2.129,23	€ 2.133,09	€ 2.202,34	€ 2.514,60
15	€ 2.808,97	€ 3.131,65	€ 2.837,35	€ 2.713,78	€ 2.793,01	€ 3.195,64
18	€ 2.535,43	€ 2.589,67	€ 2.729,93	€ 2.991,33	€ 3.377,97	€ 3.883,70

B) CATEGORIE DI LAVORATORI

Il presente accordo si applica ai soli lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o indeterminato in forza al mese di agosto dell'anno successivo la maturazione del premio.

Il premio spetta ai lavoratori che abbiano prestato servizio per almeno 7 mesi nell'anno di maturazione del premio.

C) MODALITA' DEL CALCOLO DEL PREMIO

Raggiunto l'obiettivo e suddivise le risorse secondo quanto indicato al punto A), l'importo totale del premio da erogare ad ogni singola farmacia sarà definito dal raggiungimento dell'obiettivo per la singola farmacia e dall'ammontare totale del premio diviso per il monte ore effettivamente lavorate da tutti i dipendenti che hanno diritto al premio, secondo quanto specificato al punto B), proporzionato alle ore lavorate per singolo centro di costo (centro di costo = farmacia).

Tutte le farmacie

$F = (1,26\% \text{MOL} / \text{tot ore lavorate dip. in forza ad agosto}) \times (\text{ore singolo centro di costo dei dip.})$

Farmacie che hanno raggiunto l'obiettivo (aggiuntivo al punto precedente)

$F = (5,04\% \text{MOL} / \text{tot ore lavorate dip. in forza ad agosto}) \times (\text{ore singolo centro di costo dei dip.})$

Tale importo sarà poi suddiviso per il personale delle singole farmacie, considerando come parametri la qualifica, le ore lavorate, le ore di assenza, secondo la seguente formula:

Suddivisione premio per dipendente

$$X = \frac{F \times C_q \times h}{\sum_i [C_q \times h]_i} \times C_a$$

Dove

- **C_q** = coeff. qualifica
 - Livello 1°S = 1.3
 - Livello 1° = 1.1 (es: part time 24h = 0.69; 20h = 0,58)
 - Tutti gli altri livelli = 1.0 (es: part time 24h = 0.63; 20h = 0.53)
- **h** = ore lavorate da cartellino. Le ore derivanti da corsi di formazione, permessi sindacali, permessi per la donazione del sangue, infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero, terapie salvavita, assenze dovute ad intervento chirurgico e per convalescenza in seguito ad interventi chirurgici che determinino inabilità al lavoro, dove non è specificato un centro di costo, verranno imputate, con suddivisione proporzionale, fra le due farmacie in cui ha lavorato il maggior numero delle ore prestate.
- **C_a** = coefficiente ore di assenza. Per queste ultime viene fissato un intervallo di ore di assenza per cui il coefficiente assumerà il valore tra 0 e 1 a seconda dei seguenti scaglioni.

Ore assenza – range	Valore coefficiente
0-40h	1
41-67h	0,5
68-100h	0,25
Oltre le 101h	0

Gli scaglioni si intendono relativi al lavoratore full-time; gli stessi saranno proporzionalmente ridotti per i lavoratori a part-time in ragione del loro orario di lavoro medio svolto nell'anno. Pertanto, le ore soglia degli scaglioni verranno moltiplicate per la percentuale di part-time medio svolto nell'anno e i decimali verranno approssimati per difetto o per eccesso in relazione allo scaglione successivo. A titolo di esempio, per un part time a 20 ore (50%) gli scaglioni diventano: $(40 \times 0,5) = 0-20$; $(41 \times 0,5 = 20,5) // (67 \times 0,5 = 33,5) = 21-33$; $(68 \times 0,5 = 34) // (100 \times 0,5 = 50) = 34-50$; $(101 \times 0,5 = 50,5)$ oltre la 51° ora.

Si precisa che sono escluse dal calcolo delle assenze che danno luogo a riduzione della quota corrispondente di premio:

- i permessi per legge 104, se fruiti in base ad una programmazione mensile preventivamente comunicata alla Società;
- le ore derivanti dalla partecipazione a corsi di formazione;
- permessi sindacali;
- permessi per donazione sangue;
- infortunio sul lavoro;
- ricovero ospedaliero, terapie salvavita, assenze dovute ad intervento chirurgico e per convalescenza in seguito ad interventi chirurgici che determinano inabilità al lavoro;
- Ferie, Rol ed ex festività;
- Permessi per lutto;
- Congedo matrimoniale;
- Maternità obbligatoria;
- Permessi studio.

Tutte le assenze che non danno luogo alla riduzione della quota, considerate come “assenze lunghe” ai fini della suddivisione per centro di costo (es. infortuni, maternità, etc.), verranno suddivise equamente per tutti i centri di costo.

I dipendenti che durante l’anno cambiano più sedi, riceveranno il premio sulla base percentuale delle ore lavorate all’interno delle varie sedi.

Per il personale della sede amministrativa, inquadrato con il C.C.N.L. “Farmacie Speciali – A.S.SO.FARM.”, in caso di raggiungimento dell’obiettivo complessivo come definito al punto A), verrà erogato un importo pari allo 0,75% del MOL aziendale, individualmente distribuito secondo le modalità ed i criteri indicati nell’accordo del 18/12/2013.

D) CARATTERISTICHE DEL PREMIO

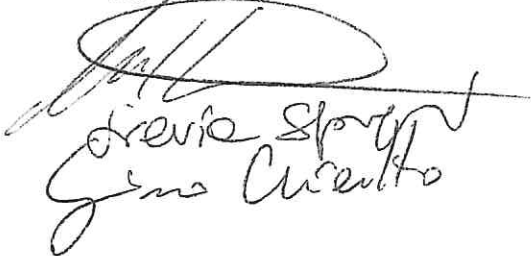
Il premio di risultato, laddove spettante, sarà ad ogni effetto contributivo e/o fiscale di competenza dell’anno di erogazione mentre i presupposti di spettanza e l’ammontare dello stesso saranno riferiti all’esercizio precedente in base anche a quanto stabilito nel presente accordo.

Il premio di risultato definito con il presente accordo, in relazione alla sua particolare natura, si deve intendere onnicomprensivo di qualunque riflesso su istituti retributivi e normativi e/o di contratto, ivi compreso il TFR. Le parti riconoscono che lo stesso presenta le caratteristiche per l’applicazione della c.d. detassazione prevista dall’art. 1 commi da 182 a 191 L. n. 208/2015.

E) DISPOSIZIONI FINALI

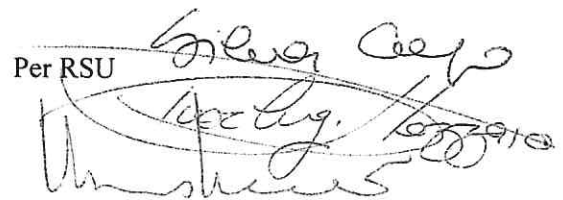
Le Parti prendono atto che quanto sopra riportato definisce compiutamente quanto previsto dalla normativa premessa e che, pertanto, per il periodo di vigenza del presente accordo nessuna rivendicazione collettiva di carattere normativo ed economico verrà presentata alla Società.

Per AMES



Giancarlo Spagnoli
Genio Casullo

Per RSU



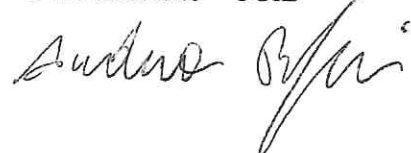
Roberto Casella
Roberto Casella

Per FISASCAT – CISL



Roberto Casella

Per FILCAMS – CGIL



Roberto Casella



Il giorno 30/7/2018 presso la sede di A.M.E.S. S.p.A. in Venezia – Isola Nova del Tronchetto n. 14, si sono incontrati:

A.M.E.S. S.p.A., rappresentata dal Direttore Generale Dott. NICOLA CATTOZZO, , dalla Dott.ssa Silvia Spignesi e dal Dott. Gino Chioetto, di seguito anche la “Società”

e

la **R.S.U.:** Dott.ssa SILVIA COGO, Dott. PIERLUIGI MOZZATO, Dott. MAURO NACCARI di seguito anche la “R.S.U.” e, congiuntamente alla Società, anche le “Parti”

premesse che:

1. La A.M.E.S. S.p.A. è una azienda multiservizi che si occupa principalmente della gestione delle farmacie comunali, dei servizi scolastici di non docenza di asili nido e scuole dell’infanzia e del servizio diristorazione all’interno delle scuole dell’infanzia, primarie e secondarie;
2. ai lavoratori dipendenti della Società viene applicato il CCNL Assofarm – Farmacie Municipalizzate e il CCNL ARAN – Regioni ed Autonomie Locali;
3. l’art. 1 commi da 182 a 189 della legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) ha ripristinato, per il periodo d’imposta 2016 e per gli anni successivi, la detassazione dei premi di produttività;
4. la Società intende fruire della detassazione come prevista dai commi 182-186-187-188-189-190-191 dell’art.1 della Legge n.208 del 2015 e dalle successive modifiche ed integrazioni, istituendo un premio di risultato variabile conforme anche al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25/03/2016 che definisce: i criteri di misurazione degli incrementi per la quantificazione del premio maturato dai dipendenti; gli strumenti e le modalità per realizzare il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell’organizzazione aziendale; le ulteriori modalità attuative previste dai commi citati al presente punto;
5. la R.S.U., durante il corso della trattativa per la stesura del presente accordo, è stata assistita dalla O.S. FILCAMS – CGIL rappresentata dal Sig. Andrea Brignoli e dalla O.S. FISASCAT – CISL nelle persona del Sig. Nicola Pegoraro;

Tutto ciò premesso, quale parte integrante e sostanziale del presente accordo integrativo, le Parti, come sopra rappresentate, convengono quanto segue:

1) Finalità dell’accordo

Le Parti concordemente convengono sulla necessità di elaborare una nuova proposta di calcolo del premio di produttività basato, in considerazione dei tempi ridotti per l’applicazione nell’anno in corso, sul fatturato, in modo da facilitare il monitoraggio dell’obiettivo, soprattutto da parte del personale operativo; il presente accordo si applicherà ai soli dipendenti il cui rapporto è regolamentato dal CCNL Assofarm – Farmacie Municipalizzate.

2) Durata dell’accordo

Il presente accordo sostituisce il precedente e le Parti definiscono la sua validità per l’anno solare 2018.

A) PROPOSTA DI CALCOLO DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA' – ANNO 2018

Per l'anno 2018 si prevede di stanziare un budget per il premio di risultato pari al 6,3% del MOL aziendale relativo al settore farmacie.

Il premio riferito all'anno 2018 verrà erogato, ove spettante, col cedolino paga del mese di Agosto 2019.

Il premio matura solo qualora la Società raggiunga il fatturato imponibile previsto a budget di 12'400'000 euro, con un incremento quindi pari al 2,2% rispetto al 2017, e viene suddiviso secondo le seguenti modalità:

- o 20% dell'ammontare complessivo da assegnare a tutte le farmacie che abbiano un delta positivo rispetto al 2017, proporzionalmente al risultato conseguito
- o 80% dell'ammontare complessivo alle sole farmacie che hanno raggiunto o superato l'obiettivo definito, proporzionalmente al risultato conseguito

Nel caso in cui non venga raggiunto l'obiettivo complessivo aziendale, il premio sarà pari a € 0,00 per tutti i lavoratori.

I criteri per la definizione dell'obiettivo per le singole farmacie sono le dimensioni in termini di fatturato e i giorni di apertura rispetto all'anno precedente.

Eccezione a tale metodo di suddivisione è rappresentata dalla Farmacia Comunale di Salzano. Tale farmacia è ancora soggetta ad un incremento dettato dalla fase di avviamento, che si presume perduri con buona probabilità fino a fine 2018. Per questo motivo, l'obiettivo di incremento di questa farmacia è calcolato sulla base del tendenziale ricavato dai dati storici.

Dal delta del fatturato 2018 rispetto al 2017, viene sottratto quindi l'incremento previsto per la farmacia di Salzano e viene suddiviso il valore proporzionalmente al fatturato 2017 delle singole farmacie.

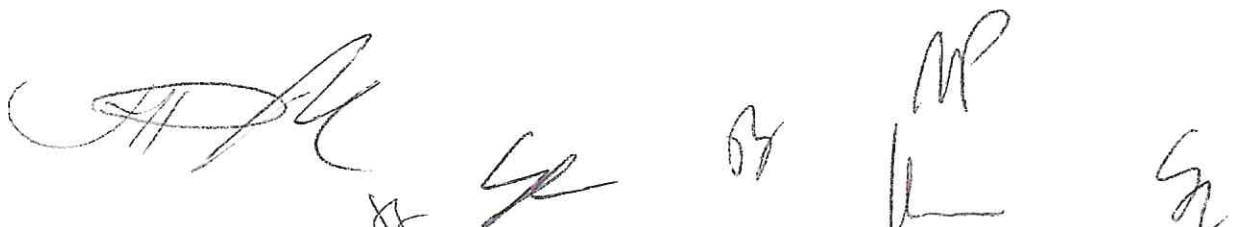
Considerato che l'obiettivo verrà introdotto solo a partire dal secondo semestre del 2018, e per tenere in considerazione anche i giorni di apertura, il calcolo viene effettuato come segue:

1. Posto come obiettivo il fatturato complessivo di 12'400'000€, viene sottratta la parte a consuntivo del primo semestre: il risultato è il fatturato obiettivo per il secondo semestre
2. Viene considerato il fatturato giornaliero medio relativo al secondo semestre 2017 per ogni singola farmacia, moltiplicato per i giorni di apertura per il 2018, in modo da definire un *forecast* per singola farmacia
3. Il delta fra il valore al punto 1 e il complessivo al punto 2 viene "spalmato" sulla base del valore al punto 2 per le singole farmacie in modo da fornire un obiettivo di fatturato che consideri dimensioni e giorni di apertura

A conclusione dell'anno 2018, verrà tenuta in considerazione la diminuzione del valore medio delle ricette SSN per riparametrare l'obiettivo, essendo questo un aspetto indipendente dall'operato del personale di farmacia.

Per renderlo più semplice da seguire, l'obiettivo semestrale per le singole farmacie viene suddiviso sulla base dell'andamento storico di ogni mese, considerando anche le differenze in giorni di apertura rispetto all'anno precedente.

Il risultato è una media giornaliera, specifica per mese, di ogni singola farmacia.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by the initials 'XR', 'SP', 'BY', 'MP', 'IL', and 'GR'.

	obiettivo media giornaliera per mese					
	lug-18	ago-18	set-18	ott-18	nov-18	dic-18
1	€ 1.935,23	€ 1.616,93	€ 1.595,28	€ 1.704,14	€ 1.744,67	€ 1.772,77
3	€ 4.256,36	€ 3.988,99	€ 4.211,51	€ 4.587,33	€ 4.490,59	€ 5.114,91
4	€ 1.764,23	€ 1.593,31	€ 1.800,93	€ 1.846,03	€ 1.901,20	€ 2.138,86
5	€ 3.853,99	€ 3.633,14	€ 3.690,19	€ 4.186,26	€ 4.261,69	€ 4.416,56
6	€ 2.139,86	€ 2.128,82	€ 2.436,88	€ 2.638,22	€ 2.521,78	€ 2.948,82
7	€ 2.806,49	€ 2.676,53	€ 2.960,41	€ 2.898,95	€ 3.156,95	€ 3.370,63
8	€ 2.090,90	€ 2.075,64	€ 2.071,32	€ 2.083,19	€ 2.053,74	€ 2.367,48
9	€ 2.248,45	€ 2.069,08	€ 2.303,29	€ 2.433,54	€ 2.477,47	€ 2.790,15
10	€ 4.637,43	€ 4.374,56	€ 4.584,88	€ 4.841,62	€ 5.243,70	€ 5.533,99
11	€ 2.334,97	€ 2.605,38	€ 2.342,04	€ 2.479,19	€ 2.522,25	€ 2.839,44
12	€ 1.988,01	€ 1.948,74	€ 1.944,67	€ 2.112,38	€ 2.046,59	€ 2.353,36
13	€ 1.197,25	€ 1.063,46	€ 1.016,42	€ 1.020,57	€ 1.110,88	€ 1.144,20
14	€ 2.494,37	€ 1.988,12	€ 2.129,23	€ 2.133,09	€ 2.202,34	€ 2.514,60
15	€ 2.808,97	€ 3.131,65	€ 2.837,35	€ 2.713,78	€ 2.793,01	€ 3.195,64
18	€ 2.535,43	€ 2.589,67	€ 2.729,93	€ 2.991,33	€ 3.377,97	€ 3.883,70

B) CATEGORIE DI LAVORATORI

Il presente accordo si applica ai soli lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o indeterminato in forza al mese di agosto dell'anno successivo la maturazione del premio.

Il premio spetta ai lavoratori che abbiano prestato servizio per almeno 7 mesi nell'anno di maturazione del premio.

C) MODALITA' DEL CALCOLO DEL PREMIO

Raggiunto l'obiettivo e suddivise le risorse secondo quanto indicato al punto A), l'importo totale del premio da erogare ad ogni singola farmacia sarà definito dal raggiungimento dell'obiettivo per la singola farmacia e dall'ammontare totale del premio diviso per il monte ore effettivamente lavorate da tutti i dipendenti che hanno diritto al premio, secondo quanto specificato al punto B), proporzionato alle ore lavorate per singolo centro di costo (centro di costo = farmacia).

Tutte le farmacie

$F = (1,26\% \text{MOL} / \text{tot ore lavorate dip. in forza ad agosto}) \times (\text{ore singolo centro di costo dei dip.})$

Farmacie che hanno raggiunto l'obiettivo (aggiuntivo al punto precedente)

$F = (5,04\% \text{MOL} / \text{tot ore lavorate dip. in forza ad agosto}) \times (\text{ore singolo centro di costo dei dip.})$

Tale importo sarà poi suddiviso per il personale delle singole farmacie, considerando come parametri la qualifica, le ore lavorate, le ore di assenza, secondo la seguente formula:

Suddivisione premio per dipendente

$$X = \frac{F \times C_q \times h}{\sum_i [C_q \times h]_i} \times C_a$$

Dove

- **C_q** = coeff. qualifica
 - Livello 1°S = 1.3
 - Livello 1° = 1.1 (es: part time 24h = 0.69; 20h = 0,58)
 - Tutti gli altri livelli = 1.0 (es: part time 24h = 0.63; 20h = 0.53)
- **h** = ore lavorate da cartellino. Le ore derivanti da corsi di formazione, permessi sindacali, permessi per la donazione del sangue, infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero, terapie salvavita, assenze dovute ad intervento chirurgico e per convalescenza in seguito ad interventi chirurgici che determinino inabilità al lavoro, dove non è specificato un centro di costo, verranno imputate, con suddivisione proporzionale, fra le due farmacie in cui ha lavorato il maggior numero delle ore prestate.
- **C_a** = coefficiente ore di assenza. Per queste ultime viene fissato un intervallo di ore di assenza per cui il coefficiente assumerà il valore tra 0 e 1 a seconda dei seguenti scaglioni.

Ore assenza – range	Valore coefficiente
0-40h	1
41-67h	0,5
68-100h	0,25
Oltre le 101h	0

Gli scaglioni si intendono relativi al lavoratore full-time; gli stessi saranno proporzionalmente ridotti per i lavoratori a part-time in ragione del loro orario di lavoro medio svolto nell'anno. Pertanto, le ore soglia degli scaglioni verranno moltiplicate per la percentuale di part-time medio svolto nell'anno e i decimali verranno approssimati per difetto o per eccesso in relazione allo scaglione successivo. A titolo di esempio, per un part time a 20 ore (50%) gli scaglione diventano: $(40 \times 0,5) = 0-20$; $(41 \times 0,5 = 20,5) // (67 \times 0,5 = 33,5) = 21-33$; $(68 \times 0,5 = 34) // (100 \times 0,5 = 50) = 34-50$; $(101 \times 0,5 = 50,5)$ oltre la 51° ora.

Si precisa che sono escluse dal calcolo delle assenze che danno luogo a riduzione della quota corrispondente di premio:

- i permessi per legge 104, se fruiti in base ad una programmazione mensile preventivamente comunicata alla Società;
- le ore derivanti dalla partecipazione a corsi di formazione;
- permessi sindacali;
- permessi per donazione sangue;
- infortunio sul lavoro;
- ricovero ospedaliero, terapie salvavita, assenze dovute ad intervento chirurgico e per convalescenza in seguito ad interventi chirurgici che determinano inabilità al lavoro;
- Ferie, Rol ed ex festività;
- Permessi per lutto;
- Congedo matrimoniale;
- Maternità obbligatoria;
- Permessi studio.

Tutte le assenze che non danno luogo alla riduzione della quota, considerate come “assenze lunghe” ai fini della suddivisione per centro di costo (es. infortuni, maternità, etc.), verranno suddivise equamente per tutti i centri di costo.

I dipendenti che durante l’anno cambiano più sedi, riceveranno il premio sulla base percentuale delle ore lavorate all’interno delle varie sedi.

Per il personale della sede amministrativa, inquadrato con il C.C.N.L. “Farmacie Speciali – A.S.SO.FARM.”, in caso di raggiungimento dell’obiettivo complessivo come definito al punto A), verrà erogato un importo pari allo 0,75% del MOL aziendale, individualmente distribuito secondo le modalità ed i criteri indicati nell’accordo del 18/12/2013.

D) CARATTERISTICHE DEL PREMIO

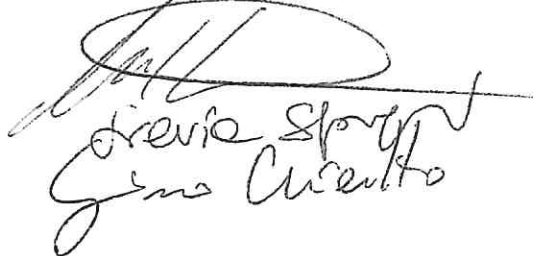
Il premio di risultato, laddove spettante, sarà ad ogni effetto contributivo e/o fiscale di competenza dell’anno di erogazione mentre i presupposti di spettanza e l’ammontare dello stesso saranno riferiti all’esercizio precedente in base anche a quanto stabilito nel presente accordo.

Il premio di risultato definito con il presente accordo, in relazione alla sua particolare natura, si deve intendere onnicomprensivo di qualunque riflesso su istituti retributivi e normativi e/o di contratto, ivi compreso il TFR. Le parti riconoscono che lo stesso presenta le caratteristiche per l’applicazione della c.d. detassazione prevista dall’art. 1 commi da 182 a 191 L. n. 208/2015.

E) DISPOSIZIONI FINALI

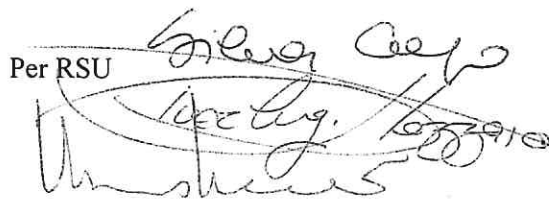
Le Parti prendono atto che quanto sopra riportato definisce compiutamente quanto previsto dalla normativa premessa e che, pertanto, per il periodo di vigenza del presente accordo nessuna rivendicazione collettiva di carattere normativo ed economico verrà presentata alla Società.

Per AMES



Giancarlo Spagnoli
Giancarlo Spagnoli

Per RSU



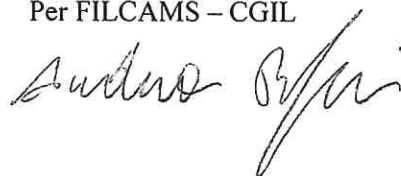
Roberto Caporali
Roberto Caporali

Per FISASCAT – CISL



Michele Tognoli

Per FILCAMS – CGIL



Andrea Baffi