

Il giorno 19 luglio 2021 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 Coordinatore dott.ssa Silvia Spignesi, di seguito anche la “Società” e dal dott. Gino Chioetto

e

le OO.SS.: FILCAMS – CGIL rappresentata dal Sig. Andrea Brignoli e FISASCAT – CISL rappresentata dal Sig. Nicola Pegoraro e, congiuntamente alla Società, anche le “Parti”

**premessi 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. Presenziano, in qualità di RSA, il dott. Pierluigi Mozzato e la dott.ssa Valentina Trevisan.

**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 sul margine derivante da prodotti di libera vendita e su altri indicatori collegati ad una corretta gestione delle farmacie da parte del personale incaricato; 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 2021 e si intenderà rinnovato salvo espressa richiesta di revisione, anche parziale, di una delle parti firmatarie del presente accordo.

**A) PROPOSTA DI CALCOLO DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA’ – ANNO 2021**

Per la durata dell'accordo, l'ammontare del premio (P) di risultato sarà definito dalla Direzione Aziendale sulla base di una percentuale del MOL aziendale, settore farmacie, sommata ad una percentuale del delta ricavato rispetto al MOL dell'anno precedente. Le tempistiche per il calcolo e la comunicazione delle percentuali verranno definite dalla Direzione Aziendale sulla base delle necessità di stesura e chiusura del budget Aziendale.

Gli obiettivi commerciali e di marginalità potranno comunque essere calcolati e comunicati alle farmacie anche precedentemente all'approvazione di budget e bilancio, previa autorizzazione della Direzione Aziendale, in modo da permettere una corretta programmazione operativa, indispensabile al raggiungimento degli obiettivi, e la detassazione del premio, secondo quanto indicato dalla normativa vigente.

Il premio riferito all'anno di calcolo verrà erogato, ove spettante, col cedolino paga del mese di agosto dell'anno successivo.

Il premio viene suddiviso secondo le seguenti modalità:

F<sub>1</sub> - 20% dell'ammontare complessivo da assegnare a tutte le farmacie che abbiano un delta positivo rispetto all'anno precedente, proporzionalmente al risultato conseguito

F<sub>2</sub> - 80% dell'ammontare complessivo alle sole farmacie che hanno raggiunto o superato l'obiettivo definito, proporzionalmente al risultato conseguito

Una volta definito il MOL aziendale da utilizzare per il calcolo del premio, si definiscono i valori dei parametri correlati all'acquisto e alla vendita di prodotti senza obbligo di ricetta medica, da mantenere sotto controllo per arrivare all'obiettivo prefissato.

Il parametro principale, da considerare come obiettivo per le singole farmacie, è il margine assoluto derivante dalla libera vendita, calcolato come delta fra il venduto deivato totale e il costo medio ponderato associato ai prodotti. Questo può essere associato a specifici sotto parametri in correlazione con il precedente, il cui monitoraggio è necessario per il raggiungimento dell'obiettivo. Tutti i parametri necessari saranno contenuti in report trimestrali, specifici per singola farmacia.

Verrà quindi definito per ogni farmacia un margine derivante dalla vendita dei prodotti, specificando un valore indicativo dei parametri aggiuntivi che portano ad ottenere quel margine, basandosi su dati storici.

In aggiunta a questa componente, verrà data la possibilità di maturare un premio (F<sub>3</sub>) basato sugli specifici obiettivi definiti sulla base degli accordi commerciali con i fornitori diretti di prodotti parafarmaceutici o farmaceutici nei soli casi non contrastanti con il codice deontologico della professione del farmacista.

Gli obiettivi saranno valutati dall'ufficio Commerciale e Marketing, sulla base dei suddetti accordi, e discussi con il c.d. "comitato ristretto dei Direttori". La natura degli obiettivi potrà variare a seconda del settore merceologico e del fornitore proponente; saranno collegati in primis al sell out e conseguentemente all'acquisto diretto da parte di una o più farmacie; il singolo obiettivo potrà essere riportato in termini di valore complessivo da raggruppare con l'azienda fornitrice, con singole linee di prodotti o con singoli brand.

Tali obiettivi dovranno comunque portare un vantaggio in termini di marginalità complessiva per la Società, al netto di percentuali o quote spettanti al personale di farmacia e considerando, nei limiti del possibile, eventuali variazioni nelle dinamiche di approvvigionamento generale. Tali valutazioni spettano all'ufficio Commerciale e Marketing e verranno eventualmente discusse con il comitato ristretto dei Direttori.

Ai fini della stesura del budget aziendale, l'ammontare di  $F_3$  potrà essere definito con un massimale pari ad una percentuale dell'importo  $P$ , così come descritto al primo punto di questo paragrafo o, nel caso vi siano già obiettivi definiti in fase di calcolo di  $P$ , una quota predefinita del margine aggiuntivo derivante dal loro raggiungimento.

Ogni obiettivo dovrà comunque essere vagliato e approvato dalla Direzione della Società prima di essere inserito nel PdR.

In caso non vi siano obiettivi considerati compatibili con il calcolo di questo PdR, verranno calcolati ed erogati esclusivamente gli importi relativi a  $F_1$  ed  $F_2$ .

Nel caso in cui non venga raggiunto l'obiettivo complessivo aziendale, verranno erogate le sole componenti  $F_2$  ed  $F_3$ .

A chiusura dell'anno, verranno prese in considerazione eventuali situazioni oggettive che esulino dalla volontà e dalle possibilità di intervento del personale di farmacia coinvolto e che possano aver determinato il mancato raggiungimento dell'obiettivo da parte di una o più farmacie. A riscontro effettuato, la Direzione aziendale potrà valutare una modifica dei parametri legati al calcolo dell'obiettivo.

## **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.

## **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 degli obiettivi per la singola farmacia e dall'ammontare totale del premio diviso per il monte ore effettivamente lavorate da tutti i dipendenti aventi diritto, secondo quanto specificato al punto B), proporzionato alle ore lavorate per singolo centro di costo (centro di costo = farmacia). Alla singola farmacia va poi aggiunto l'ammontare del premio  $F_3$  determinato dal raggiungimento degli obiettivi specifici.

Tutte le farmacie

**$F_1 = (20\%P/\text{tot ore lavorate dip. in forza ad agosto}) \times (\text{ore singolo centro di costo dei dip.}) \times (\text{coeff. Proporzionale alla \% di raggiungimento dell'obiettivo})$**

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

**$F_2 = (80\%P/\text{tot ore lavorate dip. in forza ad agosto}) \times (\text{ore singolo centro di costo dei dip.}) \times (\text{coeff. Proporzionale alla \% di raggiungimento dell'obiettivo})$**

Farmacie che hanno raggiunto l'obiettivo specifico per fornitore, linea o brand

**$F_3 = \% \text{ di } P \text{ o quota fissa del margine aggiuntivo, legato al raggiungimento dei singoli obiettivi approvati}$**

L'importo complessivo 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

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

Dove

- **Cq** = coeff. qualifica
  - Livello 1°C (e sup.) = 1.4
  - Livello 1° = 1.2
  - Tutti gli altri livelli = 1.0
- **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.
- **Ca** = 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	0,8
68-113h	0,4
Oltre le 114h	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:  $(40 \times 0,5) = 0-20$ ;  $(41 \times 0,5 = 20,5) // (67 \times 0,5 = 33,5) = 21-33$ ;  $(68 \times 0,5 = 34) // (113 \times 0,5 = 56,5) = 34-56$ ;  $(114 \times 0,5 = 57)$  oltre la 57° 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
- 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;
- 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.” e direttamente coinvolto nella gestione operativa delle farmacie (funzioni commerciale e marketing, movimentazione personale e controllo di gestione) il premio verrà erogato con meccanismo analogo a quello del personale delle farmacie, utilizzando per il calcolo di F i valori medi delle farmacie. Per i coefficienti di qualifica, verranno utilizzati quelli indicati nel CCNL, mentre per la gestione della banca ore verranno considerate le direttive specifiche della Direzione Aziendale.

Per il rimanente 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 0,4% del MOL aziendale, individualmente distribuito secondo i coefficienti di qualifica e di assenteismo analoghi a quelli applicati al personale di farmacia.

Anche in questo caso per la gestione della banca ore verranno considerate le direttive specifiche della Direzione Aziendale.

### **C) 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.

### **D) 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 S.p.A.

Per FISASCAT – CISL

Per FILCAMS – CGIL