

mev

IPOTESI DI ACCORDO SINDACALE

Tra le parti:

- Azienda Speciale Servizi Sanitari Vergiate (di seguito anche "Azienda" o "ASSSV"), con sede in Vergiate via G.Di Vittorio 2 c.f.02021020124, in persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione Signor Filippo Tascone e del Direttore dott. Giovanni Zanetta, assistiti dal dott. Sergio Berrini e dal dott. Marco L.Valente ed autorizzati alla sottoscrizione del presente atto dal Consiglio di Amministrazione giusta delibera del ;
- Il rappresentante sindacale dei lavoratori dipendenti della Azienda Speciale Servizi Sanitari Vergiate, dott. Luciana Apostolo, unitamente con il rappresentante delle organizzazioni sindacali di categoria Signor Marco Molinari della FISASCAT-CISL;

= con riferimento =

- a quanto previsto dall'articolo 51 del vigente CCNL imprese partecipate da enti locali che gestiscono farmacie - ASSOFARM (di seguito anche "CCNL" o "CCNL ASSOFAMR") ed avuto riguardo al personale dipendente dell'Azienda il cui trattamento è riferito al predetto CCNL;

= si conviene e stipula quanto segue =

vengono istituiti i seguenti premi di risultato per il personale dipendente dell'ASSSV:

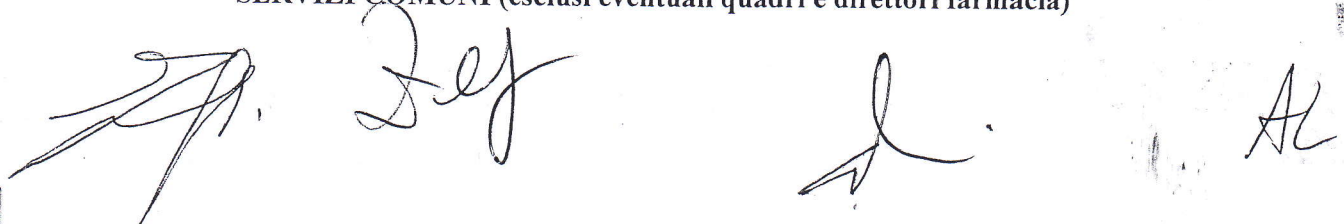
01) PREMIO DI RISULTATO PER IL PERSONALE DEL SETTORE

SOCIO-ASSISTENZIALE (esclusi eventuali quadri)

02) PREMIO DI RISULTATO PER IL RESTANTE PERSONALE

ADDETTO DEI SETTORI FARMACIE, AMMINISTRAZIONE e

SERVIZI COMUNI (esclusi eventuali quadri e direttori farmacia)

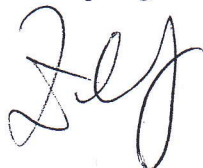


**03) PREMIO DI RISULTATO PER I QUADRI ED I DIRETTORI DI
FARMACIA**

Di seguito sono regolamentati i premi di produttività sopra individuati

**01) PARAGRAFO 01: PREMIO DI RISULTATO PER IL PERSONALE
DEL SETTORE SOCIO-ASSISTENZIALE**

1. E' istituito il premio di risultato dell'Azienda per il triennio di competenza 2015-2017 con le seguenti caratteristiche.
2. Gli obbiettivi sono riferiti all'attività ricompresa nelle 3 macro aree di valutazione come riportate nell'allegato "A" al presente accordo a costituirne parte integrante e saranno focalizzati su specifici indicatori.
3. Entro 10 giorni dalla stipula del presente accordo verranno individuati dall'Azienda, d'intesa con il responsabile dei servizi socio assistenziali, gli indicatori ed i relativi pesi ponderati per il computo del premio per il 2015 dandone comunicazione al lavoratore.
4. Per le annualità 2016 e 2017, ferme restando le macro aree sopra indicate e di cui all'allegato "A", gli indicatori ed i relativi pesi saranno oggetto di determinazione entro il mese di febbraio dell'anno di competenza e comunicati conseguentemente al lavoratore entro il 15 marzo.
5. Il riconoscimento del premio di risultato per i lavoratori del settore socio-assistenziale sarà connesso al raggiungimento degli obbiettivi in termini di indicatori come sopra specificato, fermo restando la condizione economica dell'azienda come desunta dai documenti contabili di bilancio. In tal senso le Parti concordano che la spettanza del premio è subordinata alla suddetta condizione economica, misurata secondo l' Indicatore di Riferimento (IR) di cui al successivo paragrafo 02 punto 2 lettera a), chiarendo pertanto che,



qualora l'indicatore di riferimento IR non raggiungesse per l'anno di riferimento il valore minimo di Euro 135.000,00 previsto nella tabella di cui al successivo paragrafo 02 punto 2 lettera b), il premio comunque non spetterà.

6. Importo del premio:

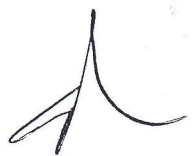
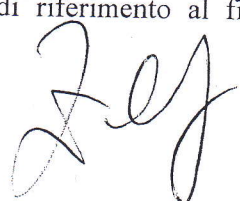
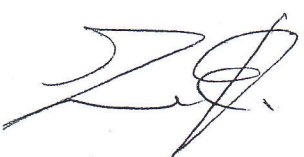
- a) Anno 2015: per l'anno 2015 l'importo pieno del premio è determinato in misura percentuale pari al 1,26% della retribuzione globale annua come definita all'articolo 17 lett.c) del CCNL.
- b) Anno 2016 e 2017: per l'anno 2016 e 2017 l'importo pieno del premio è determinato in misura percentuale pari al 1,50% della retribuzione globale annua come definita all'articolo 17 lett.c) del CCNL.

7. L'Azienda ed i lavoratori si incontreranno in linea di principio nel mese di maggio e di settembre di ogni anno per valutare congiuntamente l'attività dei dipendenti medesimi.

La valutazione a consuntivo in ordine al punteggio raggiunto sarà affidata all'Azienda tenuto conto di relazione del responsabile del servizio socio-assistenziale.

02) PARAGRAFO 02: PREMIO DI RISULTATO PER RESTANTE PERSONALE

1. E' istituito il premio di risultato dell'Azienda per il triennio di competenza 2015-2017 con le seguenti caratteristiche.
2. Determinazione del premio di risultato.
 - a) Indicatore di riferimento ed individuazione degli scaglioni per la determinazione del premio. La base di calcolo per la determinazione dell'indicatore di riferimento al fine di determinare la quantità di



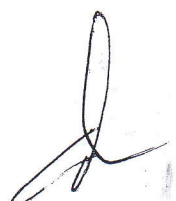
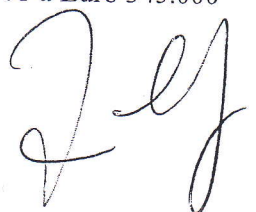
– premio da erogare è data dalla seguente formula, fatta con riferimento ai dati consuntivi di bilancio dell'esercizio precedente per come approvato dagli organi competenti (Consiglio di Amministrazione dell'Azienda e Consiglio Comunale) a quello di erogazione del premio, per come approvato dai competenti organi dell'Azienda: $IR = VP - (CM+CS+CP+VR)$, cioè:

Differenza tra Valore delle produzioni dell'Azienda (Voce A del bilancio in forma CEE) ed i seguenti costi della Produzione: Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci (voce B6 del bilancio), Costi per Servizi (voce B7 del bilancio), Costi del Personale (voce B9 del bilancio) e Variazione delle rimanenze prime, sussidiarie, di consumo e merci (voce B11 del bilancio e corrispondente alla differenza tra Rimanenze Iniziali e Rimanenze Finali).

Tali voci saranno quelli del bilancio di competenza per come approvato dal Consiglio Comunale al netto del bilancio del singolo servizio socio assistenziale.

b) Scaglioni di premio. Si determinano come segue gli scaglioni per la quantificazione del premio:

Scaglioni di riferimento (valore IR)		Premio spettante
- Da Euro 135.000 a Euro 170.000	E	300,00
- Da Euro 170.001 a Euro 205.000	E	600,00
- Da Euro 205.001 a Euro 240.000	E	900,00
- Da Euro 240.001 a Euro 275.000	E.	1.200,00
- Da Euro 275.001 a Euro 310.000	E	1.500,00
- Da Euro 310.001 a Euro 345.000	E	1.800,00



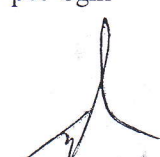
AL

03) Paragrafo 03: PREMIO DI RISULTATO PER I QUADRI ED I DIRETTORI DI FARMACIA

Per i quadri ed i direttori di farmacia sono di anno in anno stabiliti dall'Azienda obiettivi individuali al cui raggiungimento è collegato l'erogazione del relativo premio.

04) PARAGRAFO 04: ELEMENTI DI REGOLAMENTAZIONE DEI PREMI COMUNI A TUTTO IL PERSONALE DI CUI AI PARAGRAFI 01 E 02

- 1) Importo base del premio. Si chiarisce che la tabella sopra esposta al paragrafo 02 lettera b) riguarda la determinazione degli scaglioni di premio riferita ad un primo livello farmacista a tempo pieno della scala parametrica.
- 2) Modalità di erogazione. Il premio verrà erogato a consuntivo in unica soluzione nel mese di settembre dell'anno successivo a quello di competenza. Quindi la prima erogazione avverrà, in quanto spettante, a settembre 2016.
- 3) Parametri di calcolo.
 - a) Assenze. Un volta individuata la misura del premio spettante al lavoratore come da punti precedenti, la determinazione specifica dello stesso premio per ogni singolo verrà effettuata tenendo conto dei giorni di effettiva presenza nell'anno di riferimento, intendendosi per tali anche i giorni di assenza per infortuni sul lavoro, maternità obbligatoria, ferie, ricoveri ospedalieri, permessi straordinari retribuiti ex L.104/92 e L.53/2000. Ai fini del conteggio del premio, per ogni



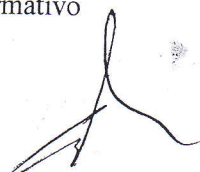
assenza diversa da quelle appena descritte, verrà sottratta una frazione di un duecento ventesimo del premio stesso. Per quanto riguarda le assenze per malattia si conviene espressamente che verrà sottratta una frazione di un duecento ventesimo del premio per ogni giorno di assenza per malattia sino al ventunesimo giorno di assenza consecutiva; per le giornate di assenza successive, sempre di evento continuativo, spetterà il 60% della quota giornaliera

- b) Personale neoassunto. Al personale neoassunto il premio spetterà se ha lavorato per almeno un mese nell'anno di competenza e risulta in forza all'atto della erogazione del premio;
- c) Contratti a termine. Il premio spetterà ai lavoratori con contratto a termine di durata superiore ai 10 mesi e purchè in forza all'atto della erogazione del premio.
- d) Rapporti di durata inferiore all'anno di competenza: il premio sarà proporzionato ai mesi di svolgimento del rapporto.
- e) Effetti sugli istituti contrattuali. Si chiarisce che il premio, così come individuato, non ha nessuna influenza sul TFR e sugli altri istituti contrattuali.

05) PARAGRAFO 05: ALTRI ELEMENTI COMUNI A TUTTO IL PERSONALE DI CUI AI PARAGRAFI 01, 02 e 03

A) FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE (ECM)

1. L'Azienda, al fine di favorire l'attività di aggiornamento e formazione dei propri dipendenti, si impegna:
 - A rimborsare ai propri farmacisti, a titolo di rimborso delle spese di trasferta da questi sostenute, Euro 12,00 per ogni credito formativo

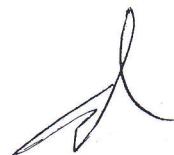
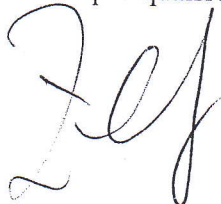
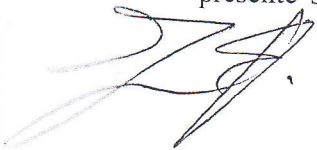


conseguito nell'anno di competenza al di fuori dell'orario di lavoro, entro il limite di ventuno crediti formativi annui;

- A favorire la partecipazione a corsi di aggiornamento e formazione professionale del restante personale, compatibilmente con le esigenze di servizio. L'Azienda si riserva, rispetto al suo fabbisogno, di valutare qualità e tipologia dei corsi da frequentare, indicandone i destinatari. Si riserva altresì, in tale ambito, la predisposizione di un proprio piano di formazione interno.

B) BUONO PASTO.

1. Viene confermato per la durata di validità del presente accordo (quindi sino al 31.12.2017 oltre l'eventuale periodo di sua ultrattività e/o applicabilità come chiarito nella nota a verbale), il buono pasto a favore dei dipendenti, regolamentato come segue.
2. Ai lavoratori dipendenti verrà erogato un buono pasto giornaliero per un importo pari a:
 - Euro 2,60 al giorno per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro con orario lavorativo di almeno quattro ore e sino a sei ore;
 - Euro 5,20 al giorno per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro con orario lavorativo superiore a sei ore e comunque con un massimo di Euro 104,00 mensili.
3. per il personale Part time con orario inferiore alle quattro ore giornaliere non spetterà alcun buono pasto;
4. il buono pasto spetterà solo ed esclusivamente per le giornate di effettiva presenza e quindi saranno escluse le giornate in cui il lavoratore non sarà presente sul posto di lavoro per qualsivoglia motivo, nessuno escluso (a



titolo esemplificativo ma non esaustivo: ferie, malattie, infortuni, permessi retribuiti o non retribuiti, scioperi, ecc.)

5. A fronte degli elementi qui pattuiti in termini di ECM e buoni pasto, spettanti per la durata dell'accordo, il personale assicurerà attività e prestazioni lavorative sino a 20 minuti oltre l'orario normale di lavoro, se necessario, per gli adempimenti connessi alla chiusura al pubblico ed alle altre attività accessorie, senza oneri retributivi per l'azienda e fermo restando gli autonomi specifici obblighi di funzione a prescindere dall'orario di lavoro propri dei quadri ed equiparati.

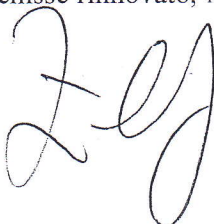
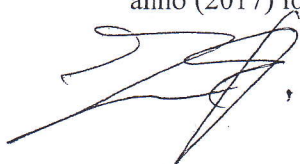
C) INVENTARIO.

Le operazioni di inventario vengono svolte dal personale dell'azienda a fine anno o a fine esercizio, nel caso quest'ultimo non dovesse coincidere con l'anno solare. Si conviene che, ove l'Azienda richiedesse l'esecuzione di dette operazioni in giorni festivi, al personale chiamato a svolgere le operazioni inventariali spetterà, oltre alle normali competenze contrattuali, un premio forfetario di Euro 50,00.

Note a verbale.

Il presente accordo annulla e sostituisce i precedenti accordi sin qui stipulati.

Il presente accordo avrà durata triennale per il periodo dal 01 gennaio 2015 al 31 dicembre 2017 (fatto salvo quanto previsto al punto 3 in materia di buono pasto, che avrà decorrenza dal 1° giorno del mese successivo a quello di stipula del presente accordo) ed alla sua scadenza del 31 dicembre 2017 avrà ultravigenza di un anno entro il quale dovrà essere rinnovato. Ove entro tale anno (2017) lo stesso non venisse rinnovato, le parti sin da ora riconoscono che



7/11/19

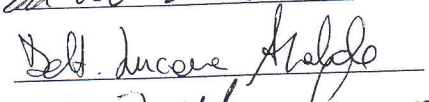
il presente accordo si intenderà automaticamente applicabile per il biennio 2018-2019. Durante tale periodo le parti si impegnano a incontrarsi per procedere al rinnovo del medesimo accordo. Al termine del suddetto periodo il suddetto accordo cesserà comunque ed in ogni caso la sua validità e pertanto dal 01.01.2020 lo stesso non sarà più applicabile, neppure in mancanza di nuovo accordo aziendale.

Vergiate, il

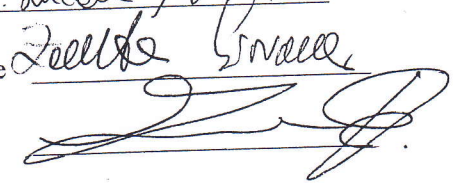
Per FISASCAT-CISL



Per le Rappresentanze sindacali



Per L'Azienda Speciale Servizi Sanitari Vergiate



111. "A"

LE 3 MACRO-AREE E GLI INDICATORI:

AREA
COMUNICAZIONE E
RELAZIONE

- Capacità di relazione con l'utenza.
- Capacità di lavorare in Equipe e condivisione del lavoro di gruppo.
- Capacità di mettersi in rapporto con gli altri elaborando comportamenti costruttivi.
- Saper gestire situazioni di stress nei confronti dell'utenza e dei colleghi.

AREA
PROFESSIONALE E
FORMAZIONE

- Disponibilità e interesse all'aggiornamento professionale non obbligatorio coerente con la mansione svolta anche non in contesto lavorativo.
- Corretta applicazione di protocolli, linee guida e piani di lavoro.
- Sviluppo e implementazione della propria professione segnalando criticità e situazioni problematiche.
- Azioni di coinvolgimento nella gestione della sicurezza sul lavoro (a titolo esemplificativo e non esaustivo si indicano le riunioni periodiche di verifica dell'applicazione del SGSL, attività di controllo dei preposti, ecc.)

AREA
ORGANIZZATIVA
GESTIONALE
ASSISTENZIALE

- Disponibilità alla sostituzione di altro personale per situazioni impreviste e imprevedibili.
- Cambio turno nel rispetto dei limiti e delle norme.
- Continuità della presenza in servizio.
- Flessibilità e adattamento alle innovazioni organizzative.
- Disponibilità all'istituto della banca ore.
- Attivazione di sistemi organizzativi che prevedano l'attuazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni tra quelle del profilo di competenza e di integrazione delle competenze.

