

ACCORDO SINDACALE AZIENDALE TRIENNIO 2021-2023

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 dott. Giampietro Tamborini e del Direttore dott. Paolo Stellini;
- Per i lavoratori dipendenti della Azienda Speciale Servizi Sanitari Vergiate, il rappresentante delle organizzazioni sindacali di categoria Signor Livio Muratore della FILCAM CGIL VARESE;

= con riferimento =

in tema di contrattazione decentrata (o contrattazione di secondo livello):

- a quanto previsto dall'articolo 51 del vigente CCNL imprese partecipate da enti locali che gestiscono farmacie – ASSOFARM (di seguito anche "CCNL" o "CCNL ASSOFARM"), avuto riguardo al personale dipendente dell'Azienda il cui trattamento è riferito al predetto CCNL ASSOFARM;
- a quanto previsto dall'articolo 5 del vigente CCNL per il personale dipendente dai settori socio assistenziale, sociosanitario ed educativo UNEBA (di seguito anche "CCNL" o "CCNL UNEBA") e dall'accordo integrativo regionale Lombardia del 16.04.2015, avuto riguardo al personale dipendente dell'Azienda il cui trattamento è riferito al predetto CCNL UNEBA;

= **premesse** =

- che ASSSV ha, quale datore di lavoro, rapporti di lavoro dipendente, alcuni disciplinati dal CCNL ASSOFARM, altri dal CCNL UNEBA;
- che sono scaduti i due precedenti accordi sindacali di secondo livello stipulati da ASSSV ed i lavoratori in forza (precisamente: un accordo stipulato in base all'art.51 ASSOFARM, avente valenza per il triennio

2015-2017 salva ultravigenza, cui ha fatto seguito successivi accordi sperimentali annuali sino al 2020 destinati specificatamente al settore farmacie ed un accordo stipulato in base all'art.51 ASSOFARM, avente valenza per il triennio 2015-2017 salva ultravigenza);

- che le parti intendono qui disciplinare *ex novo* un accordo aziendale di secondo livello destinato a tutti il personale dipendente dell'Azienda, distinguendo tra il personale dipendente il cui rapporto è disciplinato dal predetto CCNL ASSOFARM ed il personale dipendente il cui rapporto è disciplinato dal predetto CCNL UNEBA;
- che l'attività dell'Azienda si esplica nei seguenti settori:
 - a) settore farmacie e servizi amministrativi generali con rapporti di lavoro dipendente interamente facenti capo al CCNL ASSOFARM;
 - b) settore poliambulatorio con rapporti di lavoro dipendente facenti capo al CCNL UNEBA;
 - c) settore servizi socio-assistenziali con alcuni rapporti di lavoro dipendente facenti capo al CCNL ASSOFARM ed una parte facenti capo al CCNL UNEBA;
 - d) settore medicina di base attualmente senza personale dipendente;
 - e) settore energia con alcuni rapporti di lavoro dipendente facenti capo al CCNL ASSOFARM;

tutto ciò premesso

= si conviene e stipula quanto segue =

Vengono istituiti i seguenti premi di risultato per il personale dipendente dell'ASSSV il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal CCNL ASSOFARM e, distintamente, per il personale dipendente dell'ASSSV il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal CCNL UNNEBA.

**A) CAPITOLO A: PREMIO DI RISULTATO PER IL PERSONALE
DIPENDENTE CON RAPPORTO DI LAVORO DISCIPLINATO
DAL CCNL ASSOFARM**

Di seguito viene disciplinato il premio di risultato per il triennio 2021-2023 per il personale dipendente il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal CCNL ASSOFARM.

Il premio di risultato è distintamente e separatamente regolamentato per i vari settori in cui ASSSV opera come segue.

**01) PREMIO DI RISULTATO ASSOFARM PER IL PERSONALE DEL
SETTORE SOCIO-ASSISTENZIALE (esclusi eventuali quadri)**

**02) PREMIO DI RISULTATO ASSOFARM PER IL PERSONALE DEL
SETTORE ENERGIA**

**03) PREMIO DI RISULTATO ASSOFARM PER IL RESTANTE
PERSONALE (esclusi eventuali dipendenti inquadrati livelli I° Q)**

**04) PREMIO DI RISULTATO PER EVENTUALI DIPENDENTI
INQUADRATI AL LIVELLO I° Q DELL'ART.10 DEL CCNL
ASSOFARM**

Di seguito sono regolamentati i premi di produttività ASSOFARM secondo i criteri sopra individuati.

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

1. E' istituito il premio di risultato ASSOFARM del settore socio-assistenziale per il triennio di competenza 2021-2023 con le seguenti caratteristiche.
2. Il presente paragrafo si applica a tutti il personale con contratto di lavoro disciplinato dal CCNL ASSOFARM rientrante nel settore socio-assistenziale.

3. Gli obiettivi verranno assegnati annualmente al personale e saranno 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.
4. Entro 15 giorni dalla stipula del presente accordo verranno individuati dall'Azienda per ciascun lavoratore, d'intesa con il responsabile dei servizi socio-assistenziali, gli indicatori ed i relativi pesi ponderati per il computo del premio per il 2021 dandone comunicazione al lavoratore.
5. Per le annualità 2022 e 2023, 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.
6. Per il triennio 2021-2023 l'importo pieno del premio (intendendosi per "importo pieno del premio" quello che spetta in caso di raggiungimento degli obiettivi annui al 100%) è determinato in misura percentuale pari al 2,50% della retribuzione globale annua come definita all'articolo 17 lett.c) del CCNL ASSOFARM.
7. La valutazione a consuntivo in ordine al punteggio raggiunto sarà affidata all'Azienda. Il raggiungimento degli obiettivi sarà espresso in termini percentuali ed il premio effettivo spettante sarà corrispondente ad identica percentuale rapportata all'importo pieno teoricamente spettante.
8. 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.

02) PARAGRAFO 02: PREMIO DI RISULTATO PER IL PERSONALE
ASSOFARM DEL SETTORE ENERGIA



1. E' istituito il premio di risultato ASSOFARM del settore energia per il triennio di competenza 2021-2023 con le seguenti caratteristiche.
2. Il presente paragrafo si applica a tutti il personale con contratto di lavoro disciplinato dal CCNL ASSOFARM rientrante nel settore energia.
3. Si premette che ASSSV ha stipulato con SINERGAS S.p.A. con sede in Carpi, C.F. 01877220366, in data 08.04.2021 "Accordo per la promozione commerciale di servizi, procacciamento di affari, concessione del marchio per l'utilizzo in co-branding, letture contatori gas nei comuni di Vergiate, Barasso, Somma Lombardo, Sesto Calende" (di seguito "Accordo"), che prevede, tra l'altro i seguenti impegni in capo ad ASSSV:
 - comunicazione e promozione commerciale finalizzata alla vendita dei prodotti e dei servizi offerti da Sinergas S.p.A. (vendita di gas metano, energia elettrica ed efficientamento energetico);
 - sottoscrizione dei contratti di vendita in nome e per conto di Sinergas S.p.A. sulla base delle condizioni da lei stessa fornite;
 - Lettura dei sistemi di misura situati presso i clienti finali per conto e secondo le indicazioni fornite da Sinergas S.p.A.
4. Ciò premesso, si conviene che il premio di risultato (o premio complessivo) sia determinato sulla base di quattro distinti obiettivi da conseguire per il personale dipendente, ciascuno con una sua correlata componente di premio di risultato e coerenti con l' "Accordo", il tutto così strutturato:
 - a) **Conquista del mercato:** nell'ottica di accrescere il pacchetto Clienti presenti sul territorio di riferimento (intendendosi per "territorio di riferimento" unitariamente il territorio dei comuni di Vergiate, Barasso, Somma Lombardo, Sesto Calende, salve eventuali estensioni che fossero previste in successivi accordi da Azienda e Sinergas, estensioni che automaticamente si applicherebbero al presente accordo) si



definisce il seguente obiettivo in termini di punti di prelievo (intesi come nuovi allacciamenti con relativi contatori):

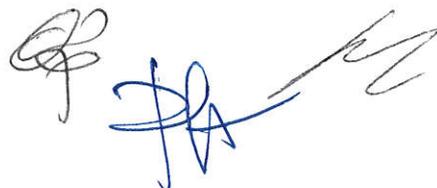
- 280 nuovi punti di prelievo conquistati nell'anno solare 2021;
- 330 nuovi punti di prelievo conquistati nell'anno solare 2022;
- 400 nuovi punti di prelievo conquistati nell'anno solare 2023;

Al raggiungimento del 100% dell'obiettivo ASSSV riconoscerà al personale dipendente un premio *una tantum* di Euro 275,00.

Per garantire un'adeguata flessibilità all'obiettivo fissato vengono poste una soglia minima ed una massima rispettivamente del 75% e 125% dell'obiettivo puntuale sopra statuito in termini di punti di prelievo. Qualora il risultato raggiunto sia compreso all'interno del *range* sopra indicato sarà corrisposto con rimodulazione proporzionale il premio di Euro 275,00 di cui al precedente periodo.

Qualora il risultato raggiunto fosse inferiore al 75% non spetterà alcun premio, se superiore al 125% spetterà il premio corrispondente a tale massimo risultato (quindi Euro 275 x 125% = Euro 343,75).

- b) **Mantenimento pacchetto Clienti:** nella logica di non perdere quote di mercato conquistate da ASSSV, si definisce che, qualora alla fine di ogni anno solare del triennio 2021-2023 la proporzione tra Clienti persi (*swicth-out*, chiusure contatori, cessazioni amministrative) ed il numero di Clienti attivi al 31 dicembre dell'anno stesso anno sia inferiore o uguale al 11%, spetterà un premio *una tantum* pari ad Euro 125,00.
- c) **Radicamento sul territorio:** l'esperienza maturata negli anni ha fatto comprendere quanto sia importante diventare un punto d'appoggio per il "territorio di riferimento". In virtù di ciò, qualora alla fine di ogni anno solare del triennio 2021-2023 almeno il 30% dei contratti stipulati



sia riconducibile a pose di nuovi contatori e/o aperture di nuove utenze, spetterà un premio *una tantum* di Euro 75,00.

d) **Qualità creditizia:** qualora almeno il 70% dei nuovi contratti stipulati in ciascun anno del triennio 2021-2023 presenti come modalità di pagamento la domiciliazione bancaria spetterà un premio *una tantum* di Euro 75,00.

5. Il premio complessivo è riferito ad una forza lavoro pari ad una unità a tempo pieno (“premio complessivo base”). Qualora il personale dipendente fosse superiore ad un tempo pieno, il premio complessivo sarà rideterminato in misura pari al premio complessivo base aumentato del 50% per ogni ulteriore dipendente a tempo pieno, ovvero in conseguente proporzione per ogni ulteriore dipendente part time (esempio: un ulteriore dipendente part time al 50% determinerà aumento del premio base del 25%). Ove inferiore ad un tempo pieno sarà riproporzionato in pari percentuale.
6. L'ammontare complessivo del premio di cui sopra per come specificato nelle sue quattro componenti costituirà il “monte premi complessivo” del personale del settore energia e dovrà essere tra questo suddiviso secondo la seguente modalità:

Il premio complessivo (o “monte premi complessivo”) come determinato agli articoli precedenti sarà suddiviso tra il personale dipendente del settore energia sulla base del totale delle ore lavorate dallo stesso personale dipendente (“monte ore complessive lavorate”), senza alcuna distinzione per i livelli di inquadramento e le mansioni. Pertanto, ipotizzandosi (per finalità meramente esemplificativa) un monte premi complessivo di Euro 2.000 e, sempre per finalità meramente esemplificativa, un monte ore lavorate dall'attuale personale dipendente (sempre e solo nel o per il settore



energia) di cui all'Art.2 del presente paragrafo di complessive 1.400 ore, il premio orario sarà pari a:

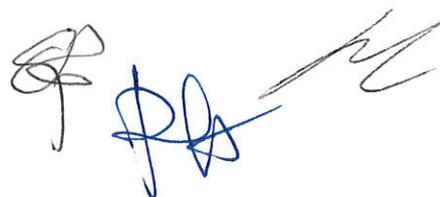
Euro 2.000 (monte premi complessivo) : 1.400 (monte ore complessive lavorate) = Euro 1,4285 premio orario.

Il premio orario sarà quindi moltiplicato per il totale ore lavorate da ciascun singolo dipendente ("monte ore individuale") interessato al presente accordo, così da determinare il premio spettante a ciascun lavoratore, pervenendosi in tale modo alla suddivisione tra detti dipendenti del monte premi complessivo.

Per ore lavorate si intendono le ore di effettivo lavoro (in presenza o in smart working) con esclusione delle ore di assenza per qualsivoglia motivo, nessuno escluso (quindi a titolo esemplificativo non si computeranno le assenze per malattia, ferie, permessi, infortuni anche se sul lavoro, maternità, ecc.).

03) PARAGRAFO 03: PREMIO DI RISULTATO ASSOFARM PER RESTANTE PERSONALE (esclusi eventuali dipendenti inquadrati livelli I° Q)

1. E' istituito il premio di risultato ASSOFARM dell'Azienda per il triennio di competenza 2021-2023 con le seguenti caratteristiche.
2. Il presente paragrafo si applica a tutti il restante personale con contratto di lavoro disciplinato dal CCNL ASSOFARM e non rientrante nei precedenti paragrafi disciplinati il premio di risultato ASSOFARM per il settore socio-assistenziale ed il settore energia (quindi: farmacie, servizi amministrativi e generali).
3. l'ammontare complessivo delle risorse costituenti il "premio di risultato" (di seguito anche "Monte premi di risultato") per il personale ricompreso



nel presente paragrafo è pari alla sommatoria delle seguenti due componenti, rispettivamente denominate “quota fissa” e “quota variabile”:

- “quota fissa” di Euro 5.500 al raggiungimento, per ciascuna delle annualità 2021-2023, del livello minimo di Euro 137.000 (anche “obbiettivo minimo triennio 2021-2023”) del “risultato complessivo farmacie”, quest’ultimo così conteggiato: somma algebrica dei “risultati economici delle farmacie” di Vergiate e Corgeno per come risulteranno dai rispettivi conti economici ricompresi nel bilancio consuntivo “per servizi con ribaltamento sui singoli servizi dei costi generali” (o dicitura simile) dell’Azienda per ciascun esercizio del triennio 2021-2023 per come verranno approvati dal Consiglio Comunale ai sensi di legge e di statuto, assunti al netto di oneri fiscali per IRES ed IRAP che vengono forfetizzati in misura pari al 32% di detti “risultati economici delle farmacie”. Tale “obbiettivo minimo triennio 2021-2023” di Euro 137.000 è pari alla somma (arrotondato al migliaio di euro) dei “risultati economici delle farmacie” - conteggiati con i medesimi criteri appena esposti - per come risultanti dal bilancio “per servizi con ribaltamento sui singoli servizi dei costi generali” 2019, risultante per confronto nel bilancio 2020 approvato dal Consiglio Comunale, secondo il seguente conteggio:

Risultato economico 2019 farmacia Vergiate	€	209.056	+
Risultato economico 2019 farmacia Corgeno	€	<u>6.827</u>	-
Risultati economici 2019 farmacie	€	202.229	=
A dedurre riduzione 32% per oneri fiscali	€	64.713	-
Netto	€	137.516	-
Obbiettivo minimo triennio 2021-2023	€	<u>137.516</u>	=
Arrotondato a	€	137.000	=

Detta “quota fissa” spetterà quindi, per ciascuna annualità del triennio 2021-2023, solo e soltanto se i “risultati economici delle farmacie” avuto riguardo a ciascuna annualità del triennio 2021-2023 determinati come sopra saranno non inferiori all’ “obiettivo minimo triennio 2021-2023” di Euro 137.000.

- “Quota variabile”: 30% (trenta per cento) della differenza positiva tra “risultato complessivo farmacie” per come sarà effettivamente raggiunto in ciascuna annualità del triennio 2021-2023 e da conteggiarsi secondo i criteri sopra esposti e “obiettivo minimo triennio 2021-2023” di Euro 137.000.

Ipotizzando, pertanto, (a mero titolo esemplificativo e non impegnativo e riferendosi all’esercizio 2021), un “risultato complessivo 2021 farmacie” pari ad Euro 147.000 calcolato secondo i criteri sopra esposti (quindi al netto di riduzione forfettaria del 32% per imposte e tasse di esercizio), si otterrà il seguente “Monte premi di risultato”:

Quota fissa per raggiungimento obiettivo minimo 2021-2023	€	5.500,00+
Quota variabile (147.000 – 137.000) x 30%	€	3.000,00+
Totale “Monte premi di risultato” per 2021	€	8.500,00 =

Pertanto, in ciascuna annualità del triennio 2021-2023 la “quota fissa” spetterà solo al raggiungimento dell’ “obiettivo minimo triennio 2021-2023” e la “quota variabile”, in aggiunta alla “quota fissa”, spetterà, secondo le modalità di computo sopra esposte, solo in caso di superamento di tale “obiettivo minimo triennio 2021-2023”.

4. Il “Monte premi di risultato” come determinato agli articoli precedenti sarà suddiviso tra il personale dipendente di cui all’Art.2 del presente paragrafo sulla base del totale delle ore lavorate (“monte ore complessive lavorate”), senza alcuna distinzione per i livelli di inquadramento e le mansioni.

Pertanto, ipotizzandosi (per finalità meramente esemplificativa) un monte premi di risultato di Euro 12.000 e, sempre per finalità meramente esemplificativa, un monte ore complessive lavorate dal personale di cui all'Art.2 di 12.000 ore, il premio orario sarà pari a:

Euro 12.000 (monte premi di risultato): 12.000 (monte ore complessive lavorate) = Euro 1,00 premio orario.

Il premio orario sarà quindi moltiplicato per il totale ore lavorate da ciascun singolo dipendente ("monte ore individuale") interessato alla disciplina del presente paragrafo, così da determinare il premio spettante a ciascun lavoratore, pervenendosi in tale modo alla suddivisione tra detti dipendenti del monte premi complessivo.

Per il computo del monte ore complessive ed individuali lavorate si avrà riguardo solo ed esclusivamente alle ore lavorate. Per ore lavorate si intendono le ore di effettivo lavoro (in presenza o in smart working) con esclusione delle ore di assenza per qualsivoglia motivo, nessuno escluso (quindi a titolo esemplificativo non si computeranno le assenze per malattia, ferie, permessi, infortuni anche se sul lavoro, maternità ecc.).

04) Paragrafo 04: PREMIO DI RISULTATO PER EVENTUALI DIPENDENTI INQUADRATI AL LIVELLO I° Q DELL'ART.10 DEL CCNL ASSOFARM

Per l'eventuale personale inquadrato al livello I° Q dell'art. 10 del CCNL ASSOFARM saranno stabiliti dall'Azienda obiettivi individuali annuali al cui raggiungimento è collegato l'erogazione del relativo premio individuale.

Per l'anno 2021 i relativi obiettivi, sussistendo il presupposto, verranno formulati ed assegnati entro giorni 15 dalla stipula del presente accordo.

Il personale qui trattato è escluso dalla disciplina dei precedenti Paragrafi 01, 02 e 03.



**B) CAPITOLO B: PREMIO DI RISULTATO PER IL PERSONALE
DIPENDENTE CON RAPPORTO DI LAVORO DISCIPLINATO
DAL CCNL UNEBA**

**01) PARAGRAFO 01: PREMIO DI RISULTATO PER IL PERSONALE
UNEBA DEL SETTORE POLIAMBULATORIO**

1. E' istituito il premio di risultato UNEBA del poliambulatorio per il triennio di competenza 2021-2023 con le seguenti caratteristiche.
2. Il presente paragrafo si applica a tutti il personale con contratto di lavoro disciplinato dal CCNL UNEBA rientrante nel settore poliambulatorio.
3. Gli obbiettivi verranno assegnati annualmente al personale e saranno riferiti all'attività ricompresa nelle 3 macro aree di valutazione come riportate nell'allegato "A" al presente accordo a costituire parte integrante e saranno focalizzati su specifici indicatori.
4. Entro 15 giorni dalla stipula del presente accordo verranno individuati dall'Azienda per ciascun lavoratore, d'intesa con il direttore sanitario, gli indicatori ed i relativi pesi ponderati per il computo del premio per il 2021 dandone comunicazione al lavoratore.
5. Per le annualità 2022 e 2023, 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.
6. Per il triennio 2021-2023 l'importo pieno del premio (intendendosi per "importo pieno del premio" quello che spetta in caso di raggiungimento degli obiettivi annui al 100%) è determinato in misura percentuale pari al 2,50% della retribuzione globale annua come definita all'articolo 42 del CCNL UNEBA stipulato il 20.01.2020.



7. La valutazione a consuntivo in ordine al punteggio raggiunto sarà affidata all'Azienda tenuto conto di relazione del direttore sanitario. Il raggiungimento degli obiettivi sarà espresso in termini percentuali ed il premio effettivo spettante sarà corrispondente ad identica percentuale rapportata all'importo pieno teoricamente spettante.
8. 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.

**02) PARAGRAFO 02: PREMIO DI RISULTATO PER IL PERSONALE
UNEBA DEL SETTORE SOCIO-ASSISTENZIALE**

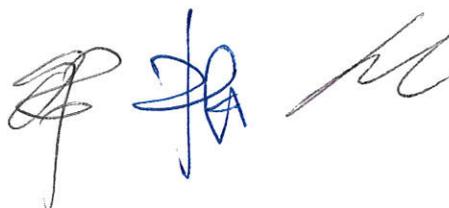
1. E' istituito il premio di risultato UNEBA del settore socio-assistenziale per il triennio di competenza 2021-2023 con le seguenti caratteristiche.
2. Il presente paragrafo si applica a tutti il personale con contratto di lavoro disciplinato dal CCNL UNEBA rientrante nel settore socio-assistenziale.
3. Gli obiettivi verranno assegnati annualmente al personale e saranno 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.
4. Entro 15 giorni dalla stipula del presente accordo verranno individuati dall'Azienda per ciascun lavoratore, d'intesa con il responsabile dei servizi socio-assistenziali, gli indicatori ed i relativi pesi ponderati per il computo del premio per il 2021 dandone comunicazione al lavoratore.
5. Per le annualità 2022 e 2023, 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.



6. Per il triennio 2021-2023 l'importo pieno del premio (intendendosi per "importo pieno del premio" quello che spetta in caso di raggiungimento degli obiettivi annui al 100%) è determinato in misura percentuale pari al 2,50% della retribuzione globale annua come definita all'articolo 42 del CCNL UNEBA stipulato il 20.01.2020.
7. La valutazione a consuntivo in ordine al punteggio raggiunto sarà affidata all'Azienda. Il raggiungimento degli obiettivi sarà espresso in termini percentuali ed il premio effettivo spettante sarà corrispondente ad identica percentuale rapportata all'importo pieno teoricamente spettante.
8. 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.

C) CAPITOLO C: ELEMENTI DI REGOLAMENTAZIONE DEI PREMI COMUNI A TUTTO IL PERSONALE

- 1) 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 2022.
- 2) Parametri di calcolo.
 - a) Personale a tempo indeterminato: al personale assunto a tempo indeterminato ed in forza al 01 gennaio dell'anno di competenza il premio spetterà se ha lavorato almeno quattro mesi nell'anno di competenza;
 - b) Personale neoassunto a tempo indeterminato. Al personale neoassunto a tempo indeterminato nel corso dell'anno di competenza il premio spetterà se ha lavorato per almeno quattro mesi nell'anno di competenza;



- c) Contratti a termine. Il premio spetterà ai lavoratori con contratto a termine se hanno lavorato per almeno quattro mesi nell'anno di competenza;
- d) Effetti sugli istituti contrattuali. Si chiarisce che il premio, così come individuato, non ha nessuna influenza sul TFR e sugli altri istituti contrattuali.
- e) Lavoratori interinali o somministrati: Il premio spetterà anche ai lavoratori interinali o somministrati osservate ed alle condizioni tutte sopra esposte, inclusa espressamente la condizione di avere lavorato almeno quattro mesi nell'anno di competenza in Azienda. A tale fine l'Azienda comunicherà al soggetto somministrante l'importo eventualmente spettante al lavoratore a titolo di premio, mettendo a disposizione del soggetto somministrante il relativo importo..

03) CAPITOLO D: ALTRE PREVISIONI

01) PARAGRAFIO 01: FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE (ECM)

1. L'Azienda, al fine di favorire l'attività di aggiornamento e formazione dei propri dipendenti, si impegna:
 - Ad erogare ai propri farmacisti 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. La presente pattuizione è da intendersi sostitutiva delle disposizioni di cui all'art. 41-bis CCNL ASSOFARM e suoi successivi futuri rinnovi, atteso che l'ultimo periodo di detto articolo dispone che *"Sempre a livello di contrattazione aziendale potranno essere definiti accordi diversi in merito alla formazione accreditata ECM"*;



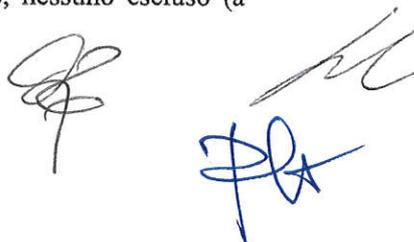
- A favorire la partecipazione a corsi di aggiornamento e formazione professionale del personale, compatibilmente con le esigenze di servizio. L'Azienda si riserva, rispetto al suo fabbisogno, di valutare qualità e tipologia dei corsi da frequentare, indicandone i destinatari. Si riserva altresì, in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

02) PARAGRAFO 02: BUONO PASTO.

1. Viene confermato per la durata di validità del presente accordo (quindi sino al 31.12.2023 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. A tutti i lavoratori dipendenti (inclusi quadri, interinali e somministrati), con decorrenza 01.07.2021 verrà erogato un buono pasto giornaliero per un importo pari a:
 - Euro 2,80 al giorno per ogni giorno di effettiva presenza presso il luogo di lavoro con orario lavorativo ivi svolto di almeno quattro ore e sino a sei ore;
 - Euro 5,60 al giorno per ogni giorno di effettiva presenza presso il luogo di lavoro con orario lavorativo ivi svolto superiore a sei ore.

Per il periodo dal 01.01.2021 al 30.06.2021 il buono pasto resta confermato nell'importo precedentemente già in essere, rispettivamente di Euro 2,60 per orario lavorativo di almeno quattro ore e sino a sei ore e di Euro 5,20 per orario lavorativo superiore a sei ore.

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.). Si chiarisce che per luogo di lavoro ai fini del buono pasto si intende la sede od unità locale dell'Azienda ove il lavoratore è incaricato di svolgere la propria attività. Il buono pasto pertanto non spetterà in caso di smart working.

03) PARAGRAFO 03: INVENTARIO.

1. Le operazioni di inventario, se richieste dall'Azienda al proprio personale, verranno svolte da questo 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.

04) PARAGRAFO 04: ALTRE PATTUZIONI

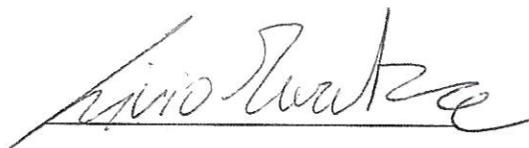
1. Il presente accordo annulla e sostituisce i precedenti accordi sin qui stipulati che cessano ogni e qualunque validità dal 01.01.2021.
2. Il presente accordo avrà durata triennale per il periodo dal 01 gennaio 2021 al 31 dicembre 2023 (fatto salvo quanto previsto al punto 3 in materia di buono pasto, che avrà decorrenza dal 1° giorno del mese successivo a quello di stipula del presente accordo) ed alla sua scadenza del 31 dicembre 2023 avrà ultravigenza di un anno solare entro il quale dovrà essere rinnovato. Ove entro tale anno (2024) lo stesso non venisse rinnovato, le parti sin da ora riconoscono che il presente accordo si intenderà automaticamente applicabile per una ulteriore annualità solare (2025). Allo spirare del 2025 il presente accordo cesserà comunque ed in ogni caso di avere validità e pertanto dal 01.01.2026 lo stesso non sarà più applicabile, neppure in mancanza di nuovo accordo aziendale.



3. Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo risponde ai requisiti previsti dall'art. 1 comma 182 e seguenti della legge n. 208 del 28.12.2015 - legge di stabilità 2016 – come modificato dall'art.1 comma 160 della legge 11 dicembre 2016 n.232 – legge di stabilità 2017 - e del Decreto del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze del 25.03.2016, per accedere al regime fiscale agevolato di tassazione, disciplinando questo accordo un premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività ed efficienza anche in relazione ad operazioni di riorganizzazione dell'orario di apertura dei punti vendita e quindi di riorganizzazione del lavoro e turnazione del personale.
4. Le parti si impegnano in ogni caso a incontrarsi prima della scadenza del presente accordo per avviare nuove trattative.
5. La validità del presente accordo è espressamente subordinata all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di ASSSV, al quale verrà sottoposto nella prima riunione utile. Con tale approvazione il presente accordo diverrà immediatamente valido ed efficace. In caso di mancata approvazione le parti si impegnano a incontrarsi per addivenire ad un nuovo accordo.

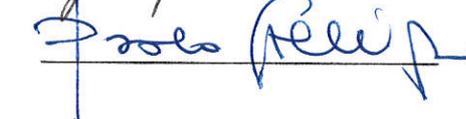
Vergiate, il 12.07.2021.

Per FILCAMS CGIL VARESE



Per Azienda Speciale Servizi Sanitari Vergiate

Il Presidente

Il Direttore

ALLEGATO "A"

LE 3 MACRO-AREE E GLI INDICATORI:

AREA COMUNICAZIONE E RELAZIONE	AREA PROFESSIONALE E FORMAZIONE	AREA ORGANIZZATIVA GESTIONALE ASSISTENZIALE
<ul style="list-style-type: none">• 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.	<ul style="list-style-type: none">• 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.)	<ul style="list-style-type: none">• 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. <p><i>[Handwritten signature]</i></p>

