

**ACCORDO AZIENDALE
PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO ALLA MAGGIORE PRODUTTIVITA'
CCNL ASSOFARM AZIENDE FARMACEUTICHE
ANNO 2023**

Con la premessa che ogni miglioramento dell'efficienza aziendale e del servizio non può realizzarsi senza che siano coinvolte in maniera attiva le risorse umane aziendali, rendendo partecipi le stesse, in misura adeguata, dei maggiori vantaggi che derivano all'azienda da un rapporto di massima collaborazione, in termini di miglioramento della redditività e dell'andamento economico e produttivo,

ASF SAN GIULIANO MILANESE

e

FILCAMS-CGIL e UILTUCS-UIL

concordano che il premio incentivante alla maggiore produttività venga determinato secondo i principi, le procedure e le modalità di seguito riportate.

SETTORE FARMACIE E SETTORE AMMINISTRATIVO DI SEDE

I premi sono erogati in una logica collettiva, al raggiungimento di obiettivi per farmacia/ufficio o per settore. Condizioni necessarie per il percepimento del premio da parte del dipendente con contratto Assofarm sono:

- a) il raggiungimento di un utile di esercizio aziendale;
- b) l'aver lavorato, nel corso dell'anno oggetto di incentivazione, per un periodo superiore ai centottanta giorni di calendario;
- c) l'essere, alla data di erogazione del premio, in forza nell'organico aziendale.

Per la ripartizione del monte premio si terrà conto del parametro di appartenenza e delle giornate di effettiva presenza al lavoro, considerando a tale effetto gli infortuni, i permessi sindacali, la maternità obbligatoria.

Il premio sarà distribuito secondo i parametri previsti dal CCNL, riconoscendo che l'assenza di 5 giorni di malattia in un anno non comporterà nessuna decurtazione dello stesso e che le assenze retribuite quali maternità obbligatoria/a rischio e le assenze previste dalla Legge n.104/1992 per assistenza non sono considerate assenze.

Gli obiettivi aggiuntivi per i quadri saranno percepiti solo alla condizione del raggiungimento degli obiettivi per singola unità produttiva (farmacia/ufficio).

1. OBIETTIVI PER SINGOLA FARMACIA (TUTTI I LIVELLI CONTRATTUALI)

1.1. Aumento del valore dei ricavi commerciali della singola farmacia, rispetto all'anno 2022:

- raggiungimento di un aumento compreso tra 0,01 e 1,50% = 1,00% dell'imponibile retributivo individuale;
- raggiungimento di un aumento compreso tra 1,51 e 3,00% = 2,00% dell'imponibile retributivo individuale;
- raggiungimento di un aumento compreso tra 3,01 e 4,00% = 3,00% dell'imponibile retributivo individuale;
- raggiungimento di un aumento superiore a 4,00% = 3,50 % dell'imponibile retributivo individuale;

Le percentuali di cui sopra non si sommano tra loro.

2. OBIETTIVI PER IL PERSONALE DEGLI UFFICI AMMINISTRATIVI DI SEDE (TUTTI I LIVELLI CONTRATTUALI)

2.1. MOL aziendale 2023 maggiore rispetto all'anno 2022;

2.2. Sistemazione e riordino degli archivi dei singoli uffici a seguito del trasferimento di sede: scarto della documentazione prescritta/obsoleta e riarchiviazione di tutta la documentazione trasportata nella cantina di via Marconi 11.

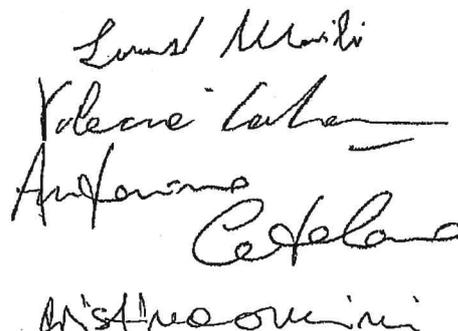
Il presente accordo ha validità per l'anno 2023.

Letto, confermato e sottoscritto
San Giuliano Milanese, 31/7/2023

ASF - IL DIRETTORE GENERALE



FILCAMS - CGIL
UILTUCS - UIL



ASF SAN GIULIANO MILANESE
ACCORDO IN MATERIA DI DETASSAZIONE 2023

Tra

l'Azienda speciale Servizi Farmaceutici e socio-sanitari di San Giuliano Milanese, di seguito ASF, nella persona del Direttore Generale Cristiano Canova

e

le Organizzazioni Sindacali Territoriali:

FILCAMS – CGIL nella persona di Lorenzo Masili, UILTUCS – UIL nella persona di Valeria Cardamuro con le RSA nella persona di Cristina Omimi

si è stipulato il seguente accordo

Visti

l'art. 1, commi 182, 186, 187, 188, 189, 190, 191 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, l'art. 51 del Decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, l'art. 14 del Decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015,

premesso che

- con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25 marzo 2016 è stata data attuazione ai contenuti di cui ai citati commi dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del Decreto legislativo n. 81 del 2015
- con la circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, è intervenuta su quanto disposto dal Decreto del 25 marzo 2016, in tema di agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190 della Legge n. 208 del 2015
- è intenzione delle parti stipulanti, tenendo conto delle disposizioni normative e contrattuali suddette, sottoscrivere un accordo che venga a regolamentare i profili retributivi rientranti nel concetto di retribuzione di produttività così come richiesto dalle norme citate, e che permetta ai lavoratori in possesso dei requisiti reddituali richiesti dalla norma di poter accedere al cosiddetto regime della "detassazione" sulle voci retributive erogate nell'ambito della "retribuzione di produttività"

considerato altresì

che le parti firmatarie del presente accordo intendono favorire la contrattazione collettiva aziendale con contenuti economici correlati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, quale strumento utile sia per la crescita della competitività e lo sviluppo di ASF nonché per accrescere il benessere dei lavoratori

si conviene quanto segue

1. la "retribuzione di produttività" interessata al presente Accordo è riferita al premio di produttività 2023 Settore Farmacie e Amministrativo di sede
2. la "retribuzione di produttività", definita al punto precedente, è riferita agli "Indicatori quantitativi" di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione
3. le somme retributive che verranno corrisposte in relazione alle voci e criteri definiti nel presente accordo hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del regime di detassazione di cui alle norme citate

si conviene altresì

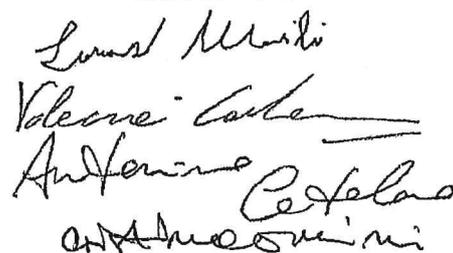
4. che la retribuzione di produttività interessata dal presente Accordo è riferita al Premio di Produttività Aziendale 2023 – rispettando i requisiti dettati dalla legge di stabilità 2016 per l'applicazione del regime fiscale agevolato (Legge 208/2015, articolo 1, comma 182) – potrà essere erogata in servizi di Welfare Aziendale sulla base della volontaria adesione del singolo Dipendente al sistema di welfare aziendale (il Dipendente potrà aderire in misura del 50% o del 100% dell'importo spettante).

San Giuliano Milanese, 31/7/2023
Letto, confermato e sottoscritto

ASF - IL DIRETTORE GENERALE



FILCAMS - CGIL
UILTUCS - UIL



ASF - AZIENDA SPECIALE SERVIZI e FARMACIE - SAN GIULIANO MILANESE (MI)
FLC CGIL MILANO

accordo per premio di produzione
NEI SERVIZI EDUCATIVI PRIMA INFANZIA – 0-6 ANNI

DAL 01/01/2023 – 31/12/24

Addì 19/10/2023 presso la Sede ASF di San Giuliano Milanese in modalità on line, come consentito dalla normativa vigente si sono incontrate le seguenti Parti:

ASF - Azienda Speciale Servizi e Farmacie - San Giuliano Milanese (MI) (qui di seguito anche semplicemente ASF) rappresentata dal Dott. Cristiano Canova, Direttore Generale, in qualità di Legale Rappresentate, munito dei necessari poteri;

e

FLC CGIL Milano (qui di seguito anche semplicemente "sindacato") – rappresentata da Maria Cristina Salerno e la RSA nelle persone della Sig.ra Silvia Pasquato e Sig.ra Daniela Moliterno (qui di seguito anche semplicemente RSA).

Le Parti, dopo ampio e approfondito confronto, concordano quanto segue:

Premessa

Organizzazione

L'organizzazione e la programmazione del lavoro mensili vengono consegnate entro l'ultimo venerdì del mese precedente. Il personale richiede permessi, ferie, cambi turno entro il terzo venerdì del mese per il mese successivo, o comunque tempestivamente in caso di imprevisto, per mezzo del software gestionale in uso, inviando in seguito una mail alla Coordinatrice e alle Referenti del plesso di appartenenza, le quali inseriranno nel sistema gestionale le eventuali autorizzazioni/non autorizzazioni.

Le Parti riconoscono necessarie le articolazioni orarie del lavoro basate sui plurimi turni giornalieri, al fine di coprire l'intero periodo di apertura del servizio.

Al personale vengono garantiti orari lavorativi settimanali corrispondenti all'inquadramento contrattuale previsto, con pause giornaliere non superiori a 60 minuti.

Si definisce invece flessibilità oraria la modifica in aumento o diminuzione del monte ore medio settimanale così definito:

- 36 ore settimanali per il personale educativo del servizio Nido;
- 34 ore settimanali per le insegnanti della scuola dell'Infanzia;
- 38 ore settimanali per il personale ausiliario;

Le Parti riconoscono che l'Azienda si impegna a limitare al minimo indispensabile la richiesta di flessibilità oraria, destinata in particolare a situazioni straordinarie di urgenza/emergenza, mediante l'organizzazione e la programmazione mensile del lavoro, garantendo una banca ore regolamentata.

Calendario delle chiusure dei Nidi e delle Scuole dell'Infanzia.

Il calendario dell'anno educativo/scolastico e delle chiusure annuali viene definito dalla Direzione aziendale, previa consultazione del personale educativo e delle RSA (art. 35 CCNL ANINSEI). Sono previsti almeno 10 giorni di chiusura distribuiti durante il periodo delle festività natalizie, di quelle pasquali e dei "ponti".

La Direzione aziendale valuterà, sulla base del concreto andamento del calendario solare e scolastico, la possibilità di effettuare, oltre i 10 giorni di chiusura minima, ulteriori giorni di chiusura invernale tra Natale e l'Epifania. Se tali chiusure comportassero il consumo di un numero di giorni di ferie in misura maggiore rispetto al totale previsto dal CCNL. Le Parti concordano che il personale potrà usufruire di permessi retribuiti, o utilizzare ore/giornate di ferie arretrate relative agli anni educativi precedenti a quello in corso, ovvero da ore maturate in banca ore nella sostituzione di personale assente e/o in attività non frontali dedicate ad attività extra educative/formative/scolastiche ("lavoro indiretto non frontale con i minori")



DM



quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: incontri di equipe; riunioni di sezione con i genitori, colloqui con le famiglie; preparazione attività, anche con le famiglie; programmazione educativa; raccordo con le Scuole dell'Infanzia; feste e ricorrenze; laboratori a tema; nido aperto; primo incontro con le famiglie.

Al fine del raggiungimento di obiettivi di efficacia ed efficienza, la Parti concordano che sia necessario garantire la più ampia presenza di tutto il personale; inoltre le Parti ritengono utile incentivare una formazione continua, per la crescita professionale e il miglioramento dei servizi.

Tutto ciò premesso,

le Parti concordano quanto segue:

- 1) Le Premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo
- 2) Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente di ASF per lo svolgimento dei servizi educativi e dell'Infanzia.
- 3) Criteri Premio di produzione ("Premio")

Le Parti concordano di corrispondere al personale dipendente – educativo, docente ed ausiliario - un'erogazione economica come premio di risultato.

Il Premio deve contenere, anche per motivi di vantaggio fiscale per i dipendenti, elementi di effettiva misurazione della performance del personale.

- 4) **Destinatari del Premio:** il premio sarà erogato:
 - Al personale in servizio alla data di erogazione prevista al paragrafo successivo;
 - Al personale assunto in corso d'anno che abbia lavorato almeno 165 giorni nell'anno solare precedente a quello di erogazione del premio;

L'erogazione economica si intende strettamente correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività e di qualità, efficacia ed efficienza.

5) Parametri per l'erogazione

Anno solare 2023 e 2024

Le Parti concordano che per tutto il personale dipendente assunto con CCNL ANINSEI sono individuati i seguenti parametri:

- Presenza effettiva sul posto di lavoro per almeno **200** giorni in un anno solare (nell'esercizio di bilancio). Per il calcolo delle assenze sono escluse le ferie ordinarie, i periodi di sospensione compresi nel calendario delle chiusure annuali, i permessi ex Legge 104, i periodi di chiusura obbligatoria a causa di eventi straordinari e non prevedibili altri permessi previsti da Art. 50 commi a), b) CCNL ANINSEI. Il presente punto ha un **valore ponderale pari all'1,5% della retribuzione lorda annua del dipendente (RAL)**

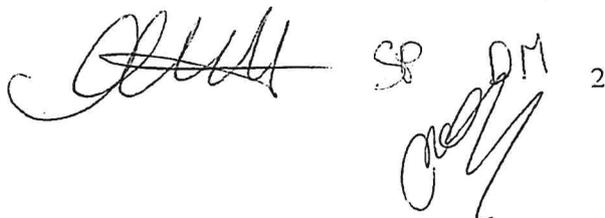
- i. Per il **personale educativo e docente** con contratto a termine il computo dei giorni di effettiva presenza viene riparametrato come segue:

- 178 giorni per i contratti a termine al 30 di giugno
- 156 giorni per i contratti a termine al 31 di luglio

Per il **personale educativo e docente**: partecipazione documentata nell'esercizio di bilancio ad almeno 10 ore annue di formazione liberamente scelte, ulteriori rispetto alla formazione obbligatoria garantita da ASF, frequentate in orario extralavorativo. Eventuali costi dei corsi liberamente scelti saranno a carico del personale stesso. Il presente punto ha un **valore ponderale pari all'1,5% della retribuzione lorda annua del dipendente**.

- ii. Per il **personale ausiliario**: partecipazione documentata nell'esercizio di bilancio ad almeno 4 ore annue di formazione liberamente scelte, (formazione non necessariamente tecnica, ma anche in ambito educativo) frequentate in orario extra lavorativo, ulteriori rispetto alla formazione obbligatoria garantita da ASF

In alternativa a due ore di formazione extra lavorativa: la disponibilità ad effettuare altra mansione o altro servizio nel mese di luglio per almeno il **2,5%** dell'orario contrattuale individuale annuale entro l'orario massimo previsto

Handwritten signatures and initials, including 'SP' and 'DM', and the number '2'.

ASF AZIENDA SPECIALE SERVIZI E FARMACIE – SAN GIULIANO MILANESE (MI)
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PER GLI ANNI 2022-2024
PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE PER GLI ANNI 2022-2024

Addì 30/8/2023 presso la sede aziendale di ASF AZIENDA SPECIALE SERVIZI E FARMACIE – SAN GIULIANO MILANESE, si sono incontrate ai fini della determinazione del Premio di Risultato per il triennio 2022-2024 relativamente al personale di ASF AZIENDA SPECIALE SERVIZI E FARMACIE – SAN GIULIANO MILANESE in forza presso i cimiteri di San Giuliano Milanese (MI)

la Direzione aziendale della Società ASF AZIENDA SPECIALE SERVIZI E FARMACIE – SAN GIULIANO MILANESE, rappresentata dal Direttore Generale Dott. Cristiano Canova

E

Il rappresentate territoriale Sig. Roberto Leone, assistiti dalla O.S. UILTrasporti nella persona del Sig. Sandro Falcone

PREMESSO CHE:

Le Parti si sono incontrate per la definizione della contrattazione di 2° livello come previsto dall' art. 39 C.C.N.L. dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario al fine di incentivare la produttività e la qualità del servizio prestato per i servizi cimiteriali del Comune di San Giuliano Milanese (MI);

A seguito di un costruttivo confronto tra la Direzione Aziendale e le Organizzazioni Sindacali presenti, territoriali, il cui esito positivo è frutto di condivisioni di obiettivi e di una crescita delle Relazioni Sindacali all'interno dell'Azienda, le Parti concordano l'istituzione di un premio di risultato annuo, a carattere collettivo, per il personale occupato a tempo indeterminato e la cui erogazione è subordinata al raggiungimento degli obiettivi sotto definiti.

SI CONCORDA UN PREMIO DI RISULTATO

Come evidenziato in premessa, le parti concordano di introdurre un sistema di incentivazione variabile, le cui quote saranno corrisposte al raggiungimento e/o superamento degli obiettivi annuali definiti, al fine di coinvolgere tutto il personale per lo sviluppo dei risultati economici dei cimiteri di San Giuliano Milanese (MI).

L'ammontare erogabile a titolo di PDR viene stabilito in funzione del conseguimento di obiettivi di produttività, efficienza ed efficacia, qualità del servizio reso all'utenza dei cimiteri sopracitati.

Indicatori di produttività, efficienza ed efficacia, qualità del servizio reso all'utenza dei cimiteri sopracitati:

A) Riduzione assenteismo (quota 33.3% del totale)

Almeno 270 giornate di presenza al lavoro nell'anno solare: 100% della parte riduzione assenteismo;

Almeno 260 giornate di presenza al lavoro nell'anno solare: 50% della parte riduzione assenteismo;

Meno di 260 giornate di presenza al lavoro nell'anno solare: 0% della parte riduzione assenteismo;

B) Concessioni cappelle, cappelle gentilizie, tombe di famiglia (quota 66.6% del totale)

Aumento dei ricavi da concessioni di cappelle e tombe di famiglia rispetto all'anno precedente.

L'ammontare erogabile a titolo di PREMIO DI RISULTATO viene stabilito nella misura del 3,5% su imponibile individuale lordo annuo, come quota individuale al raggiungimento del 100% dei target dati.

I target annuali relativi agli obiettivi sopra identificati dovranno essere definiti tra le parti annualmente.

SI CONVIENE ALTRESÌ

Che la retribuzione di produttività interessata dal presente accordo e riferita al Premio di Produttività Aziendale 2022-24 - rispettando i requisiti dettati dalla legge di stabilità 2016 per l'applicazione del regime fiscale agevolato (Legge 208/2015, articolo 1 , comma 182) – potrà essere erogata in servizi di Welfare Aziendale sulla base della volontaria adesione del gruppo di lavoro al sistema welfare aziendale.

Lavoratori aventi diritto all'erogazione del Premio di Risultato

Avranno titolo all'erogazione del PDR, tutti i lavoratori di ASF AZIENDA SPECIALE SERVIZI E FARMACIE – SAN GIULIANO MILANESE in forza sui cimiteri di San Giuliano Milanese, non cessati ed in organico alla data dell'erogazione del premio, i quali abbiano svolto almeno 6 mesi di lavoro nell'anno di riferimento (le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero), con premio proporzionato ai mesi di effettivo lavoro in Azienda ed al monte ore lavorativo settimanale.

Ai fini del calcolo della presenza si computano i mesi in cui viene effettuata la prestazione lavorativa e le assenze per ferie, permessi e permessi individuali retribuiti, cure salvavita, permessi sindacali, astensione per maternità obbligatoria o congedo di paternità, per permessi ai sensi dell'art 4 comma 1 legge 53/2000 e per la legge 104/1992, per permessi donazione sangue, congedo matrimoniale, per visite mediche aziendali, per infortuni sul lavoro, per partecipazione ai corsi di formazione e addestramento.

Per i dipendenti cessati per licenziamento per motivi disciplinari non è prevista alcuna erogazione.

Erogazione

Tale accordo darà origine ad un'erogazione, di norma prevista con le competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio da parte dell'assemblea del Consiglio di Amministrazione.

Welfare aziendale

Le parti concordano che l'Azienda erogherà annualmente ai dipendenti, entro il 31/12 di ciascun anno, nell'ambito del programma di welfare aziendale, un valore di € 200 in buoni spesa (non cedibili a terzi) in parafarmaco, da spendere nelle farmacie comunali gestite da ASF, a titolo di prevenzione medico sanitaria.

Avranno titolo all'erogazione del buono spesa in parafarmaco, tutti i lavoratori di ASF AZIENDA SPECIALE SERVIZI E FARMACIE – SAN GIULIANO MILANESE in forza sui cimiteri di San Giuliano Milanese, non cessati ed in organico alla data dell'erogazione del premio, i quali abbiano svolto almeno 6 mesi di lavoro nell'anno di riferimento (le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero), con premio proporzionato ai mesi di effettivo lavoro in Azienda ed al monte ore lavorativo settimanale.

Per i dipendenti cessati per licenziamento per motivi disciplinari non è prevista alcuna erogazione.

Recupero scatti di anzianità

Le parti concordano che, a far data dal 1 gennaio 2023, verranno ripristinati gli aumenti periodici di anzianità, a cadenza triennale, secondo il seguente schema:

AREA	AUMENTO
Area A	€ 39,17
Area B	€ 39,17
Area C	€ 24,65
Area D	€ 24,65

Clausole finali

L'accordo sul premio di risultato ha validità triennale e ha carattere sperimentale per il primo anno.

E' relativo alla gestione anni 2022-24 e cessa automaticamente in data 31.12.2024.

Le parti si danno atto reciproco di rincontrarsi durante la vigenza del presente accordo ai fini di eventuali modifiche.

Con il presente accordo si intende assorbito a tutti gli effetti l'elemento di garanzia retributiva CRA.

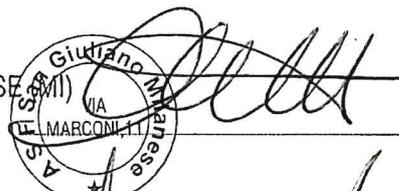
Si riconosce che le caratteristiche del PDR, di cui al presente accordo, sono conformi e rispondenti a quanto previsto dal CCNL per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario e ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, di cui all'art. 1, commi 182-189, della legge n. 208/2015, come modificata dalla legge n. 232/2016 e successive modifiche, e del Decreto Ministeriale M 25.3.2016.

Ai sensi della normativa vigente, il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'Azienda presso la I.T.L. competente e gli Istituti Previdenziali competenti.

Il presente vale quale ipotesi di accordo, previa approvazione da parte dell'Assemblea dei lavoratori

Letto, confermato e sottoscritto, il 30/8/2023

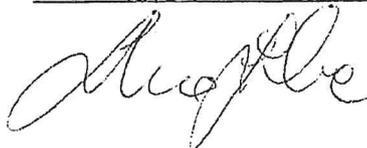
Per ASF AZIENDA SPECIALE SERVIZI E FARMACIE – SAN GIULIANO MILANESE



[Signature]

Per le OO.SS

ULTRASPORTI



OBIETTIVI ANNO 2023 ASSEGNATI DA CDA

QUADRI

Responsabile Ufficio Contratti

1. riorganizzazione magazzino aziendale con scorte forniture per vari servizi e riorganizzazione cantina con archivio amministrativo;
2. revisione costi telefonia fissa e mobile di tutti i servizi aziendali con obiettivo il risparmio spesa annuale complessiva rispetto a quella attuale.

Responsabile Ufficio Personale

1. Ripresa in capo all'Ufficio Personale della programmazione dei turni del settore farmacie comunali;
2. Dematerializzazione e digitalizzazione dell'archivio contratti del Personale.

Responsabile Ufficio Amministrazione Contabilità

1. Revisione del budget 2023-2024-2025 con inserimento nuova farmacia C1 e modifica del piano degli investimenti triennale;
2. Revisione costi bancari con obiettivo il risparmio spesa annuale complessiva rispetto a quella attuale

Responsabile Ufficio Compliance

1. Predisposizione e avvio di incontri mensili per settore/sede, sui temi di compliance aziendale (SSL, trasparenza, prevenzione della corruzione, Mog231);
2. Pianificazione di sopralluoghi periodici nelle varie sedi operative, nell'ottica di monitorare nel tempo le situazioni rilevanti per la SSL.

Responsabile Commerciale Farmacie

1. Magazzino al 31/12/2023 non superiore ad € 580.000;
2. Acquisti totali non superiori a € 2.915.000.

Ufficio Servizi Educativi

1. Informatizzazione dei registri presenze e post-nido tramite la creazione di appositi file in condivisione con i servizi;
2. Digitalizzazione delle iscrizioni al servizio di post-nido utilizzando la piattaforma Google moduli o simili.

Direttori di Farmacia

1. Registrazione carte fedeltà per farmacia nell'anno, con profilazione completa del cliente (0,1% dell'imponibile retributivo individuale ogni 100 carte fedeltà registrate, per un massimo del 1%);
2. Vendita di servizi in farmacia nell'anno (0,1% dell'imponibile retributivo individuale ogni 20 servizi erogati, per un massimo dello 0,50%).

Addetti di farmacia

1. Aumento delle vendite annue individuali (verranno premiati i cinque farmacisti più vendenti, riparametrando i lavoratori a part time alle 40 ore. L'obiettivo vale lo 0,5% dell'imponibile retributivo individuale).

Coordinatrice servizi educativi

1. Riprogettazione del percorso formativo dei servizi educativi;
2. Avvio e consolidamento del coordinamento pedagogico territoriale.

Coordinatore servizi cimiteriali

1. Vendita di 1 Cappella di famiglia o 3 tombe di famiglia;
2. Elaborazione e somministrazione all'utenza di un questionario di gradimento.

