

# Contratto integrativo aziendale Farmacie Comunali Riunite

## Art.1- Relazioni Sindacali

Le parti stabiliscono di incontrarsi almeno due volte all'anno e in casi di richiesta di una delle due parti per confrontarsi e discutere in relazione a:

- \_ stato della dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione con particolare riferimento ai contratti a termine, part-time, apprendistato, lavoro interinale;
- \_ informazioni sui livelli occupazionali in relazione a nuove assunzioni, passaggi di livello, ferie, turni e orari di lavoro;
- \_ confronto preventivo a livello aziendale su specifici argomenti aventi ricadute sull'occupazione;
- \_ analisi degli obiettivi legati all'erogazione del premio di risultato.

## Art.2 — Salute e sicurezza

Le parti stabiliscono di incontrarsi almeno una volta all'anno e in casi di richiesta di una delle due parti per confrontarsi e discutere in relazione allo stato di applicazione del D.Lgs.81/08 e per la definizione di interventi comuni per la corretta applicazione dello stesso.

## Art.3 - Formazione professionale

Le parti concordano sulla necessità di proseguire e potenziare i programmi di formazione e aggiornamento professionale sia per il personale laureato che per quello non laureato. A tale riguardo le parti convengono di predisporre un confronto (a cadenza annuale) in merito alle politiche formative di tutto il comparto.

Convengono altresì che gli oneri sostenuti per la partecipazione ai corsi di aggiornamento, comprensivi di indennità chilometrica, saranno completamente a carico dell'azienda e che eventuali momenti formativi che debbano, per comprovati motivi nonché preventivamente autorizzati, svolgersi fuori dall'orario di lavoro, sono da considerarsi prestazioni straordinarie.

## Crediti ECM

L'azienda si impegna alla realizzazione di corsi accreditati ECM per il conseguimento della totalità dei crediti stessi a tutti i dipendenti (anche a termine) con un minimo di almeno 40, in base alle disposizioni Ministeriali vigenti organizzando a proprie spese idonei eventi formativi, le cui modalità di svolgimento e partecipazione saranno opportunamente comunicate.

## Art.4 - Premio di risultato

Le parti concordano l'erogazione di tre forme di premio incentivante: uno aziendale, uno per farmacia ed uno individuale.

1 Il premio incentivante aziendale sarà erogato in seguito al conseguimento di un utile da parte dell'azienda al lordo delle tasse e relativo alla gestione caratteristica e quindi al lordo di eventuali operazioni straordinarie (a titolo esemplificativo e non esaustivo: acquisto di beni immobili, relativi ratei di mutuo e di ammortamento).

Il premio variabile di risultato sarà distribuito al raggiungimento di un aumento di fatturato rispetto al totale del 1% e sarà pari al 5% dello stesso aumento conseguito al netto dell'iva.

L'importo del premio sarà riparametrato al periodo lavorato in azienda e all'orario svolto e sarà erogato ai lavoratori in forza nella prima busta paga utile dopo l'approvazione del bilancio. Per i lavoratori a tempo determinato l'importo del premio sarà erogato nella prima busta paga utile.

2 - Il premio incentivante per farmacia verrà erogato a condizione che la singola farmacia raggiunga la percentuale dell'1% in più rispetto all'anno precedente e legata comunque al

conseguimento personale del 2% della vendita del paniere. L'importo del premio sarà di 480 euro annui (pari a 40 euro mensili).

Il premio sarà riparametrato al periodo lavorato in ogni singola farmacia. Eventuali periodi di aspettativa comporteranno l'esclusione del dipendente dal bonus per il periodo non lavorato.

Per i lavoratori a tempo determinato l'importo del premio sarà riparametrato al periodo lavorato in azienda e sarà erogato nella prima busta paga utile.

ECCEZIONI:

- a) ai lavoratori che svolgono un lavoro amministrativo verrà erogato un premio riproporzionato al numero delle farmacie che avranno raggiunto il risultato (es: risultato raggiunto da 3 farmacie su 5, premio erogato pari a 3/5 di 480 euro)

3 - Il premio incentivante individuale sarà erogato sulla base della vendita di prodotti con marginalità alta e rappresentativi di una ampia gamma contenuti in un 'paniere' specifico.

Il "paniere" potrà essere diverso per ciascuna farmacia e verrà concordato all'inizio di ogni anno in un incontro specifico con le RSA, l'azienda e i direttori di ogni singola farmacia. Eventuali modifiche successive verranno prontamente comunicate agli RSA e ai lavoratori. L'importo del premio sarà così modulato:

Da 0 a 3.2% non verrà erogato nessun premio.

Dal 3.2% verrà erogato un incentivo pari all' 8% del prezzo di vendita derivato di ciascun prodotto inserito nel paniere.

L'erogazione del premio così accumulato avverrà semestralmente. Per i lavoratori a tempo determinato l'importo del premio sarà erogato nella prima busta paga utile.

ECCEZIONI:

- a) ai lavoratori addetti al magazzino e agli addetti principalmente al turno notturno e del turno di Batignano verrà erogato un premio pari alla media dei risultati raggiunti dai colleghi della stessa farmacia;

- b) ai lavoratori che svolgono un lavoro amministrativo verrà erogato un premio pari alla media dei risultati raggiunti da tutti i colleghi farmacisti;

Gli importi dei singoli premi sarà oggetto di incontro tra l'Azienda e le RSA prima della loro erogazione.

I parametri di calcolo dei premi variabili di risultato saranno oggetto di confronto tra l'Azienda e le RSA alla fine di ogni anno.

Gli importi di salario variabile di risultato che non verranno erogati per effetto di eventuali resti o per impossibilità sopraggiunte saranno accantonati in un apposito fondo da utilizzare per gli istituti di Welfare da definire in accordo tra l'Azienda e le RSA.

Tutti gli importi sono da considerarsi al netto dei contributi sociali e assicurativi a carico dell'azienda.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono e qui ribadiscono che i premi variabili di risultato, in quanto erogati al raggiungimento di predefiniti obiettivi economici di miglioramento della competitività dell'Azienda legati al suo andamento economico, siano da considerarsi soggetti al regime fiscale agevolato ove spettante in ottemperanza delle disposizioni normative ed amministrative applicabili al momento della loro erogazione, sia vigenti che non ancora intervenute.

Welfare benefit

Al fine di aumentare il potere di acquisto dei lavoratori tutti, le parti concordano l'erogazione di un buono spesa annuo di 150 euro spendibile nelle farmacie della FCR Spa ed ulteriori 150 euro annui erogati come buoni pasto.

L'erogazione del buono avverrà entro il quindicesimo giorno del mese di febbraio di ogni anno.

Per i lavoratori a tempo determinato l'importo del buono spesa sarà riparametrato al periodo lavorato in azienda.

#### Art.5 — Ferie e Permessi

Le parti concordano che le ferie debbano essere esaurite entro l'anno di competenza e che entro il mese di Febbraio di ogni anno debba essere concordato un piano ferie, previo accordo con i dipendenti e tenuto conto delle esigenze di servizio.

Per la realizzazione di questi calendari di ferie saranno seguiti i seguenti criteri comuni di base per tutte le farmacie:

- minimo 2 settimane di ferie entro il 31 luglio; - massimo una settimana a dicembre; - negli ultimi 15 gg di dicembre potrà essere in ferie una sola persona per volta per farmacia; - le settimane potranno essere frazionate anche tra più lavoratori purché non avvengano modifiche organizzative del lavoro. .

#### Art.6 Rilevazione presenze e orario

Si conferma che il sistema ufficiale di riferimento per la rilevazione delle presenze è quello a rilevazione manuale/digitale.

L'azienda si impegna ad armonizzare gli orari dei dipendenti con gli orari di apertura e chiusura delle singole farmacie.

#### Art.7 - Sostituzione temporanea Direttore di Farmacia

Le parti concordano la creazione di una lista dove registrare i nominativi dei dipendenti che vogliono esplicitare alla direzione aziendale la loro disponibilità a ricoprire temporaneamente il ruolo di direttore di Farmacia. Lista dalla quale l'Azienda, a proprio insindacabile giudizio, si impegna ad individuare le figure atte a effettuare le sostituzioni stesse.

Per avere il diritto di essere iscritti in tale lista i lavoratori dovranno essere dotati di almeno 6 anni di anzianità di servizio.

#### Art. 8- Decorrenza e durata

Il presente accordo ha validità dal 1 gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2019 ad eccezione dell'articolo n. 4 che avrà durata annuale.

Grosseto,