

## CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE FARMAPESA

In data 4 maggio 2023 presso la sede del Comune di Barberino Tavarnelle (FI), si sono incontrati:

- Per la Società Farmapesa il Sig. Alessandro Ciappi
- Per la Fisascat Cisl Firenze e Prato il Sig. Gianni Elmi Andretti
- Per la rsa Fisascat Cisl Firenze e Prato il Sig. Damiano Marzi

### PREMESSA

Le parti si danno atto reciprocamente che le farmacie ad oggi rappresentano il primo presidio sanitario sul territorio che si integra di fatto con il sistema sanitario pubblico, andando ad occupare un fascia importante di servizi rivolti alla comunità fra i quali la preparazione e dispensazione di farmaci, la prevenzione e l'erogazione di servizi sanitari essenziali, servizi possibili grazie alla professionalità e l'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti.

Le nuove esigenze richieste al settore delle farmacie saranno oggetto di un confronto continuo fra le parti al fine di condividere gli strumenti, le modalità e le esigenze reciproche per valorizzare le aspettative aziendali e delle lavoratrici e dei lavoratori.

E' pertanto intento delle parti condividere una contrattazione integrativa aziendale e anche un premio di risultato che contemperino le esigenze aziendali di controllo di gestione e dell'ottimizzazione del magazzino attraverso il maggior coinvolgimento di tutto il personale e l'utilizzo delle risorse informatiche a disposizione.

Per favorire l'adozione di tale politica, le Parti concordano di promuovere congiuntamente su materie che verranno declinate nel capitolo "relazioni sindacali", la costituzione di momenti di confronto, anche preventivo, su materie che attengono ai rapporti tra l'Azienda e le/i sue/oi dipendenti, nonché le materie suscettibili di condizionare l'organizzazione del lavoro e lo sviluppo aziendale, allo scopo di favorire accordi da integrare periodicamente ai rinnovi del presente testo.

Le Parti si danno altresì atto di voler congiuntamente proseguire nel confronto finalizzato ad intese e progetti volti a favorire l'introduzione di azioni positive per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle/i lavoratrici/ori, attraverso soluzioni innovative capaci di incidere positivamente sull'organizzazione del lavoro.

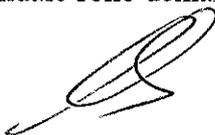
**Dopo ampia e approfondita discussione, le parti hanno condiviso il presente accordo integrativo.**

#### 1. PERIMETRO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo si applicherà a tutti i dipendenti Farmapesa che operano all'interno del territorio del comune di Barberino Tavarnelle (FI).

#### 2. MATERIE DISCIPLINATE DAL C.I.A

Al presente contratto integrativo aziendale sono demandate le seguenti materie, nel rispetto



diquanto previsto dalla legislazione vigente e dal ccnl:

- decorrenza e durata;
- relazioni sindacali, diritti sindacali e di informazione;
- salute e sicurezza;
- formazione e aggiornamento professionale;
- assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare;
- ferie e turnazione durante le festività;
- buono pasto;
- tutele di genere;
- banca ore solidale;
- vestiario;
- premio di produttività;

### 3. DECORRENZA E DURATA

Visto il CCNL vigente nonché le vigenti normative di legge come gli accordi nazionali in essere, si conviene e si stipula il presente Contratto Integrativo per i dipendenti Farmapesa a qualunque titolo.

Il presente contratto integrativo aziendale (di seguito il c.i.a) ha durata triennale, sia per la parte normativa che economica, con decorrenza dal 1 gennaio 2023 al 31.12.2025, e nella sua totalità, si intenderà tacitamente rinnovato. Il presente c.i.a continuerà comunque a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra e comunque fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

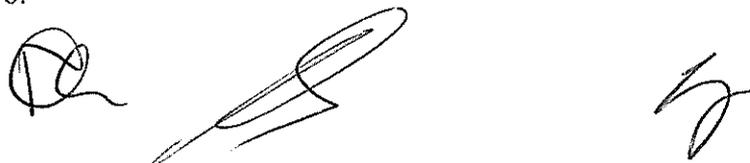
### 4. DIRITTI DI INFORMAZIONE E DIRITTI SINDACALI

Le Parti confermano la volontà di mantenere un sistema di corrette e proficue relazioni sindacali finalizzate allo scambio di informazioni, al confronto costruttivo e alla ricerca di soluzioni di intese volte ad anticipare e a risolvere i possibili problemi.

Nell'ottica di un continuo miglioramento della comunicazione interna e a garanzia dei diritti sindacali delle/ei lavoratrici/ori, le Parti concordano che l'Azienda metterà a disposizione possibilmente per ogni sede, una bacheca o luogo dedicato per i diritti di informazione sindacale, con accesso esclusivo delle lavoratrici e lavoratori, delle rsa e del/dei dirigenti delle organizzazioni sindacali presenti. L'Azienda riconoscerà alle/ai lavoratrici/ori la possibilità di partecipare alle assemblee sindacali anche al di fuori del proprio orario di lavoro, nei limiti e nelle modalità previste dal CCNL.

Per la richiesta di incontri, le Parti stabiliscono quanto segue:

- ciascuna delle Parti qualora ravvisasse la necessità di un incontro, invierà la relativa richiesta per iscritto alla controparte;
- nella richiesta di incontro si dovrà indicare l'ordine del giorno;
- la parte ricevente la richiesta si impegna a rispondere per iscritto dando disponibilità all'incontro entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta, in ogni caso in tempo utile per affrontare la tematica oggetto della richiesta di incontro;
- le Parti non effettueranno, se quanto sopra è stato rispettato, alcun tipo di azione unilaterale sino alla data dell'incontro.



#### 4.1. diritti sindacali/scorporo permessi

Le ore di permesso utilizzate dalle rappresentanze sindacali aziendali per effettuare incontri con l'azienda, per le verifiche del presente cia e per il confronto finalizzato ai successivi rinnovi, non saranno conteggiate fra i permessi sindacali ordinari.

### 5. SALUTE E SICUREZZA

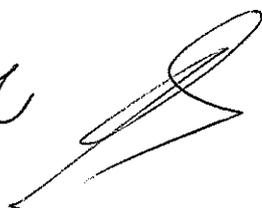
Le Parti convengono sulla fondamentale importanza rivestita dalla Prevenzione, Salute e Sicurezza e, come previsto dal D.Lgs. 81/2008 ed eventuali successive modifiche ed integrazioni, riaffermano l'importanza del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza; l'argomento sicurezza sul luogo di lavoro deve essere valutato e gestito con grande attenzione e sensibilità. Per una maggiore qualità nella gestione delle attività legate alla prevenzione ed alla sicurezza sul lavoro, è fondamentale che tutte le Parti coinvolte nel processo gestionale possano attivamente contribuire al miglioramento delle condizioni di lavoro. Per facilitare il raggiungimento e il mantenimento di standard di sicurezza sempre più ambiziosi, l'impegno comune si concretizzerà in particolar modo anche nelle seguenti azioni:

- verrà data informazione e aggiornamento, del nominativo dei lavoratori che svolge il ruolo di preposto nell'ambito della sicurezza sul lavoro nonché degli addetti al primo soccorso e degli addetti alle emergenze
- Ai lavoratori, in assenza del preposto o unitamente allo stesso, sarà chiesto di segnalare tempestivamente situazioni di pericolo e di evitare comportamenti anche solo potenzialmente pericolosi, al fine di salvaguardare la sicurezza dei lavoratori. verifica ruolo preposto

### 6. ANTICIPO TFR

Le parti, allo scopo di sostenere i lavoratori con specifiche esigenze, intendono ampliare la casistica prevista dalla normativa per la richiesta di anticipazione del TFR. Fermo restando le condizioni di anzianità ed i limiti numerici precisati dall'art. 2120 cod. civ., Farmapesa si impegna ad erogare per una volta durante il corso del rapporto di lavoro, un'anticipazione del TFR maturato, oltre alle ipotesi previste dallanormativa vigente, nella misura dell'80% del tfr accantonato dalle/dai lavoratrici/lavoratori, nei seguenti casi: Lavoratrici/tori con figli minori di 14 anni, che sostengano spese per asili nido, servizi di baby-sitting, percorsi di psicoterapia infantile, partecipazione ad attività sportiva;

1. Lavoratori con figli iscritti a Istituti universitari o equiparati;
2. Lavoratori con genitori non autosufficienti che necessitano di assistenza e cure continue oppure ricoverati presso case di cura o di riposo;
3. Ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli;
4. Eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari per i familiari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
5. Lavoratori che debbano sostenere spese per matrimonio proprio o dei figli.
6. danneggiamento della propria abitazione a seguito calamità naturali



7. spese pre-adoptive in caso di adozioni/affidi
8. acquisto autovettura
9. Spese Funebri
10. Cure Animali domestici.

I dipendenti dovranno presentare la richiesta con raccomandata a mano, via mail o a A/R all'azienda, allegando la documentazione necessaria per la verifica delle condizioni richieste.

Nel caso di una pluralità di richieste avranno la precedenza i lavoratori che hanno maturato una maggiore anzianità, nel limite comunque del 30% degli aventi diritto e del 50% del numero totale dei dipendenti.

In ogni caso, la concessione economica di quanto previsto in questo articolo è legata alla capacità economica di Farmapesa.

## 7. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA, PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'azienda conferma di versare il contributo al fondo di assistenza sanitaria integrativa Fondo Est per tutti i lavoratori aventi diritto e ad Assofarm - Etica Broker per i quadri aziendali.

## 8. FERIE E TURNAZIONE DURANTE LE FESTIVITÀ

Fermo restando lo spirito costituzionale di fruizione del periodo di ferie, si conferma che, per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori è istituito un calendario di massima per il godimento delle ferie annuali, obiettivo comune delle parti deve essere il regolare smaltimento delle ferie che permetta un adeguato recupero psicofisico da parte delle/dei lavoratrici/lavoratori compatibilmente con le esigenze aziendali.

Per questo le Parti si prefiggono che tutte/i le/i collaboratrici/ori usufruiscano entro l'anno di tutte le ferie maturate nell'anno di riferimento. A titolo esemplificativo, le ferie maturate nell'anno 2023 dovranno essere usufruite preferibilmente entro il 31.01.2024.

Le Parti concordano che le richieste del piano ferie per l'anno 2023, saranno comunicate direttamente dall'Azienda ai/alle lavoratori/trici, attraverso una comunicazione via mail o altra modalità certificabile.

Le richieste dei piani ferie per gli anni 2023, 2024 e 2025 dovranno essere presentate con le seguenti modalità:

- **Piano ferie estivo valido per il periodo 1 giugno / 15 settembre**: inserimento delle richieste entro fine marzo di ogni anno di riferimento; il piano ferie estivo dovrà prevedere almeno due settimane consecutive di ferie, tenendo anche in considerazione comprovate esigenze organizzative aziendali.
- **Piano ferie invernale valido per il periodo 16 settembre/ 31 maggio**: inserimento delle richieste entro il 31 agosto. Il Piano ferie invernale dovrà prevedere la fruizione dei restanti giorni di ferie maturati nell'anno entro e non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo la maturazione.

Di norma l'inserimento delle richieste rispettivamente entro fine marzo ed entro il 31 agosto di ogni anno di riferimento, potrà essere in via eccezionale prorogato, previa intesa fra le parti, in caso di comprovate esigenze personali.



L'approvazione dei Piani Ferie dovrà avvenire da parte della Direzione di Farmapesa entro e non oltre 30 giorni dalla richiesta.

In casi eccezionali e tenuto conto di quanto sopra esposto, la richiesta di spostamento di ferie in periodi diversi da quelli già programmati annualmente deve essere avanzata alla Direzione Aziendale dal/dalla lavoratore/trice richiedente, con un anticipo di almeno due settimane.

In caso di più richieste per gli stessi periodi che non dovessero essere accolte per comprovate motivazioni da parte dell'azienda, si prenderanno a riferimento le richieste dell'anno precedente per stabilire eventuali priorità.

Le parti concordano che le festività lavorate, saranno soggette ad equa rotazione ed equa ripartizione al fine di garantire la possibilità a tutti i suddetti di conciliare tempi di vita - tempi di lavoro fatto salva eventuale singola richiesta su base volontaria da parte delle lavoratrici e dei lavoratori sopra citate, di lavorare durante le festività sopra citate. Le parti concordano inoltre che per garantire l'equa ripartizione e l'equa rotazione, saranno prese a riferimento le festività lavorate nell'anno precedente per stabilire eventuali priorità previa verifica in caso di criticità con l'azienda.

Le parti concordano anche che le domeniche e le festività lavorate extra turno di guardia farmaceutica, saranno soggette al criterio di volontarietà ed equa rotazione fra tutto il personale.

L'articolato sulle ferie sarà oggetto di valutazione durante gli incontri annuali di informazione previsti dal cia.

#### **9. BUONI PASTO:**

Il ticket restaurant viene riconosciuto attraverso la dotazione di una card elettronica; il valore del ticket restaurant viene elevato a € 7,00 e riconosciuto a tutte le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che effettuano un orario spezzato di almeno n. 6 ore giornaliere. Le parti concordano di verificare entro la durata del c.i.a la possibilità di verificare un nuovo importo ai buoni pasto ai limiti di detassazione tempo per tempo vigenti.

#### **10. CORSI ECM**

La società Famapesa continuerà a mettere a disposizione della totalità dei propri dipendenti una somma annua pari ad almeno 1500,00 per i corsi ECM obbligatori.

#### **11. TUTELE DI GENERE**

Le parti sostengono fermamente campagne contro la violenza sulle donne e contro la violenza sull'orientamento sessuale in genere. Con l'espressione violenza di genere si indicano tutte quelle forme di violenza da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori del cosiddetto stalking, allo stupro, fino al femminicidio, che riguardano un vasto numero di persone discriminate in base al sesso e all'orientamento sessuale.

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo.

Le Parti firmatarie il presente CIA condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e ritengono che sia interesse reciproco contrastare tutte le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro, anche attivate dai clienti e quindi personale esterno.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo 80/2015 ed eventuali future modifiche normative, le parti introducono le seguenti misure di miglior favore per le vittime di violenza di genere:

- La Società aggiungerà, a proprio carico, 30 giorni alla durata del congedo retribuito di 3 mesi, già previsto ad oggi dalla normativa vigente. I/Le lavoratori/lavoratrici per usufruire del



periodo aggiuntivo, dovranno aver fruito interamente delle proprie ferie e permessimaturati al momento della presentazione della richiesta scritta e dovranno documentare di essere inseriti in un percorso certificato dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri anti violenza o dalle Case Rifugio; il congedo di cui sopra potrà essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. Durante il periodo di congedo, il/la lavoratore/lavoratrice ha diritto a percepire l'intera retribuzione di fatto corrispondente all'ultima retribuzione, inoltre tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima e quattordicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e del premio di produttività/risultato.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la/il lavoratrice/tore, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta/o a dare comunicazione all'Azienda con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre idonea certificazione come meglio dettagliato al primo comma; la/il lavoratrice/tore rientrando nei casi descritti al primo comma ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della/del lavoratrice/tore, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Qualora un/a lavoratore/lavoratrice vittima di violenza di genere, per tutelare la propria sicurezza personale o quella dei figli, manifestasse la richiesta di essere trasferito (anche temporaneamente), questa sarà valutata dalla Direzione del Personale e della Società in modo prioritario. La Società accoglierà, laddove possibile in base alle disponibilità organizzative, eventuali richieste pervenute dalle risorse vittime di violenza di genere, in merito alla modifica anche temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, da orizzontale a verticale. Le parti riconoscendo il ruolo fondamentale svolto dall'informazione, si impegnano ad individuare entro il prossimo trimestre almeno un'Associazione rivolta all'assistenza delle vittime di Violenza di genere, e a far sì che la stessa sia a disposizione delle risorse eventualmente interessate.

## **11. PERMESSI SOLIDALI**

Le parti nell'ottica condivisa di concezione dell'impresa come comunità solidale di persone la cui coesione si alimenta anche attraverso il sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori a loro colleghi mediante cessione di tempo retribuito quando essi debbano affrontare in famiglia, o per se stessi, bisogni di carattere socio sanitario", concordano di valutare entro la vigenza del c.cia la definizione di un articolato contrattuale sui permessi solidali.

## **12. VESTIARIO**

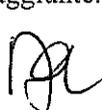
Farmapesa s'impegna a fornire annualmente, su richiesta delle lavoratrici o dei lavoratori n. 2 divise per lavoratrice o lavoratore dipendente, a prescindere dalla mansione effettivamente svolta, per lo svolgimento dell'attività; le parti concordano che sarà riconosciuta un'indennità annuale di € 60 al fine di compensare il lavaggio del vestiario. Le parti concordano di valutare la possibilità di verificare l'entità di tale importo, entro la vigenza del c.cia.

## **13. PREMIO DI RISULTATO/PRODUTTIVITÀ**

L'incentivo per la maggiore produttività ha come finalità quella di coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori al miglioramento dell'efficienza aziendale e del servizio all'utenza, attraverso la realizzazione di obiettivi e programmi di efficienza, produttività e qualità; contribuire a motivare i lavoratori a impegnarsi per il loro aggiornamento professionale permanente, far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'azienda, in termini economici e di immagine, dalla collaborazione e dall'impegno del personale.

Il premio di risultato spetta a tutti i dipendenti sia assunti a tempo indeterminato sia assunti a tempo determinato purché abbiano prestato attività continuata per almeno 6 mesi.

L'erogazione dell'incentivo è subordinata al raggiungimento di una soglia minima di risultato ed è proporzionale alle soglie di risultato prefissate e raggiunte.



Il monte premio complessivo è ripartito tra i lavoratori tenendo conto del livello di inquadramento e delle giornate di effettiva presenza al lavoro (si intende come effettiva presenza al lavoro il raggiungimento di almeno 260 giorni di effettivo servizio a prescindere dal numero di giorni lavorati all'interno della singola settimana, nell'anno di riferimento gennaio-dicembre e sono considerati giorni di servizio e quindi all'interno dei 260 giorni, la maternità obbligatoria, gli infortuni sul lavoro, ricoveri ospedalieri, ferie, assemblee e permessi sindacali, ed è presa come base di riferimento per l'erogazione dell'intero premio).

Per verificare l'importo spettante – a tale titolo – a ciascun beneficiario, si deve fare riferimento alla situazione lavorativa (tempo pieno o part-time) alla data del 31 dicembre dell'anno di pertinenza, comunque sulla base delle ore individuali effettuate; per i lavoratori part time il premio sarà riproporzionato sulla base delle ore contrattuali effettuate.

Si concorda di erogare il premio di risultato relativo all'anno 2022, applicando il previgente accordo, (periodo di osservazione: gennaio-dicembre 2022).

Per quanto riguarda gli obiettivi dal 2023 occorre precisare che Farmapesa Spa è composta da due farmacie: Farmacia San Donato, che si compone di San Donato e Sambuca, e farmacia Via Pisana 2C.

Ai fini del calcolo del premio di risultato si specifica che la farmacie concorreranno in maniera separata e più precisamente:

per la farmacia di San Donato si considerano i risultati della sede di San Donato e della proiezione di Sambuca per la farmacia di via Pisana 2C i risultati della sola stessa farmacia.

Per quanto riguarda i dipendenti (quadri e primo livello) verrà riconosciuto il risultato della farmacia in cui hanno prevalentemente lavorato.

Per quanto riguarda i dipendenti di livello 5 il premio sarà corrisposto sulla media delle due farmacie

Gli obiettivi concordati sono tre:

- **incremento degli incassi**
- **rotazione del magazzino**
- **fidelity card**

#### TABELLA INCREMENTO INCASSI

Il parametro di riferimento sono i ricavi (al netto sconti ed iva esclusa) come risulta dalla lettera "R" del riepilogo vendite riferiti all'anno 2022; per quanto riguarda il raggiungimento del primo obiettivo è necessario che l'incremento degli incassi complessivo annuo 2023, sia almeno pari a quello dell'anno precedente.

|            | Quadri     | 1 Livello | Livello 5 |
|------------|------------|-----------|-----------|
| da 0 a 2%  | € 600,00   | € 500,00  | € 100,00  |
| da 2 a 5%  | € 700,00   | € 600,00  | € 200,00  |
| da 5 a 10% | € 900,00   | € 800,00  | € 300,00  |
| oltre      | € 1.100,00 | € 1.000   | € 500,00  |

#### ROTAZIONE DEL MAGAZZINO

Trattasi del rapporto tra i ricavi (come indicato in precedenza) e le giacenza media del magazzino calcolata per l'anno 2023, secondo la seguente formula:

$\text{ricavi/giacenza media}(\text{valore magazzino inizio anno}+\text{valore magazzino fine anno}/2)$

|              | Quadri   | 1 LIVELLO | LIVELLO 5 |
|--------------|----------|-----------|-----------|
| Da 0 a + 2   | € 200,00 | € 100,00  | € 50,00   |
| Da + 2 a + 5 | € 300,00 | € 200,00  | € 50,00   |
| oltre        | € 600,00 | € 400,00  | € 50,00   |

#### FIDELITY CARD

Riferito alle carte emesse nell'anno 2023

| Livello ISUPER | 1 LIVELLO | LIVELLO 5 |
|----------------|-----------|-----------|
|----------------|-----------|-----------|

|             |          |          |         |
|-------------|----------|----------|---------|
| Fino a 25   | € 100,00 | € 100,00 | € 50,00 |
| Da 26 a 100 | € 150,00 | € 150,00 | € 50,00 |
| oltre       | € 200,00 | € 200,00 | € 50,00 |

Le parti concordano che a partire dal premio di produttività dell'anno 2024, potranno inseriti parametri ulteriormente incrementali che potranno portare ad una ulteriore premialità sulla base di miglior risultati raggiunti.

#### 14. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente accordo è depositato dalla Farmapesa – entro 30 gg dalla firma dello stesso – in via telematica nel portale dedicato a norma delle leggi vigenti presso l'ITL pertinente, affinché abbia piena efficacia anche agli effetti previdenziali così come previsto.

Le Parti convengono altresì sul fatto che il CIA è stato negoziato e definito sulla base delle normative vigenti con particolare riferimento a quelle che prevedono incentivi di tipo fiscali e previdenziali.

L'Azienda si impegna ad informare e formare sui contenuti del presente Accordo tutti coloro che gestiscono personale a qualunque livello.

L'accordo si intenderà automaticamente rinnovato per il triennio successivo se non disdetto sei mesi prima della scadenza con raccomandata a/r e/o PEC, fermo restando che, in caso di disdetta di una delle parti, lo stesso resterà in vigore in ultra-vigenza fino alla negoziazione dello stesso.

L.c.s

Per Farmapesa

Per Fisascat Firenze e Prato

Rsa