

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE FORLIFARMA SPA

In data 30.12.2023 presso la sede della società Forlifarma Spa, si sono incontrati:

- La società Forlifarma Spa, con sede in Forlì, via Passo Buole n. 54, applicante il CCNL per i dipendenti delle Imprese gestite dagli Enti Locali, esercenti Farmacie, Parafarmacie, Magazzini farmaceutici all'ingrosso, Laboratori farmaceutici sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil, nelle persone dell'Amministratore Unico e legale rappresentante *pro tempore* Avv. Luca Pestelli e del Direttore amministrativo Rag. Davide Cangini;
- Le OO.SS. Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, nelle persone di Mirela Korovesi, Matteo Fabbri, Anna Lisa Pantera;
- La RSU Elena Baldassari;

al fine di espletare quanto previsto dall'art. 51 del predetto CCNL in tema di contrattazione di secondo livello.

A tal fine, dopo ampia discussione, si conviene quanto segue:

1. Relazioni sindacali

Le parti convengono di istituire un sistema di contrattazione collettiva su due livelli al fine di aumentare la fidelizzazione delle lavoratrici e lavoratori in un contesto socio-economico molto competitivo nel quale l'apporto del dipendente è ormai strategico.

Viene inoltre inserito un meccanismo di salario variabile al fine di consentire la redistribuzione di una parte del profitto generato da Forlifarma Spa a tutte le maestranze.

Le parti si incontreranno periodicamente, di media almeno una volta a semestre e/o su richiesta delle parti, al fine di monitorare l'andamento aziendale anche in relazione all'impianto premiante.

2. Formazione e aggiornamento professionale

Le parti concordano sulla necessità di proseguire e potenziare il programma di formazione del personale, sia utilizzando i servizi aziendali, sia collaborando con centri esterni. In particolare, l'azienda promuoverà le necessarie attività di formazione al fine di favorire lo sviluppo della professionalità, inteso sia come accrescimento e valorizzazione delle potenzialità del personale, sia come approfondimento delle conoscenze teoriche e pratiche acquisite. Le ore di formazione verranno remunerate come ore ordinarie di lavoro, con l'opportuno coinvolgimento delle figure professionali interessate agli argomenti trattati.

3. Permessi aggiuntivi

- a. Ogni dipendente potrà usufruire di 12 ore annue di permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal CCNL per l'effettuazione di visite mediche. La fruizione del permesso dovrà essere giustificata. Tali permessi dovranno essere goduti nell'anno di competenza 1 Gennaio - 30 Novembre.



- b. E' escluso il trasferimento delle ore di tali permessi non goduti alle successive annualità, così come il pagamento delle stesse. Si concorda un minimo di preavviso, per poter usufruire di tali permessi, stabilito in 7 giorni di calendario.
- c. Altresì potranno essere godute ulteriori 32 ore annue di permessi non retribuiti da utilizzare nel caso in cui un/una dipendente sia chiamato/a a far parte di commissioni (esame di Stato per farmacisti, riunioni del Consiglio dell'Ordine dei Farmacisti). Tali assenze dovranno essere debitamente documentate.
- d. Le ore per le commissioni AUSL saranno retribuite come ore ordinarie di lavoro.
- e. Saranno inoltre concesse a rotazione un massimo di 38 ore di permessi non retribuiti a non più di una persona al giorno per farmacia, per l'inserimento dei figli al nido e/o alla scuola materna. Tali permessi dovranno essere richiesti con un preavviso minimo di almeno 7 giorni, e si intendono concedibili al dipendente per ogni figlio e periodo di inserimento al nido e alla scuola materna.

4. Malattie oncologiche

Il dipendente affetto da malattia oncologica potrà usufruire di permessi straordinari non retribuiti per terapie/visite/indagini.

Inoltre, è previsto il raddoppio del periodo previsto dall'art. 32, c. XIX, CCNL.

I lavoratori affetti da malattie oncologiche avranno inoltre diritto, su richiesta e per ogni mese, ad ottenere anticipi sul TFR fino a concorrenza della piena retribuzione mensile e nella misura massima di quanto accantonato a titolo di TFR stesso.

5. Congedi malattia figli

L'azienda riconoscerà fino a 8 giorni annuali di assenza retribuita, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino/a, alle lavoratrici e lavoratori madri/padri. La fruizione del congedo sarà subordinata alla presentazione di una certificazione medico rilasciata dal pediatra, da medici specialisti e/o dal SSN.

6. Bonus nascita

Il buono nascita previsto dall'art. 33 del CCNL viene quantificato in € 200,00=.

7. Sconto per i dipendenti

I dipendenti hanno diritto allo sconto del 20% sull'acquisto effettuato presso le farmacie di Forlifarma Spa. Lo sconto può essere praticato su ogni prodotto, eccetto il farmaco. Eventuali condizioni di miglior favore saranno valutate tra le parti nel corso della vigenza del presente accordo.

8. Orario di lavoro

A far data dal 01.01.2024 l'orario di lavoro medio settimanale per un lavoratore a tempo pieno viene fissato in 38 ore settimanali mediante l'assorbimento delle riduzioni previste dall'art. 12 bis, cc. I, II, III, del CCNL, in ossequio a quanto previsto dal c. IV, lettera A del medesimo articolo. Tali ore verranno distribuite

preferibilmente su 5 giorni settimanali. La media verrà calcolata bisettimanalmente alternando settimane da 40 ore a settimane da 36 ore. Le ore eccedenti l'orario settimanale di 36 o 40 ore (a seconda delle settimane) saranno considerate banca ore.

I lavoratori neoassunti osserveranno il regime orario parametrato per un full time a 40 ore settimanali. Al quinto anno di anzianità passeranno al regime orario di cui al comma precedente. I ROL spettanti ai lavoratori neoassunti potranno essere fruiti secondo unità di 15 minuti.

I lavoratori della sede amministrativa osserveranno un orario settimanale di 38 ore con ROL preferibilmente al Venerdì pomeriggio.

9. Liquidazione ROL e Permessi

I permessi di cui all'art. 16 del CCNL 2022 e i ROL di cui all'art. 12bis del CCNL non usufruiti entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione saranno indennizzati nella busta paga relativa al mese di giugno.

10. Flessibilità in entrata, organizzazione in apertura e chiusura

Gli orari di lavoro in entrata e in uscita sono documentati da un sistema di timbrature.

Il tempo lavorativo si conteggia in quarti d'ora.

A inizio turno è prevista giornalmente una tolleranza di ritardo di massimo 5 minuti, i quali dovranno essere recuperati entro la giornata. Oltre i 5 minuti di ritardo all'ingresso verrà scalato un quarto d'ora dal proprio orario lavorativo.

In caso di orario di lavoro effettivo giornaliero eccedente di almeno un quarto d'ora l'orario previsto, tale tempo eccedente verrà accantonato in banca ore. Le ore così accantonate dovranno essere preferibilmente recuperate entro il mese successivo.

Per ogni farmacia è prevista la presenza di un farmacista 15 minuti prima dell'orario di apertura al pubblico al fine di consentire le operazioni di avvio.

Per ogni farmacia è prevista la presenza di almeno un farmacista che si trattienga 15 minuti dopo l'orario di chiusura della farmacia a fine giornata, per consentire le operazioni di chiusura e al contempo terminare il servizio di vendita al pubblico.

Quanto previsto nei due commi precedenti è da considerarsi ricompreso nell'orario giornaliero: il posizionamento orario non dovrà generare straordinario, salvo situazioni eccezionali da autorizzare.

L'unità di tempo minima per recuperi, permessi, assenze e plusorario, sarà di 15 minuti. Richieste formulate per periodi inferiori saranno parificate all'unità del quarto d'ora.

10bis. Banca ore

Il saldo risultante al 31.12 e inerente alla banca ore verrà liquidato nella busta paga di competenza del mese di dicembre dell'anno stesso.



11. Recupero straordinario festivo/domenicale

La prestazione lavorativa straordinaria effettuata nelle farmacie di turno nelle giornate domenicali/festive sarà recuperata attraverso la fruizione di un riposo compensativo da godersi possibilmente entro la settimana successiva.

Sarà comunque fatto salvo il riconoscimento della maggiorazione straordinaria nella busta paga del mese di effettuazione.

12. Maggiorazioni

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal predetto CCNL si definisce quanto segue.

In caso di orario di lavoro continuativo che preveda al suo interno lavoro notturno, tutte le ore di lavoro a decorrere dalle ore 22:00 e fino alla fine del turno, saranno considerate notturne.

Il lavoro diurno festivo/domenicale a battenti aperti sarà maggiorato del 40%.

Il lavoro notturno festivo a battenti chiusi sarà maggiorato del 40%.

Il lavoro notturno feriale a battenti chiusi sarà maggiorato del 30%.

13. Reperibilità

Le ore di reperibilità verranno remunerate al 30%. In caso di chiamata verranno indennizzate solo se superano il quarto d'ora di prestazione lavorativa effettiva.

Il tempo effettivo trascorso presso la Farmacia dovrà essere verificato tramite timbratura.

14. Vestiario

L'azienda garantisce la consegna di almeno tre pezzi all'anno (o frazioni di esso, in caso di contratti a tempo determinato) cumulativamente tra camici e calzature.

15. Buoni pasto

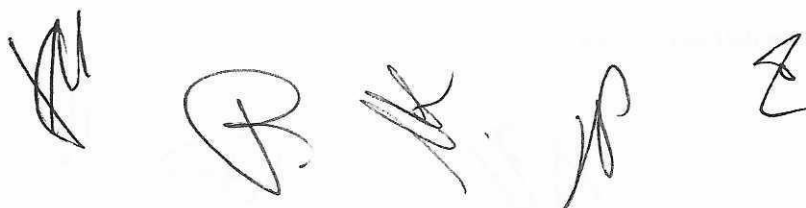
Le parti convengono l'istituzione di un buono pasto elettronico giornaliero pari a € 5,29=.

Tenuto conto che Forlifarma Spa fa parte di un gruppo di aziende partecipate, facenti capo alla holding Livia Tellus, tale importo seguirà l'andamento del valore del buono pasto previsto per i dipendenti della holding.

Il diritto alla percezione del buono maturerà con almeno 4 ore di lavoro giornaliero.

Il passaggio dall'attuale sistema con consegna anticipata e buoni cartacei a quello normalizzato a consegna differita avverrà nel seguente modo:

- mese di Novembre nessuna consegna di nuovi buoni cartacei;
- entro il 10 Dicembre circa consegna di buoni pasto elettronici giornalieri in base al diritto per il mese di Novembre 2023;



• i buoni cartacei emessi per i periodi entro il 31 Ottobre 2023 potranno essere utilizzati presso i consueti punti fino ai due mesi successivi alla data impressa sugli stessi e relativa al giorno a cui si riferisce il buono.

16. Premio inventario

Le ore dedicate all'inventario durante l'intero anno (1 Gennaio - 31 Dicembre) verranno retribuite nel mese di Dicembre.

L'indennità inventariale è prevista pari a 12 ore di straordinario diurno (festivo o feriale a seconda della giornata di svolgimento) a prescindere dalle ore di effettivo svolgimento se inferiori, o alle ore effettive se superiori.

17. Indennità chilometrica

Il rimborso chilometrico in caso di trasferta/missione verrà conteggiato sulla base di quanto previsto dalle tabelle ACI per percorrenza/anno di 20.000 km in relazione al singolo veicolo e in relazione al maggior allontanamento rispetto all'abituale percorrenza casa-lavoro.

In ogni farmacia verrà istituito un registro di trasferta/missione cosicché sarà attiva la relativa copertura Kasko.

18. Ferie

I periodi di ferie, di norma, non potranno essere superiori a 3 settimane consecutive.

All'interno di ogni farmacia, il personale stabilmente inserito nell'organico dovrà accordarsi affinché i periodi di ferie non si sovrappongano cercando di rispettare un criterio di alternanza da un anno all'altro.

19. Maternità

L'azienda riconoscerà per tutto il periodo di astensione obbligatoria previsto per legge un'integrazione sino al raggiungimento del 100% della retribuzione globale giornaliera.

20. Premio produzione

Le parti convengono di prorogare l'impianto premiante previsto dall'accordo sottoscritto in data 10.12.2013 e aggiornato in data 12.10.2023, che si allega.

Vengono apportate le seguenti modifiche:

- La percentuale relativa al MCL del premio generale di cui al punto A viene elevata allo 0,55;
- Il tetto massimo del premio previsto al punto B viene elevato ad € 1.750,00= per l'anno 2023, € 1.800,00= per l'anno 2024, € 1.850,00= per l'anno 2025;
- Il premio complessivo verrà erogato pro-quota sulla base delle presenze annue del singolo dipendente, tenuto conto che non saranno considerate assenze le ferie, i recuperi, permessi Avis e sindacali, infortuni, permessi retribuiti, l. n. 104/1992, maternità anticipata e obbligatoria e le malattie fino a 10 giorni all'anno.



21. Decorrenza e durata

Il presente contratto integrativo ha vigenza dal 01.01.2023 al 31.12.2025.

Gli artt. 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 10bis, 11, 12, 13, 14, 15, 18 avranno efficacia a partire dal 01.12.2023.

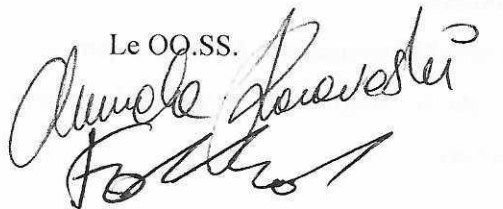
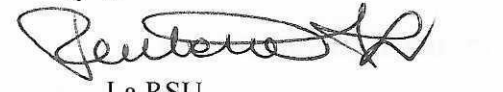
Il presente contratto integrativo sostituisce integralmente ogni precedente accordo di secondo livello.

Letto, confermato e sottoscritto.

Forlifarma Spa


C. Diore

Le OO.SS.



La RSU
Paldestrani Elewa

IPOTESI DI PREMIO DI PRODUTTIVITA' ANNO 2023 - 2025

Al fine di realizzare le finalità sopraesposte ed allo scopo di migliorare la produttività aziendale, l'efficienza, il servizio all'utenza e per avere maggiori vantaggi economici e di immagine si stabilisce di mettere a disposizione dei dipendenti sotto forma d'incentivo per la maggiore produttività" le risorse economiche di seguito elencate.

A. PREMIO GENERALE

Si mette a disposizione una somma pari ad una percentuale dello 0,55% del M.C.L. se questi è superiore in termini assoluti a quello dell'anno precedente. Questo premio verrà ripartito fra tutto il personale in base alla presenza, al livello, full-time o part-time.

Clausola di salvaguardia: qualora il M.C.L. dell'anno sia inferiore o uguale a quello dell'anno precedente la somma messa a disposizione sarà pari allo 0.40% del M.C.L. modalità di ripartizione identica.

B. PREMIO PER OBIETTIVI

Ogni anno verranno individuati dalla Società obiettivi nell'ambito di progetti di miglioramento annuali, del piano programma triennale e della relazione revisionale sugli indirizzi strategici ed obiettivi operativi.

La misurazione del miglioramento delle performance avverrà rapportando i dati del consuntivo dell'anno in essere con quelli del bilancio dell'anno precedente.

A tale scopo si mette a disposizione un "premio annuo base lordo" pari al 100% per il 1° livello e da proporzionare per gli altri livelli secondo i parametri del CCNL.

Il "premio annuo base lordo" sarà per il 1° livello il seguente:

Anno 2023	1.750,00 euro
Anno 2024	1.800,00 euro
Anno 2025	1.850,00 euro

Tale premio per obiettivi verrà calcolato tenendo conto dei seguenti indici:

1. INDICE DI REDDITIVITA' AZIENDALE
2. INDICE DI REDDITIVITA' PER FARMACIA
3. INDICATORI DI RISULTATO PER AREE DI ATTIVITA'

1. INDICE DI REDDITIVITA' AZIENDALE (Peso 25)

Si misura col rapporto fra M.C.L. Aziendale e il costo del personale Aziendale.

In caso sia migliorativo od uguale all'anno precedente peso 25

Per quanto riguarda il costo del personale non verranno considerati i costi per contributi obbligatori in quanto sia l'aumento che la diminuzione sono indipendenti dalla volontà delle parti.





2. INDICE DI REDDITIVITA' PER FARMACIA (Peso 30)

Si misura col rapporto fra il M.C.L. per ogni farmacia e le presenze del personale in organico per farmacia (comprensivo di turnisti, jolly, sostituzioni, etc...). Per M.C.L. si intende la differenza fra ricavi e costo del venduto (valore degli acquisti +/- la differenza tra il valore delle rimanenze di fine anno rispetto all'inizio d'anno).

In caso sia migliorativo od ugualepeso 30

La presenza di personale in farmacia viene indicata come numero ore di presenza effettiva presso l'unità.

3. INDICATORI DI RISULTATO PER AREE DI ATTIVITA' PER FARMACIA (Peso 45)

a) Indicatore 1 (peso 25)

Vendita di omeopatia, erboristeria, O.T.C., S.O.P., dietetici, igiene e bellezza, parafarmaci.

Si verificherà il totale delle vendite confrontandole con quelle dell'anno precedente (al netto da Iva).

Verrà attribuito:

- peso 25 alla prima farmacia e/o alle farmacie che incrementano oltre il 5%;
- peso 20 alla seconda farmacia e/o a quelle che incrementano fra il 3,50% e il 4,99%;
- peso 15 alla terza farmacia e/o a quelle che incrementano fra il 2% e il 3,49%;
- peso 10 alla quarta farmacia e/o a quelle che incrementano fra l'1% e l'1,99%;
- peso 5 alla quinta farmacia e/o a quelle che incrementano fra lo 0,01% e lo 0,99%;
- peso 0 a quelle con nessun incremento.

b) Indicatore 2 (peso 10)

Gestione delle scorte.

Sarà rilevato per farmacia l'indice di rotazione (IR) delle scorte confrontandolo con quello dell'anno precedente (l'indice di rotazione si intende quale rapporto fra le vendite di farmacie annue e le rimanenze definite dalla media mensile delle stesse).

Verrà attribuito:

- peso 10 alle farmacie con un incremento di IR di almeno il 5%;
- peso 5 alle farmacie con un incremento di IR di almeno il 3%;
- peso 3 alle farmacie con un incremento di IR sotto il 3% ma positivo.

c) Indicatore 3 (peso 10)

Valore medio dello scontrino

Sarà rilevato per farmacia il valore medio dello scontrino confrontandolo con quello dell'anno precedente (al netto da Iva).

Verrà attribuito:

- peso 10 alle farmacie con un incremento di almeno il 6%;
- peso 5 alle farmacie con un incremento di almeno il 3%;
- peso 3 alle farmacie con un incremento sotto il 3% ma positivo.



SERVIZIO AMMINISTRATIVO

Per quanto riguarda il Personale Amministrativo verrà erogato il salario variabile per obiettivi legato ai precedenti punti 1) e 2) pari al premio medio risultante nelle farmacie per tali punti per un peso massimo di 55 punti.

Verrà poi riconosciuto una ulteriore indennità pari al massimo a 45 punti del premio base lordo (lettera B), qualora vengano raggiunti specifici obiettivi individuati annualmente e relativi ad una maggiore efficienza, autonomia, interscambiabilità.

In caso di non individuazione da parte della Società di tali obiettivi verrà erogato un premio pari al premio medio aziendale per tale quota.

DISTRIBUZIONE DEL PREMIO PER OBIETTIVI

Punteggio inferiore a 40	premio pari al 40% del premio base
Punteggio da 41 a 50	premio pari al 50% del premio base
Punteggio da 51 a 60	premio pari al 60% del premio base
Punteggio da 61 a 70	premio pari al 70% del premio base
Punteggio da 71 a 75	premio pari al 75% del premio base
Punteggio da 76 a 80	premio pari all'80% del premio base
Punteggio da 81 a 90	premio pari al 90% del premio base
Punteggio da 91 a 100	premio pari al 100% del premio base

Il premio verrà poi calcolato per livello e presenza (vedere precedente punto A) premio generale) e norme regolamentari.

C. PREMIO PER PROGETTI

Al fine di promuovere la partecipazione e l'iniziativa dei singoli e del gruppo verranno incentivati progetti che abbiamo come obiettivi il miglioramento della proposta commerciale, l'organizzazione del lavoro, la fidelizzazione della clientela, la promozione di nuove iniziative in grado di soddisfare maggiormente i bisogni degli utenti compresa la sperimentazione di forme diverse ed originali di gestione degli esercizi farmaceutici. Ogni anno si stabilirà di mettere a disposizione una percentuale del M.C.L. al fine di premiare i migliori progetti innovativi.

I progetti dovranno essere concreti, fattibili, completi di ipotesi realizzative, apportare un reale vantaggio economico/organizzativo ed essere misurabili nel raggiungimento dell'obiettivo.

Per la valutazione dei progetti ci si avvarrà dei direttori di farmacia, prevedendo una quota per la presentazione di progetti con i criteri di cui sopra ed una per il raggiungimento/avvicinamento all'obiettivo.

Per gli anni 2023-2025 si metterà a disposizione fino ad una percentuale dello 0,2% del M.C.L. (gestione a cura Amministratore Unico/Direttore Generale).

NORME REGOLAMENTARI

L'intero premio non verrà liquidato se la differenza nel bilancio aziendale fra valore e costi di produzione sarà negativo.

Il premio complessivo verrà erogato pro-quota sulla base delle presenze annue del singolo dipendente, tenuto conto che non saranno considerate assenze le ferie, i recuperi, permessi sindacali, infortuni, permessi retribuiti, L. 104/92, maternità anticipata e obbligatoria e le malattie fino a 10 giorni all'anno.

Il premio per obiettivi al personale assunto a tempo determinato verrà liquidato in rapporto al servizio svolto dal 01 gennaio 2022:

fino a 6 mesi	0%
dai 6 ai 12 mesi.....	50%
dai 12 mesi	100%

Il premio di produttività non verrà assoggettato al calcolo del T.F.R.

Le parti stabiliscono che i lavoratori con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data del pagamento del premio potranno decidere, in alternativa alla possibilità dell'erogazione integrale del premio in busta paga, di fruire dello stesso in modalità Welfare con adesione in tutto o in parte per la cifra di loro competenza alla Piattaforma Welfare Gratis. La quota decisa e destinata alla piattaforma dovrà essere utilizzata entro il 31/12 dell'anno successivo a quello di liquidazione del premio.

Le somme non utilizzate dopo tale data verranno liquidate in busta paga al dipendente detratta una quota del 5% salvo diversa indicazione del dipendente.

In ordine ai dipendenti a tempo determinato destinatari del premio e quelli cessati dal servizio alla data di liquidazione del premio, potrà essere destinata solo la parte "benefit" di max 258,00 € o altra somma prevista al momento della liquidazione (sempre gestiti dalla Piattaforma welfare Gratis), mentre la restante parte del premio verrà liquidata in busta paga.

Luca P...

[Signature]

[Signature]

Forlifarma S.p.A.
Via Passo Buole, 54
47122 FORLÌ (FC)
C.F./P.IVA 02326390404

[Signature]

[Signature]

paldezzani E. Gen...