

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 24/10/2025, alle ore 12:00, presso la Sede della Multiservizi Caerite, Vicolo Sollazzi, 3, 00052 Cerveteri RM, in seguito dell'avvio della discussione relativamente alla CIA, sono presenti:

- **PER L'AZIENDA** Multiservizi Caerite

Presidente del Collegio sindacale, amministratore pro tempore Dott.ssa Ilaria Sterpa

- **PER I LAVORATORI:**

UGL Terziario Farmacie in persona di Simone Marazzini, Cristiano Bonelli ed Emiliano Mancini
i Rappresentanti Sindacali Aziendali: per UGL Terziario Dott.ssa Rita Panizza e Dott.ssa Arianna Brina

PREMESSO

Il CCNL Assofarm, applicato ai lavoratori impiegati nel comparto farmacie della Multiservizi Caerite, ha necessità di essere implementato in alcune sue parti tramite l'utilizzo di un contratto integrativo aziendale (CIA).

I vertici aziendali e le parti sociali rappresentative in azienda alla sottoscrizione di codesto documento hanno avviato incontri atti a identificare le necessità non solo aziendali ma anche e soprattutto dei lavoratori

SI CONCORDA

Le parti sottoscrittori di questo documento, concordano che è necessario avviare un percorso di confronto finalizzato alla sottoscrizione di un CIA, che vada a completare puntualmente i vari componenti del CCNL Assofarm che necessitano di un confronto e sottoscrizione di un accordo.

Si identificano i capitoli che comporranno il CIA come segue:

- **01 Parte generale CIA**
- **02 Regolamentazione e valore buoni pasto**
- **03 Tavolo sindacale permanente**
- **04 Indennità camice**
- **05 Formazione e ECM**
- **06 Monitoraggio e azioni sulle pari opportunità;**
- **07 Welfare aziendale**
- **08 Clausole sociali**
- **09 Trasformazione su base volontaria magazzinieri in addetti alle vendite**
- **10 Superamento differenze orario settimanale Assofarm**
- **11 Regolamentazione trasferimenti**
- **12 Accordo premialità anno 2025**

Il documento è suddiviso in 12 capitoli di cui il primo relativo alle modalità di discussione e sottoscrizione del CIA. La validità della CIA o di ogni singolo capitolo che la contiene è subordinata alla sottoscrizione della parte generale cap.1

Altri argomenti non inseriti nella presente CIA potranno essere proposti dalle parti e trattate separatamente per poi sottoscriverle come accordi supplementari

1- GENERALITA' CIA

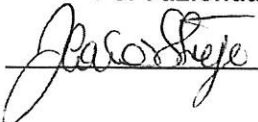
Per rendere dinamica la trattazione e la sottoscrizione del Contratto Integrativo Aziendale, il documento prevede la sua suddivisione in capitoli che verranno trattati e sottoscritti dalle parti singolarmente per ogni argomento trattato; al termine della fase di trattativa del singolo argomento, ed al raggiungimento di un accordo tra le parti, il capitolo verrà sottoscritto dalle parti sindacali e dai vertici aziendali; l'applicazione del singolo argomento sottoscritto sarà dalla data della sottoscrizione salvo accordi tra le parti.

L'accordo dovrà avere durata biennale rinnovabile a decorrere dalla data di sottoscrizione dell'intero documento. Le parti convengono che verranno analizzati i risultati ogni 6 mesi per valutare ed eventualmente integrare/modificare l'accordo in caso di esplicite criticità

NOTE A VERBALE

LE PARTI

Per l'azienda



Per le parti sociali









2- BUONI PASTO

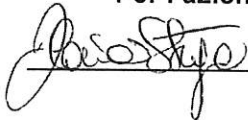
In riferimento all'Art.28 del CCNL Assofarm, l'azienda e le OOSS interessate da tale accordo, convengono che sia necessario definire un regolamento concordato per il riconoscimento del diritto al buono pasto. Le parti si accordano che venga maturato il diritto al buono pasto a lavoratori che svolgono turno lavorativo non inferiore alle 4 ore anche non continuative. Le parti convengono che l'attuale valore fissato a 7€ debba essere aggiornato portandolo a 8€, tale aumento coinvolgerà il valore dei buoni pasto a partire da dicembre 2025. Tale importo verrà annualmente discusso per eventuali adeguamenti entro e non oltre il mese di dicembre di ogni anno (a partire dal 2026), in modo da permetterne l'erogazione aggiornata dal mese di gennaio successivo.

NOTE A VERBALE

Area reserved for verbal notes, consisting of ten horizontal dashed lines. A large diagonal scribble is present across the entire area.

LE PARTI

Per l'azienda



Per le parti sociali





3- TAVOLO SINDACALE PERMANENTE

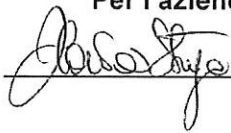
Al fine di un confronto permanente, ogni quattro mesi verrà calendarizzato un incontro congiunto tra tutte le parti sindacali rappresentative in azienda ed i vertici della Multiservizi Caerite, finalizzato a sottoporre problemi, soluzioni, nuovi servizi e conoscere l'andamento dell'azienda. Tale incontro non eliminerà comunque la possibilità di richiedere per ogni OS un incontro specifico con l'azienda.

NOTE A VERBALE

Area reserved for the minutes of the meeting, consisting of ten horizontal dashed lines. A large diagonal line is drawn across this area from the top right to the bottom left, indicating that no notes were taken.

LE PARTI

Per l'azienda



Per le parti sociali







4- INDENNITA' CAMICE

Il camice è parte integrante della divisa del farmacista assieme al caduceo; come previsto dal contratto ASSOFARM, è quindi necessario identificare le modalità con cui erogare tale indennità. L'azienda doterà annualmente i farmacisti 2 camici estivi e 2 invernali; tali camici potranno aver serigrafato o stampato i loghi aziendali ma non dovranno riportare dati che possano creare problemi in ambito privacy (come ad esempio il nome e cognome); eventuali altri loghi sponsor dovranno essere discussi in ambito sindacale. Analogamente a quanto descritto per i farmacisti, l'azienda fornirà a tutto il personale di farmacia non farmacista, camici di colore diverso. L'azienda ha facoltà di decidere se procedere con i lavaggi di tali camici settimanalmente tramite aziende esterne, o riconoscere una indennità annua di euro 150 (a partire da gennaio 2026) ad ogni lavoratore a cui ha fornito l'indumento, indennità omnicomprensiva per il solo lavaggio.

NOTE A VERBALE

[Area for notes, crossed out with a large diagonal line.]

LE PARTI

Per l'azienda

[Handwritten signature]

Per le parti sociali

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

5- FORMAZIONE


L'azienda si impegna a sottoscrivere accordi con enti terzi al fine di poter far fruire ai farmacisti corsi per il conseguimento di ECM per 50 punti annui, riconoscendo agli stessi lavoratori 30 ore forfetarie annue di retribuzione ordinaria. Piani formativi (non obbligatori) in un'ottica di formazione continuativa annua per tutti i lavoratori, l'azienda procederà nel mese di novembre ad incontrare tutte le parti sociali rappresentative in azienda, al fine di definire in maniera univoca un piano di formazione relativo all'anno successivo. Non rientrano in tale piano di formazione, i corsi obbligatori per legge e quelli relativi agli ECM. Le parti convengono a redigere congiuntamente un piano formazione per l'anno seguente in modo da ottenere i rimborsi per il loro espletamento previsti per legge.

NOTE A VERBALE

Area reserved for the minutes of the meeting, consisting of a series of horizontal dashed lines. A large diagonal line is drawn across this area, indicating that no minutes were recorded.

LE PARTI

Per l'azienda



Per le parti sociali





6- MONITORAGGIO ED AZIONI SULLE PARI OPPORTUNITA'

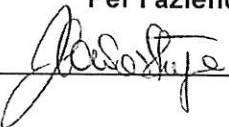
Si ritiene importante la creazione di un CUG che abbia mandato di raccogliere e analizzare eventuali problematiche che possano comportare discriminazioni di qualunque genere all'interno dell'azienda. Tale CUG dovrà essere formato da un presidente e da 2 consiglieri. Modalità e spazi di competenza verranno definiti in successivamente alla sottoscrizione del CIA.

NOTE A VERBALE

Area reserved for the minutes of the meeting, consisting of ten horizontal dashed lines. A large diagonal line is drawn across this area from the top right to the bottom left, indicating that no minutes were recorded.

LE PARTI

Per l'azienda



Per le parti sociali







7- WELFARE AZIENDALE

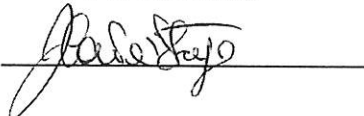
Le parti convengono che è necessario l'inserimento strutturale in azienda di una piattaforma WELFARE che potrà, volontariamente da parte del lavoratore, essere utilizzata per quanto riguarda premialità, incentivazioni alla vendita ecc. Tale punto sarà oggetto di successivi incontri per la definizione entro l'anno 2026.

NOTE A VERBALE

Area reserved for notes, consisting of ten horizontal dashed lines. A large diagonal line is drawn across this area from the top right to the bottom left, indicating that no notes were taken.

LE PARTI

Per l'azienda



Per le parti sociali






8- CLAUSOLE SOCIALI

Congedo retribuito (ampliamento art. 33 ccnl Assofarm)

Al lavoratore padre sarà riconosciuto su richiesta fino a 10 giorni in aggiunta a quanto predisposto alla normativa in materia di congedo obbligatorio paternità (comprensivo del sabato) di congedo straordinario retribuito nel caso di nascita/ingresso in famiglia di un figlio.

Visite mediche (ampliamento art. 32 ccnl Assofarm)

All'esaurimento del monte ore previsto dall'art. 6 del CCNL, l'Azienda riconoscerà 6 ore di permesso annuo per effettuare visite mediche e terapie per **malattie invalidanti, croniche, oncologiche**, debitamente giustificate con certificato medico firmato dal ente pubblico o privato. Nella quantificazione del permesso di visita medica, l'Azienda terrà conto del tempo effettivo di visita e del tempo di viaggio, quantificando in un'ora totale andata e ritorno (non comprese nelle 6 ore di cui sopra)

NOTE A VERBALE

LE PARTI

Per l'azienda

Per le parti sociali

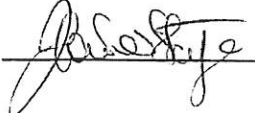
9- TRASFORMAZIONE SU BASE VOLONTARIA MAGAZZINIERI IN ADDETTI ALLE VENDITE CON MANSIONI DI MAGAZZINIERI.

Su base volontaria, l'azienda formerà gli attuali magazzinieri e riconoscerà loro il 3° livello Assofarm; tale modifica d'inquadramento autorizzerà formalmente il personale interessato da codesta trasformazione a vendere prodotti non etici secondo quanto stabilito a norma di legge permettendo quindi agli stessi a partecipare ad eventuali campagne di incentivazioni alle vendite relative a prodotti che gli stessi possono erogare. Tale trasformazione non esimerà il personale a svolgere le mansioni di magazziniere. Dalla sottoscrizione dell'accordo l'azienda entro 2 mesi provvederà a pubblicare un job posting all'interno dell'azienda per identificare il personale, e alla formazione ed all'adeguamento di livello.


NOTE A VERBALE

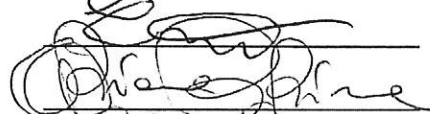
LE PARTI


Per l'azienda



Per le parti sociali







10- SUPERAMENTO DIFFERENZE ORARIO SETTIMANALE ASSOFORM

Al fine del superamento delle differenze monte orario settimanale relativo al contratto Assofarm (38 e 40 ore), le parti convengono che su base volontaria, i dipendenti che, vista l'anzianità, espletano la loro settimana lavorativa su 40 ore, possano chiedere di ridurre il loro orario settimanale da 40 a 38; questa trasformazione avverrà utilizzando ROL/permessi di competenza. L'azienda riconoscerà loro le prerogative per quanto concerne i permessi di chi ha la settimana su 38 ore.

Tale trasformazione non influirà sulle giornate lavorative settimanali ma solo sul monte ore settimanale.

L'azienda si impegna a far fruire ai lavoratori ROL/permessi eccedenti all'anno di maturazione entro il 2026; in ogni caso il monte ore non verrà perso in caso di mancata fruizione.

La scelta potrà avvenire una sola volta.

NOTE A VERBALE

Area con linee tratteggiate per le note verbali, attualmente vuota.

LE PARTI

Per l'azienda

Area con linee per la firma dell'azienda, con una firma già presente.

Per le parti sociali

Area con linee per le firme delle parti sociali, con diverse firme già presenti.

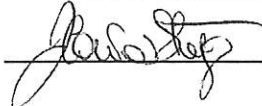
11-REGOLAMENTAZIONE TRASFERIMENTI

Le parti convengono che sia necessario una regolamentazione inerente i trasferimenti all'interno delle farmacie, punto definito nel CCNL applicato. Tale punto sarà oggetto di successivi incontri per la definizione entro la fine dell'anno 2026.

NOTE A VERBALE

LE PARTI

Per l'azienda



Per le parti sociali





12- ACCORDO SULLA PREMIALITA' ANNO 2025

Le parti concordano di individuare i parametri dettagliati di seguito, correlati all'andamento economico dell'azienda e ai risultati conseguiti in termini di produttività e di raggiungimento degli obiettivi aziendali. Tali parametri saranno applicabili a tutto il personale delle farmacie inquadrato con CCNL Assofarm.

L'obiettivo è incentivare il personale sulla base dei risultati aziendali e individuali, premiando il raggiungimento degli obiettivi e limitando l'incidenza delle assenze (morbilità).

1. Determinazione del Premio Totale Aziendale

Si definisce il premio aziendale nella somma di 30.000 euro; tale premio è riconosciuto ai fini premianti al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Incremento fatturato totale delle farmacie rispetto all'anno precedente del 2% riconoscimento del 40% del premio di cui sopra
- Incremento fatturato totale delle farmacie rispetto all'anno precedente del 4% riconoscimento del 70% del premio di cui sopra
- Incremento fatturato totale delle farmacie rispetto all'anno precedente maggiore o uguale al 6% riconoscimento del 100% del premio di cui sopra

Importante:

Il premio sarà erogato solo se l'incremento del fatturato è uguale o maggiore al 2%.

2. Suddivisione del Premio Totale

Il Premio Totale Aziendale parametrizzato secondo il punto 1, viene suddiviso al personale di farmacia seguendo i seguenti criteri:

- *Inquadramento CCNL* (secondo quanto riportato al punto 3)
- *Orario di lavoro* (full- time part-time)
- *Giorni lavorati* Non concorrono al monte giorni lavorati, permessi di qualsiasi natura (se superiori alle 4 ore), malattie, congedi ecc. Concorrono al riconoscimento di giorni lavorati quelli che vengono rilevati dal sistema di rilevazione presenze. Assenze per malattia entro i 10 gg (nel periodo 1° gennaio 31 dicembre) verranno considerati lavorativi ai fini premianti
- Sanzioni disciplinari (ex art.7) sanzioni disciplinari (riferimento 1° gennaio 31 dicembre) che superano i 3 gg lavorativi escluderanno il lavoratore dal percepimento del premio produzione

I giorni di ferie dovranno essere considerati lavorativi ai fini premiali per evitare la disincentivazione a ciò che la legge ritiene "diritto inalienabile"

3. Punteggio per partecipazione premio produzione secondo livello d'inquadramento

Per il calcolo della partecipazione al premio produzione in base all'inquadramento CCNL verrà considerato

1°Q	2.4
1°S	2.3
1°C	2.2
1° (+12 anni)	2.1
1° (+2 anni)	2.0
1°	1.9
2°	1.7
3°	1.6
4°	1.5
5°	1.4
6°	1.3

Eventuali indennità di funzioni per la copertura temporanea di posizioni superiori per un periodo annuo anche non continuativo superiore ai 10 gg dovranno essere considerate ai fini premianti per il lasso di tempo ricoperto con l'inquadramento relativo.

4. Procedura nel calcolo premio produzione

Al fine di determinare il premio produzione per ogni singolo lavoratore, si procederà come segue:

- 1 analisi delle sanzioni disciplinari ed estromissione di eventuali lavoratori dal premio

- 2 analisi di giorni lavorati (al lordo di max 10 gg di malattia)
- 3 parametrizzazione secondo gli orari lavorativi (il valore percentuale dei full-time sarà 100% sia per i vecchi contratti a 38 ore che per i nuovi a 40 ore; per i part-time la percentuale sarà quella indicata nella busta paga o in alternativa andrà parametrizzato l'orario alla data d'assunzione se con vecchio contratto a 38 ore o su più recente a 40 ore)
- 4 livello inquadramento aziendale

5. Personale interessato alla premialità

Il personale interessato alla premialità sono tutti i lavoratori che operano esclusivamente nell'area lavorativa delle farmacie. Dimissioni prima del 1° dicembre 2025 non concorreranno al premio produzione; assunzioni successive al 1 gennaio parteciperanno al premio percentualmente alla loro presenza, livello ecc.

6. Erogazione premio

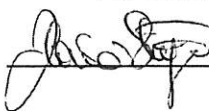
Il premio verrà erogato entro il 31 dicembre 2025 in un'unica soluzione, e dovrà avvalersi delle agevolazioni fiscali previste per legge.

LE PARTI CONVENGONO DI AVVIARE PREVENTIVAMENTE INCONTRI PER LA DEFINIZIONE DELLE MODALITA' PREMIALI RELATIVE ALL'ANNO 2026 INSERENDO APPOSITO PUNTO RELATIVO ALL'INCENTIVAZIONE ALLA VENDITA

NOTE A VERBALE

LE PARTI

Per l'azienda



Per le parti sociali





