

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

S.F.E.R.A.

In data 21 marzo 2014 tra

S.F.E.R.A. S.R.L. rappresentata dal Direttore Generale, Dott.ssa Doriana Dall'Olio, in presenza, in qualità di consulente, della Dott.ssa Marta Fregna

E

La RSU/RSA aziendale e le OO.SS. di categoria territoriali, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil di Imola, Bologna e Ravenna

Si è stipulato l'accordo integrativo aziendale di seguito riportato.

Art.1 RELAZIONI SINDACALI

Oltre a quanto previsto dal vigente CCNL₇, si conviene di prevedere momenti di confronto tra azienda e RSU/RSA, nonché le OO.SS, in ambito territoriale (Faenza, Imola, Medicina), sulle problematiche specifiche relative alle singole situazioni locali.

Eventuali riorganizzazioni del lavoro che dovessero comportare variazioni all'articolazione degli orari e dei relativi trattamenti, saranno preventivamente discusse con RSA/RSU e OO.SS. in un confronto finalizzato all'intesa.

ART. 2 DIRITTI SINDACALI

Fermo restando l'utilizzo delle ore di permesso previste dal CCNL, il numero complessivo della RSU/RSA non potrà superare le 6 unità e l'assenza, in caso di incontri aziendali, iniziative sindacali ecc., non dovrà compromettere l'andamento dell'organizzazione del lavoro. Si conviene inoltre di confermare i 2 RLS per la Società Sfera Srl.

ART. 3 PREMIO DI RISULTATO

Sarà erogato come previsto dall'Allegato n.1 che costituisce parte integrante del presente contratto.

ART. 4 ex I.T.P.

Gli importi corrisposti sotto la voce I.T.P., a qualunque titolo riconosciuta, ai lavoratori in forza al 31/12/2012, saranno congelati e corrisposti sotto la voce "superminimo non assorbibile".

ART. 5 CLASSIFICAZIONE

Al fine di determinare le condizioni per una crescita professionale comune di tutti i farmacisti, si conviene che, in assenza del direttore, la direzione venga affidata a rotazione al personale interessato.

Si concorda inoltre di procedere a successive verifiche, per valutare se sussistono le condizioni nelle farmacie complesse, ad oggi individuate nella F2 di Faenza e Medicina centrale, che giustificano l'eventuale introduzione della figura di cui al livello 1C del CCNL vigente.

ART. 5 bis ATTIVITÀ DI EDUCAZIONE SANITARIA E FORMAZIONE

Con riferimento al trattamento economico da corrispondere al personale impegnato in iniziative di educazione sanitaria e formazione, si applicherà quanto contenuto negli appositi Allegati n.2 e n.3, che costituiscono parte integrante del presente accordo.

ART. 6 PART-TIME

L'azienda, in caso di nuove assunzioni o trasformazioni part-time, informerà preventivamente tutti i dipendenti con qualifica analoga che ne abbiano fatto richiesta.

Le richieste di passaggio da rapporto di lavoro full-time a part-time, o in caso di nuova assunzione, verranno esaminate di volta in volta tenendo conto delle esigenze organizzative e delle necessità dei richiedenti. Pertanto avranno precedenza di accoglimento, anche eventualmente con termine di scadenza, quelle connesse ad oggettive situazioni familiari e/o personali, quali: gravi problemi di salute dei componenti il nucleo e/o assistenza di disabili, numero di persone a carico con riferimento alle norme vigenti ecc. A parità di condizioni, qualora risultino più domande, verrà data priorità in base all'ordine cronologico di presentazione.

Part-time post maternità

Premesso che il CCNL ha introdotto la fattispecie del part time post-maternità e che le parti hanno una diversa interpretazione sugli obblighi di S.F.E.R.A. Srl sull'attivazione di tale casistica, in attesa dell'interpretazione autentica della norma da parte delle strutture stipulanti, si conviene che S.F.E.R.A. Srl durante la vigenza del CIA concederà almeno un part-time post maternità, secondo le modalità previste dal vigente CCNL sull'istituto.

ART.7 ORGANICI

Annualmente le parti procederanno alla verifica della situazione degli organici e dell'attività, connessa al personale assunto a termine, per valutarne l'eventuale possibilità di stabilizzazione secondo quanto previsto dalla normativa delle Società in House.

ART. 8 BUONO PASTO

L'utilizzo del buono day è legato ai giorni di effettiva presenza.

I Lavoratori full-time, con un minimo di quattro ore giornaliere di presenza avranno diritto ad un massimo di 12 buoni nell'arco di 2 settimane.

I buoni pasti per i lavoratori part-time saranno riproporzionati alla percentuale oraria effettiva.

Per quanto riguarda il valore del buono pasto, nel caso la normativa preveda un innalzamento del limite di esenzione, l'azienda si impegna ad adeguarne il valore al limite previsto dalla legge comunque con l'importo massimo di € 5,80 per l'anno 2014 e di € 6,00 per gli anni 2015 e 2016.

ART. 9 FERIE- PERMESSI- FESTIVITA'

A fronte di situazioni particolari, su autorizzazione del direttore di farmacia, sarà possibile fruire dei permessi di cui al vigente CCNL, anche fino ad un massimo di 8 ore giornaliere.

I lavoratori operanti sul territorio faentino fruiranno (entro il 30/11) di 8 ore di permesso aggiuntive a quelle previste dal CCNL quale trattamento preesistente e derivante dal mancato godimento della festività del Santo Patrono.

In caso di mancato godimento tali ore saranno retribuite con le competenze del mese di dicembre.

Considerata la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, correlata alle articolazioni dei turni delle diverse farmacie, si conviene che la festività cadente nel giorno di riposo di conguaglio dal lunedì al venerdì, sia indennizzata con un 1/26 della retribuzione mensile o messa a recupero.

ART. 9 bis PERMESSI AGGIUNTIVI RETRIBUITI

PERMESSI PER VISITE MEDICHE

L'azienda concederà, su richiesta del dipendente, 15 ore nell'arco del triennio di permessi retribuiti per visite mediche documentate, comprensivi dei tempi di percorrenza.

CONGEDO PATERNITA'

L'azienda concederà 1 giorno di permesso retribuito (salvo migliori disposizioni di legge) per il lavoratore padre in occasione della nascita e/o adozione di un figlio

ART. 9 ter PERMESSI AGGIUNTIVI NON RETRIBUITI

- L'azienda concederà, con preavviso di almeno 10 gg, fino a 38 ore di permesso non retribuito (riproporzionato per il part-time) per l'inserimento dei figli al nido o alla scuola materna.

Tali ore potranno essere fruiti in unica settimana o, in alternativa, in due settimane con assenza sul turno del mattino.

- L'azienda, in aggiunta a quanto già previsto dalla legge 53/2000, concederà aspettative non retribuite in tutti i casi di necessità di assistenza o malattia oncologica di parenti di 1° grado o del coniuge/ convivente di fatto.

In tali casi, il lavoratore avrà diritto, su richiesta, ad ottenere anticipi del TFR fino a concorrenza della retribuzione mensile e nella misura massima del 70% di quanto accantonato.

ART. 10 ORARI E TURNI

Si conviene che l'orario di lavoro è articolato per territorio nel modo seguente:

FAENZA E IMOLA: 38 ore settimanali medie con il meccanismo per tutti i lavoratori operanti nelle farmacie dei due territori, di settimane alterne rispettivamente a 36 e 40 h settimanali.

MEDICINA: 38 ore settimanali. A tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato operanti su Medicina, in considerazione del regime di orario attuato e delle aperture generalizzate sulla giornata di sabato, verranno riconosciute 12 ore di permesso aggiuntive annue, riproporzionate per i part-time.

Nel caso tali ore non vengano usufruite entro il 30 novembre di ogni anno, ai lavoratori verrà riconosciuta, con la retribuzione di dicembre un'indennità pari alle corrispondenti ore non godute. In tal caso, in considerazione che tale regime orario rientra tra le misure individuate dalle parti per la maggiore efficienza della farmacia di Medicina, a tale indennità verranno riconosciuti i benefici di legge sulla detassazione in essere al momento dell'erogazione.

ART. 10 bis MAGGIORAZIONI TURNO SERALE

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL l'azienda riconoscerà una maggiorazione del 20% per il lavoro serale battenti aperti effettuato dalle 19,30 alle 22,00 dalla farmacia notturna.

Tale maggiorazione verrà erogata anche nel caso di orario di chiusura serale della farmacia dopo le ore 20,30.

ART. 11 REPERIBILITA'

L'azienda Sfera srl riconoscerà per il servizio di reperibilità il 30% della retribuzione base come da CCNL che, ai soli fini di tale erogazione, sarà così calcolato: retribuzione base diviso 26 giorni per 30%, diviso 8 ore per il calcolo del costo orario.

La reperibilità sarà retribuito moltiplicando il costo orario per le ore di reperibilità.

Tale importo coprirà forfettariamente anche la prima chiamata e servizio intervenuti durante l'intero turno di reperibilità (generalmente dalle 12.30 alle 15,30 e dalle 19,30 alle 8.30 del giorno successivo).

Per le chiamate e servizi successivi, risultanti da apposita timbratura, verrà riconosciuto il tempo di lavoro occorrente, la cui retribuzione viene forfettariamente determinata in € 5 per ogni chiamata.

ART. 12 DETASSAZIONE

A decorrere dal 1 aprile 2014 l'Azienda applicherà la normativa in materia di agevolazione fiscale ai lavoratori per le voci retributive corrisposte nell'anno 2014 e per gli anni successivi, in relazione ad incrementi di competitività e di produttività delle singole strutture.

Le ipotesi elencate di seguito, a scopo esemplificativo e non tassativo, possono costituire indicatori di maggiore produttività:

- a) sistemi di "banca ore"
- b) clausole flessibili ed elastiche di lavoro part-time
- c) lavoro notturno
- d) lavoro festivo

Tali voci dovranno essere evidenziate in busta pagae l'imposta sostitutiva del 10% troverà applicazione nel limite e con le modalità previste dalla normativa vigente

ART. 13 TURNISTI

Ai lavoratori turnisti, ogni qualvolta prestino attività lavorativa fuori dal Comune individuato nella lettera di assunzione come sede di lavoro, verrà riconosciuto un rimborso chilometrico sulla base delle tabelle Aci in vigore.

ART. 14 VESTIARIO

A tutti i lavoratori operanti nelle Farmacie di Sfera, l'Azienda assicura il vestiario necessario. Ai dipendenti a tempo indeterminato sarà assicurato, oltre ad un paio di calzature all'anno, anche il servizio di lavanderia.

ART. 15 CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano confermate tutte le condizioni di miglior favore, sia rispetto al C.C.N.L., che al C.I.A., derivanti da intese specifiche, accordi integrativi, di armonizzazione e/o tra le parti, se non espressamente superati.

ART. 16 DECORRENZA E DURATA.

Il presente accordo decorre 1 aprile 2014, salvo le specifiche decorrenze dei singoli articoli e scadrà 31 dicembre 2016, fermo restando l'efficacia di quanto in esso stabilito, fino alla definizione di una nuova intesa.

L.C.S.

S.F.E.R.A. S.R.L.

RSU/RSA

OO.SS

VERBALE DI ACCORDO

In data 21/03/2014 tra:

- S.F.E.R.A. Srl, rappresentata dalla dott.ssa Doriana Dall'Olio Direttore generale

E

- La RSU/RSA aziendale, assistita dalle OO.SS territoriali Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil di Bologna, Imola e Ravenna,

si è concordato

quanto segue, in applicazione dell'art.56 del vigente CCNL, in materia di premio di produttività:

premesso che la presente intesa si inserisce nella logica di premiare le azioni dei lavoratori i quali, con il loro contributo, concorrono al miglioramento dei livelli di produttività ed raggiungimento degli obiettivi concordati con l'azienda, con il conseguente percepimento di un salario variabile, le parti convengono sulla definizione di un salario variabile, per gli esercizi 2014-2015-2016, come di seguito descritto.

Si individuano 2 indicatori del salario variabile, con pesi distinti sul montante totale:

- ❖ **Indice di redditività aziendale** = rapporto tra primo margine conseguito aziednalmente e costo del personale sostenuto aziednalmente,
- ❖ **Indice di redditività per farmacia** = rapporto tra primo margine conseguito e costo del personale sostenuto da ogni singola farmacia, intendendosi per:

primo margine = differenza tra totale ricavi dell'attività caratteristica e costo del venduto
costo del personale = costo totale del personale, inclusi i servizi allo stesso (mensa, camici, etc).

Il peso attribuito ai due indicatori sarà il seguente:

	Esercizio 2014	Esercizio 2015	Esercizio 2016
I.R. aziendale	50%	50%	50%
I.R. farmacia	50%	50%	50%

I direttori di farmacia illustreranno e condivideranno con i propri collaboratori gli obiettivi della farmacia discussi con la direzione aziendale. Eventuali osservazioni oggettive sull'entità dei budget definiti, saranno oggetto di ulteriore confronto.

EB

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

L'obiettivo da raggiungere risulterà dai valori di primo margine e di costo del personale presente nel budget annuale dell'azienda e di ogni singola farmacia; il salario variabile sarà corrisposto in ragione della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo. Per il superamento del budget la % di erogazione aggiuntiva avrà come moltiplicatore 5. In caso di non raggiungimento del budget concordato, il premio non verrà erogato quando non è raggiunta almeno la soglia del 50%.

Per gli anni 2014-2015-2016 il salario variabile erogabile, al raggiungimento del budget definito, ammonta a 1.430 € per il Primo livello contrattuale incrementato di € 80 per i soli farmacisti, da riparametrarsi (secondo il parametro che discende dai valori di R.B.M. in essere alla data di stipula dell'accordo) per gli altri livelli.

Per quanto riguarda il Personale amministrativo e il Personale turnista, a ciascuna unità verrà corrisposto, oltre al salario variabile legato al raggiungimento dell'I.R.A. aziendale, una quota individuale di premio, pari a quello medio aziendale erogato - nel livello di appartenenza - nel settore farmacie.

Quest'ultima previsione verrà meno ove per il Personale amministrativo dovessero venire definiti specifici obiettivi di redditività.

Per quanto riguarda le modalità di erogazione del premio, si precisa quanto segue:

- ai lavoratori con contratto a tempo parziale, il premio sarà corrisposto in proporzione alle ore di contratto;
- al personale assunto a tempo indeterminato durante l'esercizio di riferimento, ovvero posto in quiescenza nello stesso periodo, il premio verrà corrisposto computando le effettive giornate lavorate. Ai fini della presenza in servizio sono considerate presenze esclusivamente le assenze per ferie, permessi sindacali, infortuni e maternità obbligatoria.
- al personale assunto con contratto a tempo determinato, il premio verrà corrisposto in base alle effettive giornate lavorate a quanti abbiano prestato servizio, durante l'esercizio di riferimento, per almeno sei mesi anche non continuativi e che abbiano maturato un'anzianità aziendale di servizio di almeno 18 mesi, prestati anche non consecutivamente.

Il salario variabile verrà corrisposto con la competenza del mese di maggio di ciascun anno.

Le parti assumono l'impegno di ritrovarsi entro aprile di ciascun anno al fine di verificare, alla luce del consuntivo esercizio precedente, la congruità degli obiettivi del salario variabile anche in relazione al verificarsi di eventi eccezionali; l'Azienda si impegna a consegnare alla RSU ed RSA i dati delle farmacie e della azienda, per permettere una valutazione reale degli andamenti aziendali.

Le parti si danno atto che gli importi erogati a titolo di salario variabile non rappresentano base di calcolo per altri istituti contrattuali, così come non comportano accantonamenti in relazione alla normativa sul TFR; gli importi erogati a tale titolo usufruiranno delle agevolazioni contributive fiscali previste dalla normativa vigente.

Il presente accordo - che, previa approvazione da parte degli organismi interessati, viene sottoscritto in data - annulla e sostituisce ogni precedente accordo in materia di retribuzione variabile aziendale.

Sfera farmacie Srl

[Handwritten signature]

OO.SS Territoriali

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

R.S.U. ed RSA

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

ALLEGATO 2

Retribuzione per educazione sanitaria (art 5 bis)

Sfera srl ritiene molto importanti le iniziative di educazione sanitaria sul territorio sia svolte dai suoi farmacisti che in collaborazione con enti ed istituzioni per valorizzare l'immagine sia della società che dei suoi farmacisti e ritiene di incentivare tale iniziative gratificando anche economicamente coloro che svilupperanno tale attività. Le iniziative saranno sempre concordate ed autorizzate dall'azienda.

Diverse sono le iniziative, ne elenchiamo alcune:

- Iniziativa sul territorio organizzata da Sfera anche in collaborazione con Enti ed istituzioni ma con un solo relatore SFERA saranno retribuite le ore di presentazione come ore straordinarie più un compenso forfettizzato per la preparazione di € 130 lordi.
- Iniziativa sul territorio organizzata da Sfera anche in collaborazione con Enti ed istituzioni ma con due o più relatori SFERA, saranno retribuite le ore di presentazione come ore straordinarie più un compenso forfettizzato per la preparazione di € 80 lordi per relatore.
- Iniziativa sul territorio organizzata da Sfera anche in collaborazione con Enti ed istituzioni ma un relatore SFERA in appoggio a relatori esterni saranno retribuite le ore di presentazione come ore straordinarie più un compenso forfettizzato per la preparazione di 80€ lordi.
- Evento in farmacia con presentazione di slide e relazione al pubblico (sono escluse le giornate promozionali). Compenso forfettario di € 80.

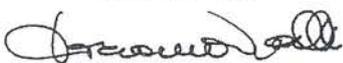
Ovviamente il lavoro di preparazione previa approvazione della direzione, sarà retribuito solo per iniziative inedite e non ripetute ; in tal caso per le iniziative ripetute saranno retribuite le sole ore di presentazione

IL lavoro di preparazione deve essere svolto fuori orario di lavoro .

Preparazione di articoli inediti per i giornali fuori orario di lavoro importo forfettario di 40€ lordi.

Preparazione di opuscoli inediti di un certo spessore escluse le rivisitazioni o/e gli aggiornamenti importo forfettario di € 80.

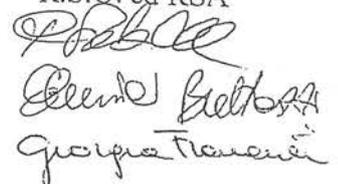
Sfera farmacie Srl



OO.SS. Territoriali



R.S.U. ed RSA



Formazione ECM

SFERA garantirà a tutto il personale interessato la predisposizione di corsi necessari per l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalla normativa vigente .

I corsi ECM verranno rimborsata con le seguenti modalità:

FAD: stante quanto stabilito dal CCNL, rimborso di **12 minuti di retribuzione ordinaria a credito** se l'iscrizione avviene tramite azienda, e stesso rimborso nel caso di iscrizione da parte del dipendente fino al raggiungimento dei crediti consentiti per anno, su presentazione dell'attestato. Il rimborso della Formazione avverrà entro il mese di aprile dell'anno successivo .

Formazione in aula Per i crediti acquisiti con la formazione in aula per i soli corsi organizzati dall'Azienda verranno rimborsate le ore di corso effettivo con retribuzione ordinaria, ed il rimborso km se la sede del corso è diversa dalla normale sede di lavoro. Se il corso si svolge in orario di lavoro e non copre interamente l'orario di lavoro, il tempo di viaggio concorrerà alla determinazione dell'orario di lavoro.

Fermo restando la condivisione delle parti sull'esigenza di predisporre la formazione in orario di lavoro, qualora venisse effettuata al di fuori dell'orario non potranno di norma essere superate le 12 ore giornaliere e/o le 48 ore settimanali.

Le ore di formazione in aula svolta di domenica verranno pagate con la maggiorazione del 20%.

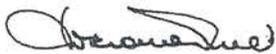
Il rimborso delle ore di lavoro per la formazione verranno pagate nel mese di competenza. Il lavoratore si impegna ad inviare copia dell'attestato in Azienda per il conteggio dei crediti.

Formazione Professionale non ECM

La partecipazione ai corsi fuori orario di lavoro non è obbligatoria e sarà rimborsata con le stesse modalità della Formazione ECM.

L'azienda inoltre potrà autorizzare preventivamente la partecipazione a corsi secondo le norme indicate nel modulo di autorizzazione in allegato .

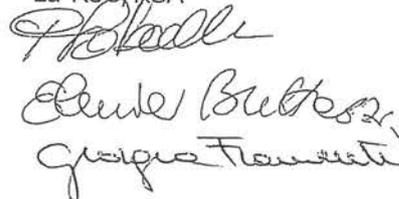
S.F.E.R.A. Srl



Le OO.SS.



La RSL/RSA





PROT: 935
DEL 11/06/2015
POSIZIONE 51

8.6.2015

Fusto

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

Il giorno 14/05/2015, presso la sede di S.F.E.R.A. Srl si sono incontrati:
la D.ssa Dall' Olio Doriana e D.ssa Daniela Boscherini di S.F.E.R.A. Srl in
rappresentanza della stessa, i Sigg. Malgara Cappelli e Fernando Taraborrelli per la
Fisascat - Cisl, Roberto Cornigli per la Filcams - Cgil, Carlo Sama, Maura Zavaglini
e Maria Giulia Babini la Uiltucs - Uil, RSA /RSU.

Premesso che

L'azienda dichiara che intende far uso di impianti visivi all'interno delle Farmacie
del gruppo Sfera Srl al solo ed esclusivo fine di tutelare il proprio patrimonio e la
sicurezza dei clienti e dei propri dipendenti.
L'azienda dichiara altresì che con tali installazioni nessun controllo diretto o
indiretto si vorrà e si potrà effettuare sul personale dipendente.
La tutela della sicurezza dei clienti, dei dipendenti, dei beni e delle merci aziendali
dovrà avvenire quindi in stretta osservanza di quanto disposto dal 1° comma
dell'art. 4 della Legge n. 300/1970;

Convengono che

l'installazione delle telecamere dovrà avvenire secondo le planimetrie che di volta in
volta verranno preventivamente sottoscritte dalle parti, nelle quali verrà specificata
la collocazione delle telecamere.

Le planimetrie sopra citate costituiranno parte sostanziale ed integrante dell'accordo
ed ogni loro eventuale modifica dovrà essere concordata e sottoscritta dalle parti.

Gli impianti di videosorveglianza che si installeranno presso le singole farmacie
dovranno avere le seguenti caratteristiche:

[Handwritten signatures]

le telecamere saranno puntate su campo lungo e senza possibilità di zoom e saranno in funzione 24 ore al giorno per consentire una piena tutela del patrimonio aziendale e la sicurezza dei clienti e dei dipendenti.

I monitor saranno posizionati in modo tale da favorire la visione degli operatori al fine della tutela del patrimonio e della sicurezza dei clienti e dei dipendenti senza che i lavoratori possano in alcun modo essere controllati nelle loro attività.

Per comunicare la presenza degli impianti visivi è previsto, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il posizionamento di cartelli informativi per la clientela, l'azienda provvederà inoltre ad informare preventivamente i lavoratori in ordine all'installazione oggetto del presente accordo tramite e-mail e con informativa esposta all'interno della farmacia in luogo idoneo accessibile e ben visibile.

Clausole di salvaguardia e tutela

Le parti convengono che, qualora un lavoratore venga incidentalmente ripreso dagli impianti visivi, tale ripresa non potrà in alcun modo rappresentare materia di contestazione o sanzione disciplinare.

Le immagini sottoposte a registrazione saranno conservate per il periodo previsto dalla vigente normativa e potranno essere visionate dalle forze dell'ordine e in maniera congiunta da azienda e rsu.

I rappresentanti sindacali potranno, con le modalità previste all'art. 7 bis dell'Accordo Interconfederale 27/7/94 del vigente CCNL, accedere in qualsiasi momento nei locali in cui sono posizionati i monitor delle varie telecamere, al fine di controllare il corretto utilizzo.

Allegato al presente accordo planimetrie delle seguenti farmacie:



F3 Faenza;

F1 Faenza;

Corte Argentesi;

Villa Fontana;

Medicina Centrale;

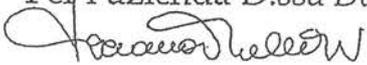
Ospedale;

Pedagna;

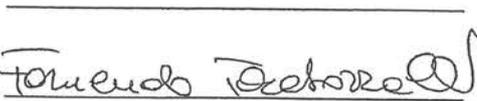
Il presente accordo verrà depositato presso la D.T.L. di Ravenna a cura dell'azienda.

Letto, confermato e sottoscritto.

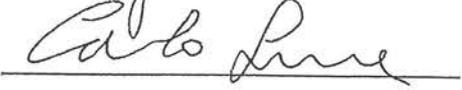
Per l'azienda D.ssa Dall'Olio



Per le OO.SS.







per le RSA/RSU

