

## VERBALE DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE per A.F. MONTEVARCHI SPA

In data 9/12/2025, presso la sede di A.F. Montevarchi Spa, in Via F. Cataliotti n. 28, 52025 Montevarchi (Ar), CF./P.IVA 00368270518 si sono incontrati:

- A.F. Montevarchi Spa, in persona del Suo Amministratore Unico e legale rapp.te p.t., Dott.ssa Claudia Brandi, con sede in Via F. Cataliotti n. 28, 52025 Montevarchi (Ar), CF./P.IVA 00368270518, di seguito anche denominata "Società",  
e
- Le Organizzazioni Sindacali Territoriali rappresentate da Marco Pesci della Filcams CGIL Arezzo, Luigi Marciano della UILTuCS UIL di Arezzo unitamente alle RSA rispettivamente nominate: Dott.ssa Francesca Granelli e Dott.ssa Claudia Bernini

Congiuntamente anche dette "Le Parti"

### **PREMESSO CHE:**

- Nei mesi scorsi le OO.SS.TT. hanno presentato una richiesta di confronto, volto a stipulare un accordo di secondo livello presso l'azienda;
- Le Parti si sono successivamente incontrate ed hanno avviato un tavolo di discussione al fine di definire un accordo integrativo aziendale mirato anche a sostenere il piano di sviluppo aziendale;
- A seguito di una serie di incontri le Parti hanno concluso le trattative per la definizione della contrattazione integrativa aziendale di secondo livello.

### **TUTTO CIÒ PREMESSO LE PARTI HANNO CONCORDATO QUANTO SEGUE:**

#### **TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI**

Le Parti concordano sull'importanza di un costante dialogo tra Azienda e Lavoratori per il tramite delle loro rappresentanze come strumento per un loro sempre maggiore coinvolgimento.

A tale scopo Le Parti prevedono quanto segue:

#### **1. Diritti di informazione**

Con cadenza annuale l'Amministratore Unico della società A.F. Montevarchi incontrerà le RSA eventualmente assistite dalle OO.SS.TT., per fornire informazioni generali sull'andamento aziendale per le materie demandate al CCNL.

#### **2. Diritti Sindacali**

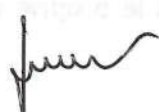
In aggiunta rispetto a quanto già previsto dal CCNL, vengono riconosciute alle RSA/RSU aziendali ulteriori 15 ore annue di permesso per lo svolgimento di attività inerenti il loro mandato; limitatamente alle sole ore aggiuntive previste dal presente accordo, tali ore dovranno essere utilizzate entro ciascun anno solare.

Le ore residue potranno essere utilizzate entro l'anno successivo.

Nel caso in cui le ore disponibili nell'anno solare siano terminate, l'Azienda anticiperà, su motivata richiesta della RSA/RSU, le ulteriori ore annue di permesso previste per l'anno successivo, in misura non superiore al 50%.

*Claudia Bernini*  
*Francesca Pellè*

*Claudia Bernini*



## TITOLO II – ORARIO DI LAVORO

### Orario di lavoro

1. L'orario settimanale è pari a 38 ore, per categorie omogenee così come previsto dal CCNL, in applicazione della riduzione strutturale dell'orario di lavoro mediante il completo utilizzo delle ore di riduzione (ROL) spettanti in base all'art 12 bis del CCNL.

Per le lavoratrici ed i lavoratori che non dispongono di un numero sufficiente di ore di ROL per coprire tutta l'annualità con orario strutturalmente ridotto a 38 ore, sarà sviluppato un orario a 38 h/sett. sino ad esaurimento delle ore di ROL disponibili e successivamente un orario a 40 h/sett.

2. Ai sensi degli art. 12 e 12 bis del CCNL Assofarm applicato dalla Società, le Parti si danno atto di avere svolto un confronto sindacale a livello aziendale finalizzato alla definizione condivisa di adeguate modalità attuative e volto ad individuare idonee soluzioni sotto il profilo delle esigenze aziendali e di quelle dei lavoratori e delle lavoratrici.
3. L'orario settimanale, deve tener conto delle caratteristiche e dei diversi orari di apertura delle Farmacie interessate; al fine di produrre un'efficienza commerciale adeguata e temperata fra le esigenze aziendali con quelle dei dipendenti, sarà articolato in un ciclo di 10 settimane e comunicato ai lavoratori ed alle lavoratrici almeno 2 settimane prima della scadenza del ciclo precedente.

L'orario di lavoro, così predisposto, dovrà tenere conto di una corretta ed equa distribuzione dei carichi di lavoro, delle giornate domenicali e festive assegnate, garantendone il riequilibrio nell'ambito di una rotazione annuale complessiva.

Le parti si danno atto della necessità di proseguire il confronto in materia, al fine di incrementare il processo di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro. Tale confronto includerà la verifica dell'opportunità di attivare lo strumento della flessibilità di cui all'articolo 12 commi 4,5,6 e 7.

Così come previsto dal vigente CCNL, l'orario di lavoro settimanale sarà distribuito su 6 giorni lavorativi consecutivi e seguiti da un giorno di riposo.

4. Eventuali prestazioni eccedenti il limite orario settimanale previsto, saranno considerate lavoro straordinario; eventuali prestazioni che producano il superamento dei 6 giorni lavorativi consecutivi devono considerarsi eccezionali e non ripetitive e produrranno il recupero del giorno di riposo nella settimana immediatamente successiva.
5. Pausa retribuita  
Per i/le dipendenti con orario di lavoro giornaliero pari o superiore alle 6 ore consecutive è consentita una pausa massima di 15 minuti che sarà computata nell'orario di lavoro.
6. Ferie  
Fermo restando la disciplina di cui al vigente CCNL, e per la migliore pianificazione dell'attività di ogni farmacia e per consentire ad ogni dipendente di fruire delle proprie ferie entro l'anno di maturazione, le parti convengono quanto segue:
  - a. La società entro il 15 gennaio di ogni anno dovrà consegnare ai lavoratori lo schema ferie relativo al periodo da maggio ad ottobre, che i dipendenti dovranno restituire indicando le proprie richieste entro il successivo 30 gennaio. La società entro il successivo 28 febbraio dovrà fornire il piano ferie definitivo con le relative variazioni ed integrazioni. Entro il mese di giugno di ciascun anno i lavoratori dovranno compilare il calendario delle ferie con le proprie richieste per il periodo da novembre ad aprile

Claude Bal: Non essere Gelli.

Mario Verini

dell'anno successivo. La società entro il mese di luglio dovrà fornire il piano ferie definitivo con le relative variazioni ed integrazioni. Tutte le scadenze sono inderogabili;

- b. I/le dipendenti dovranno inserire nel piano ferie un periodo complessivo di almeno tre settimane di ferie, per ogni anno, di cui almeno 2 settimane continuative ed il restante anche frazionate a giorni. Il residuo ferie non programmato per un totale complessivo di 26 gg, sarà comunque comunicato entro il 30 settembre e fruito entro i limiti temporali previsti dal CCNL.

Per garantire la continuità nei servizi delle farmacie, dovranno essere in linea di massima evitate sovrapposizioni nelle richieste dei periodi di ferie. Le ferie potranno in ogni caso essere concesse nello stesso periodo a non più di due farmacisti/e ed un/una magazziniere/a.

Si terrà conto, ai fini della priorità di scelta di una rotazione tra i/le dipendenti su base pluriennale.

Le ferie devono essere godute comunque entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione. Nel caso di annullamento di ferie programmate da parte della Società, il lavoratore/lavoratrice avrà diritto di precedenza sulla scelta del periodo nell'anno seguente. Laddove non usufruite per qualsiasi motivo (tra cui, ad esempio, maternità o aspettativa) dovranno essere programmate e fruito appena possibile.

Qualora il/la dipendente dovesse necessitare, in situazioni di emergenza, di uno o più giorni di ferie che non rientrano nella propria pianificazione, la Società si rende disponibile a concedere al lavoratore/lavoratrice la possibilità di rimodulare il numero dei giorni già autorizzati, per un massimo di due richieste l'anno.

### **TITOLO III – MENSA e BUONI PASTO**

Alle lavoratrici ed ai lavoratori che prestano servizio diurno di minimo 6 ore nella stessa giornata, con pausa prevista per la consumazione del pasto (c.d. orario spezzato), l'Azienda si impegna ad erogare un buono pasto del valore di € 7,00, mediante un ticket elettronico acquisito con azienda appositamente convenzionata, per ogni giornata di effettiva presenza sul luogo di lavoro.

### **TITOLO IV – WELFARE AZIENDALE**

Bonus famiglia

In base a quanto previsto all'art. 33 del vigente CCNL, l'Azienda riconoscerà per i genitori naturali, affidatari o adottivi, un buono acquisto da spendersi presso le Farmacie Aziendali ed entro 1 anno dall'evento, pari ad un valore commerciale di Euro 300,00 (trecento/00). Il presente articolo ha effetto retroattivo sino al 07/07/2022 per i dipendenti che notificheranno l'evento con scadenza ad 1 anno dalla notifica.

### **TITOLO V – PREMIO DI RISULTATO**

E' istituito in via sperimentale un premio di risultato per la durata del presente accordo, i quali parametri di riferimento saranno oggetto di valutazione ed eventuale modifica anno su anno.

1. Per il triennio 2025/2027 in via sperimentale il premio di risultato sarà costituito dai seguenti parametri:
  - a) "c.d. Premio Presenza": è istituito un premio per tutti/e i/le dipendenti, in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento, legato alla presenza. Ai/alle dipendenti che avranno totalizzato durante l'arco dell'anno di riferimento almeno l'80% delle ore di lavoro



Claudio Pelli - Feriario Pelli

Claudio Pelli

ordinarie verrà corrisposto l'importo lordo di Euro 500,00 (cinquecento/00). Verranno ugualmente conteggiate come ore di presenza: ferie godute, malattia, infortuni, permessi per congedo parentale, periodo obbligatorio di congedo di maternità, permessi sindacali, ore di assemblee sindacali, permessi L.104;

- b) "c.d. Premio Produzione": il premio, pari all'importo lordo di Euro 500,00 (cinquecento/00) sarà riconosciuto esclusivamente nel caso in cui, alla chiusura del bilancio annuale, risultino conseguiti congiuntamente i seguenti parametri: MOL (Margine Operativo Lordo) pari ad almeno € 200.000,00 (duecentomila/00) e incremento del fatturato non inferiore al +2,5% rispetto all'esercizio precedente. Hanno diritto al premio tutti i lavoratori e le lavoratrici con contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o determinato, che risultino in forza alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.
2. L'importo del/dei premi maturati nell'anno sarà corrisposto dall'azienda in un'unica soluzione insieme alla retribuzione della mensilità di gennaio.
  3. Per i dipendenti con contratto part-time l'importo dei Premi sarà riproporzionato in base alla percentuale prevista del proprio orario di lavoro e per i contratti a tempo determinato sarà riproporzionato in base alla durata del contratto nell'anno di competenza.
  4. In relazione alla loro particolare natura e variabilità viene stabilito che i premi istituiti col presente accordo non fanno parte della base di calcolo del trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.). Viene altresì concordato che i suddetti premi non sono da computarsi ai fini e per gli effetti di nessun altro istituto contrattuale e/o di legge (ad es. mensilità aggiuntive) ricomprendendosi nel suo importo complessivo tutte le relative incidenze.
  5. Il c.d. Premio Presenza, determinato secondo quanto sopra definito, sarà erogato a condizione di un risultato di bilancio di valore positivo, misurato da un ammontare di utile d'esercizio ante imposte pari ad almeno Euro 50.000,00 (cinquantamila/00).
  6. Le parti si danno atto che il Premio sopra definito ha caratteristiche tali che permettono l'applicazione delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalle leggi in vigore.
  7. Le OO.SS. si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza, ai sensi delle norme civili e penali vigenti in materia, su tutte le informazioni (metodi, cicli di lavorazione, budget, obiettivi ecc..) acquisite in fase di negoziazione, monitoraggio e verifica del presente accordo.

#### **TITOLO VI - DECORRENZA, DURATA, CLAUSOLE TRANSITORIE E RISERVATEZZA**

1. Decorrenza e durata  
Il Presente accordo avrà validità dal 09/12/2025 al 31/12/2028 ed annulla o sostituisce eventuali precedenti accordi per le materie in esso specificatamente trattate.
2. Procedure di rinnovo  
Nell'ambito dell'autonomia delle parti e ferme restando le modalità già previste dal CCNL, le Parti concordano di incontrarsi per l'avvio della discussione almeno 3 mesi prima della scadenza.

Nelle fasi di trattativa precedenti la scadenza e comunque fino ad un mese successivo alla stessa, le Parti si impegnano a non assumere iniziative o azioni unilaterali legate alla vertenza stessa.



Claudio Bellini  
Claudio Bellini

Claudio Bellini

3. Riservatezza delle informazioni acquisite

Le informazioni che RSA e OO.SS.TT. riceveranno durante i confronti previsti dal presente accordo, avendo carattere strategico e sensibile per l'azienda, saranno trattati nel massimo della riservatezza possibile e non divulgati esternamente.

Letto, approvato e sottoscritto.

Montevarchi, 09/12/2025

A.F. Montevarchi



Filcams CGIL Arezzo



UILTuCS UIL



RSA Filcams CGIL



RSA UILTuCS UIL



