

INTEGRAZIONE CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

PREMESSA

L'azienda con la presente integrazione intende rafforzare le condizioni ottimali per la realizzazione di una gestione economica positiva dell'Azienda, il miglioramento del servizio per l'utenza ed il miglioramento delle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori della Farmacap potenziando le condizioni per superare le difficoltà aziendali degli anni passati agendo sul clima aziendale dal quale dipendono le sorti future di Farmacap.

Con specifico riferimento al progetto "Farmacia dei Servizi" (allegato al presente Accordo), vengono introdotte due innovazioni in tal senso: (i) l'organizzazione dell'erogazione delle prestazioni a maggior assorbimento di personale in fasce orarie predefinite, concordate con ogni singola Sede operativa, coperte con ore di personale dedicate e, quindi, senza interferire con le tradizionali attività da banco; (ii) la condivisione, a titolo di premio, delle quote di marginalità delle prestazioni-servizio effettivamente erogate sia all'interno che al di fuori delle fasce orarie di cui al precedente punto. Le quote di marginalità delle singole prestazioni-servizio, la cui erogazione è correlata al riconoscimento di corrispettivo per la Farmacia, è stata determinata con la metodologia dei costi/ricavi differenziali.

La direzione conviene di integrare il sistema di contrattazione collettiva relativamente al premio di produttività in materia di Farmacia dei Servizi anche qui al fine di rafforzare la fidelizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori in un contesto socio-economico molto competitivo nel quale l'apporto del dipendente è ormai strategico.

Con l'obiettivo di perseguire le finalità generali ricordate in apertura di questa premessa, Farmacap intende introdurre due ulteriori premialità aggiuntive, oltre a quella relativa al progetto "Farmacia dei Servizi": la prima a sostegno del fatturato complessivo delle singole farmacie premiando le vendite di prodotti oggetto di acquisto diretto; la seconda finalizzata al miglioramento della produttività e dell'efficacia delle attività degli Sportelli Sociali.

Le Parti convengono che, con la sottoscrizione del presente accordo, costi e ricavi relativi al progetto “Farmacia dei Servizi” non concorrono alla determinazione del margine complessivo aziendale e, pertanto, al sistema premiante già oggetto di accordo in seno al CIA. Le parti, inoltre, convengono che le prestazioni erogate a titolo gratuito ai cittadini nell’ambito di giornate di screening o di altre giornate di carattere promozionale, incluse quelle previste all’interno di progettualità sviluppate con il Comune di Roma, non concorrono a determinare le premialità di cui al presente accordo.

Art. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente integrazione al CIA 2025 sottoscritto si applica a tutti i dipendenti dell'Azienda Speciale Farmasociosanitaria Capitolina che operano nelle sedi farmaceutiche dislocate sul territorio del Comune di Roma.

Qualora l’attuale perimetro delle farmacie e sportelli sociali e/o sede amministrativa dovesse estendersi, la presente integrazione al CIA si applicherà automaticamente anche al personale interessato ed assunto.

PARTE I – FARMACIA DEI SERVIZI

Art. 2 – INTEGRAZIONE PREMIO PRODUTTIVITÀ FARMACIA DEI SERVIZI

L’azienda ha elaborato una piattaforma volta a determinare, dalla data di sottoscrizione del presente Accordo e per la durata di 12 mesi, “l’entità del quantum”, finalizzato allo sviluppo del modello della “Farmacia dei Servizi”, da corrispondere, quale valore incentivante ad integrazione della premialità disposta nel CIA 2025 sottoscritto con le OOSS, al personale in organico nelle Farmacie e coinvolto a tale scopo (FARMACISTI, COADIUTORI, MAGAZZINIERI e OPERATORI RECUP) e al personale in organico presso la Sede Centrale dell’Azienda. Il Premio di Incentivazione è articolato nel seguente modo:

- a) Premio di produttività e redditività di Sede (di seguito Premio di Sede);
- b) Premio di produttività e redditività Individuale (di seguito Premio Individuale);
- c) Premio di produttività e redditività per la Sede Centrale.

Ai fini della determinazione delle quote di premio di produttività e redditività, legate al progetto “Farmacia dei Servizi”, da riconoscere ai dipendenti, conformemente a quanto formulato nel documento progettuale allegato, le prestazioni-servizio erogabili sono state classificate in:

- 1) Prestazioni-servizio erogate ad “accesso diretto”;
- 2) Prestazioni-servizio erogabili su “prenotazione”.

Per il calcolo dei valori, da riconoscere al personale dipendente, è stata definita apposita tabella che identifica le quote di marginalità, per prestazione-servizio, in virtù delle modalità di erogazione effettive (cfr. Tabella nr. 4 documento progettuale).

A determinare il valore da riconoscere nella forma di **Premio di Sede**, concorrono tutte le prestazioni erogate ad “accesso diretto”, sia nella forma “attività di promozione” che in quella di erogazione, moltiplicate per le quote di marginalità fissate nella già richiamata Tabella 4. Oltre alle prestazioni di cui al precedente punto 1, pertanto, concorrono anche le prestazioni di cui al punto 2 qualora eccezionalmente erogate senza previa prenotazione del cittadino (accesso diretto).

A determinare il valore da riconoscere nella forma di **Premio Individuale**, concorrono solo ed esclusivamente le prestazioni di cui al precedente punto 2, purché erogate previa prenotazione del cittadino ed erogata nell’ambito degli spazi orari stabiliti da ciascuna sede (slot), moltiplicate per le relative quote di marginalità stabilite nella Tabella 4 del documento progettuale. La quota di Premio Individuale è quindi misurata dal valore delle quote di marginalità maturate alle quali viene sottratto il costo lordo aziendale delle ore di straordinario (ore supplementari per il personale che osserva un orario a tempo parziale) effettuate per la copertura delle fasce orarie programmate. Il numero delle ore di straordinario (ore supplementari per il personale che osserva un orario a tempo parziale) da corrispondere al professionista sono definite dalle prestazioni prenotate nella specifica fascia oraria, indipendentemente dalla effettiva erogazione della prestazione, e devono essere riscontrate in timbratura.

A determinare il valore da riconoscere al personale assegnato alla **Sede Centrale**, concorrono esclusivamente le prestazioni di “Telemedicina” (Prestazioni-Servizio da nr. 14 a nr. 18 della Tabella 4) limitatamente alle quote di marginalità denominate “Premio Promozione” abbattute al 60%. Tale valore complessivo è riconosciuto solo nel caso in cui la linea di attività “Telemedicina” generi un margine positivo, al netto delle quote di premio riconosciute nella forma di Premio di Sede e di Premio Individuale, e comunque per un valore non superiore al 50% di quest’ultimo. Il premio, così determinato, è oggetto di ripartizione tra gli aventi diritto secondo i criteri già oggetto di CIA per la premialità generale.

Le parti riconoscono all'Azienda la facoltà di aggiornare, in base all'andamento dell'attività e alle potenzialità di ulteriore sviluppo della specifica linea progettuale, i contenuti delle Tabelle da 1 a 4 del documento progettuale riclassificando le prestazioni, anche con riferimento a singole sedi, rispetto alle precedenti categorie a) e b) o di aggiungere e/o eliminare prestazioni-servizio previa informativa alle OO.SS.. Nel caso in cui si verifichi l'opportunità di inserire nuove prestazioni, l'Azienda determina le quote di marginalità di riferimento nel rispetto dei criteri metodologici seguiti per addivenire ai valori esposti nella richiamata Tabella 4.

Art. 3 – COPERTURA DELLE FASCE ORARIE PROGRAMMATE (SLOT)

Il numero e l'estensione oraria degli slot programmati dalle Farmacie interessate dalle prestazioni di cui al punto 2) dell'Art. 2, definisce il fabbisogno presunto di ore di lavoro straordinario (ore supplementari per il personale che osserva un orario a tempo parziale) necessarie per la loro copertura.

Tutto il personale Farmacista operante nelle sedi Farmacap, purché in possesso dei requisiti necessari, può concorrere alla copertura di tale fabbisogno. A tale scopo, l'Azienda predispone un albo permanente al quale ogni Farmacista interessato può chiedere di essere ammesso specificando:

- il numero di ore complessive, per mese, di disponibilità per la copertura degli slot;
- le sedi di riferimento nelle quali desidera svolgere l'attività.

Nell'ipotesi in cui il numero di ore disponibili fossero inferiori al fabbisogno, l'Azienda si riserva la possibilità, in via residuale, eccezionale e temporanea di coinvolgere personale non dipendente a copertura del fabbisogno.

Nel caso in cui la disponibilità risultasse superiore al fabbisogno, a livello aziendale e/o su singole sedi, saranno seguite le seguenti regole:

- priorità, fino alla copertura del 50% degli slot previsti, al personale della Farmacia erogante;
- in caso di slot da ricoprire presso sedi diverse da quelle di assegnazione, sarà data priorità al personale che già si è reso disponibile, in base ai dati storici, a ricoprire turni di sostituzione presso altre Farmacie.

Art. 4 – MONITORAGGIO, RENDICONTAZIONE E LIQUIDAZIONE DEI PREMI

Al fine di rendere operativo il progetto “Farmacia dei Servizi” e, conseguentemente, il sistema premiante ad esso connesso, l’Azienda si dota dei seguenti strumenti per il monitoraggio:

- delle prestazioni prenotate;
- delle prestazioni effettivamente erogate ad accesso diretto;
- delle prestazioni effettivamente erogate, a seguito di prenotazione, in fasce orarie predefinite.

Il sistema di monitoraggio consentirà, oltre a valutare l’andamento del progetto per l’adozione delle necessarie azioni correttive, di rilevare: le ore di straordinario (ore supplementari per il personale che osserva un orario a tempo parziale) da riconoscere ai dipendenti per la copertura delle fasce orarie programmate; il valore delle quote di marginalità da riconoscere al personale delle diverse sedi nella forma di “Premio di Sede”; il valore delle quote di marginalità da riconoscere a singoli professionisti nella forma di “Premio Individuale”. Il premio per la “Sede Centrale” è liquidato annualmente con le tempistiche già stabilite per il riparto della marginalità generale.

Sulla base delle evidenze prodotte dal monitoraggio, saranno liquidate, entro il mese successivo a quello di effettuazione, le ore di straordinario (ore supplementari per il personale che osserva un orario a tempo parziale) maturate. Sempre con riferimento alle evidenze del sistema di monitoraggio, saranno liquidate, con cadenza trimestrale, l’ammontare dei premi maturati.

PARTE II – PREMIALITÀ PER LE VENDITE DI PRODOTTI

Art. 5 – INTEGRAZIONE PREMIO DI PRODUTTIVITÀ PER VENDITE DI PRODOTTI

Al fine di sostenere le vendite delle singole sedi farmaceutiche è introdotta una premialità aggiuntiva, nella forma di “premio di sede”, da riconoscere al personale in base all’andamento dei ricavi mensili generati dalla vendita di prodotti.

Al fine di misurare il premio da corrispondere al personale, è utilizzata una metodologia che si sviluppa in due fasi:

Fase A: Calcolo dell’aliquota per la misurazione del premio maturato

L’aliquota del premio viene calcolata confrontando i ricavi mensili di ogni farmacia con quelli dello stesso mese dell’anno precedente.

In base all'aumento percentuale registrato (cioè, alla crescita delle vendite), si calcola un valore di riferimento, secondo gli scaglioni indicati nella Tabella 1, al fine di stabilire l'entità della percentuale di premio da riconoscere (aliquota).

L'aliquota di premio maturato è data rapportando il valore derivante dal calcolo precedentemente descritto al differenziale di valore dei ricavi mensile.

TABELLA 1 – Scaglioni per il calcolo della premialità sulle vendite

Scaglione per incremento di fatturato	Premialità
Da +0,80% fino a 3,00%	0,50%
Oltre 3,00% fino a 5,00%	2,00%
Oltre 5,00% fino a 8,00%	4,00%
Oltre 8,00% fino a 14,00%	7,00%
Oltre 14%	12,00%

Fase B: Calcolo del premio maturato

Il premio maturato dalla singola farmacia è misurato dall'applicazione dell'aliquota precedentemente calcolata al valore, al netto dell'IVA, dei prodotti venduti nel canale "Pronti" (sono quindi escluse dal computo le vendite a carico del SSN), con riferimento al mese oggetto di premialità, e acquistati da Farmacap direttamente dalla ditta produttrice.

Per le sedi di nuova apertura, non disponendo di un parametro di riferimento, il calcolo della premialità è misurato sulla base di un ricavo atteso così come definito dalla Direzione Operativa e concordato con il Direttore della farmacia interessata.

Il premio di sede derivante dalle vendite sarà corrisposto ai farmacisti, coadiutori e magazzinieri operanti presso la singola farmacia.

In aggiunta a quanto evidenziato, è costituito un fondo, pari all'3% del valore complessivo dei premi maturati, sulla base della metodologia precedentemente descritta, a favore del personale operante presso l'Amministrazione centrale di Farmacap.

Art. 6. MONITORAGGIO, RENDICONTAZIONE E LIQUIDAZIONE DEI PREMI

Il monitoraggio dell'andamento dei ricavi, così come la misurazione della base di computo dei premi spettanti (vendite di prodotti acquistati direttamente dalla ditta produttrice), è effettuato mensilmente attraverso l'utilizzo dell'aggregatore aziendale.

Il premio di sede è liquidato mensilmente, entro due mesi dal mese di maturazione dello stesso, e ripartito tra gli aventi diritto sulla base dei criteri già definiti con il CIA nella misura del 90% del premio maturato. Il calcolo delle spettanze individuali dovrà tenere conto del contributo fornito da personale assegnato ad altre sedi e dei turni eventualmente ed eccezionalmente coperti da personale non dipendente. Il personale dipendente che ha assicurato la copertura di turni presso sedi diverse da quelle di assegnazione beneficia del maggiore tra il premio maturato nella sede di assegnazione e quella di effettuazione di turni di copertura presso altre sedi.

La restante quota di premio, pari al 10% del maturato, è liquidata agli aventi diritto a fine esercizio solo ed esclusivamente se la sede oggetto di premialità ha conseguito un incremento di fatturato su base annua.

Il premio per il personale dell'Amministrazione centrale di Farmacap è liquidato, in un'unica soluzione, su base annua.

Art. 7 Norma di salvaguardia

I premi maturati, su base mensile, dalle singole farmacie sono oggetto di effettiva erogazione, nella misura precedentemente descritta, solo nell'ipotesi che i ricavi complessivi dell'azienda, sempre misurati su base mensile, siano coerenti con gli obiettivi prefissati. In caso di risultati inferiori a quelli programmati, su base aziendale, le erogazioni effettive sono rideterminate nel seguente modo:

- incremento dei ricavi inferiori a quanto programmato e superiori allo 0,80%, il premio maturato dalla singola farmacia è liquidato nella misura del 50%;
- incremento dei ricavi, su base aziendale, inferiore allo 0,80% o diminuzione dei ricavi, il premio maturato non è oggetto di liquidazione.

I premi maturati e non erogati, sono oggetto di accantonamento e liquidati a saldo, a fine esercizio, nella sola ipotesi i ricavi aziendali siano coerenti con la programmazione annuale.

Gli incrementi di ricavo mensile da perseguire, anche ai fini della liquidazione dei premi, sono determinati con cadenza trimestrale dalla Direzione Operativa e comunicati alle OO.SS. e a tutte le farmacie.

PARTE III – PREMIALITÀ PER GLI SPORTELLI SOCIALI

Art. 8. – PREMIO PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PRODUTTIVITÀ ED EFFICACIA DEI SERVIZI RESI NELL'AMBITO DEL CONTRATTO DI SERVIZIO

Al fine di migliorare la produttività e l'efficacia dei servizi resi nell'ambito del Contratto di Servizio in vigore, sono oggetto di premialità le seguenti linee di attività:

- a) nr. di utenti medi annuo in carico al servizio di telecompagnia (per utenti in carico si intendono le persone che hanno ricevuto almeno un contatto di servizio su base mensile);
- b) nr. di consulenze psicologiche erogate su base annua;
- c) nr. di consulenze di segretariato sociale erogate su base annua (da tale base di computo non sono incluse le prestazioni consulenziali relative al progetto HCP poiché incluso nelle attività progettuali di cui all'articolo successivo);
- d) nr. di consegne farmaci a domicilio effettuate su base annua.

Il premio maturato, nella forma di premio di sede, è calcolato, per singolo Sportello Sociale e per unità di servizio, sulla base di quanto rappresentato nella tabella 2.

TABELLA 2: PARAMETRI PER IL CALCOLO DEI PREMI MATURATI PER I SERVIZI RESI NELL'AMBITO DEL CONTRATTO DI SERVIZIO

Linea attività	Fino al raggiungimento del valore storico	Per le prestazioni prodotte oltre il valore storico fino al raggiungimento dell'obiettivo	Pre le prestazioni rese oltre l'obiettivo
Telecompagnia	€ 1,0	€ 3,0	€ 4,0
Consulenze Psicologiche	€ 2,0	€ 3,0	€ 4,0
Segretariato Sociale	€ 1,0	€ 1,5	€ 2,0
Consegna farmaci	€ 1,0	€ 1,5	€ 2,0

Il premio corrispondente al raggiungimento del valore storico è considerato maturato solo nell'ipotesi in cui il risultato CONSEGUITO a fine esercizio risulti superiore al valore storico. L'obiettivo da perseguire è fissato nel 15% di incremento per ciascuna linea di attività, rispetto al valore storico a livello complessivo aziendale e per esercizio, successivamente articolato per singolo sportello sociale dal Direttore Operativo su proposta del Responsabile dell'Ufficio Sociale ed è oggetto di informativa alle OOSS.

Art. 9 PREMIO PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PRODUTTIVITÀ ED EFFICACIA NEI PROGETTI DELL'AREA SOCIALE

Al fine di migliorare la produttività e l'efficacia dei progetti dell'Area Sociale, Farmacap destina il 3% del valore economico degli stessi progetti al netto dei costi sorgenti sostenuti dall'azienda per la loro realizzazione. Tale percentuale sarà implementata al 5% nell'ipotesi in cui il valore complessivo dei progetti realizzati, a fine esercizio, risulti superiore alle previsioni formulate in seno al budget economico annuale approvato dal Socio Unico.

Tale valore è ripartito tra gli Sportelli Sociali in base al contributo fornito alla realizzazione dei singoli progetti e assume valenza di premio di sede.

Art. 10. MONITORAGGIO, RENDICONTAZIONE E LIQUIDAZIONE DEI PREMI

Il monitoraggio delle attività svolte nell'ambito del Contratto di Servizio è assicurato dalla rendicontazione effettuata a cura dell'Ufficio Sociale ed è oggetto di condivisione mensile con gli Sportelli Sociali.

La misurazione del valore economico di riferimento dei progetti (valore economico dei progetti meno i costi sorgenti sostenuti per la loro realizzazione) è assicurata dalla rendicontazione, per singola iniziativa, effettuata dall'Ufficio Sociale in collaborazione con l'Ufficio Piani e Programmi. All'Ufficio Sociale spetta, altresì, la rendicontazione del contributo fornito dal singolo Sportello Sociale.

Il valore dei premi, calcolati per sede, è ripartito tra gli aventi diritto in base ai criteri già stabiliti nel CIA.

Il premio per la produttività dei servizi resi nell'ambito del Contratto di Servizio è liquidato su base annuale. Il premio per la produttività dei progetti è liquidato, a seguito della rendicontazione, al termine di ciascuna iniziativa. L'eventuale integrazione sui premi di produttività dei progetti, derivanti dal superamento dei valori previsionali di budget, sarà oggetto di liquidazione su base annua.

Art. 11 – Norma di salvaguardia

Le Parti concordano che eventuali innovazioni derivanti da modifiche o integrazioni del Contratto di Servizio vigente, ovvero dall'approvazione di un nuovo Contratto di Servizio potranno determinare una revisione del modello definito dal presente accordo e che ogni modifica di quest'ultimo debba essere oggetto di negoziazione con le OOSS entro 30 giorni dall'introduzione delle innovazioni stesse.

Le Parti concordano altresì che eventuali sanzioni e/o penalizzazioni derivanti da carenze di servizio comminate dal Committente e come tali riconosciute dall'Azienda, saranno sottratte dal valore complessivo dei premi spettanti ai dipendenti.

PARTE IV – PIANO WELFARE, DECORRENZA E DURATA

Art. 12 - PIANO WELFARE

Le parti ad integrazione del CIA 2025 in materia di premio di produttività e relativa integrazione di cui al presente atto, accedono al piano welfare aziendale, al fine di consentire al personale interessato di convertire il premio riconosciuto, entro i limiti previsti dalla disposizione fiscale, in servizi welfare. Sarà cura delle parti discutere il partner per la gestione della piattaforma dei servizi welfare. L'accesso al piano welfare aziendale è facoltativo, come scelta personale di ogni singolo-a dipendente.

Art. 13 - DECORRENZA E DURATA

La presente integrazione al contratto integrativo ha validità di 12 mesi dalla data di sottoscrizione del presente Accordo e si rinnova di anno in anno qualora non ne venga data disdetta dalle organizzazioni stipulanti, almeno tre mesi prima della scadenza, ovvero venga sottoscritto il nuovo CCNL A.S.SO.FARM.

Se nel corso di vigenza del presente accordo integrativo del CIA sottoscritto tra le OO.SS. e le rispettive Rsa interna, in vigore, fosse sottoscritto il rinnovo del CCNL ASSOFARM, in via definitiva, che possa incidere in modo rilevante sui principi e sugli istituti contrattuali, di incentivazione premiante come definiti nel CIA stesso, le parti sindacali sottoscrittrici del CIA di Farmacap (OO.SS e Rsa interne), saranno convocate nel termine di giorni 15 (quindici), dalla sottoscrizione definitiva del CCNL di categoria ASSOFARM, per le eventuali verifiche ed effetti sul CIA, COME INTEGRATO DAL PRESENTE ACCORDO, PER LA DEFINIZIONE DI UN PIANO INCENTIVANTE E PREMIANTE IDONEO E SOSTANZIALMENTE INTEGRATIVO

LE PARTI CONCORDANO NELLA NECESSITA' DI INTRODURRE UNA LINEA DI SISTEMA PREMIANTE, AGGIUNTIVA A QUELLE GIA' PREVISTE NEL

PRESENTE ACCORDO E NEL CIA, PER IL PERSONALE ASSEGNATO ALLA
SEDE CENTRALE DI FARMACAP ENTRO LA FINE DEL MESE DI MARZO 2026

**La presente Integrazione del CIA firmata in data 18 febbraio 2026 in originale
dall'Azienda e dalle OO.SS. (FILCAMS CGIL – FISASCAT CISL – UIL TUCS,
USI 1912) è depositata presso gli uffici aziendali**