

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 15 settembre 2016 presso la sede della Confindustria di Firenze si sono incontrati:

i Rappresentanti delle Aziende del Gruppo Menarini (A.M.F.I, Codifi, Guidotti, F.I.R.M.A., Lusofarmaco, Lusochimica, Lodichem, Malesci, Menarini Biotech, Menarini Diagnostics, Menarini IFR, Menarini Manufacturing Logistics and Services, Menarini Ricerche, R.T.C.) nelle persone di Ennio Troiano, Massimo Galeazzi, Andrea Mosca, Riccardo Borgioni, Riccardo Chimenti, Alberto Nicotra, Giulio Perrone, Davide Mariano, assistiti dalla Confindustria Firenze nella persona di Paola Fabbrini;

le OO.SS. nazionali, nelle persone di Sergio Cardinali, Luciano Tramannoni, Venere Balla, in rappresentanza della FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL; le segreterie regionali e territoriali unitamente alle RSU delle Aziende del Gruppo, ove presenti.

PREMESSA

Scenario

Il mercato farmaceutico

L'industria farmaceutica europea contribuisce fattivamente alla crescita ed al raggiungimento degli obiettivi dell'Unione Europea, non solo a livello economico, ma anche garantendo incessantemente livelli di occupazione crescente e di elevata qualità ed investimenti in Ricerca e Sviluppo che contribuiscono al miglioramento della vita dei cittadini.

A partire dagli anni '50 l'Europa ha fatto passi da gigante nel miglioramento dell'aspettativa di vita e delle condizioni di salute dei cittadini. L'innovazione scientifica e l'uso di farmaci più efficaci e meglio tollerati hanno svolto un ruolo importante in questi recenti progressi.

L'industria farmaceutica non solo presenta il più alto valore aggiunto per lavoratore, la più elevata intensità dell'attività di ricerca e sviluppo e il maggiore attivo commerciale di tutti i settori ad alta tecnologia, ma offre un contributo unico alla crescita economica anche a livello più generale attraverso i suoi prodotti, che favoriscono la buona salute della popolazione. Grazie alle sue collaborazioni con università e altri istituti in tutto il mondo, esso si inserisce in un "sistema" integrato di scienze della vita.

In Italia l'industria farmaceutica può vantare una tradizione ed un tessuto industriale che le consentono di primeggiare anche in Europa, come dimostrano ampiamente i numeri: 174 fabbriche, 63.000 addetti diretti, oltre 120.000 complessivi considerando l'indotto, una scolarità degli addetti elevatissima (oltre il 90% degli addetti di settore sono laureati), un

valore della produzione di 29 miliardi di euro nel 2015, l'export in continua crescita e molto più elevato della media di settore.

Il Gruppo Menarini

Il Gruppo Menarini rappresenta il primo gruppo farmaceutico italiano nel mondo, il 19° complessivamente in Europa. E' presente in oltre 100 Paesi nel mondo attraverso filiali, distributori o licenziatari con un fatturato complessivo che nel 2015 è stato di 3,3 Miliardi di Euro. Il fatturato è prodotto per il 71% all'estero e per il 29% in Italia, circa il 92% del fatturato proviene dalla Farmaceutica ed OTC, mentre la parte restante è sviluppata prevalentemente dall'ambito diagnostico.

A fine 2015 il numero complessivo di dipendenti del Gruppo era pari a 16.365, il 20% circa dei quali in Italia e la restante parte distribuita nel mondo. Oltre il 90% dei dipendenti sono laureati e tecnici. Il Gruppo ha 14 stabilimenti produttivi nel mondo, 5 dei quali in Italia.

Linee strategiche

Il Gruppo Menarini orienta la sua strategia tradizionalmente verso due vettori principali. Il primo è certamente il percorso di crescita internazionale attraverso l'estensione della presenza in nuovi territori. In tale scelta strategica è da riportare la recente acquisizione del Gruppo Invida, oggi Menarini Asia Pacific, presente in 13 Paesi di quell'area con oltre 3.000 dipendenti. Sono egualmente da iscriversi a questo filone la continua apertura di uffici scientifici nelle zone del mondo più disparate, ultima solo in ordine di tempo quella avvenuta in Egitto.

Il secondo concerne la definizione di un processo di innovazione continua, testimoniato dai significativi investimenti in ambito Ricerca e Sviluppo, tra i quali è doveroso ricordare la collaborazione con Oxford Bio Therapeutics per lo sviluppo di 5 molecole innovative in ambito oncologico o, ancora, la recente acquisizione di Silicon Biosystems, società impegnata nello sviluppo, tra l'altro, della DEPArray Technology, una tecnologia in grado di isolare cellule rare attraverso un campo elettrico non uniforme. Le possibilità di tale tecnologia sono praticamente infinite se applicate a campi quali l'oncologia e la diagnostica prenatale.

Infine, la recente joint Venture di Menarini NewTech, un'azienda del Gruppo, con BioSynth per la costituzione di Vaxynethic, con la finalità di sviluppare un metodo di produzione di vaccini coniugati innovativo e capace di ridurre i tempi di realizzazione e migliorare l'efficacia della produzione di vaccini. Questo potrebbe aprire, tra l'altro, scenari di collaborazione con le maggiori multinazionali del settore.

Rischi ed Opportunità del Settore

L'attuale sistema ha garantito, forse per la prima volta negli ultimi 20 anni, una stabilità e positività del contesto di riferimento che ha permesso alle aziende del settore di programmare il proprio sviluppo ed i relativi investimenti. Il Settore farmaceutico ha dimostrato di avere il potenziale per fornire il proprio contributo, sempre più importante,

alla crescita del comparto industriale italiano, quando posto nelle condizioni più opportune affinché questo avvenga.

Le Parti auspicano il mantenimento di questa stabilità anche attraverso tutti gli strumenti di confronto attivi, ponendo particolare attenzione ad alcuni fattori che stanno già manifestando i primi effetti. Il primo concerne la copertura della spesa per farmaci innovativi, con una decisa volontà da parte delle Regioni di caricarne i costi sulle imprese farmaceutiche o, peggio, facendoli rientrare nel tetto di spesa territoriale. Il finanziamento dei Farmaci cosiddetti Innovativi (di grande innovazione), ovvero che vanno a coprire esigenze terapeutiche ormai diffusissime ed ad oggi ancora non adeguatamente soddisfatte, è il vero nodo cruciale per il prossimo futuro.

Sarà necessario uscire da una visione di breve periodo dei costi dei farmaci innovativi ed orientare l'analisi al lungo periodo, valutando la riduzione di costo complessivo (per ospedalizzazioni, assistenza etc.) che essi determinano e determineranno. Così facendo si eviterebbe di pretendere la copertura totale ed immediata nel breve, riducendo il potenziale di investimento ed innovazione di un settore trainante quale quello farmaceutico.

Altro fattore da monitorare con grande attenzione è rappresentato da un recente decreto AIFA che ha introdotto un concetto molto ampio di equivalenza terapeutica tra medicinali differenti, non necessariamente "equivalenti" in termini strettamente scientifici, basandosi esclusivamente sulla coincidenza delle indicazioni principali di detti farmaci. Questa linea dovesse confermarsi con provvedimenti ad essa coerenti determinerebbe un completo ribaltamento delle attuali logiche prescrittive.

Quindi, l'obiettivo di tutte le parti sociali in gioco deve essere quello di evitare che i benefici e le opportunità offerte dalla stabilità in questi ultimi anni vengano nuovamente messi in discussione.

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

RELAZIONI INDUSTRIALI

In questo complesso scenario le Relazioni Industriali acquisiscono una maggiore e crescente rilevanza; il Gruppo Menarini ne riconosce la centralità intraprendendo un percorso di continuo miglioramento dei rapporti finalizzati ad alimentare un confronto trasparente e costruttivo sia a livello nazionale sia a livello territoriale.

Di conseguenza, risulta fondamentale condividere un modello basato su un insieme di regole certe, chiare ed esigibili che, all'interno della reciproca affidabilità delle Parti, possa continuare ad implementare il dialogo.

In questa direzione le Parti, al fine di promuovere una sempre più efficace e proficua gestione nelle relazioni tra Azienda ed Organizzazioni Sindacali concordano di consolidare un sistema di relazioni industriali fondato sul reciproco riconoscimento dei distinti ruoli e responsabilità, nel rispetto delle autonomie manageriali delle imprese e delle prerogative delle OO.SS., ma anche caratterizzato dalla sistematicità dei rapporti sui temi di comune interesse, nella riconfermata condivisione dei principi informatori del sistema contrattuale e del ruolo di centralità del contratto quale strumento regolatore di diritti e doveri reciproci, con norme definite e concretamente esigibili dalle parti.

Lo stesso recente rinnovo del CCNL di settore, la cui centralità e completa esigibilità è nuovamente ribadita dalle Parti, ha evidenziato l'importanza della contrattazione aziendale al fine di meglio rispondere alle esigenze delle Imprese e dei lavoratori in esse impiegate.

A fronte di quanto sopra, le Parti concordano sul seguente sistema di relazioni:

- COORDINAMENTO NAZIONALE

Con lo scopo di centralizzare l'informazione concernente le strategie del Gruppo e la negoziazione di secondo livello, viene formalizzato un Coordinamento Nazionale costituito dai rappresentanti delle segreterie nazionali e territoriali e dalle RSU delle Aziende del Gruppo, che si incontrerà con la Direzione Aziendale, di norma, una volta l'anno con l'obiettivo, tra l'altro, di monitorare l'andamento degli parametri costituiti del Premio di Partecipazione nonché di rendere l'informativa annuale sull'andamento del Gruppo Italia, rimandando a livello locale il dettaglio delle informazioni ai sensi del CCNL e del d.lgs. 25/2007.

Qualora fosse necessario, per specifiche tematiche d'interesse comune, il Coordinamento potrà riunirsi su richiesta espressa di una delle Parti (Direzione Aziendale o Segreterie Nazionali).

- OSSERVATORIO

Al fine di individuare uno specifico contesto di confronto non negoziale, volto ad individuare determinate aree da approfondire nell'ambito, tra l'altro, di quanto identificato dal vigente CCNL (come ad esempio l'approfondimento dei fabbisogni formativi da perseguire anche attraverso attività formativa finanziata), viene istituito un Osservatorio Aziendale composto da n. 9 RSU, dalle Segreterie Nazionali e dalla Direzione Aziendale, che si riunirà almeno una volta l'anno e che, in occasione, del primo incontro, definirà le regole di funzionamento.

Nell'ambito di tale Osservatorio saranno affrontate ed analizzate le tendenze e l'andamento del settore farmaceutico, i principali indicatori di mercato e le politiche di Governo in ambito sanità.

Vista la continua espansione del gruppo all'estero saranno individuate, nell'ambito di vigenza del presente Accordo, forme di confronto allargato, finalizzate alla costituzione di un Comitato Aziendale Europeo.

Le relazioni sindacali di "sito" avranno lo scopo di definire le tematiche di specifica applicazione locale (flessibilità, orario di lavoro, turni, organizzazione del lavoro ecc.) con rinnovata autonomia decisionale e negoziale, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, e degli accordi vigenti.

SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Il Gruppo Menarini ha da sempre posto in primo piano la tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, sottolineando l'importanza della prevenzione attraverso adeguati percorsi formativi e informativi.

La sensibilizzazione/formazione del personale in tale ambito rappresenta un obiettivo primario volto al raggiungimento dei migliori standard in termini di clima aziendale, senso di appartenenza, produttività e qualità.

Anche al fine di perseguire questo comune obiettivo, viene istituita una giornata annuale di Gruppo dove le RLSSA e gli RSPD delle varie realtà locali potranno confrontarsi sulle tematiche richiamate, raccogliere suggerimenti e spunti di miglioramento.

I temi all'ordine del giorno saranno condivisi preventivamente con la Direzione Aziendale e le Segreterie Nazionali.

FORMAZIONE

In considerazione della crescente rilevanza che la formazione professionale assume a fronte della necessità di una costante crescita delle competenze e/o delle capacità professionali nonché in risposta all'evoluzione tecnologica ed ai continui cambiamenti dei contesti competitivi e degli assetti organizzativi, le Parti convengono sull'importanza della formazione quale strumento per la valorizzazione delle risorse e per l'indispensabile incremento della competitività, così come definito, tra l'altro, a livello di CCNL.

La formazione riveste pertanto un ruolo fondamentale nel supportare i diversi cambiamenti ed adeguamenti che le strutture organizzative, i processi ed i sistemi richiedono.

In coerenza con tali premesse il Gruppo intende erogare le attività formative in relazione alle effettive esigenze professionali ed organizzative finalizzate allo sviluppo professionale della popolazione aziendale ed al mantenimento degli skills strategici per lo sviluppo del Gruppo.

In questo ambito, le Parti concordano di attivare idonei progetti formativi a valere sulle risorse disponibili presso i fondi interprofessionali istituiti a livello nazionale (Fondimpresa)

es. Mone
e su eventuali fondi per la formazione in dotazione alle strutture regionali e provinciali di riferimento, valorizzando il ruolo di consultazione preventiva e monitoraggio delle RSU. Come previsto dal CCNL i dati relativi alla formazione erogata saranno oggetto di apposita informativa.

Rilevo assume, inoltre, la necessità di dare seguito a quanto previsto ai punti 10 e seguenti dell'art. 51 del vigente CCNL in materia di formazione delle RSU. La Direzione Aziendale e le Segreterie Nazionali s'incontreranno, presumibilmente entro l'anno, per definire temi da trattare e modalità di erogazione della formazione.

FERIE SOLIDALI

Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 24 del Decreto Legislativo 151/15 e dal vigente CCNL, le Parti concordano sulla possibilità di prevedere il godimento di ferie in modalità solidale, previo specifico approfondimento sulla base delle indicazioni maturate nell'ambito dell'Osservatorio.

PREMIO DI PARTECIPAZIONE

L'accordo relativo al Premio di Partecipazione aziendale è scaduto il 31 dicembre 2015; con la presente intesa le Parti intendono rinnovare il PdP per il triennio 2016-2018, confermandone l'attuale articolazione collegata ad obiettivi di incremento di redditività e produttività e connesso all'effettiva partecipazione/contributo/assiduità dei lavoratori.

MECCANISMO DI DETERMINAZIONE DEL PREMIO

Il Premio si basa su un indice di redditività e su un indice di produttività con un peso rispettivamente del 49% e del 51%.

a) REDDITIVITA'

L'indice di redditività sarà costituito dal rapporto tra il risultato operativo lordo (R.O.L.) del Gruppo Italia ed il fatturato aggregato del Gruppo Italia.

L'obiettivo sul quale sarà determinato il valore 100 dell'indice di redditività è costituito dal raggiungimento di un rapporto tra ROL e fatturato aggregato Italia pari al 10,5%, mentre ad un rapporto 8% corrisponderà il valore 70 e ad un rapporto 15% corrisponderà il valore 130, valore massimo raggiungibile oltre il quale il Premio non potrà superare l'importo corrispondente. Valori dell'indice inferiori all'8% non daranno luogo a riconoscimenti a tale titolo.

b) PRODUTTIVITA'

Gli indici di produttività saranno individuati e concordati in ogni Azienda, Sito produttivo o Divisione autonomi.

Gli obiettivi di Produttività, rispetto alla determinazione del parametro 100 (con possibilità di oscillazione 70/130), saranno definiti, ogni anno, nei confronti con le RSU delle Aziende interessate in relazione ai dati di Budget dell'anno in corso, rispetto ai consuntivi dell'anno precedente.

Il meccanismo di funzionamento verrà stabilito nelle singole aziende o unità produttive. Per l'anno 2016 le Parti si impegnano a definire gli obiettivi a livello "locale" entro e non oltre il 30 settembre (ad eccezione della Lodichem, per la quale ad oggi non risultano individuabili gli obiettivi legati alla produttività).

Le parti valutano l'assiduità al lavoro come uno dei fattori principali per il conseguimento del risultato economico dell'Azienda.

Conseguentemente, le parti convengono che l'assiduità individuale al lavoro, influenzando sulla produttività, costituisca un fattore d'incremento/decremento dell'importo di premio eventualmente maturato.

Tale fattore considera sia la frequenza degli eventi di malattia sia la durata degli eventi stessi, al netto dei ricoveri ospedalieri e di quanto previsto nel referto di dimissioni rilasciato dalla struttura ospedaliera, secondo il seguente schema:

eventi		giorni malattia	
0	55,0%	0	55,0%
1	52,5%	1\3	52,5%
2\3	50,0%	4\6	50,0%
4	45,0%	7\10	45,0%
5	40,0%	11\15	40,0%
6 e oltre	35,0%	oltre 16	35,0%

Le percentuali corrispondenti agli eventi e ai giorni di malattia, consuntivati in ciascun anno di riferimento, verranno sommate e moltiplicate per l'importo di premio effettivamente ed eventualmente maturato.

L'Azienda si riserva di valutare l'esclusione dal computo delle giornate di assenza per terapie salvavita accertate e documentate.

ASPETTI ECONOMICI

La cifra annua lorda pro capite, in misura fissa non soggetta a rivalutazione, al raggiungimento degli indici 100 di redditività e produttività, sarà pari a 1.200 euro per i tre anni di vigenza dell'accordo.

Le Parti, in ottemperanza a quanto previsto dal vigente CCNL che prevede, a decorrere dal 2017, l'abolizione dell'art. 8 lettera G e art. 28 punto 9) lettere b1) e b2), si danno atto che, già dal 2016, nell'importo sopra definito è da considerarsi ricompreso il "premio presenza".

REGOLE GENERALI ED EROGAZIONE DEL PREMIO/WELFARE DI PRODUTTIVITA'

Il Premio di Partecipazione sarà erogato esclusivamente al personale assunto con rapporto di lavoro subordinato nell'anno di riferimento ed inquadrato ai sensi del CCNL Chimico-Farmaceutico.

Il Premio di Partecipazione sarà erogato annualmente con la retribuzione del mese di luglio successivo all'anno di riferimento onde permettere la chiara individuazione, secondo le norme civilistiche in materia di redazione e approvazione dei bilanci, dell'indice di Redditività del Gruppo, nel rispetto delle seguenti regole:

1. Il Premio spetterà al solo personale in forza alla data di erogazione ed al personale non più in forza che avesse lasciato l'Azienda per pensionamento, in proporzione ai mesi di servizio nell'anno di riferimento e per un importo corrispondente al valore 100.
2. Per i rapporti di lavoro subordinati avviati nel corso dell'anno, la quota dovuta sarà riproporzionata in base ai mesi di lavoro effettivo, considerando mese intero le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni. Un importo corrispondente al valore del premio sarà riconosciuto anche ai lavoratori somministrati secondo le regole sopra definite (ai presenti punti 1 e 2).
3. Ai lavoratori con contratto Part Time il premio sarà riproporzionato in base alle ore effettive di contratto.
4. Il premio di partecipazione relativo ai periodi di assenza nell'anno per aspettativa, maternità (limitatamente al periodo di astensione facoltativa), CIGO/CIGS/Solidarietà per periodi superiori alle 2 settimane, non sarà corrisposto.
5. In caso di cessione di contratto infragruppo, al dipendente spetterà l'importo del premio maturato dall'Azienda presso cui avrà prestato servizio per il maggior numero di mesi. In caso di equivalenza dei mesi di servizio, sarà erogato il premio secondo i parametri applicati dall'Azienda di destinazione.

Le informazioni relative all'andamento degli indici ed ai relativi consuntivi saranno rese complessivamente nell'ambito del costituito Coordinamento Nazionale e, nel dettaglio, a livello di singola azienda/unità. Le OO.SS. e le RSU si impegnano a mantenere assoluta riservatezza su tutte le informazioni ricevute durante le fasi di negoziazione e monitoraggio dell'accordo.

Nel rispetto delle logiche del presente accordo, le Parti potranno, nell'ambito del triennio di vigenza dell'accordo medesimo e con la decorrenza concordemente ritenuta più utile al funzionamento dello stesso, definire congiuntamente eventuali modifiche o sostituzioni di pesi e/o parametri di riferimento in rapporto a nuove o mutate esigenze aziendali, comunque determinate, ed ai conseguenti nuovi obiettivi/programmi.

In relazione alla particolare natura del Premio di Partecipazione, le Parti si danno atto che gli importi erogati a tale titolo non rappresentano base di calcolo per altri istituti contrattuali, così come non comportano accantonamenti in relazione alla normativa di Legge sul TFR.

Le Parti dichiarano che l'erogazione del premio di partecipazione è connessa ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, pertanto conforme ai criteri per la detassazione di cui alle norme vigenti, nei limiti e alle condizioni da queste previste.

Inoltre, con il comune intento di dare seguito a quanto previsto dal CCNL ed in applicazione di quanto previsto dal TUIR, dalla legge di stabilità 2016 e dalla successiva circolare n.28/E dell'Agenzia delle Entrate, le Parti concordano di prevedere, in favore del personale con rapporto di lavoro subordinato che non abbia percepito nel corso dell'anno precedente a quello di riferimento redditi da lavoro dipendente superiori a € 50.000 lordi, la possibilità di convertire, su richiesta del lavoratore, una parte del premio di partecipazione, in strumenti di Welfare (Welfare di Produttività), in misura fissa pari a 200€, 400€ o 600€.

Al dipendente verrà chiesto di evidenziare, entro e non oltre il 15 luglio di ciascun anno di erogazione, alla Direzione Risorse Umane, secondo modalità successivamente comunicate, la propria scelta tra opzione Welfare o liquidazione del Premio con applicazione del corrispondente regime fiscale e contributivo.

Qualora il dipendente non abbia esercitato alcuna opzione sarà liquidata l'intera quota in busta paga.

Al contrario, nel caso in cui il dipendente optasse per una delle tre fasce di conversione del Premio, potrà spendere il relativo importo tra le seguenti alternative, qui indicate in via esemplificativa:

- Servizi di istruzione
- Servizi di assistenza per familiari anziani o non autosufficienti
- Servizi ricreativi
- Buoni spesa e buoni carburante in misura non superiore a 250€ (laddove applicabili)
- FONCHIM-FASCHIM

L'Azienda si riserva di dettagliare successivamente le modalità pratiche per l'esercizio di scelta tra le ipotesi di cui sopra, nonché la predisposizione di un apposito regolamento.

Si precisa che il relativo valore dei servizi fruiti non rappresenta base di calcolo per altri istituti contrattuali, così come non comporta accantonamenti in relazione alla normativa di Legge sul TFR.

Qualora dovesse mutare l'attuale scenario normativo di riferimento che modifichi il regime fiscale/contributivo del Premio di Partecipazione, le Parti s'impegnano a realizzare gli eventuali necessari adattamenti dell'accordo alla nuova normativa, fermo restando l'ammontare del valore complessivo lordo spettante.

RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA E WELFARE AZIENDALE

Con la presente intesa, il Gruppo Menarini intende valorizzare il suo impegno in materia di Responsabilità Sociale e dare, contestualmente, attuazione alle indicazioni e linee guida in tale ambito tracciate dal rinnovato CCNL di settore all'art. 58.

FASCHIM e FONCHIM

Relativamente agli anni 2017, 2018, 2019, sarà a carico dell'Azienda la quota, pari a € 288 annui, per la copertura di un familiare/convivente, secondo le regole previste dal Fondo, per tutti i dipendenti in forza con contratto di lavoro subordinato a gennaio di ciascun anno di riferimento (con almeno 6 mesi di anzianità) iscritti al FASCHIM e per coloro che decideranno di iscriversi.

Per chi non intenda iscriversi e per gli iscritti che non intendano usufruire dell'ulteriore copertura, l'Azienda provvederà a versare il relativo importo sul fondo FONCHIM, aprendo, laddove necessario, la relativa posizione individuale, che sarà gestita direttamente dal lavoratore con il Fondo.

Entro dicembre 2016 l'Azienda predisporrà un'apposita modulistica che il dipendente dovrà consegnare per comunicare la scelta effettuata e dove sarà possibile anche indicare la volontà di non ricevere alcuna copertura né versamento. La mancata consegna varrà come rinuncia al beneficio di cui sopra.

Per i lavoratori somministrati, in forza a gennaio di ciascun anno di riferimento, l'Azienda trasferirà un importo corrispondente al costo complessivo per l'Azienda di € 288, riproporzionato ai mesi di effettivo servizio nell'anno precedente, indicando alle Società di Somministrazione, come utilizzo prioritario dell'importo, la destinazione dello stesso al Fondo di Previdenza di settore. Le Parti si riservano approfondimenti sul tema.

WELFARE AZIENDALE

Il Gruppo Menarini considera il Welfare uno strumento utile per contribuire al miglioramento della qualità della vita dei propri dipendenti, fornendo la possibilità di individuare lo strumento più adatto alle proprie esigenze personali.

In tal senso, l'Azienda, per l'anno 2017, riconoscerà, sotto forma di flexible benefits, un bonus (non monetizzabile) in favore del personale con rapporto di lavoro subordinato, da spendere per servizi nell'ambito delle diverse tipologie sopra richiamate e nei limiti previsti

dal TUIR, riservandosi di valutare, a sua discrezione, iniziative analoghe anche per gli anni successivi.

Il valore del bonus sarà pari a:
€ 310 per le categorie A - B;
€ 180 per tutte le altre categorie.

Destinatari:

- 1) avranno diritto all'intera quota di Welfare Aziendale tutti i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che, al 1° gennaio 2017, abbiano maturato più di 6 mesi di effettivo servizio.
- 2) avranno diritto alla metà della quota di Welfare Aziendale tutti i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che, al 1° gennaio 2017, abbiano maturato tra i tre ed i 6 mesi di effettivo servizio.

Nel caso in cui il dipendente avesse optato per la conversione di parte del premio in strumenti di Welfare, il Welfare Aziendale si sommerà alla quota di conversione già scelta.

I servizi dovranno essere utilizzati entro il 31 dicembre di ciascun anno.

Si precisa che il relativo valore del Welfare Aziendale non rappresenta base di calcolo per altri istituti contrattuali, così come non comporterà accantonamenti in relazione alla normativa di Legge sul TFR.

Per la gestione e l'utilizzo dei flexible benefits, l'Azienda individuerà, a proprio carico, una Società specializzata che abbia una capillare diffusione su tutto il territorio nazionale.

Le Parti s'impegnano ad organizzare una giornata interamente dedicata al tema del Welfare con la presenza di esponenti di FONCHIM e FASCHIM e con il Provider scelto per l'erogazione di beni e servizi.

DISPOSIZIONI FINALI E DURATA

Ai sensi e per gli effetti della normativa vigente, il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'Azienda.

Fatte salve le diverse decorrenze, il presente accordo ha validità dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018.

