

Il Gruppo Menarini è **il primo gruppo farmaceutico italiano nel mondo che si occupa di produzione, distribuzione, ricerca e informazione scientifica sui farmaci**. Attualmente, l'azienda conta 14 stabilimenti produttivi in diversi paesi, di cui 5 solo in Italia. L'innovazione, attraverso la ricerca e lo sviluppo di nuovi farmaci, e la crescita sono gli obiettivi che hanno portato al **rinnovo dell'Accordo integrativo siglato in data 15 settembre 2016** tra i rappresentanti delle società del Gruppo e le organizzazioni sindacali Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil, rappresentate dai segretari regionali, territoriali, nonché dai rappresentanti sindacali unitari operanti nelle diverse realtà aziendali.

Il rinnovo dell'integrativo tratta diverse tematiche, tra cui **salute e sicurezza, formazione, ferie, premio di partecipazione e welfare**. Prima di analizzare le novità introdotte, è opportuno sottolineare che anche la struttura delle relazioni industriali nel Gruppo è stata oggetto di modifiche. Le Parti, infatti, al fine di promuovere una più efficace e proficua gestione delle relazioni industriali, hanno costituito il **Coordinamento Nazionale**, un organismo volto a raccogliere le informazioni concernenti gli obiettivi economici aziendali e la negoziazione di secondo livello. Il Coordinamento, composto dai rappresentanti delle segreterie nazionali e territoriali delle organizzazioni sindacali nonché dai rappresentanti sindacali unitari, avrà altresì lo scopo, attraverso degli incontri periodici con la direzione aziendale, di monitorare **l'andamento dei parametri in base ai quali verrà erogato il premio di partecipazione per il prossimo biennio**.

L'intesa istituisce, inoltre, un **osservatorio aziendale composto da nove membri scelti tra i rappresentanti sindacali unitari, che avrà il compito di monitorare l'andamento del mercato farmaceutico e le politiche del Governo in ambito sanitario**. Data l'attuale espansione del Gruppo anche all'estero, è stata ipotizzata la costituzione di un **Comitato Aziendale Europeo** (istituito dalla direttiva europea 94/45/CE per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori dipendenti dei gruppi delle imprese operanti a livello comunitario). Le **relazioni industriali "di sito"** si dovranno occupare principalmente di problematiche locali, e cioè di **flessibilità, orario di lavoro, turni ed organizzazione del lavoro**, fatta eccezione per le ferie.

L'Accordo integrativo, infatti, prevede che per tutti i lavoratori sarà possibile fruire delle ferie "in modalità solidale". Il D.lgs. n. 151/2015, in attuazione della legge delega n.

183/2014(c.d. *Job Act*), ha introdotto una disposizione(art. 24) che consente ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro che svolgono mansioni di pari livello e categoria, **la cessione dei riposi e delle ferie ai colleghi**. Si tratta di un meccanismo di solidarietà tra dipendenti della stessa azienda che ha la finalità di aiutare un lavoratore ad assistere un figlio minore che, per le particolari condizioni di salute, necessita di cure costanti.

La misura, le condizioni e le modalità per l'effettiva possibilità di disporre la cessione **sono affidate ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**. È opportuno ricordare che la cessione di ferie e riposi è consentita ma con esclusione del periodo annuale di ferie retribuite, non inferiore a quattro settimane, e dei giorni minimi di riposo stabiliti dal D.lgs. n. 66/2003. Di conseguenza, la cessione con riferimento alle ferie potrà avere ad oggetto **soltanto i giorni disponibili**, ovvero quelli previsti dal CCNL in aggiunta al periodo minimo legale di ferie di quattro settimane.

Per quanto concerne l'ambito della salute e della sicurezza, l'Accordo ha istituito una **giornata annuale** dove tutti i responsabili della sicurezza del Gruppo (rispettivamente RLSSA per i lavoratori e RSPP per il datore di lavoro) si riuniranno per confrontarsi su questa tematica.

Anche la formazione è stata ritenuta strategica dalle Parti, in quanto **strumento utile a mantenere alta la competitività dell'azienda**. L'Accordo prevede così l'attuazione di progetti formativi, finanziati dai fondi interprofessionali. Entro il 2017, la direzione aziendale e le segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali si incontreranno per **definire un piano formativo e le modalità di finanziamento dei progetti**.

In materia retributiva, le Parti hanno stabilito che il premio di partecipazione sarà calcolato esclusivamente su due parametri: la **redditività** e la **produttività**. L'indice di redditività sarà costituito dal **rapporto ottenuto tra reddito operativo lordo** (costituito dalla differenza tra i ricavi e costi sostenuti dall'impresa nello svolgimento delle attività ordinarie) e il **fatturato aggregato** (cioè la somma dei fatturati delle società appartenenti al Gruppo Menarini ed operanti in Italia). Diversa invece è la modalità di calcolo della produttività in quanto l'Accordo prevede che **il relativo indice sarà individuato e concordato in ogni azienda componente del Gruppo**,

sito produttivo o divisione autonoma tenendo conto delle esigenze locali.

L'assiduità individuale sul posto di lavoro, valutato dalle Parti come “uno dei fattori principali per il conseguimento del risultato economico dell'Azienda”, costituisce un parametro utile all'aumento o meno dell'importo del premio maturato da ogni singolo lavoratore. L'Accordo prevede infatti che l'importo del premio potrà crescere o decrescere in base alla frequenza dei **periodi di malattia** e della durata della stessa (escluso i ricoveri ospedalieri e i giorni dedicati a particolari tipi di terapie). Il premio non sarà corrisposto ai lavoratori e/o lavoratrici che si trovino *a)* in aspettativa; *b)* in maternità (per il periodo di astensione facoltativa); *c)* in Cassa Integrazione Guadagni ordinaria e straordinaria; *d)* in periodi di solidarietà superiori a due settimane.

L'importo del premio di produttività, che comprende anche il c.d. **premio presenze**, è pari a **euro 1.200** per tutta la durata dell'Accordo, senza essere assoggettato a rivalutazione. Tale somma sarà erogata nel mese di luglio successivo all'anno di riferimento e **solo il personale assunto con rapporto di lavoro subordinato potrà accedere a tale emolumento**. Il premio spetta anche al personale dell'Azienda che ha avuto accesso al trattamento pensionistico: in questo caso, l'importo sarà parametrato ai mesi effettivi in cui è stata resa la prestazione di lavoro. **Il criterio dell'effettività** vale anche per: *a)* i rapporti di lavoro avviatisi nel corso dell'anno di riferimento; *b)* per i lavoratori part-time, considerando le ore di lavoro effettive.

Sulla scorta degli incentivi fiscali previsti dalla Legge di Stabilità per l'anno 2016, è stata infine prevista la possibilità per i lavoratori che percepiscano un reddito non superiore a euro 50.000 lordi annui, **di convertire una parte del premio di partecipazione in strumenti di welfare tra cui, servizi di istruzione, servizi di assistenza ai familiari o anziani non autosufficienti, buoni spesa e buoni carburante**. Inoltre, per l'anno 2017, il Gruppo erogherà a tutti i lavoratori dipendenti *unflexible benefit*, un bonus non monetizzabile di 310 euro per le categorie A e B e di 180 euro per tutte le altre categorie, da poter spendere nell'ambito dei medesimi servizi. Il bonus (denominato nell'Accordo “quota di welfare aziendale”) spetterà nella misura del 100% a tutti i lavoratori subordinati che abbiano maturato più di sei mesi effettivi di servizio alla data del 1° gennaio 2017; mentre spetterà nella misura del 50% a quei lavoratori che alla medesima data abbiano maturato tra i tre e i sei mesi di servizio.

Giovanni Pigliarimi

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo - ADAPT

 [Gio_Pigliarimi](#)

Scarica il **PDF** 