

**Piattaforma
Contratto Integrativo Aziendale
San Donato Milanese**

Le parti condividono che una contrattazione aziendale abbia l'indubbia capacità di adeguare la normativa nazionale alle esigenze più specificatamente locali col fine di ottimizzare l'organizzazione del lavoro e rafforzare il senso di appartenenza dei lavoratori e delle lavoratrici all'obiettivo aziendale.

Le parti firmatarie concordano quanto segue:

• **Relazioni sindacali e diritti di informazione**

Nell'ottica di consolidare e migliorare un clima positivo e costruttivo, le Parti si danno atto che la corretta applicazione del presente contratto e il raggiungimento degli obiettivi comunemente definiti richiede un costante rafforzamento delle relazioni sindacali, nonché l'esercizio del diritto di informazione.

Viene istituito un incontro annuale o su richiesta di una delle Parti durante cui l'Azienda fornirà alle OO.SS. informazioni di rilevanza generale che riguardano l'andamento economico dell'Azienda, le strategie di sviluppo e di investimenti e la qualità del servizio pubblico.

In tale incontro verranno consegnati:

- tabella organici al 31 dicembre dell'anno precedente con dettaglio singole farmacie e livelli di inquadramento (full-time, part-time, apprendisti, contratti a termine) entro il mese di gennaio con i relativi costi del personale individuabile per farmacia;
- consultazioni e informazioni preventive in merito all'andamento, alle politiche, ai programmi di investimento, sviluppo e modifiche organizzative dell'Azienda, unitamente alla presentazione dei risultati dell'anno precedente;
- consegna del bilancio certificato e del conto economico generale;

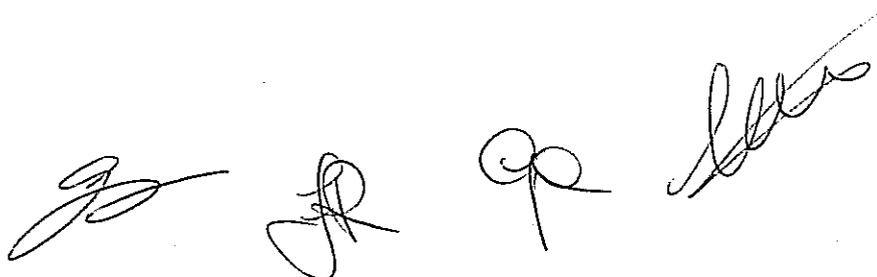
Si conviene altresì un incontro semestrale per un confronto preventivo sui seguenti punti:

- un incontro previsto dal Dlgs 81/2008 (ambiente e sicurezza sul lavoro).
- organici, con particolare riferimento a nuove assunzioni (tipologie dei contratti applicati, livelli di inquadramento);
- organizzazione del lavoro, con particolare riferimento all'orario di apertura delle singole farmacie, alle chiusure estive e alla programmazione delle ferie;
- organigramma aggiornato suddiviso tra il personale della sede e delle singole farmacie;
- situazione Aziendale, con particolare riferimento al resoconto dettagliato relativo alle ore di lavoro straordinario, lavoro supplementare, ferie godute, situazione economica aggiornata rispetto alle comunicazioni date dal Socio Unico;

Inoltre, in caso di necessità, ciascuna delle Parti potrà richiedere ulteriori incontri specificando contestualmente l'argomento o gli argomenti che saranno oggetto della discussione. La RSA/RSU e le OO.SS. potranno fare richiesta all'Azienda di accesso a informazioni maggiormente di dettaglio, specificando in forma scritta la tipologia di dati e con un tempo ragionevolmente anticipato rispetto alle date d'incontro per permettere la loro elaborazione e trasmissione.

Si concorda l'uso della posta elettronica per l'invio di comunicati sindacali, nel rispetto dei limiti dettati dalla normativa sulla Privacy.

• **Diritti sindacali**



Alle RSA sono riconosciute, in qualità di permessi sindacali retribuiti, 2 ore per ciascun dipendente (calcolato a prescindere dalla tipologia di contratto).

Negli incontri previsti in sede Aziendale non saranno detratte le ore di permesso sindacale.

Le Assemblee sindacali che si terranno fuori orario di lavoro saranno retribuite come ore di lavoro straordinario.

- **Sicurezza sul lavoro – D.Lgs. 81/2008**

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Nell'ottica di riconoscere la fondamentale importanza rivestita dai temi relativi alla sicurezza e alla corretta applicazione delle relative previsioni di legge al fine di realizzare ambienti e organizzazioni del lavoro in cui abbiano sempre più a realizzarsi criteri e principi di vivibilità e sicurezza da un lato ed efficienza dall'altro. Si concorda l'individuazione all'interno dell'Azienda della figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), secondo le disposizioni e le definizioni del Dlgs 81/2008 e del Verbale di Accordo del 13 febbraio 1996 sottoscritto tra Assofarm e Filcams-Fisascat-Uiltucs nazionali.

Polizze assicurative

Si consegna copia di tutte le polizze alle OO.SS. e alla RSA/RSU con una specifica per una rapida comprensione delle stesse.

Si istituisce un fondo finanziato dall'azienda per far fronte economicamente alle sanzioni amministrative imputate ai direttori di farmacia comunicate dagli Enti preposti (ATS).

Il fondo ha un valore di € 2.000 annui e avrà la durata del triennio 2017/2019.

- **Appalti**

Nel caso l'Azienda dovesse utilizzare servizi in appalto, nella definizione del capitolato di appalto prevederà l'inserimento della clausola sociale per la tutela occupazionale dei lavoratori presenti nell'appalto di servizi e l'applicazione dei CCNL sottoscritti dalle OO.SS. Comparativamente più significative.

- **Versamenti**

Si mantiene l'incarico alla società esterna per i versamenti giornalieri in sostituzione dell'indennità di missione riconosciuta per tale compito.

- **Straordinari**

Nel caso in cui al lavoratore/lavoratrice venga chiesto di prestare ore di lavoro straordinarie o supplementari, questo avrà il pagamento della sola maggiorazione ed il recupero di tali ore entro 30 giorni dalla loro effettuazione.

- **Straordinari festivi**

Nel caso in cui al lavoratore/lavoratrice venga chiesto di prestare ore di lavoro straordinarie o supplementari nelle aperture coincidenti con le festività richiamate dal CCNL, il dipendente potrà optare tra il loro pagamento integrale oppure per il recupero delle ore, entro 30 giorni, ed il pagamento della sola maggiorazione.

- **Indumenti di lavoro**

L'Azienda annualmente fornirà ai dipendenti 2 camici e nel biennio una calzatura.

- **Mensa**

Viene riconosciuto un ticket restaurant giornaliero per i dipendenti che effettuano servizio nei giorni di chiusura della mensa convenzionata e tale ticket incrementerà il proprio valore dagli attuali € 5,29 a € 6,00 entro il mese di Dicembre 2018.

- **ROL**

Le 32 ore di Rol art 12bis comma 3 e le 12 ore di brevi permessi previste dall'art. 6 comma 6, sono riconosciute a prescindere dall'anzianità contrattuale e/o aziendale al termine dello smaltimento integrale degli attuali residui.

L'organizzazione del lavoro sarà articolata in una turnazione di 16 settimane a 40 ore anziché 38 ore per consentire la maturazione di 32 ore di rol che saranno richieste ed usufruite dal lavoratore entro l'anno. In caso contrario saranno programmate dall'azienda entro il primo trimestre dell'anno successivo. Tale articolazione oraria individuale sarà possibile solo al termine dello smaltimento integrale degli attuali residui.

- **12. Ferie, planning orario e brevi permessi**

Calendario

L'Azienda entro il 31 Marzo comunica a tutti i lavoratori il calendario dei periodi di chiusura estiva delle farmacie pervenuto dall'ATS.

I lavoratori comunicheranno il proprio piano ferie estivo di almeno 2 settimane entro il 15 Aprile.

Successivamente l'Azienda risponderà ai lavoratori in un tempo ragionevole per permettere l'organizzazione stessa delle ferie da parte dei lavoratori, entro e non oltre il 30 Aprile.

Scambi tra lavoratori

Rispetto alle ferie che verranno autorizzate dall'Azienda, sono permessi scambi di periodo tra lavoratori che andranno preventivamente comunicati in Azienda e che comportino scambi tra mansioni equivalenti.

Ferie non estive

Con lo scopo di ridurre il saldo ferie a bilancio (sia quelle in maturazione che in residuo degli anni passati) l'Azienda valuterà piani di smaltimento personalizzati, presentati però con adeguato anticipo in modo da valutare la richiesta e programmare le eventuali modifiche alla programmazione operativa. Le rimanenti ferie verranno fruite durante tutto l'anno il più uniformemente possibile ed in modo tale che entro la fine di Settembre ciascun lavoratore abbia programmato almeno i tre quarti del totale annuo di giornate di ferie a disposizione. Qualora questo obiettivo non sia raggiunto, a Settembre di ciascun anno potrà essere proposto al lavoratore un piano di smaltimento.

Lo schema di richiesta è il seguente:

- Entro il 15 Gennaio per il periodo 01/02 – 31/06. L'Azienda dovrà rispondere entro 15 giorni;
- Entro il 15 Settembre per il periodo 01/10 – 31/01. L'Azienda dovrà rispondere entro 15 giorni.

Valutazione delle richieste

L'Azienda modula l'accettazione delle richieste in modo da garantire il servizio alla cittadinanza in base al calendario ferie comunicato. Nel caso in cui le richieste pervenute superino il numero massimo di giornate operativamente accoglibili, l'Azienda, nella valutazione delle richieste, terrà conto del periodo nel quale si sono svolte le ferie estive di ciascun lavoratore nei due anni precedenti. In tal caso si chiarisce che saranno valutate come problematiche, e di conseguenza potranno non essere accettate, richieste di ferie il cui periodo richiesto coincide in parte o in tutto al periodo nel quale si sono svolte le ferie estive nei due anni precedenti.

Planning orario settimanale

L'Azienda presenterà entro il 15 del mese i turni di lavoro per il mese successivo, i dipendenti dovranno inoltrare eventuali richieste di ferie, permessi, etc. entro il 10 del mese, fanno eccezione le richieste di assenza urgenti, non preventivabili, che andranno giustificate in caso di accoglimento.

- **Formazione e aggiornamento professionale**

La formazione e l'aggiornamento sono elementi imprescindibili per lo sviluppo di un'organizzazione complessa e rappresentano anche una funzione di supporto alla Direzione aziendale nei processi di innovazione gestionale, organizzativa e tecnologica.

L'Azienda proporrà momenti formativi tecnici, anche in collaborazione con aziende partner e aziende fornitrici, dalla partecipazione facoltativa, e stabilisce un budget annuale di € 4.000,00 dando la possibilità a ciascuno di scegliere all'interno della proposta formativa i corsi più attinenti alla specializzazione che verrà data ad ogni singola Farmacia, con accordo tra il Direttore di farmacia ed il Direttore Generale.

L'Azienda si impegna a presentare, entro il primo trimestre dell'anno, il piano di formazione annuale. La partecipazione a questi incontri da parte del lavoratore verrà riconosciuta quale orario di lavoro.

- **Clausole sociali**

Congedi per assistere familiari con gravi problemi di salute

Nell'ottica di agevolare i dipendenti che dovessero assistere familiari entro il secondo grado (conviventi e non) affetti da gravi problemi di salute, in aggiunta ai tre giorni retribuiti previsti dalla legge, vengono concessi fino a un massimo di 10 giorni di permesso non retribuito all'anno per ogni singolo evento, nel caso in cui il dipendente abbia esaurito il proprio saldo ferie e permessi riferiti agli anni precedenti quello di richiesta.

Malattia

Per i dipendenti esclusi dalla normativa, l'Azienda integra l'indennità di malattia INPS in modo da raggiungere il 100% in caso di ricovero ospedaliero per i periodi previsti dal vigente CCNL.

Congedo per cure

Qualora al lavoratore affetto da gravi patologie (a titolo esemplificativo affezioni tubercolari, riconosciute e assistite dall'ente competente per legge, malattie oncologiche, gravi cardiopatie, AIDS) sia riconosciuta una riduzione dell'attitudine lavorativa superiore al 50% - il congedo straordinario spettante per le conseguenti cure nella misura massima di trenta giorni di calendario, anche non consecutivi, come previsto dal D.Lgs 191/2011 e successive modifiche, sarà retribuito dall'Azienda, nel caso in cui il lavoratore abbia esaurito il proprio saldo ferie e permessi riferiti agli anni precedenti quello della richiesta. Dette cure devono essere relative all'infermità invalidante e sostenute per esigenze terapeutiche effettivamente riconducibili alla medesima.

Tale congedo straordinario non viene conteggiato nel periodo di comporto previsto dal vigente CCNL.

Congedo parentale retribuito

Come incentivo a favore di una migliore distribuzione delle responsabilità e dei compiti tra donne e uomini, in modo da rafforzare il ruolo del lavoratore padre nell'assistenza familiare, il primo mese di astensione dal lavoro per congedo parentale (cfr. Legge 151/2001) del lavoratore padre nel caso in cui non fosse indennizzato dall'INPS, sarà retribuito dall'Azienda in misura del 30% della normale retribuzione individuale.

Congedo straordinario

Si conviene di riconoscere, in aggiunta a quanto previsto dalla legge, due giorni di permesso retribuito al lavoratore padre per la nascita o l'ingresso in famiglia del figlio, nel caso in cui il dipendente abbia esaurito il proprio saldo ferie e permessi riferiti agli anni precedenti quello della richiesta.

Contributo per asilo nido

Nell'ottica della filosofia della legge 53/00 indirizzata al sostegno della maternità/paternità nei luoghi di lavoro si è convenuto di istituire un contributo economico annuale pari ad un mese di retta di iscrizione all'asilo comunale/privato/convenzionato con un tetto massimo di € 600,00 ai lavoratori per ciascun figlio iscritto al nido.

Astensioni dal lavoro in caso di malattia figli

In caso di malattia dei figli, che si verifichi dal mese successivo a quello di compimento del terzo anno di vita degli stessi fino a quello di compimento del loro dodicesimo anno di vita, i giorni di assenza da parte del genitore sono incrementati di ulteriori 5, rispetto a quanto già previsto dalla legge, nel caso in cui il dipendente abbia esaurito il proprio saldo ferie e permessi riferiti agli anni precedenti quello della richiesta.

Congedo parentale ad ore

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare all'Azienda un preavviso non inferiore a 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo.

Il congedo parentale potrà essere fruito a frazioni minime di ora intera e multiple di questa.

Le ore di congedo parentale concorreranno a tutti gli effetti al raggiungimento del monte ore della singola giornata lavorativa nonché al conteggio dell'orario settimanale di lavoro, fermo restando il pagamento a carico dell'INPS nella misura del 30%.

• Premio di produttività

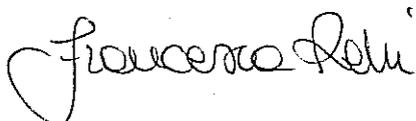
Per la definizione del Fondo Premio Produttività e le regole per l'accesso allo stesso, si fa riferimento all'allegato A al presente Contratto Integrativo

DURATA

Il presente contratto integrativo ha validità da Giugno 2017 a Giugno 2019, al termine di tale periodo le parti ne valuteranno il rinnovo con le eventuali modifiche ritenute opportune.

Azienda

Francesca Relli



Filcams

Lorenzo Masili



Uiltucs

Gabriella Dearca



Rsa

Grazia Arena

