

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Castiglione delle Stiviere, 24 Dicembre 2014

tra

INDECAST SRL, qui rappresentata dal presidente pro tempore Ilario Gavioli

Uiltucs-Uil, qui rappresentata da Gabriella Dearca

Rsa, qui rappresentata da Roberto Castagna

si stipula il presente Contratto Integrativo Aziendale dando in tal modo attuazione all'art. 51 del vigente CCNL per i dipendenti delle imprese gestite o partecipate dagli Enti Locali, esercenti farmacie, parafarmacie, magazzini farmaceutici all'ingrosso, laboratori farmaceutici.

Premessa

Le Parti con la presente contrattazione integrativa intendono creare le condizioni ottimali per la realizzazione di una gestione economica positiva dell'Azienda, un miglioramento del servizio per l'utenza ed un miglioramento delle condizioni di lavoro, normative ed economiche, delle lavoratrici e dei lavoratori.

Art. 01 - Relazioni sindacali e diritti di informazione

Le Parti concordano che un sistema di relazioni sindacali consolidato può contribuire significativamente ad un efficace temperamento delle esigenze aziendali e di quelle dei lavoratori.

In tale ottica le Parti danno atto che la puntuale e corretta applicazione del presente accordo richiede, a supporto, un coerente esercizio del diritto di informazione.

In particolare l'Azienda fornirà annualmente di norma nel mese di febbraio alle organizzazioni sindacali e alle RSA le informazioni relative a:

- andamento economico dell'Azienda;
- strategie di sviluppo ed investimenti;
- qualità del servizio pubblico;
- organici e loro composizione qualitativa e quantitativa;

L'Azienda si impegna in caso di modificazioni societarie a informare preventivamente le organizzazioni sindacali e le RSA e contestualmente intraprendere un percorso congiunto.

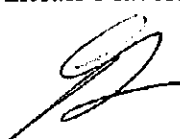
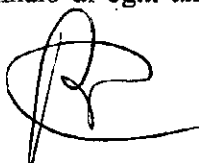
In caso di necessità ciascuna delle Parti potrà richiedere ulteriori incontri specificando contestualmente l'argomento che sarà oggetto della discussione.

L'Azienda inoltre consegnerà alle organizzazioni sindacali e alle RSA copia del Bilancio d'esercizio e concede l'uso della posta elettronica per l'invio di comunicati sindacali.

Art. 02 - Diritti sindacali

Le ore di assemblea sindacale previste dall'art 49 del vigente CCNL, eventualmente fruite al di fuori dell'orario di lavoro, saranno retribuite come ore di lavoro straordinario.

I permessi retribuiti di cui cumulativamente possono usufruire i componenti della RSA/RSU per l'espletamento del proprio mandato sono pari a due ore all'anno per ciascun lavoratore. Ai fini della determinazione dell'organico di riferimento, si assume l'entità dell'organico stesso in forza al 1 gennaio di ogni anno, inclusi i lavoratori con contratto di



lavoro a tempo determinato. I lavoratori part-time verranno considerati come unità intere ai fini del calcolo dei permessi sindacali.

Art. 03 - Concessione di appalto di servizi

Le Società cui sono assegnati gli appalti di servizi applicheranno il CCNL relativo al loro settore merceologico sottoscritto dalle OO.SS maggiormente rappresentative. Nei confronti del personale dipendente le Società si dovranno impegnare al rispetto delle norme previdenziali ed antinfortunistiche; impegni formalmente inclusi nei relativi contratti/capitolati d'appalto.

Art. 04 - Organizzazione del Lavoro

Le Parti si danno atto che l'organizzazione del lavoro deve essere finalizzata all'armonizzazione tra la crescita professionale e il miglioramento complessivo delle condizioni e della qualità del lavoro in tutti i suoi aspetti, nonché a una più equa ripartizione dei carichi di lavoro e al miglioramento della efficienza e del servizio ai cittadini/utenti.

Delle riduzioni di orario pari a 104 ore annue, 96 ore vengono usufruite quindicinalmente in 4 ore oppure in 8 ore in una unica giornata e programmate il mese precedente a quello di fruizione. Le restanti ore (8 ore) potranno essere usufruite ad ore singole e richieste sino a 24 ore prima (previa accettazione dell'azienda).

Art. 05 - Lavoro notturno.

A superamento di quanto previsto dal vigente CCNL per lavoro notturno si intende quello svolto degli operatori dalla chiusura della farmacia fino alla sua apertura mattutina.

Art. 06 - Lavoro straordinario

Il lavoro domenicale e festivo viene riconosciuto con maggiorazione per "straordinari".

Nel caso di richiesta di prestazioni straordinarie, il lavoratore potrà scegliere tra il pagamento dello straordinario oppure il recupero delle ore di lavoro svolte ed il pagamento della sola maggiorazione.

Art. 07 - Brevi permessi retribuiti

I "brevi permessi retribuiti" di cui all'art. 16 comma 6 del CCNL potranno essere cumulabili e/o fruibili contiguamente alle ferie.

Art. 08 - Mensa

L'Azienda garantirà con specifiche convenzioni il pasto ai lavoratori. Nel caso di chiusura del posto convenzionato o per l'impossibilità del lavoratore di fruire del pasto, a causa del turno di lavoro svolto, l'azienda garantirà un'indennità sostitutiva.

Art. 09- Camici

L'Azienda fornisce due camici all'anno e ne assicura il loro lavaggio.

Art. 10- Formazione e aggiornamento professionale

Le Parti concordano che una politica di formazione e di aggiornamento professionale di tutto il personale, è condizione necessaria per lo sviluppo dell'Azienda.


2

L'Azienda attuerà per tutti i dipendenti significativi percorsi formativi e di aggiornamento professionale, finalizzati sia alla crescita professionale di ciascuno, che ad elevare la qualità e l'efficienza del sistema aziendale per rendere il servizio sempre più corrispondente alle esigenze dei cittadini/utenti.

L'Azienda per quanto riguarda i corsi di formazione ECM residenziali riconoscerà il costo economico dei corsi accreditati per il debito formativo previsto, nonché le ore di frequenza come ore di lavoro a tutti gli effetti per un massimo di 8 ore/anno a dipendente.

Per quanto riguarda la FAD (Formazione a Distanza) in aggiunta al riconoscimento dell'eventuale costo dei corsi, l'Azienda mette a disposizione luogo e attrezzatura informatica, in particolare il collegamento internet, previa autorizzazione del Direttore di Farmacia e comunicazione all'Ufficio del Personale.

Nel caso in cui la formazione FAD venga effettuata fuori dall'orario di lavoro verranno riconosciuti 8 ore all'anno di retribuzione ordinaria-

Art. 11 - Clausole sociali e Previdenze parentali

MALATTIA

L'Azienda integra l'indennità di malattia dell'INPS in modo da raggiungere il 100% anche in caso di ricovero ospedaliero per i periodi previsti dal vigente CCNL.

BUONO ACQUISTO

Come previsto dall'articolo 33 comma 3 dal vigente CCNL si definisce un buono acquisto di € 350 da spendere in farmacia.

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%.

Art. 12 - Sicurezza sul lavoro - Polizze assicurative

Data il particolare rilievo morale e sociale delle problematiche in titolo, l'azienda si ritiene impegnata ad un'applicazione sollecita, rigorosa e attenta di tutte le correlate previsioni di Legge e di CCNL.

L'Azienda consegnerà alle RSA il prospetto riepilogativo delle polizze assicurative stipulate dall'Azienda nell'interesse dei lavoratori per quanto concerne la responsabilità civile, professionale e la copertura infortuni, contenente la descrizione del rischio coperto, del massimale, l'eventuale franchigia, i tempi massimi di attivazione e le modalità di attivazione.

L'Azienda comunicherà tempestivamente alle RSA eventuali modifiche delle condizioni in essere in caso di variazioni delle stesse.

L'azienda procederà alla verifica di fattibilità e all'eventuale introduzione di una assicurazione relativa ai "portavalori", nel momento in cui i dipendenti si trovino nella necessità di effettuare i versamenti in banca degli incassi. Tale copertura dovrà, se è possibile da parte dell'ente assicuratore, coprire sia i costi alla persona in caso di incidente e/o rapina sia la tutela legale che si rendesse eventualmente necessaria in caso di evento delittuoso in cui la responsabilità del lavoratore o della lavoratrice risultasse a lui/lei estranea.


3

Art. 13 - Premio di produttività

Le parti definiscono di fissare il Premio di Risultato per il triennio 2014-2016 in una percentuale dei ricavi totali delle farmacie oltre una soglia prestabilita.

La soglia prestabilita è quantificata in 2.548.326€, pari ai ricavi relativi all'anno 2013, fissa per il triennio 2014-2016. La percentuale di riferimento per la determinazione del premio è fissata nel 6%.

A titolo esemplificativo, se i ricavi delle farmacie nel 2014 fosse di 2.748.326€, il premio ammonterebbe a 12.000€, da intendersi come costo aziendale.

a) Rimodulazione dell'ammontare del P. di R. in riferimento alla tabella E.C.E.

Una volta determinato il premio di risultato secondo la procedura di cui al precedente punto 1) l'ammontare verrà rimodulato e rideterminato individualmente con riferimento alla tabella degli Elementi di Copertura Economica (E.C.E.).

L'importo del premio viene diviso per il totale del valore dei parametri relativi ai lavoratori e poi rimodulato per singolo livello.

b) Rimodulazione dell'ammontare del P. di R. in riferimento all' E.P.I.

- Efficienza produttiva individuale.

Una volta determinato il premio di risultato per il singolo lavoratore secondo la procedura di cui al precedente punto 2) l'ammontare verrà ulteriormente rimodulato e rideterminato con riferimento all'efficienza produttiva individuale (E.P.I.).

L'efficienza produttiva individuale si misura attraverso il rapporto fra le ore di lavoro ordinarie effettivamente prestate (numeratore) e quelle lavorabili (denominatore) di ciascun lavoratore.

Le ore lavorabili (denominatore) sono costituite dalla sommatoria delle ore ordinarie lavorate nel periodo e di quelle ore che, pur essendo lavorabili, non sono state prestate per qualsiasi motivo, fatto esclusivamente eccezione per quelle non prestate per infortunio sul lavoro, per l'esercizio dei diritti sindacali, ore di ferie, ore di Rol, i permessi previsti dal CCNL, la maternità anticipata ed obbligatoria e permessi "salvavita".

Esempio:

- Ore lavorate 1.632
- Ore di infortunio 46
- Ore di malattia 72
- Ore di assemblea 10
Totale ore N. 1760

Le ore lavorabili (denominatore) sono date dalle:

- Ore lavorate 1.632
- Ore di malattia 72
Totale ore N. 1.704

mentre non costituiscono, a questi fini, ore lavorabili quelle per infortunio e per assemblea.

La percentuale di "presentismo" sarà così determinata:

- Ore lavorate 1.632 (numeratore)
- (fratto) Ore lavorabili 1.704 (denominatore)
- con un rapporto percentuale (efficienza produttiva individuale) pari al 95,77%

Il dato di efficienza produttiva individuale così ricavato fungerà da elemento di rimodulazione e rideterminazione del P.d.R. secondo la seguente tabella, con arrotondamento per eccesso e per difetto all'unità della frazione di punto:

E.P.I.	100	99	98	97	96	95	94	93	92	91	90	<90
COEFF		120%	116%	112%	108%	104%	100%	96%	92%	88%	84%	80%

70%

Art. 14 - Pagamento del premio

Il premio di risultato sarà erogato nel mese di giugno dell'anno successivo all'anno relativamente al quale è stato calcolato l'ammontare, quindi nel giugno del 2015 relativamente all'anno 2014, 2016 per 2105, 2017 per 2016.



Per quanto riguarda situazioni particolari si conviene che:

In caso di inizio del rapporto di lavoro in corso d'anno il premio verrà erogato in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati.

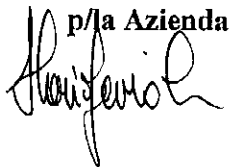
In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno il premio verrà erogato, in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati, sulla base dei risultati dell'esercizio precedente.

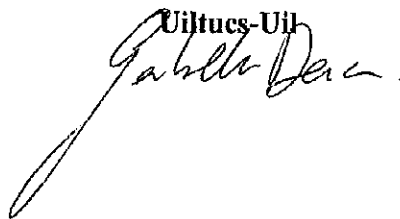
Il premio di risultato è erogato a tutti i dipendenti titolari di un contratto a tempo indeterminato, determinato, agli apprendisti, ai contratti d'inserimento, ai part-time in proporzione all'orario svolto, ai dipendenti somministrati.

Art. 15 - Decorrenza e durata

Il presente contratto integrativo decorre dall' 1.01.14 e avrà durata fino al 31.12.2016. Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne venga data disdetta almeno tre mesi prima della scadenza. Il contratto disdetto si applica comunque fino al suo rinnovo.

Letto, confermato e sottoscritto.

p/a Azienda


Uiltucs-Uil


Rsa
