

AZIENDA SPECIALE FARMACIA MULTISERVIZI COMUNALE BRESSO

Tra

l'Azienda Speciale Farmacia Multiservizi Comunale di Bresso nella persona di Stefano Del Missier, Direttore Generale

e

le Organizzazioni Sindacali Territoriali: FILCAMS - CGIL nella persona di Lorenzo Masili, Uiltucs - Uil nella persona di Valeria Cardamuro, con le RSA nelle persone di Maurizio Gariboldi e Andrea Deguido

si è stipulato il presente

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

PREMESSA

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

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 in informazione.

Le Parti si incontreranno annualmente, o su richiesta di una delle Parti. Gli incontri potranno essere convocati anche su richiesta motivata dei Direttori di farmacia.

In detti incontri, di tipo consultivo, verranno rese disponibili informazioni di rilevanza generale riguardanti l'andamento economico dell'Azienda, l'ambiente e la sicurezza sul lavoro, le strategie di sviluppo e di investimento, e la qualità del servizio pubblico.

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

Alle RSA/RSU verranno riconosciute, in qualità di permessi sindacali retribuiti, n.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 previste dall'art. 55 del CCNL che si terranno fuori dell'orario di lavoro saranno retribuite come ore di lavoro straordinario.

APPALTI

Nel caso in cui l'azienda dovesse utilizzare servizi in appalto, nella definizione del capitolato di appalto si dovrà prevedere che la società che si aggiudicherà il servizio dovrà sottoscrivere una dichiarazione di adempimento dei compiti contributivi, assicurativi e contrattuali (rispetto al CCNL e dei contratti aziendali e territoriali) nei confronti dei lavoratori.

VERSAMENTI

L'azienda ha dato incarico ad una società esterna per i versamenti giornalieri, in sostituzione dell'indennità di missione riconosciuta per tale compito.

STRAORDINARI

Come trattamento di miglior favore, l'Azienda riconoscerà ai lavoratori, nel caso di lavoro straordinario o supplementare, le seguenti maggiorazioni:

- Straordinari festivi e domeniche: 40%
- Straordinari feriali sabato escluso: 20%
- Straordinari sabato non festivo: 30%

Ai Direttori di Farmacia e al Responsabile Amministrativo, quale compenso forfettario, viene riconosciuta una speciale indennità retributiva pari a 72 ore annue di lavoro straordinario al 40%, ripartite su 12 mensilità, a copertura del tempo necessario per la registrazione e la chiusura delle ricette nonché per gli incontri con l'Azienda.

L'integrazione in parola non costituisce un elemento costitutivo della normale retribuzione e della retribuzione di fatto di cui al vigente CCNL, ai fini della retribuzione e della maggiorazione delle prestazioni di lavoro straordinario.

INDENNITÀ CAMICI

L' Azienda si avvale di una società esterna per il noleggio ed il lavaggio dei camici da lavoro.

MENSA

Le parti stabiliscono di erogare un ticket del valore di 8 euro per le ore effettivamente lavorate maggiori di 4.

Fino alle 4 ore di lavoro effettivamente lavorate, il ticket viene riconosciuto per un valore pari a 5,29 euro.

Resta inteso che il Ticket verrà riconosciuto anche per la giornata in cui verranno svolte le prestazioni straordinarie/supplementari.

INVENTARIO

Le parti concordano che le ore utilizzate per effettuare l'inventario verranno retribuite come prestazione straordinaria festiva (maggiorazione 40%) in base al proprio livello di inquadramento e in aggiunta verrà erogato un ticket.

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.

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 garantirà il raggiungimento del debito formativo annuo.

Nel caso in cui l'azienda autorizzi alla frequenza di un corso residenziale, riconoscerà al dipendente il costo economico dei corsi nonché la frequenza degli stessi come ore di lavoro a tutti gli effetti riconoscendo le eventuali ore di corso fuori dall'orario di lavoro, come ore di lavoro straordinario con le relative maggiorazioni previste dal CCNL.

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO (ROL)

A fronte dell'introduzione delle ore di ROL derivanti dal CCNL, si concorda che tali ore saranno programmate trimestralmente dai lavoratori in gruppi di 4 ore o multipli, sino alla programmazione in un'unica soluzione (24 ore consecutive), fino allo smaltimento integrale delle suddette.

Nel caso in cui il lavoratore non proceda con la loro programmazione o che le richieste non siano accoglibili da parte dell'azienda, le parti concorderanno tali riduzioni al fine di smaltirne i residui trimestralmente.

FERIE

La programmazione delle ferie dovrà prevedere il loro integrale utilizzo entro la fine di ciascun anno.

Entro il 15 marzo i lavoratori dovranno comunicare le ferie estive e l'azienda dovrà confermarle entro il 15 aprile.

Entro il 15 settembre i lavoratori dovranno comunicare le ferie invernali e l'azienda dovrà confermarle entro il 15 ottobre.

In casi eccezionali, a fronte dell'esaurimento di ferie e permessi, al lavoratore saranno riconosciuti degli anticipi di ferie e permessi dell'anno successivo.

Eventuali residui di ferie, non fruiti per esigenze sia del lavoratore che aziendali, dovranno essere usufruite entro un periodo da concordare entro il 31 dicembre di ogni anno civile.

BREVI PERMESSI

I permessi retribuiti di cui all'art. 16 del CCNL possono essere concessi anche ai nuovi assunti e non possono eccedere le quattro ore ciascuno.

ASSENZE PER MALATTIA DEI FIGLI

Condividendo lo spirito e il valore sociale della legge 53/00, nell'ottica di conciliare le esigenze dei singoli, al fine di poter assistere i figli in momenti particolari, quali le malattie attestate da certificazione medica, si riconosce alla madre o alternativamente al padre lavoratore, il diritto di assentarsi dal lavoro con dei permessi non retribuiti, di durata strettamente necessaria allo scopo, senza porre particolari limiti di età dei figli stessi.

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 30 giorni di permesso non retribuito all'anno per ogni singolo evento.

PERMESSI RETRIBUITI PER VISITE SPECIALISTICHE

L'Azienda riconosce, in caso di visite specialistiche, dei permessi retribuiti, dietro presentazione attestante l'avvenuta visita. Il certificato dovrà contenere l'orario d'inizio e fine della visita.

INDISPOSIZIONI E MALATTIA

In caso di sopraggiunta indisposizione durante l'attività lavorativa, il dipendente si potrà assentare dal posto di lavoro dopo averne dato comunicazione all'Azienda e se l'attività lavorativa riprende nella giornata successiva, sarà garantita la normale retribuzione e non sarà necessaria alcuna presentazione di certificazione medica.

Per i dipendenti esclusi dalla normativa, l'Azienda integra l'indennità di malattia dell'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. 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.

BUONO ACQUISTO

Come previsto dall'art. 33 comma 3 dal vigente CCNL, per ogni nuovo figlio nato si definisce un buono acquisto di € 300.

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 di un figlio.

PERMESSI PER ASILO NIDO

Per l'eventuale assistenza all'inserimento dei figli in asili nido, nel caso in cui i lavoratori avessero esaurito permessi e ferie, l'Azienda garantirà un massimo di 20 ore di permessi non retribuiti con richiesta preventiva di almeno 10 giorni.

CONTRIBUTO PER ASILO NIDO

Nell'ottica della filosofia della legge 53/00 indirizzata al sostegno della maternità/paternità nei luoghi di lavoro, si prevede un contributo economico annuale pari ad Euro 200,00 ai lavoratori per ciascun figlio iscritto ad asili nido.

Tale importo verrà corrisposto nel mese di ottobre di ciascun anno ai lavoratori che ne abbiano fatto richiesta scritta corredata da attestazione di pagamento entro il 30 settembre di ciascun anno.

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%.

SICUREZZA SUL LAVORO

Nel rispetto dell'art. 36 del CCNL l'Azienda fornisce ai dipendenti una copertura assicurativa che, in caso di danni alle persone per rapine o fatti dolosi, garantisce almeno i massimali previsti dall'INAIL.

Le Parti concordano che nei prossimi mesi l'Azienda consegnerà a ciascun dipendente copia della polizza infortuni in essere, con una specifica rispetto ai massimali e alle condizioni pattuite.

I lavoratori richiedono che, per garantire la sicurezza sul posto di lavoro, sia garantita la presenza di almeno due lavoratori per farmacia, fatta eccezione per i casi di inevitabile emergenza in cui ogni lavoratore, in turno da solo, potrà lavorare a battenti chiusi dandone comunicazione scritta.

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

Entro il primo quadrimestre di ciascun anno si discuterà il Premio di Produttività.

ALTRE POLIZZE E PREMIALITÀ

L'Azienda fornisce ai dipendenti informazioni circa le ulteriori e diverse agevolazioni studiate per i dipendenti. Altresì, l'azienda contribuisce alla polizza pensionistica integrativa (attualmente Previa Ambiente) nei termini previsti dal CCNL vigente.

DURATA

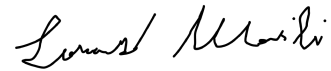
Il contratto ha validità dal giorno 1 dicembre 2022 al 31 dicembre 2024, e sarà applicato fino al suo rinnovo.

Bresso, 16 gennaio 2023

Per ASFMC Bresso



Per FILCAMS – CGIL



Per UILTUCS – UIL



RSA

