Contratto integrativo aziendale
Multiservizi Muggiò Srl

Il giorno 30.08.2020 in Muggiò,

Tra

La Multiservizi Muggiò Srl nella persona del legale rappresentante Andrea Parenti

e

le OO.SS.TT Montanari Andrea (CGIL Monza Brianza) Dearca Gabriella (UILTUCS Lombardia) e le RSA Casati Francesca e Ciuffreda Silvia

le Parti convengono quanto segue:

1. Diritti di informazione

Le parti concordano che:

- l'Azienda fornirà alle RSU ed alle OOSS territoriali copia del bilancio consuntivo. Periodicamente le parti si incontrano in merito all'andamento economico, le strategie di sviluppo ed investimenti, la qualità del servizio, l'organico nella qualità e quantità, sull'andamento del lavoro straordinario e supplementare.
  Su richiesta di una delle Parti si terranno incontri consultivi su temi specifici.

  La Direzione periodicamente e ogni qualvolta lo riterrà necessario, convocherà i Quadri per creare un coinvolgimento nella gestione. In tali riunioni la Direzione e i Quadri discuteranno questioni attinenti al raggiungimento degli obiettivi e alla definizione delle aree di competenza, il tutto al solo fine di migliorare il servizio offerto.

2. Organizzazione del lavoro nelle farmacie

Le Parti riconoscono prioritario garantire il servizio pubblico fornito dalle farmacie e a tal fine concordano che l'organizzazione del lavoro degli addetti al medesimo servizio avverrà nel rispetto delle seguenti regole:

- gli addetti alle farmacie operano su turni, in modo tale da coprire tutto l'orario di apertura;
- l'attività lavorativa è distribuita su 5 giorni collocati da lunedì a sabato; in caso di svolgimento della prestazione nella giornata di sabato, il lunedì verrà tendenzialmente individuato come giornata di "non lavoro";

- il calendario con l'orario di lavoro di ciascun dipendente sarà di norma mensile e verrà consegnato entro la quarta settimana del mese precedente a quello di riferimento; al fine della formulazione del calendario i lavoratori dovranno presentare eventuali richieste di ferie o permessi (programmabili) entro la terza settimana del mese precedente a quello in cui verranno fruite;
- R.O.L. e recuperi verranno stabiliti mensilmente dalla Direzione nell'ambito del calendario mensile dei turni tenendo conto, nei limiti del possibile, delle preferenze espresse dai lavoratori. La Direzione potrà riprogrammare recuperi e ROL per esigenze di servizio. Previa richiesta del lavoratore, le ore di R.O.L. potranno essere usufruite a giornate intere.

3. Ferie

La fruizione delle ferie avverrà preferibilmente a giornata intera.

Quanto alla fruizione, le Parti convengono che, in deroga a quanto previsto dal CCNL secondo cui le ferie annuali possono essere frazionate in non più di due periodi, i lavoratori potranno frazionare in giorni una settimana di ferie.
Inoltre secondo esigenze tecniche da valutarsi di volta in volta, i lavoratori fruiranno di un periodo di ferie coincidente con la chiusura della farmacia.

L'utilizzo del periodo di ferie sarà programmato dall'Azienda sulla base delle richieste dei lavoratori, tenendo conto delle complessive esigenze di servizio e della chiusura per ferie delle farmacie. La richiesta di ferie estive dovrà pervenire entro il 30 marzo di ciascun anno e l'Azienda darà conferma entro una settimana dalla ricezione della conferma da parte dell'ATS dei turni di chiusura estiva e notturni e comunque entro il 30 maggio; la richiesta dei giorni residui di ferie dovrà pervenire entro il 30 settembre e l'Azienda darà conferma entro il 30 ottobre, inclusiva delle ferie natalizie. Le restanti ferie dovranno essere richieste con almeno 45 giorni di preavviso e l'Azienda darà conferma entro 15 giorni. Le ferie stesse dovranno essere usufruite entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di maturazione, eccetto maternità, lungo infortunio, lunga malattia, aspettativa.

4. Formazione e aggiornamento professionale

In merito alla formazione continua E.C.M. l'azienda, per la Formazione a Distanza (FAD), si conforma a quanto previsto dall'art. 41 bis del CCNL Farmacie Municipalizzate consentendo ai lavoratori interessati di frequentare i corsi nella misura massima consentita, con costi a totale carico dell'Azienda.
I lavoratori possono seguire i corsi FAD utilizzando gli strumenti telematici rilasciati in comodato d'uso gratuito dall'Azienda (notebook o pad).
Si conferma il trattamento previsto dal CCNL in merito alla modalità Fad.

5. Facente Funzione

Al personale laureato che sostituisce il Direttore di Farmacia per più di tre giorni consecutivi sarà corrisposto il trattamento economico connesso a tale livello, a partire dal primo giorno di sostituzione.
Tale indennità sostitutiva verrà corrisposta per i giorni lavorativi di assenza del Direttore titolare.

6. Ticket restaurant e mensa

I dipendenti con orario di lavoro giornaliero pari o superiore a 6 ore potranno scegliere se avvalersi del servizio mensa oppure richiedere il ticket del valore facciale di €6.
La scelta dovrà essere comunicata alla Direzione entro il 31.8.2020 ed avrà effetto per il periodo 1.9.2020 - 31.12.2020. Tale scelta verrà considerata confermata anche gli anni successivi di anno in anno in mancanza di diversa comunicazione da parte del lavoratore entro la data del 30 novembre dell'anno antecedente.
Nel caso in cui il lavoratore, che abbia scelto il servizio mensa, sia impossibilitato alla fruizione dello stesso a causa della mancanza del servizio, avrà diritto al riconoscimento del ticket alle condizioni di seguito specificate.

I lavoratori con orario giornaliero pari o superiore a 4 ore (ma inferiore a 6) potranno continuare ad avvalersi del servizio mensa.

Resta inteso che il ticket spetterà solo per i giorni in cui la prestazione lavorativa ha effettivamente avuto una durata pari o superiore a 6 ore mentre il servizio mensa spetterà solo per i giorni in cui la prestazione lavorativa ha effettivamente avuto una durata pari o superiore a 4 ore.

7. Flessibilità oraria farmacie

Per poter meglio organizzare l'orario di servizio e andare incontro al personale che talvolta ha necessità di prolungare l'attività oltre il normale orario di lavoro, ogni Direttore di Farmacia continuerà ad adeguare orario di ingresso e di uscita dei propri collaboratori con una flessibilità massima di 10 minuti, in modo tale da assicurare il servizio secondo l'orario consueto di apertura e chiusura delle farmacie.

8. Inventario

L'Azienda provvederà a far svolgere l'inventario annuale ai dipendenti dell'Azienda, anche fuori dai normali orari di lavoro o, in alternativa, ad operatori specialisti esterni.

Qualora l'inventario venga effettuato dai lavoratori dipendenti, saranno riconosciute e retribuite come lavoro straordinario le ore di svolgimento.
In caso di svolgimento dell'inventario nella giornata di domenica, i dipendenti avranno diritto alle ore di riposo compensativo corrispondenti a quelle impegnate nello svolgimento dell'inventario, oltre al pagamento della maggiorazione oraria del 35%. In busta paga le ore di recupero saranno indicate come ore di recupero inventario. Se il lavoratore non sceglierà il riposo compensativo, gli verrà riconosciuta per ciascuna ora di lavoro la quota oraria della retribuzione maggiorata del 35%.

9. Rischio rapine

L'Azienda, in conformità all'art. 30 del CCNL Farmacie Municipalizzate, garantisce idonea copertura assicurativa al personale di farmacia per danni alla persona in caso di rapine o fatti dolosi.

10. Sicurezza sul lavoro

L'Azienda ritiene di aver posto in essere, per quanto di competenza, tutte le misure necessarie per la tutela dei dipendenti con particolare riferimento all'emergenza Covid19.
E' stato implementato il protocollo aziendale attuativo del protocollo nazionale sottoscritto dal Governo e dalle Parti Sociali il 24.4.2020, oltre ad attuare tutte le indicazioni ricevute dall'Ordine dei Farmacisti. Si sono implementate tra marzo ed aprile 2020 una serie di misure di sicurezza come det tagliate nel verbale da parte del consulente della sicurezza "sopralluogo Covid19 18/05/2020" ***Prot: det/dap/025/20/S.***

11. Concessione di appalto di servizi

Le Parti concordano sull'importanza che vengano applicati contratti leader di settore da parte delle società terze a cui viene affidato lo svolgimento di servizi in appalto. L'azienda si impegna a rispettare le indicazioni in tal proposito previste da ANAC ed Organismo di Vigilanza aziendale e comunque ad inserire nei capitolati la clausola sociale relativa all'applicazione di un CCNL siglato dalle OO.SS. maggiormente rappresentative ove compatibile con le disposizioni in materia di appalti pubblici.

12. Dotazione

L'Azienda fornirà agli addetti alle farmacie quattro camici all'anno per lo svolgimento dell'attività

13. Mansioni dipendenti

L'Azienda, nell'ambito del processo di trasformazione in atto, esaminerà le mansioni affidate a ciascun dipendente e consegnerà job description aggiornate.

14. Congedo per cure

Al lavoratore mutilati e invalidi civili a cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa pari al 50% spetta un congedo retribuito per cure di 30 giorni annui, anche frazionati, ai sensi dell'art. 7 D.Lgs. 119/2011. Dette cure devono essere relative all'indennità invalidante e sostenute per esigenze terapeutiche effettivamente riconducibili alla medesime.
Il congedo è retribuito a totale carico dell'azienda e non viene conteggiato nel periodo di comporto di malattia.

15. Premio di produttività ed altri contributi di "welfare"

Ai sensi dell'art. 33 comma 3 del CCNL, in caso di nascita/adozione di un figlio viene riconosciuto al lavoratore/lavoratrice un buono acquisto di €300 da spendere in farmacia.
Il buono non è cumulabile con lo sconto dipendente.

16. Permessi asilo nido/materna

Il lavoratore genitore che abbia esaurito il monte di ore e permessi retribuiti, potrà chiedere di fruire di un permesso non retribuito della durata massima di 20 ore per l'inserimento del figlio presso l'asilo nido/materna.
A tal fine il dipendente dovrà presentare specifica richiesta scritta, contenente l'indicazione del figlio cui la domanda si riferisce e della struttura con un preavviso di 10 giorni di calendario.

17. Contributo per asilo nido

L'Azienda, al fine di promuovere la conciliazione tra vita e lavoro, prevede contributo asilo nido di €200 annui per ciascun figlio la cui erogazione è subordinata al conseguimento di un utile di gestione da parte dell' Azienda nell'anno precedente a quello della richiesta.
I lavoratori interessati dovranno presentare apposita richiesta entro il 30 settembre allegando attestazione di pagamento della retta dell'asilo nido in misura pari o superiore al valore del contributo nel corso dell'anno civile; il pagamento verrà effettuato nel mese di ottobre.

18. Premio di produttività

Viene concordato il seguente premio di produttività per l'anno 2020

Anno 2020 (periodo di riferimento 1.7.2020 - 31.12.2020)

Qualora nel periodo di riferimento 1.7.2020 - 31.12.2020 vengano conseguiti i seguenti obiettivi:

Obiettivo I: l'Azienda consegua un MOL superiore di almeno l'1% rispetto al MOL conseguito nel periodo 1.7.2019 - 31.12.2019
Nonché, oltre a raggiungere l'obiettivo 1

Obiettivo 2: l'Azienda realizzi un incremento dei ricavi pari almeno all'2%rispetto a quelli conseguiti nel periodo 1.7.2019 - 31.12.2019
Ai dipendenti interessati verrà erogato il seguente premio, determinato sulla base della scala parametrale prevista dal CCNL applicato

Livello	Parametro	Importo premio lordo
1S	205	820
1C	182	728
1	172	688
2	136	544
3	121	484
4	114	456
5	100	400

Qualora non venga raggiunto l'obiettivo 1, non verrà erogato alcun premio.

Il premio sarà corrisposto, qualora spettante come specificato, ai lavoratori in forza alla data di erogazione del premio - 30 maggio dell'anno successivo a quello di riferimento (prima erogazione 30 maggio 2021) - che abbiano un'anzianità di servizio effettiva superiore a 3 mesi (tre) alla medesima data, assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi anche i rapporti a tempo determinato ed i rapporti di apprendistato, o utilizzati mediante somministrazione.

Ai fini dell'anzianità di servizio per la verifica della condizione *di* cui sopra, i mesi di lavoro si computeranno in ragione *di* dodicesimi, computando le frazioni di mese superiore ai 15 giorni, a tali effetti, quali mesi interi.

In caso di prestazione ridotta nel corso dell'anno di riferimento (1 gennaio - 31 dicembre dell'anno di osservazione), per assunzione avvenuta in corso d'anno o per assenze con diritto alla conservazione del posto, il premio verrà riproporzionato in base ai mesi di effettiva prestazione, computando le frazioni di mese superiore ai 15 giorni, a tali effetti, quali mesi interi. E'equiparato all'effettiva prestazione lavorativa il periodo di assenza per maternità obbligatoria, infortunio e permessi sindacali.

Ai lavoratori con contratto a tempo parziale il premio verrà riproporzionato in base all'orario di lavoro osservato.

In relazione alla sua particolare natura, il premio di produttività deve intendersi già comprensivo di tutti gli istituti legali e/o contrattuali e non utile ai fini del computo del T.F.R., ai sensi dell'art. 2120, comma 2°, e.e.

Le Parti convengono che le caratteristiche del premio *di* produttività, come costituito nel presente accordo, sono coerenti, ai fini dei benefici fiscali e/o previdenziali, con la normativa vigente in quanto connessi ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, utili al miglioramento della competitività aziendale.

L' azienda si impegna ad effettuare il deposito telematico del presente accordo entro 30 giorni dalla sottoscrizione al fine della fruizione dei benefici fiscali e contributivi.

Le Parti si impegnano per la vigenza del contratto ad incontrarsi entro il mese di febbraio di ciascun anno per determinare la struttura e gli obiettivi del premio di produttività per l'anno stesso.

19.Decorrenza e durata

Il presente accordo ha durata triennale, con decorrenza dalla data di sottoscrizione e scadenza il 31.12.2022

Letto , confermato e sottoscritto

L'azienda Amministratore unico

Filcams CGIL Monza e Brianza

Rsa

UilTucs - Uil

Rsa