

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

In data 24 ottobre 2016 presso gli uffici della Farmacia Comunale n.1 della SOGEFARM Cascina SRL, siti in viale Comaschi 156, Cascina, si sono incontrati:

- SOGEFARM Cascina SRL a socio unico, rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, dott. Fabrizio Vecchi;
- FILCAMS CGIL Pisa, rappresentata dalla dott.ssa Ombretta Pieracci;
- RSA FILCAMS CGIL, rappresentata da dott.ssa Rosalba Curatola e dott.ssa Anna Laura Galotti.

Premesso che

- Il rapporto di lavoro è regolato dal CCNL Assofarm per i dipendenti delle imprese gestite o partecipate dagli EE.LL. Esercenti Farmacie, Parafarmacie, Magazzini farmaceutici all'ingrosso, Laboratori Farmaceutici, del 22/07/2013
- È intenzione delle parti regolamentare alcuni istituti demandati dal CCNL richiamato alla contrattazione di secondo livello

Le parti concordano il seguente accordo integrativo

Art. 1 - Relazioni sindacali

Le parti individuano nelle relazioni sindacali lo strumento principale per attivare confronti per la prevenzione di criticità e per la ricerca di soluzioni condivise utili al miglioramento dei processi operativi e alla salvaguardia dell'occupazione, nonché alla conoscenza e soluzioni di problemi riguardanti entrambe le parti.

SOGEFARM fornirà alle OO.SS. e alla RSA, oltre a quanto stabilito dal CCNL, in occasione del bilancio preventivo, informazioni circa le prospettive di sviluppo, i programmi di investimento e incremento delle attività aziendali, le riorganizzazioni e le tecniche di lavoro, che potrebbero avere riflessi sulla professionalità e sulla mobilità del personale, nonché del servizio all'utenza.

Art. 2 - Diritti di informazione

Le parti si incontreranno almeno due volte l'anno, presumibilmente nel mese di novembre e nel mese di aprile, o su richiesta motivata di una di esse; durante i due incontri programmati, l'azienda fornirà notizie su organici, utilizzo forme contrattuali, bilancio, previsioni di innovazione ed organizzazione del lavoro ed illustrerà i risultati economici conseguiti.

Tali incontri serviranno anche per valutare lo stato di avanzamento verso il raggiungimento dei target fissati annualmente per i premi di produttività.

Art. 3 - Orario di lavoro

Le farmacie sono aperte al pubblico dalle 08:00 alle 20:00 di tutti i giorni dell'anno, tranne i festivi, le festività e le settimane di turno definiti dal SUAP.

L'azienda definisce un programma annuale di presenza in farmacia e una programmazione per undici settimane dei turni di lavoro di ogni dipendente in modo tale che siano garantiti i giorni di ferie e le ore medie settimanali previste dal contratto applicabile al singolo dipendente.

Per esigenze aziendali, finalizzate al miglioramento della produttività e della qualità dei servizi o determinate da situazioni impreviste, la programmazione mensile delle singole farmacie può essere modificata con l'accordo del personale coinvolto, previa informazione alla RSA.

Art. 4 - Banca ore

Al fine di consentire la fruizione delle ore di riposo a compensazione delle ore di lavoro prestate oltre

il normale orario di lavoro, nonché delle ore di lavoro prestate in occasione di giornate festive e domenicali (in assenza di riposo compensativo), garantendo il servizio all'utenza ed applicare correttamente le norme in materia di riposo settimanale, viene istituita la banca delle ore, ai sensi dell'art. 15 del CCNL, ivi interamente richiamato.

Le modalità applicative di detta banca ore saranno stabilite con apposito verbale tecnico condiviso da definire entro il 30 novembre 2016.

Art. 5 - Organico, straordinario, riposi

Fatti salvi gli artt. 3 e 4 del presente C.I.A. e nella condivisione che la banca ore sia strumento utile a contemperare esigenze aziendali di equilibrio di costi e le esigenze dei lavoratori di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, l'azienda potrà chiedere ai dipendenti di svolgere lavoro straordinario retribuito che si rendesse necessario per eseguire attività specifiche programmate al di fuori del normale orario di lavoro, quali, ad esempio, corsi di formazione non ECM, inventari, allestimento domenicale della farmacia dopo lavori di ristrutturazione.

Attraverso incontri con la RSA, SOGEFARM fornirà, altresì, dati circa l'eventuale utilizzo di personale con contratto a termine od altra tipologia contrattuale temporanea, al fine di permettere alle parti di individuare l'organico funzionale all'espletamento del servizio, anche con l'obiettivo di individuare percorsi di stabilità occupazionale perché strettamente correlate alla qualità del servizio offerto al cittadino utente.

Art. 6 - Ferie, assenze e permessi retribuiti

Il piano ferie viene definito al momento della predisposizione della programmazione annuale indicata all'art. 3 del presente C.I.A. Il lavoratore presenta all'azienda la proposta di ferie per il periodo estivo entro il mese di febbraio di ogni anno, prevedendo fino al massimo tre settimane di ferie estive consecutive. Il recupero delle ore della banca ore può essere attaccato al periodo di ferie. Entro il mese di marzo, l'azienda comunica ai dipendenti il calendario delle ferie per il periodo giugno-settembre dell'anno corrente, che sarà definito tenendo presente:

- le esigenze di servizio e la qualità del servizio stesso;
- il possibile contenimento dei costi di personale per sostituzioni temporanee;
- le richieste dei dipendenti;
- la disponibilità del personale aziendale ad effettuare sostituzioni temporanee presso le tutte le farmacie SOGEFARM;
- l'eventuale applicazione del principio di alternanza in caso di sovrapposizione delle richieste.

Le ferie devono essere godute possibilmente entro l'anno di maturazione e comunque entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione.

In riferimento all'art.16 par. 2, il lavoratore che non può presentarsi al lavoro deve avvertire preventivamente la farmacia di afferenza e indicare il motivo dell'assenza, comunicandola anche per telefono o email. Qualora sia impossibilitato a fare ciò, deve avvertire l'azienda al più presto possibile e comunque non oltre la giornata in cui ha inizio l'assenza.

Art. 7 - Buoni pasto

Ogni settimana, l'azienda riconoscerà, per il personale in servizio, fino a due pasti per il personale full-time e 1 pasto per il personale part-time. Il suddetto personale avrà la possibilità di pranzare utilizzando le convenzioni con gli esercenti della zona per un importo pari a € 7,50 a pasto. La direttrice, tiene la contabilità mensile dei buoni pasti usufruiti.

Art. 8 - Accordo di produttività

Le parti concordano l'istituzione di un premio legato al miglioramento dell'efficienza, della redditività, della produttività aziendale e della qualità del servizio, secondo quanto disposto dall'art. 56 del CCNL

applicato. Per il premio relativo all'anno 2016, le Parti si incontreranno nel mese di novembre corrente anno per definire gli obiettivi e i criteri sui quali determinare il premio di produttività. Per gli anni successivi, gli obiettivi e i criteri saranno definiti entro il mese di febbraio dell'anno di competenza del premio.

Art. 9 - Formazione

Fermo restando che il conseguimento dei crediti formativi ECM costituisce un obbligo professionale, le parti concordano che l'azienda e gli operatori concordino percorsi formativi mirati allo sviluppo professionale collettivo ed individuale. A tal fine, l'azienda garantisce ai suoi collaboratori il conseguimento di 50 ECM nell'anno, con le modalità previste dall'art. 41/bis comma a) e b).

Art. 10 - Vestiario

Ogni farmacista avrà in dotazione almeno due camici in perfetto stato. L'azienda si impegna a fornire nuovi camici quando saranno usurati, indicativamente una volta all'anno; a fronte di ciò il personale li indosserà e ne avrà cura in modo tale da contribuire in maniera fattiva alla buona immagine aziendale.

Art. 11 - Gravidanza e puerperio

In caso di nascita/adozione di un figlio, alle lavoratrici verrà riconosciuto un buono acquisto da spendersi presso le Farmacie Aziendali pari a € 150/figlio. Qualora i genitori siano entrambi dipendenti dell'azienda, spetterà comunque loro un solo buono acquisto del valore anzidetto. Il presente articolo è applicabile retroattivamente anche ai nati/adottati a partire da 22.07.2013.

Art. 12 - Durata

Il presente accordo decorre dalla data di sottoscrizione fino al 31.12.2019, e continuerà a produrre i suoi effetti fino alla stipula di nuovo accordo.

Letto, approvato e sottoscritto

SOGEFARM



FILCAMS CGIL Pisa



RSA FILCAMS CGIL,

