

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Farmacie di A.Ge.S S.r.l. Paderno Dugnano

In data 11 febbraio 2025 presso la sede di A.Ge.S S.r.l. in Paderno Dugnano si sono incontrati:
per l'azienda il Procuratore dott. Andrea Parenti, la dott.ssa Mariangela Santoro ed il dott. Pasquale Morabito
per le OO.SS. in rappresentanza di Filcams Milano il sig. Lorenzo Masili e la RSA sig.ra Patrizia Tornaghi, in
rappresentanza di UILTuCS Lombardia la sig.ra Valeria Cardamuro e la RSA sig.ra Katy Di folco
insieme di seguito le Parti, concordano quanto segue:

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 delle Lavoratrici e 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. Le Parti si incontreranno annualmente o su richiesta di una di esse.
In detti incontri l'Azienda fornirà alle Organizzazioni Sindacali informazioni di rilevanza generale che riguardano l'andamento economico, le strategie di sviluppo e di investimenti, la qualità del servizio pubblico, gli organici e se possibile, il costo del Lavoro diviso per settore/reparto. In caso di necessità ciascuna delle Parti potrà richiedere ulteriori incontri specificando contestualmente l'argomento che sarà oggetto della discussione.
In caso sopravvengano modifiche alla legge Regionale sugli orari di apertura delle farmacie che implicino una riorganizzazione del Lavoro le Parti si impegnano ad aprire tempestivamente un confronto.
L'Azienda mette a disposizione l'utilizzo di posta elettronica per l'invio di comunicati sindacali, nel rispetto dei limiti dettati dalla normativa sulla Privacy.
Le Organizzazioni Sindacali troveranno disponibili sul sito istituzionale dell'Azienda ("Amministrazione trasparente") tutte le informazioni relative a bilanci, appalti di forniture e/o servizi come previsto da normativa.

Art. 02 - Diritti sindacali

Le ore di assemblea sindacale previste dall'art 49 del CCNL eventualmente fruite al di fuori dell'orario di Lavoro, saranno retribuite come ore di Lavoro straordinario feriale.
Alla RSA/RSU verranno riconosciute, in qualità di permessi sindacali retribuiti, 2 ore per ciascun dipendente.
I Lavoratori part-time verranno considerati come unità intere ai fini del calcolo dei permessi sindacali.

Art. 03 - Organizzazione del lavoro

Il personale a tempo pieno lavora di norma su cinque giornate settimanali.
Oltre il quinto giorno l' Azienda assicura il riposo compensativo delle ore effettuate, in un altro giorno della settimana seguente. Tale riposo, salvaguardando le esigenze di servizio, sarà assicurato in un'unica soluzione e previo riconoscimento della maggiorazione oraria.
L' Azienda assicura ai dipendenti, condividendo preventivamente con le RSA la programmazione, l'equa distribuzione delle domeniche e delle festività in turno ATS tenendo conto delle disponibilità espresse dalle lavoratrici e lavoratori. Il sabato saranno indicativamente nr. 2 al mese per ciascun dipendente con equa rotazione.
Quelli programmati e non svolti non verranno recuperati ed il conseguente lavoro aggiuntivo richiesto, verrà considerato lavoro straordinario.

L' Azienda invierà il calendario mensile entro il 15 del mese precedente indicanti la sede e l'orario di Lavoro di ciascun dipendente, entro il primo del mese che precede il bimestre in esame, posticipato al primo giorno lavorativo nel caso cada di sabato, di domenica o festività.

Art. 04 – Permessi e ROL ex art. 12 bis CCNL 2013

Le Parti concordano di considerare il monte ore della riduzione dell'orario di lavoro, dei permessi e delle festività soppresse, per ciascun dipendente, pari a ore annue nr. 40 ore di R.O.L. + nr. 32 ore di permesso retribuito +nr. 32 ore di riduzione orario + nr.3 ore come permesso retribuito: tale monte ore per un totale di h.107 è esteso anche ai nuovi assunti.

Per il personale part-time le ore saranno proporzionali all'orario di lavoro come da norma.

Art. 05 - Programmazione delle ferie

Le ferie potranno essere fruita a giornate intere o blocchi di 4 ore.

La programmazione delle ferie di norma deve essere inviata entro il primo del mese che precede quello dell'avvio della fruizione.

Il piano ferie estivo, su richiesta dell'azienda e comunicazione delle chiusure, dovrà essere presentato dalle lavoratrici e dai lavoratori entro il mese di marzo e lo stesso sarà approvato dall'azienda entro la fine del mese di aprile.

La programmazione delle ferie estive dovrà tener conto delle autorizzazioni del calendario ATS, qualora quest'ultimo non fosse ancora pervenuto al momento dell'approvazione, l'azienda, previa comunicazione alle RSA, si riserva la possibilità di chiedere la modifica del piano ferie che dovrà nuovamente essere confermato entro la fine del mese di maggio.

Per quanto attiene alle ferie non estive, possono essere richieste con anticipo di un tempo non inferiore al mese, con riscontro positivo o negativo entro quindici giorni dalla richiesta.

Art. 06 - Festività Santo Patrono

In occasione della festività del Santo Patrono (7 dicembre), tenendo conto delle disponibilità del personale, in assenza delle quali l'azienda programmerà il servizio secondo rotazione e il dipendente che effettua tale servizio, in aggiunta al normale trattamento economico mensile, potrà richiedere:

- recupero compensativo di tale giornata concordando lo stesso con l'azienda, ferma restando la maggiorazione festiva;
- la retribuzione della giornata come lavoro straordinario festivo con la maggiorazione festiva.

Art. 07 - Permessi Retribuiti

I "brevi" permessi retribuiti di cui all'art. 16 comma 6 del CCNL 2013 potranno essere fruiti in frazioni di 30 minuti non eccedere le quattro ore, essere cumulabili e godibili contiguamente alle ferie ed ai recuperi.

Il monte ore dei suddetti permessi passerà da 12 a 16 ed essi dovranno essere goduti preferibilmente entro l'anno di maturazione e comunque non oltre l'anno successivo così come indicato dal CCNL.

Per il personale part-time le ore saranno proporzionate al proprio orario di lavoro.

Art. 08 - Sostituzione temporanea dei Direttori di farmacia

Al personale che sostituisce il Direttore di farmacia sarà corrisposto il trattamento connesso a tale livello, a partire dal primo giorno di sostituzione, decorso il terzo giorno di sostituzione e fino al giorno precedente il rientro del Direttore di farmacia.

Art.09 - Buono Pasto ticket elettronico

Viene riconosciuto un buono pasto con valore "facciale" pari ad euro 7,50 per ciascun dipendente per ogni giornata lavorativa prestata. Tale valore sarà incrementato a 7,75 euro a partire da gennaio 2026 ed a 8,00 euro a partire da gennaio 2027.

Al raggiungimento di 4 ore di effettivo lavoro prestato verrà riconosciuto un ticket pari ad euro 4,00.

Al raggiungimento di 6 ore di effettivo lavoro prestato verrà riconosciuto il ticket intero.

Art. 10 - Rimborso chilometrico

L'uso per motivi di servizio della propria auto verrà indennizzato di quanto previsto da normativa mediante l'applicazione delle tabelle ACI.

Art. 11 - Lavaggio camici e fornitura indumenti di lavoro

L' Azienda assicura il lavaggio e la stiratura settimanali dei camici utilizzati dal personale dipendente. Il servizio sarà effettuato da lavanderia sita nella zona di riferimento della farmacia e sarà oggetto di monitoraggio per valutarne l'efficacia nella sua attuazione.

L'azienda ogni anno entro il mese di giugno fornirà nr.2 camici nuovi e nr.1 paio di calzature oltre ai DPI eventualmente necessari per lo svolgimento della propria mansione in sicurezza, salvo usura.

Art. 12 ENPAF

L'azienda rimborserà la quota "fissa" ENPAF annuale fino ad un massimo di euro 800/00 lordi, il mese successivo a quello di presentazione della ricevuta di versamento all'ente da ciascun farmacista.

Art. 13 - Sicurezza sul lavoro

Le Parti concordano sui seguenti massimali lordi: euro 150.000 in caso di morte, euro 250.000 in caso di invalidità permanente ed euro 3.000 per rimborso spese sanitarie, compresi i danni derivanti da atti dolosi e rapina per fatto di Terzi. L' Azienda prosegue nell'impegno a garantire copertura assicurativa per responsabilità civile a tutti i dipendenti che possono incorrere in errori professionali nelle loro funzioni lavorative.

Art. 14 - indennità di presenza

Le Parti concordano di riconoscere le seguenti indennità forfettarie di presenza: nr.2 ore forfettarie mensili di lavoro straordinario feriale per i quadri e nr.1,5 ore forfettarie mensili di lavoro straordinario feriale per i restanti dipendenti. Per il personale part-time le ore saranno pro-quota.

Tale indennità forfettaria non sostituisce l'indennità straordinaria in caso di maggior prestazione oraria settimanale, entro i limiti di 10 minuti dall'apertura e 10 minuti dalla chiusura con riconoscimento economico al minuto.

Art. 15 - Buono acquisto Nuove nascite

Come previsto dall'articolo 33 comma 3 dal vigente CCNL si definisce un buono acquisto la cui entità ammonta ad euro 300/00 lordi. Il valore del buono è da intendersi per acquisti in unica soluzione di prodotti contabilizzati in prezzo al pubblico e documentato con scontrino fiscale parlante.

Art. 16 - indennità ricarica mensa.

Viene riconosciuto ai dipendenti coinvolti dalla suindicata attività, siano essi appartenenti al personale farmaceutico e/o amministrativo, una indennità forfettaria annua lorda di euro 241,00 da erogarsi nel cedolino del mese di luglio.

Art. 17 - Premio di produttività

Le Parti si impegnano a discutere e sottoscrivere, qualora ne ricorrano le condizioni economiche derivanti dall'ultimo bilancio di esercizio entro fine aprile di ogni anno un accordo di premio di risultato che, se raggiunto, sarà corrisposto entro il mese di maggio dell'anno successivo.

Art. 18 - Welfare

L'Azienda riconoscerà nel mese di febbraio 2025 un welfare a tutto il personale dipendente pari ad € 250,00 lordi, fatto salvo che i ricavi totali aziendali dell'esercizio 2024 siano in positivo di almeno + 0,6% rispetto l'anno precedente.

Il welfare sarà riconosciuto in buoni cartacei.

Tale statuizione varrà anche per gli esercizi dell'anno 2026 e 2027.

Art. 19 – Formazione

L'azienda, nel caso voglia farne ricorso, presenterà il piano formativo alle RSA che ne verificheranno l'equità di coinvolgimento dei dipendenti in relazione alla propria mansione aziendale e progetto formativo.

La formazione sarà svolta in orario di lavoro: qualora per esigenze di servizio dovesse essere programmata fuori orario di lavoro, l'azienda si impegna al preventivo confronto con le RSA, alla programmazione e comunicazione con largo anticipo al fine di facilitarne la partecipazione per la formazione finanziata o tramite fondi interprofessionali; le ore di formazione al di fuori dell'orario di lavoro saranno riconosciute quali ore di straordinario.

Art. 20 - Validità e durata dell'accordo

Il presente accordo, sia per i contenuti economici che per quelli normativi, avrà durata fino al 31 dicembre 2027.

Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne venga data disdetta, con lettera raccomandata o a mezzo PEC, da una delle Organizzazioni stipulanti, almeno tre mesi prima della scadenza.

Paderno Dugnano 11.02.2025

A.Ge.S. S.r.l.

Copia per amministrazione trasparente originale agli atti della società