

Accordo UFM Moncalieri - Torino

EQ AFRLC

In data 16 gennaio 2024 si sono incontrati in modalità video conferenza

La Direzione Aziendale di Sofarma Morra S.p. A Dott. Domenico Manco

La Fisascat CISL A.M. Torino Canavese nella persona del Dirigente sig. Matteo Rossi Unitamente alla RSA nella persona di Simona Danna

Premesso che:

Le Parti – l'Organizzazione Sindacale FISASCAT CISL unitamente alla Rappresentanza Sindacale Aziendale alla luce dell'attuale scenario normativo e dei nuovi assetti organizzativi che caratterizzano il mercato del lavoro, hanno concordato che fosse indispensabile avviare un processo contrattuale interno (CIA) all'Azienda, coniugando le imprescindibili istanze di tutela dei lavoratori presentate con una piattaforma rivendicativa con le esigenze dell'impresa.

Le Parti, attraverso l'adeguamento della regolamentazione aziendale al nuovo contesto economico e normativo, mirano a:

- Rispondere alle sfide del mercato sperimentando una nuova gestione attraverso al fine di migliorare le capacità competitive dell'Azienda e di garantire l'opportuno bilanciamento tra la vita lavorativa e privata dei propri collaboratori;
- promuovere un'occupazione di buona qualità, valorizzando l'importanza del lavoro anche attraverso l'affermazione dei diritti individuali e sindacali, e dedicando una costante attenzione alle problematiche dell'ambiente di lavoro;
- consolidare e sviluppare le positive esperienze già maturate nelle relazioni industriali all'insegna di un modello cooperativo e collaborativo, basato sul coinvolgimento e la partecipazione, in un contesto normativo che riconosce e promuove, come fattore di competitività, le esigenze di tutela del lavoro.
- rispettare i valori e l'importanza del bilanciamento della vita lavorativa con quella personale, elemento fondamentale per tutelare il diritto alla salute.

In considerazione di quanto sopra e coerentemente con quanto emerso durante le trattative, le Parti stipulano il presente Contratto Integrativo.

Per tutto quanto non previsto nel presente Contratto Integrativo Aziendale, si fa esclusivo riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i collaboratori del Terziario della Distribuzione e dei Servizi (Confcommercio) e alle disposizioni di legge vigenti in materia.

In caso di contrasto tra la normativa prevista nel rinnovo del CCNL - attualmente in fase di contrattazione - ed il presente contratto integrativo, le Parti si impegnano sin da ora a fissare degli incontri volti a decidere come dirimere il contrasto citato

1. RELAZIONI SINDACALI

Le parti concordano che obiettivo primario di tale accordo è quello di mantenere il buon livello raggiunto nelle relazioni sindacali e ricercare spazi per la costruzione di un modello maggiormente ispirato al confronto continuo per favorire la salvaguardia della competitività aziendale.

Nel rispetto della centralità del ruolo di coordinamento con le OO.SS. Territoriali le parti si danno atto del fatto che le RSU/RSA rappresentano l'interlocutore principale per negoziare le intese atte a ricercare soluzioni alle tematiche peculiari dell'unità locale.

Si intende pertanto definire un sistema di relazioni partecipativo nel rispetto delle autonomie e delle responsabilità di ciascuno, la quale permetta l'identificazione di modalità di condivisione volte ad esaminare con efficacia e tempestività proposte e soluzioni condivise tra le Parti.

L'azienda si impegna a fornire periodica informazione, annualmente entro il primo semestre.

L'azienda incontrerà le OO.SS e RSU/RSA firmatarie del presente accordo, per fornire informazioni di carattere generale riguardanti l'Azienda nel suo complesso, in particolare l'informazione riguarderà l'andamento economico, i programmi d'investimento e sviluppo, le innovazioni tecnologiche previste, eventuali processi di ristrutturazione collegati, organo aziendale e sua composizione, informazione sui dati dell'anno precedente

In altri periodi dell'anno su richiesta delle parti, sarà fornita alla RSA una scheda di informazioni concernenti i livelli occupazionali, composizione dell'organico, part-time, full-time, tempi determinati, stage, contratti di collaborazioni e/o consulenza etc. organico dei livelli d'inquadramento e di genere, monte ore straordinario eseguite, monte ore ferie, ROL. Ex festività suddivise per direzione d'appartenenza.

DIRITTI SINDACALI: Ferma restando la disciplina dei permessi sindacali di cui All'art. 23 CCNL Terziario e servizi, l'Azienda metterà a disposizione un indirizzo mail dedicato alle attività sindacali, che potrà essere usato dalle RSA al fine di comunicare tempestivamente ai lavoratori le informazioni sindacali. Tale utilizzo non inficerà in alcun modo la produttività aziendale.

2) FORMAZIONE: Al fine di ottimizzare le esigenze organizzative, di rispondere in maniera proficua alle esigenze di mercato e nell'ottica di promuovere partecipazione dei lavoratori, Le Parti convengono di dare sempre più impulso all'aggiornamento e all'arricchimento professionale del Personale in forza, nonché alla formazione specifica e continua per tutti i lavoratori e lavoratrici. L'azienda si adopererà per attuare una formazione mirata, dividendo i collaboratori per settore, compresa la formazione riguardante la tutela della salute e sicurezza (81/2008), usufruendo anche la formazione finanziata.

FERIE E ROL: Le Parti condividono e riconoscono il valore dell'equilibrio nel rapporto tempo di lavoro – tempo privato e pertanto si impegnano a promuovere la piena fruizione del monte ore di Ferie e permessi ROL annualmente spettanti.

3) FERIE: Fermo restando quanto già disciplinato dal CCNL TDS applicato e dal D.Lgs 8 Aprile del 2003 n°66 Art.10, con il solo spirito di collaborazione e per armonizzare le esigenze familiari oltre che riconfermare il principio del recupero psicofisico da parte dei lavoratori con il godimento dei giorni di Ferie, le Parti concordano le seguenti modalità utili a disciplinare la richiesta di tale Istituito:

Le Parti concordano che l'azienda si attiverà entro il mese di Febbraio dell'anno in corso, nell'espone e comunicare ai lavoratori l'apposto calendario con la pianificazione e i periodi per usufruire dei 26 gg di ferie, sarà cura del lavoratore inserire il periodo di ferie scelto nell'apposito programma. Il responsabile del reparto verificherà la congruità e il numero dei beneficiari e approverà la pianificazione entro il mese di Aprile per le

ferie estive considerate come tali dal 1° Giugno al 30 Settembre di ogni anno, nel quale tutti i lavoratori dovranno usufruire di almeno 2 settimane consecutive, fatta salva la concessione di ulteriori giorni che su richiesta del singolo lavoratore, il responsabile del reparto valuterà eventuali richieste di prolungamento del periodo di ferie. Fermo restando che, l'obiettivo delle Parti, a favore del recupero psicofisico, le ferie dovranno essere godute entro il mese di Dicembre di ogni anno, nei casi eccezionali i residui dei giorni di ferie, potranno essere goduti entro e non oltre i 18 Mesi dalla maturazione, L'azienda si attiverà affinché tale programma venga rispettato, nei tempi e modalità concordate dall'attuale accordo.

4) ROL EX FESTIVITÀ: Fermo restando quanto previsto dal CCNL nella richiesta dei permessi compresa l'articolazione per usufruirne, le Parti concordano quale condizione di miglior favore, che l'uso dei permessi individuale retribuito ROL e EX Festività potranno essere usufruiti in porzioni non inferiori a 15 Minuti.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo di maturazione, su richiesta del singolo lavoratore le eventuali Ore di ROL non usfruite saranno liquidate nel cedolino paga successiva alla richiesta del lavoratore.

5) PART-TIME POST MATERNITÀ: L'Azienda al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo indeterminato l'assistenza al bambino fino ad 8 anni accoglierà nell'ambito del 4% della forza lavoro occupata, la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale. Tale riduzione non dovrà essere inferiore a 20 ore settimanali e per un periodo di almeno 3 mesi. L'Azienda inoltre consentirà al neo genitore dietro specifica richiesta scritta del dipendente stesso di usufruire consecutivamente di parte o di tutte le ferie, rol. Ex festività, a sua disposizione prima di entrare in un' eventuale assenza per congedo o aspettativa parentale.

7) Lavoro Domenicale, Lavoro Festivo / Inventario

Fermo restando quanto disciplinato dal CCNL TDS per le forme di trattamento economico e normativo previste per tale attività, l'azienda riconoscerà una ulteriore quota aggiuntiva del valore di 20Euro al netto della tassazione, da erogare sulla presenza lavorativa prestata nei giorni di Festività e Domenicale, e per giorni festivi si intendono i giorni indicati dal CCNL nell'Art. 154.

VIGENZA CONTRATTUALE:

ACCORDO AZIENDALE WELFARE E PREMIO DI RISULTATO

- allo scopo di migliorare i servizi e l'efficienza della Società, le Parti intendono definire, fin da ora, per l'anno 2024, un'erogazione economica annua variabile aziendale ed individuale, correlata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità denominata "Premio di Risultato",

- il Premio ha la finalità di coinvolgere i lavoratori al miglioramento continuo della Società e far partecipare gli stessi ai benefici ottenuti anche in un contesto economico difficile come quello che si è determinato a causa dell'attuale contingenza del mercato.

tutto ciò premesso, le parti, dopo ampio ed approfondito dibattito, nell'obiettivo di consentire all'azienda di cogliere ogni opportunità per migliorare la sua posizione di mercato anche attraverso un'intensa collaborazione del personale, hanno convenuto l'istituzione di un premio di risultato per

l'anno 2024 con decorrenza 1° maggio 2024 al 31 dicembre 2024 da corrispondere mensilmente, prendendo come riferimento; per ciascun dipendente, la sede di appartenenza tenendo conto di quanto disciplinato al paragrafo "corresponsione del premio". ALLEGATO 1

1) PREMIO DI RISULTATO

Le parti convengono di istituire un "Premio di Risultato" aziendale che sia strettamente correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, che abbiano come obiettivo incrementi di produttività.

Le Parti si danno atto che sono stati chiaramente individuati gli indicatori oggettivi degli obiettivi incrementali necessari per poter considerare le somme derivanti dal premio di risultato come assoggettabili al regime di tassazione agevolata qualora applicabile (di seguito, la determinazione dei parametri del premio di risultato).

Il "Premio di Risultato" non concorre agli effetti di alcun istituto legale e contrattuale e non è computabile agli effetti del T.F.R. ai sensi dell'art. 2120 c.c. nel testo modificato dalla Legge 297/1982, in applicazione di quanto previsto in materia di II livello di contrattazione dal C.C.N.L. del Terziario – Confindustria.

Allegato 1

Premesso che:

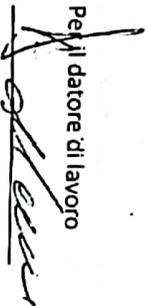
- L'Azienda UFM MILITO srl appartenente al settore COMMERCIO ED APPLICA IL CCNL TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI siglato da Confindustria e Filcams CGIL – Fisascat Cisl e Ulivucs – Uil ed esercita attività di DISTRIBUZIONE DEL FARMACO presso Farmacie
- Le parti con la sottoscrizione del presente verbale attestano e confermano reciprocamente di aver adempiuto ad ogni obbligo di informazione confronto e che il contratto stipulato manifesta e possiede i requisiti di cui all'art. 51 del d.lgs. 81/2015 anche con riferimento alle caratteristiche e prerogative dei soggetti firmatari;

Convengono quanto segue:

- Le premesse fanno parte integrante e sostanziale del seguente accordo;
- Il datore di lavoro per l'anno 2024, a fronte dell'ottenimento di risultati indicati nell'allegato 1, corrisponderà un premio variabile incerto nella corresponsione e nell'importo in base ai valori indicati nella tabella 1;
- Gli importi indicati nell'allegato 1 saranno erogati al personale in forza al 01.01.2024 per la quota maturata nell'anno 2024
- Gli importi indicati nell'allegato 1 saranno erogati al personale e che abbia maturato alla data del 01.01.2024 almeno 6 mesi di anzianità
- L'allegato 1 costituisce parte integrante del presente accordo;
- Gli importi di cui all'allegato 1 saranno riconosciuti in valore non differenziato tra i vari livelli di inquadramento

- Gli importi di cui all'allegato 1 erogati a titolo di premi di produttività e redditività non concorreranno per esplicito intendimento delle parti a costituire base di calcolo del TFR nonché di ogni altro istituto diretto e/o indiretto previsto dalla contrattazione collettiva di qualsiasi livello applicata in azienda;
 - Le parti si incontreranno entro il 30.09.2024 per monitorare l'andamento ed i risultati parziali derivanti dal seguente accordo;
 - Le parti si incontreranno entro il 30.11.2024 per valutare la possibilità di prorogare il presente accordo;
 - Il presente accordo è in forma sperimentale ed ha validità esclusivamente per l'esercizio 2024;
- Letto, confermato e sottoscritto

Per il datore di lavoro



FISASCAT - CISL
AMTORINO CANAVESE

Via Madonna Cristina, 30 - 10125 TORINO
P.fax 011-65-20.561
Fax 011-65-20.561



Allegato 1

Indicatore	Valore del premio	Target 2024	Peso
PRODUTTIVITA'	20 Euro	200	33%
PRESENZA	40 EURO	100%	67%
TOTALE	60 EURO		

Per produttività si intende: pezzi allestiti per ora lavorata; sarà parametrizzato in base alle ore previste dal contratto di assunzione dei singoli lavoratori.

**Pezzi lavorati /allestiti
h/lavorate**

Per presenza si intende: 100% delle presenze per i giorni lavorabili da conteggiare sul mese corrente di lavoro, sono considerate presenze i giorni ferie, RO_L, permessi 104 relative alla fruizione dei giorni mensili, permessi sindacali, ore di assemblea sindacale, allattamento, infortuni sul lavoro, congedo parentale, assistenza malattia figlio, congedo per decesso. . Per le assenze per patologie gravi e continuative, verrà riconosciuto come valore Target, il 50% per assenze fino a 3 mesi ed il 70% per assenze oltre i 3 mesi.

Gli aventi diritto sono tutti i lavoratori della Sede di Moncalieri (TO) indifferentemente dal reparto di appartenenza.

La quota delle 60Euro lorde, verranno erogate con cedolino paga nel mese corrente.

L'importo del premio è stabilito in € 480,00 (quattrocentottanta/00) per ciascun dipendente, considerando il periodo di decorrenza 1° maggio 2024 al 31 dicembre 2024.

Il premio sarà corrisposto al raggiungimento dei valori stabiliti nella colonna "Target 2024 " e in base alla percentuale stabilita nella colonna "Peso".

Letto, confermato e sottoscritto

Per il datore di lavoro

SO: FARRA MONTORRA S.p.A.
Via Lombardia 2 (Loc. Lavandona)
20090 SEGRATE (MI)
Partita IVA: 11985010153
Codice Fiscale: 00448310615

FISASCAT - CISL

AM TORINO CANAVESE

Via Madama Cristina, 50 - 10125 TORINO

Partita IVA: 03.80.207

FAX: 011-65.20.561

