IPOTESI DI ACCORDO

In data 28 Gennaio 2019, in Milano, presso l'Hotel Doria, si sono incontrati:

- Comifar Distribuzione S.p.A. rappresentata dai Sigg. Giorgio Nicolis, Rosanna Miano, Lorenza Silvestri e Marco Amadei, (d'ora in poi la "Società" o "Comifar"), assistiti da Mario Gentiluomo di Confcommercio Roma;
- la Filcams – CGIL Nazionale, rappresentata dal Sig. Massimo Mensi;
- la Fisascat – CISL Nazionale, rappresentata dal Sig. Dario Campeotto ;
- la Uiltucs Nazionale, rappresentata dai Sig.ri Paolo Andreani e Antonio Vargiu;

unitamente ad una rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali Territoriali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, e UILTUCS e dalle RSA/RSU delle rispettive Unità Distributive.

(congiuntamente indicati come le "Parti")

PREMESSE

1. Dopo un'attenta e approfondita analisi della situazione del mercato della distribuzione del farmaco, e ai provvedimenti normativi volti al continuo contenimento della spesa farmaceutica, Comifar conferma la volontà di mantenere la posizione di leader del mercato attraverso alta qualità dei servizi e condizioni economiche competitive. Il perdurante elevato livello di concorrenza nonché la crescita della distribuzione diretta da parte dell'industria farmaceutica a scapito dei grossisti stessi, ha richiesto e richiederà ulteriori investimenti al fine di incrementare la capacità produttiva delle Unità Distributive a supporto della politica commerciale aziendale finalizzata alla migliore copertura territoriale a livello nazionale.

2. A fronte di quanto sopra e nel pieno rispetto e condivisione con i lavoratori, Comifar, oltre a confermare gli strumenti introdotti nell'integrativo precedente, ha la necessità di introdurne di nuovi che permettano una maggior flessibilità in un'ottica di miglioramento continuo delle attività delle Unità Distributive.

3. Oltre alle scelte organizzative, tra i fattori che promuovono qualità e competitività si annoverano percorsi di formazione e aggiornamento professionale, la valorizzazione delle competenze professionali, la garanzia di stabilità e qualità dell'occupazione che debbono contemperarsi con un'organizzazione del lavoro anche economicamente competitiva.

   Le OO.SS ritengono di fondamentale importanza la contrattazione di secondo livello come elemento di miglioramento dei diritti e delle condizioni generali dei lavoratori/trici.
   L'obbiettivo principale è quello di rilanciare una nuova stagione di crescita e sviluppo della contrattazione aziendale attraverso la funzione delle relazioni sindacali a tutti i livelli, patrimonializzandone la storia pluridecennale e definendo ambiti e materie. Le OO.SS ritengono quindi necessario, nel confronto, l'avanzamento di tutele che conducano ad un benessere delle condizioni lavorative e ad un esercizio concreto della centralità del fattore lavoro attraverso tutti i diversi aspetti: dal miglioramento delle retribuzioni all'attivazione di politiche familiari, promozione del ricambio generazionale e valorizzazione delle differenze di genere, miglioramento delle politiche di work life balance e costruzione di una contrattazione inclusiva, fino alla stabilizzazione della forza lavoro.

   Il cambiamento tecnologico è una trasformazione in atto in diversi settori, compreso quello in cui COMIFAR opera; tale elemento va governato e si ritiene che lo sviluppo dell'attività lavorativa, deve essere incentrato sui valori di sostenibilità, adeguatezza, formazione continua e safety, monitorando e migliorando i carichi di lavoro, il design degli spazi lavorativi e favorendo la prevenzione per gli aspetti della sicurezza e salute sul luogo di lavoro, rispetto alle nuove tecnologie impiegate, alle nuove organizzazioni e gli effetti derivati sull'individuo.

4. Le Parti attraverso il presente accordo intendono sviluppare inoltre i principi contenuti nel Codice Etico di Comifar ed in particolare, nel riconoscere la centralità della persona, promuovere e garantire il rispetto della stessa attraverso il rafforzamento delle misure a tutela del lavoratore. Pertanto, la gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori ed alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale.
   Le Parti riconfermano la volontà che con l'accordo nazionale si sanciscono i principi e gli strumenti generali per la gestione delle relazioni sindacali e del personale, demandandone poi a livello locale la concreta applicazione, secondo regole condivise nel presente accordo.
   Si intende inoltre riaffermare il valore aggiunto di corrette e moderne relazioni sindacali che vedono costantemente al centro il confronto, la partecipazione ed il coinvolgimento attivo delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso le proprie RSU/RSA.
   A tal fine vengono indicati come referenti lato azienda gli HLA, il Responsabile dei Call Center, i Responsabili di Funzione, o persone da essi delegati affiancati dalla Direzione del Personale.

TUTTO CIÒ PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE:

Le Premesse fanno parte integrante del presente accordo.

1. RELAZIONI SINDACALI

1.1 DIRITTI DI INFORMAZIONE

Nel ribadire l'importanza e la centralità del diritto di informazione, quale elemento essenziale di un corretto e trasparente sistema di relazioni sindacali e nel riconfermare la necessità di mantenere un sistema di informazione articolato su due livelli (nazionale e territoriale), le Parti convengono di definire nel presente accordo le tematiche specifiche da demandare a ciascun livello di confronto al fine di rendere il sistema di informazione maggiormente coerente con le caratteristiche dimensionali dell'azienda e con la sua distribuzione capillare sul territorio nazionale.
Ciò premesso, fermo restando quanto previsto dal CCNL per i dipendenti delle aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (di seguito "CCNL TDS"), sottoscritto da Confcommercio, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, nella parte inerente i Sistemi di Relazioni Sindacali, le Parti convengono quanto segue:

1.1.1) LIVELLO NAZIONALE

A livello nazionale, l'informazione avrà carattere periodico anche in rapporto allo stato di avanzamento dei programmi aziendali e avverrà una volta l'anno, di norma nel mese di Gennaio, o a seguito di richiesta di una delle parti e avrà ad oggetto le seguenti tematiche:

1. Prospettive di sviluppo dell'azienda;
2. Informativa preventiva su processi di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione;
3. Investimenti e relative ricadute organizzative;
4. Processi di innovazione tecnologica;
5. Composizione degli organici e tipologie contrattuali;
6. Iniziative in materia di responsabilità sociale (es.: codice di condotta);
7. Interventi di formazione e riqualificazione del personale;
8. Andamento dell'attività dell'impresa, e sua situazione economica;
9. Andamento del Premio di Risultato;
10. Interventi in materia di tutela della salute ed ambiente di lavoro;
11. Andamento fatturato, organico e situazione economica consolidata del Gruppo Comifar;
12. Report ufficiale informativo annuale del CAE.

1.1.2) LIVELLO TERRITORIALE

A livello territoriale l'informazione riguarderà la singola Unità Distributiva o la singola sede, avverrà con periodicità semestrale, di norma nei mesi di Marzo e Ottobre, anche in rapporto allo stato di avanzamento dei programmi aziendali, o a seguito di richiesta di una delle parti, e avrà ad oggetto le seguenti tematiche:

1. Andamento della singola Unità Distributiva di competenza;
2. Andamento dei singoli parametri che definiscono il Premio di Risultato (oltre agli incontri di norma bimestrali, come previsto al successivo capitolo 4);
3. Investimenti e relative ricadute organizzative e occupazionali;
4. Interventi di innovazione tecnologica;
5. Organizzazione del lavoro, articolazione e distribuzione dell'orario di lavoro;
6. Andamento occupazionale, tipologie dei rapporti di lavoro e stabilizzazioni degli stessi;
7. Programmi relativi alla sicurezza sul lavoro e all'ambiente di lavoro;
8. Piani di formazione e riqualificazione del personale;
9. Situazione ferie, permessi retribuiti ROL, straordinari/supplementari.

1.2 DIRITTI SINDACALI

1.2.1) Costituzione Rappresentanze sindacali:

a) Costituzione RSA: Nel ribadire la necessità che la costituzione delle RSA avvenga con modalità omogenee ed uniformi per ogni Unità Distributiva, le Parti, riconfermando integralmente il contenuto del Titolo V "Diritti Sindacali" del vigente CCNL TDS e, per quanto compatibile, dell'Accordo Interconfederale per la Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie 27 luglio 1994, si renderanno parti attive, ciascuna nell'ambito delle rispettive competenze, al fine di garantire ad ogni livello il rispetto dei termini e delle procedure previste dalla sopra citata normativa.

b) Costituzione RSU: Nel ribadire la necessità che la costituzione delle RSU avvenga con modalità omogenee ed uniformi per ogni Unità Distributiva, le Parti, riconfermando integralmente il contenuto del Titolo V "Diritti Sindacali" del vigente CCNL TDS e dell'Accordo Interconfederale per la Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie 27 luglio 1994, si renderanno parti attive, ciascuna nell'ambito delle rispettive competenze, al fine di garantire ad ogni livello il rispetto dei termini e delle procedure previste dalla sopra citata normativa.

c) L'azienda è disponibile a riconoscere anche per le unità distributive al di sotto di 16 dipendenti la costituzione della RSA/RSU e le relative agibilità sindacali (permessi sindacali e assemblee), nelle misure e con le modalità indicate ai successivi punti 1.2.3) e 1.2.4).

1.2.2) Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza:

Le parti riconoscono di fondamentale importanza la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, ed in tale ottica continuerà la sua azione di formazione nei confronti di tutti i lavoratori e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Le Parti, nel riconfermare l'importanza della figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), convengono sulla necessità di introdurre meccanismi condivisi, anche di monitoraggio, volti a garantire la sua effettiva costituzione in ogni singola unità produttiva aziendale.

A tal fine, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e dell'Accordo Interconfederale del 18 novembre 1996, le OO.SS. si attiveranno tempestivamente per l'elezione del/dei Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) qualora non si sia ancora provveduto ad eleggerli e/o la cui carica sia scaduta e/o gli stessi non siano presenti in numero sufficiente rispetto al numero dei dipendenti occupati presso l'Unità Distributiva o la Sede, mentre la Società informerà le RSA / RSU costituite o, in mancanza di queste, i lavoratori della singola Unità locale o sede della necessità di eleggere uno o più RLS.

L'elezione del/dei RLS avverrà nel rispetto dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008 e delle procedure previste dall'Accordo Interconfederale del 18 novembre 1996. Al fine di rafforzare ulteriormente l'attenzione in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro, le Parti convengono di istituire, solo a seguito della prevista copertura in tutte le unità distributive o sedi del ruolo di RLS, un Coordinamento degli RLS, con finalità di confronto e monitoraggio, con il compito di elaborare proposte ed iniziative da presentare alle OO.SS. Nazionali e all'Azienda.
Tale Coordinamento avrà una durata pari al presente accordo, con un incontro di verifica annuale a livello nazionale.
Il Coordinamento sarà composto da 6 componenti individuati dalle OO.SS. all'interno degli RLS eletti, che per lo svolgimento dell'incarico avranno a disposizione un monte ore permessi retribuiti annuo pari 12 ore pro-capite per un totale di 72 ore annue, al fine di riunirsi due volte all'anno.
Inoltre, tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la 'formazione base' per gli RLS e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati durante l'orario di lavoro, anche in modalità "e-learning", per la quale Comifar metterà a disposizione la strumentazione necessaria per adempiervi. E che la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici.

1.2.3) Permessi sindacali RSA/RSU e RLS:

Al fine di agevolare il corretto utilizzo dei permessi sindacali, le Parti convengono quanto segue.
La Società si impegna a comunicare entro il 31 Gennaio di ciascun anno alle OO.SS. Territoriali e alle rispettive RSA/RSU e agli RLS il relativo monte ore permessi retribuiti per l'anno di riferimento.

Monte ore annuo permessi retribuiti:

a) Calcolo monte ore annuo:
   - RSA/RSU: Le Parti, in deroga all'art. 23 vigente CCNL TDS, convengono che il monte ore annuo dei permessi retribuiti spettanti alle RSA/RSU è pari a 2,5 ore per il numero di dipendenti di ciascuna Unità Distributiva o di ciascuna Sede al 31 dicembre dell'anno precedente. Detto monte ore, per quanto attiene alle RSA, è da considerarsi unico per tutte le RSA costituite nella singola Unità Distributiva o Sede, come già avviene per le RSU.

b) Utilizzo monte ore annuo:
   - Dal monte ore annuo RSA/RSU non saranno detratte le ore di permesso retribuito impiegate per procedure di consultazione previste dalla legge;
   - In merito al contemporaneo utilizzo dei permessi retribuiti da parte dei componenti delle RSA/RSU, le Parti riconfermano integralmente l'applicazione per le RSA di quanto previsto all'art. 23 del CCNL TDS e per le RSU all'art. 7 bis dell'Accordo Interconfederale per la Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie 27 luglio 1994, nonché delle norme previste dal CCNL TDS ed in particolare dal Titolo V "Diritti sindacali" del vigente CCNL TDS.

c) Gestione superamento monte ore annuo:
   - Al fine di evitare il superamento, la Società si impegna ad informare le OO.SS. Territoriali, la RSA/RSU e i RLS, prima dell'esaurimento del rispettivo monte ore permessi annuo;
   - Le OO.SS. Territoriali si impegnano affinché le rispettive RSA/RSU e RLS non usufruiscano di permessi retribuiti in misura eccedente il suddetto monte ore annuo;
   - Eventuali superamenti del monte ore permessi potranno andare in acconto dei permessi dell'anno successivo.

1.2.4) Assemblee:

Riconfermando integralmente quanto previsto dall'articolo 30 CCNL TDS, l'Azienda si impegna a riconoscere ulteriori 2 ore annue di assemblea in occasione delle trattative per la sottoscrizione del Contratto Integrativo Aziendale o per le procedure di consultazione previste dalla legge.

Semplificando il disposto del CCNL TDS, le Parti convengono che le assemblee dovranno essere comunicate all'Azienda con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, con l'indicazione dell'ordine del giorno, della durata e dell'eventuale partecipazione di dirigenti esterni.

Lo svolgimento di assemblee durante l'orario di lavoro avrà luogo con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed il servizio di vendita; tali modalità saranno concordate con le RSA/RSU e/o con le OO.SS. Territoriali.

Le assemblee non potranno tenersi in azienda al di fuori degli orari di apertura dell'Unità Distributiva/Sede. Il dipendente che parteciperà all'assemblea al di fuori del proprio orario di lavoro dovrà inserire l'apposito giustificativo nel portale HR al fine del pagamento come previsto dal CCNL.

1.2.5) Disponibilità Locale Aziendale e introduzione Bacheca Elettronica:

La Società si rende disponibile, a seguito di richiesta da parte della RSA/RSU, a mettere a disposizione una sala per l'espletamento delle riunioni sindacali, limitatamente alla durata delle stesse e salvo disponibilità.

L'azienda verificherà altresì la possibilità di implementare una bacheca elettronica ad utilizzo delle RSA/RSU per lo scambio di informazioni riguardanti tematiche aziendali

1.2.6) Coordinamento Nazionale

Stante le dimensioni di Comifar Distribuzione S.p.A. e la sua diffusione sul territorio nazionale, viene costituito per la durata del presente accordo un organismo di natura sindacale di coordinamento fra le varie sedi locali, al fine di agevolare la condivisione ed il confronto a livello nazionale.

Tale organismo sarà composto da 15 rappresentanti, individuati dalle OO.SS. tra i componenti delle RSA/RSU costituite e comunicati alla Direzione Aziendale.

In caso di assenza di uno o più dei 15 componenti nominati, potranno partecipare i relativi supplenti, i cui nominativi saranno indicati dalle OO.SS. Nazionali contestualmente alla nomina dei componenti effettivi.

Ai 15 partecipanti (componenti effettivi o supplenti) del Coordinamento Nazionale viene riconosciuto un monte ore annuo di 20 ore pro-capite per un monte ore annuo complessivo massimo pari a 300 ore, da fruire previa presentazione di apposita richiesta di permesso sindacale con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.

Durante la fase di rinnovo dell'integrativo il monte ore annuo sarà aumentato di 90 ore. Le Parti, per ragioni di continuità e di competenza, convengono che agli incontri nazionali tra l'Azienda e le OO.SS. parteciperanno esclusivamente i membri del presente Coordinamento Nazionale, mediante la fruizione dei permessi riconosciuti per tale carica.

1.2.7) Commissioni

Le Parti, nel riconfermare il ruolo centrale svolto da ogni singolo lavoratore all'interno dell'azienda e dell'importanza che riveste la sua valorizzazione sotto il profilo professionale e umano, concordano di istituire delle Commissioni Tecniche di carattere informativo e propositivo attraverso il confronto su specifiche materie aventi particolare impatto sulla crescita professionale dei lavoratori e sull'organizzazione del lavoro.

Ciascuna Commissione sarà composta, per quanto riguarda la rappresentanza dei Lavoratori, da 1 rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale da individuarsi tra i componenti del Coordinamento Nazionale o delle RSA/RSU, e si riunirà con cadenza semestrale. Per l'espletamento delle attività previste viene riconosciuto un monte ore annuo per ciascuna Commissione pari a 48 ore, da fruire previa presentazione di apposita richiesta di permesso sindacale con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.

Commissione Formazione
Preso atto da parte delle OO.SS. che l'organizzazione aziendale in materia di formazione ed aggiornamento professionale dei lavoratori ha implementato adeguati piani formativi e che investe significative risorse in tale ambito, le Parti, nel confermare come l'apprendimento e l'aggiornamento professionale siano aspetti fondamentali per favorire a livello individuale e collettivo lo sviluppo di competenze utili alla crescita competitiva dell'Azienda, convengono di costituire, a livello nazionale, una apposita Commissione che annualmente svolga il monitoraggio dei fabbisogni formativi ed elabori proposte ed iniziative formative, anche facendo ricorso agli strumenti messi a disposizione dalla disciplina vigente, da presentare all'Azienda ed alle OO.SS. Nazionali.

Commissione Organizzazione del Lavoro - Tempi Vita-Lavoro
Fatta salva l'autonomia aziendale in materia di Organizzazione del Lavoro, le Parti, al fine di promuovere e favorire il costante miglioramento dell'organizzazione del lavoro, nel rispetto delle reciproche esigenze, convengono di costituire, a livello nazionale, una apposita Commissione che annualmente svolga il monitoraggio dell'O.D.L. e gli strumenti finalizzati alla tutela e alla conciliazione dei tempi vita-lavoro ed elabori proposte ed iniziative volte all'efficientamento della stessa, da presentare all'Azienda ed alle OO.SS. Nazionali.

Commissione PDR
Il confronto sulle tematiche del PDR durante la vigenza del precedente accordo ha permesso alle parti di migliorare l'impianto premiante introducendo anche nuovi strumenti volti sempre più al coinvolgimento del personale e all'efficientamento e al miglioramento dei processi. Pertanto le parti intendono costituire una apposita commissione che elabori proposte ed iniziative volte all'implementazione e alla manutenzione dell'impianto oltre che al monitoraggio dei risultati da presentare all'Azienda ed alle OO.SS. Nazionali.

1.2.8) Regolamentazione Esercizio Diritto di Sciopero
Preso atto che l'attività di distribuzione intermedia di prodotti medicinali è riconosciuta dalla Commissione di Garanzia per l'attuazione del diritto di sciopero come servizio pubblico essenziale e che Comifar Distribuzione S.p.A., quale azienda leader della distribuzione farmaceutica in Italia, svolge un ruolo sociale in un settore primario quale la salute della collettività, le Parti confermano l'applicazione di quanto stabilito dalla L. n. 146/1990 e dall'Accordo sull'esercizio del diritto di sciopero del 26 gennaio 2004 (stipulato tra Associazione Distributori Farmaceutici ADF, Federfarma Servizi, Confcommercio e le OO.SS. Filcams Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs) e, con l'obiettivo di contemperare il diritto di sciopero dei lavoratori con la necessità di garantire l'erogazione del servizio, convengono ai sensi dell'art. 9 del citato Accordo che le prestazioni indispensabili per la durata dell'astensione devono riguardare quote strettamente necessarie di personale, da individuarsi a livello locale.
L'individuazione dei lavoratori da inserire nel piano delle prestazioni indispensabili avverrà secondo i criteri già stabiliti dall'art. 10, paragrafo B) dell'Accordo sull'esercizio del diritto di sciopero del 26 gennaio 2004.

1.2.9) Rappresentante di Sito
Nell'ambito del diritto di informazione, si ritiene utile approfondire e valutare la fattibilità dell'istituzione della figura del Rappresentante di Sito all'interno della Commissione tematica competente (Commissione OdL), mutuando dai modelli a livello europeo e preso atto della recente enucleazione in ambito europeo.

2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le Parti convengono che, in coerenza con quanto definito nel capitolo 1. "Relazioni sindacali", al presente livello nazionale vengono definite le norme generali, cui le intese attuative a livello territoriale devono ispirarsi, nonché gli strumenti organizzativi che le singole Unità Distributive possono adottare in base alle proprie esigenze.

L'Azienda riconferma che i programmi di organizzazione e riorganizzazione del lavoro devono ispirarsi a modelli che:

- prevedano una crescita dei livelli di redditività, sostenuta dal miglioramento dei livelli di efficienza, attraverso una corretta ed equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro,
- garantiscano un elevato standard di qualità del servizio offerto,
- ottimizzare il grado di utilizzo degli impianti,
- garantiscano la massima affidabilità e copertura temporale nell'erogazione del servizio pubblico,
- garantiscano, anche attraverso una corretta programmazione, i giusti livelli di flessibilità organizzativa, fondamentali per fronteggiare le frequenti variazioni dell'attività e del mercato,
- garantiscano un adeguato equilibrio tra vita privata e lavorativa,
- valorizzino ed accrescano la professionalità.

Le OO.SS ritengono che l'organizzazione del lavoro debba anche favorire la valorizzazione, la qualificazione, la crescita, lo sviluppo e il rinnovamento della forza lavoro, salvaguardando il benessere dei lavoratori attraverso un equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
La formazione costante del personale e la valorizzazione delle professionalità devono realizzarsi attraverso percorsi chiari, condivisi ed esigibili.
Le OO.SS ritengono che il principio della volontarietà e della rotazione del personale, sia l'elemento principale da applicare per le sperimentazioni organizzative in tema di orari/ turni maggiormente disagiati.

Le OO.SS ritengono fondamentale definire un percorso che contemperi la stabilità occupazionale unitamente a competenza e crescita professionale dei lavoratori.
A tal fine l'azienda è disponibile a valutare percorsi di stabilizzazione del personale a tempo determinato/somministrato compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e delle variazioni del mercato. Di conseguenza si procederà ad un esame congiunto dell'organico strutturalmente necessario, alla luce delle situazioni organizzative per ogni Unità Distributiva, per individuare e definire i percorsi di stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

Pertanto, le Parti al presente livello convengono quanto segue:

2.1 Procedura Variazioni organizzative

Nell'ambito delle specifiche esigenze locali, a livello di singola Unità Distributiva a seguito di richiesta di una delle Parti, verrà avviato con le RSA/RSU e/o con l'assistenza delle OO.SS. Territoriali, il confronto in merito alle modalità di attuazione dell'organizzazione del lavoro e all'insieme delle variabili che ad essa concorrono (orari di lavoro e turni, programmazione calendario annuo, quanto previsto ai successivi punti del presente Capitolo 2, ecc.), finalizzato al raggiungimento di intese entro 30 giorni di calendario dalla richiesta del primo incontro, fatta salva la facoltà di estendere tale termine di ulteriori 15 giorni qualora sussistano i presupposti per il raggiungimento di un accordo.

2.2 Programmazione Lavoro Domenicale

Posto che il servizio erogato dalla Società è riconosciuto come un servizio pubblico essenziale, le Parti, nel confermare quanto previsto dall'art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003, riconoscono che il lavoro prestato nella giornata della domenica è inserito all'interno delle turnazioni di lavoro, retribuito con la maggiorazione del 30% prevista dall'art. 141 del CCNL TDS.
Le Parti convengono che la programmazione delle suddette turnazioni di lavoro avverrà, a fronte delle specificità del mercato locale, secondo un principio di equa rotazione e ripartizione tra i lavoratori dei reparti interessati, tenendo anche conto della volontarietà espressa dai singoli lavoratori, in misura non superiore a n. 12 domeniche lavorative su base annuale (anno di calendario) per ciascun lavoratore.

2.3 Lavoro festivo

La maggiorazione oraria delle ore di lavoro prestate nella giornata festiva, prevista dall'art. 143 vigente CCNL TDS, sarà pari al 40%.

Ferma restando la volontarietà della prestazione, in caso di due giornate festive consecutive, di norma la seconda giornata festiva è lavorativa secondo le turnazioni definite a livello locale e verrà retribuita con la maggiorazione di cui sopra.

2.4 Fine lavori

Le Parti, nel riconoscere l'importanza del termine degli allestimenti negli orari stabiliti e comunque del completamento degli stessi, convengono che i lavoratori in turno, su richiesta dell'Azienda, prolungheranno il proprio orario di lavoro in caso di situazioni non prevedibili ed eccezionali che non consentano di terminare le operazioni di allestimento entro il normale orario di lavoro

Le ore di lavoro prestate in fine lavori saranno accantonate nel "conto recupero" che potrà essere utilizzato entro i due mesi successivi alla maturazione. In caso di mancato smaltimento totale o parziale delle ore di permesso il pagamento sarà effettuato entro il mese successivo al termine del periodo di smaltimento, mentre la sola maggiorazione per lavoro straordinario, verrà riconosciuta nel mese successivo a quello lavorato. (svolgimento straordinario: periodo ottobre-novembre; pagamento maggiorazione: novembre-dicembre; utilizzo banca ore: dicembre-gennaio; pagamento eventuali ore residue: febbraio)

L'Azienda comunicherà per iscritto alle RSU/RSA i motivi per cui si è fatto ricorso al fine lavoro con facoltà di una delle parti a richiedere incontro.

2.5 Lavoro notturno

Le parti confermano che la maggiorazione delle ore ordinarie prestate nella fascia dalle ore 22.00 alle ore 06.00 prevista dall'art. 139 vigente CCNL TDS, sarà pari al 20%.

2.6 Attività lavorative svolte tra le ore 24:00 e le ore 6:00

In particolari periodi dell'anno e per determinate e temporanee esigenze organizzative e/o di mercato, le Parti si incontreranno a livello locale, secondo la procedura e le tempistiche previste al precedente punto 2.1, per organizzare turni di lavoro nella fascia oraria tra le ore 24.00 e le ore 6.00 e le relative attività da svolgere.

2.7 Attività lavorative svolte nella fascia oraria notturna, esterna alle fasce orarie di normale attività delle Unità Distributive.

Nell'ambito della continua esigenza di migliorare la propria produttività e migliorare l'utilizzo degli impianti l'azienda intende introdurre in via sperimentale l'attivazione di un turno notturno ordinario in cui svolgere tutte quelle attività che durante il normale orario di lavoro non consentono l'ottimizzazione delle attività di magazzino, le Parti si incontreranno a livello locale, secondo la procedura e le tempistiche previste al precedente punto 2.1, per organizzare in base al numero di volontari le attività da svolgere in base alle priorità specifiche dell'Unità Distributiva come analizzate dalla commissione tecnica e i conseguenti turni di lavoro.

Le attività oggetto di turnazione notturna saranno:

Refilling Manuale; Allestimento Trasferimenti, Allestimento T.O., Gestione Scorte, Versamento Resi, Controllo Scadenze, Inventari, Bilanciamento Manuale e Automatici, Spunta e Versa, Trasferimenti, Spunta e Versamento, DPC: Raggiera/Inventari/Resi.

A fronte della prestazione svolta nella presente fascia oraria sarà riconosciuto al lavoratore di terminare la prestazione 30 minuti prima rispetto all'orario previsto senza che questo comporti nessuna trattenuta sulla retribuzione. I 30 minuti saranno riproporzionati per i lavoratori a tempo parziale.

La sperimentazione sarà effettuata nelle Unità Distributive di Novate Milanese, Roma Tiburtina e Catania.

Le parti concordano che la sperimentazione durerà 12 mesi di effettiva attività e sarà oggetto di verifica quadrimestrale a livello di Unità Distributiva interessata.

Al termine della sperimentazione le parti si incontreranno per le opportune valutazioni dello strumento di lavoro.

2.8 Efficientamento gestionale turno serale

Le parti confermano che, nell'ambito delle specifiche esigenze locali, il confronto in merito all'organizzazione del lavoro è prioritario e utile a definire gli strumenti e gli istituti applicativi.
In tale ambito, tenuto conto di quanto emerso anche a fronte dei lavori della Commissione Organizzazione del Lavoro, riunitasi in più occasioni nel corso della trattativa, l'azienda può far ricorso per il turno di lavoro serale ad un team di lavoratori che su base volontaria svolga la propria attività in orario di lavoro straordinario (d'ora in avanti anche "team disponibili"), finalizzato a garantire il completamento delle attività dell'allestimento serale anche nei casi non afferenti al c.d. "Fine Lavori".
Tale strumento è necessario per migliorare l'efficienza organizzativa e il conseguente raggiungimento degli obiettivi di produttività e redditività.

L'azienda informerà preventivamente l'RSU/RSA sulla volontà di attivare lo strumento e sulla sua modalità di applicazione.

A fronte della disponibilità verrà erogata ad ogni volontario un'indennità mensile anticipata pari a 100 € lordi omnicomprensivi di tutti gli istituti diretti e indiretti, per cicli orari che prevedono 2 settimane al mese con turnazione serale, non riproporzionata all'orario contrattuale.

Per coloro che hanno un ciclo orario che prevede 3 o 4 settimane di lavoro notturno la suddetta indennità mensile sarà incrementata rispettivamente a 150 € lordi e 200 € lordi.

Le parti concordano che la disponibilità massima della prestazione straordinaria giornaliera non potrà essere superiore a n. 1 ora; l'ulteriore prestazione straordinaria eventualmente richiesta potrà essere svolta solo dai lavoratori che vi aderiscano volontariamente.

La raccolta della disponibilità avverrà con cadenza bimestrale attraverso il portale HR e si riferirà al bimestre successivo: la finestra di scelta sarà aperta per 3 giorni lavorativi con chiusura entro il venerdì della terza settimana del mese di scelta.

Le ore di lavoro straordinario saranno accantonante nel conto recupero che potrà essere utilizzato entro i due mesi successivi alla maturazione. La maggiorazione per lavoro straordinario verrà riconosciuta nel mese successivo a quello lavorato. In caso di mancato smaltimento totale o parziale delle ore di permesso, il pagamento sarà effettuato entro il mese successivo al termine del periodo di smaltimento (es. scelta: settembre; svolgimento straordinario: periodo ottobre-novembre; pagamento maggiorazione: novembre-dicembre; utilizzo banca ore: dicembre-gennaio; pagamento eventuali ore residue: febbraio).

In caso di assenza nel bimestre di riferimento del lavoratore rientrante nel team dei c.d. "disponibili" verrà applicata all'indennità una decurtazione di 9 € lordi per giorno di assenza con un massimale di 100 €, 150 € o 200 € mese rispetto alla turnazione applicata. La decurtazione avrà una franchigia mensile pari ad un giorno.

Le parti concordano che la sperimentazione durerà 12 mesi a decorrere dall'entrata in vigore del presente accordo e sarà oggetto di verifica quadrimestrale a livello locale.

I dati relativi alla sperimentazione verranno trasmessi bimestralmente alla commissione organizzazione del lavoro.

2.9 Orario Multiperiodale

Fatto salvo il confronto informativo a livello locale con le RSA/RSU e/o le OO.SS. Territoriali, al fine di rispondere alle specifiche esigenze di mercato e stagionali, l'azienda potrà adottare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane, ai sensi di quanto previsto dall'art. 125 del vigente CCNL TDS.

Resta fermo, in ogni caso, quanto previsto dal primo comma dell'art. 137 vigente CCNL TDS, circa la maturazione del lavoro straordinario/supplementare su base settimanale.

2.10 Programmazione e smaltimento ferie e ROL

Le Parti concordano sulla necessità di programmare e smaltire interamente entro il 31/01 dell'anno successivo a quello di maturazione sia le ferie *ex* art. 147 vigente CCNL TDS che i permessi retribuiti *ex* art. 146 vigente CCNL TDS.

A tal fine ciascun dipendente dovrà indicare le proprie preferenze entro le seguenti scadenze:

- 15 Dicembre per il periodo Febbraio - Maggio;
- 15 Marzo per il periodo Giugno - Settembre;
- 15 Luglio per il periodo Ottobre - Gennaio.

L'Azienda validerà il piano ferie e permessi rispettivamente entro il 15 Gennaio, il 15 Aprile ed il 5 Settembre, sulla base delle assenze possibili sotto l'aspetto organizzativo in ciascun reparto in relazione al periodo interessato, garantendo l'applicazione di meccanismi di rotazione nella concessione delle ferie e permessi nei periodi più richiesti (come ad esempio le due settimane centrali di agosto).

Le eventuali situazioni eccezionali che si dovessero presentare saranno oggetto di singola valutazione al fine di ricercare soluzioni in grado di tutelare, laddove possibile, gli interessi del lavoratore e le esigenze organizzative aziendali.

2.11 Termine ultimo fruizione ROL

Le Parti si danno atto ai fini di quanto indicato nella circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 03/06/2011 ed in deroga al sesto comma dell'art. 146 vigente CCNL TDS, il termine ultimo per la fruizione dei permessi ROL è fissato entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. L'eventuale residuo sarà pagato con il cedolino del mese di gennaio dell'anno seguente.

2.12 Festività cadenti la domenica

Le Parti convengono che per le festività coincidenti con la giornata della domenica e per la giornata del 4 Novembre i lavoratori potranno comunicare entro il 15 dicembre di ciascun anno a valere per l'anno successivo la volontà di maturare 8 (otto) ore aggiuntive di permessi retribuiti per ciascuna giornata festiva e per il 4 Novembre nei confronti del personale FT, da riproporzionare per il personale PT.

In assenza della suddetta comunicazione le festività coincidenti con la giornata della domenica e la giornata del 4 Novembre verranno retribuite come previsto dall'art. 142 CCNL TDS.

2.13 Flessibilità giornaliera.

A fronte di eventuali flessioni dell'attività lavorativa, verranno indicati al personale appartenente ai reparti ed agli uffici delle Unità Distributive, inclusi i reparti Call Center, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative aziendali, i periodi nei quali ridurre l'orario contrattuale di lavoro, anche giornalmente in ingresso e/o in uscita, mediante l'utilizzo delle ore messe a disposizione da ciascun dipendente all'interno di un c.d. "Serbatoio di flessibilità".

Ciascun dipendente comunicherà entro il 15 dicembre di ciascun anno a valere per l'anno successivo la composizione del Serbatoio di flessibilità, a scelta fra:

- le ore di permessi retribuiti di cui all'art. 146 vigente CCNL TDS;
- le 2 giornate di ferie aggiuntive previste dal CCNL da utilizzare con le stesse modalità previste per i permessi retribuiti ex art. 146 CCNL TDS;
- le ore di lavoro straordinario e/o supplementare (non frazionabili).

a) La capienza del Serbatoio di flessibilità, da riproporzionare sulla base della percentuale PT, si differenzia come segue: per il personale Full-time con anzianità di servizio superiore a 4 anni: è pari a 32 ore annue;
b) per il personale Full-time con un'articolazione oraria a 39 ore settimanali e/o per il personale Full-time con anzianità di servizio superiore a 2 anni: è pari a 24 ore annue;
c) per il personale Full-time con un'articolazione oraria a 38 ore settimanali e/o per il personale Full-time che non abbia ancora raggiunto i 2 anni di anzianità di servizio presso: è pari a 16 ore annue.

Qualora sulla base della scelta comunicata dal dipendente non siano state raggiunte le suddette capienze del Serbatoio di flessibilità, verranno utilizzate, fino a concorrenza ed a scelta del singolo dipendente:

- le ulteriori ore di permessi retribuiti ex art. 146 vigente CCNL;
- le 2 giornate di ferie aggiuntive previste dal CCNL da utilizzare con le stesse modalità previste per i permessi retribuiti ex art. 146 CCNL TDS.

Nelle fasce orarie in cui viene indicata la riduzione oraria tramite utilizzo dello strumento, non potrà di norma essere richiesto lo straordinario a parità di mansioni.
A fronte di un ricorso degli straordinari nella suddetta fascia, le Parti si incontreranno tempestivamente a livello locale per valutare e correggere le anomalie.

Al verificarsi del perdurare della flessione dell'attività lavorativa, le Parti si incontreranno a livello locale per individuare idonee soluzioni.
Le ore non utilizzate di cui ai suddetti punti a), b) e c) rientreranno nella disponibilità del lavoratore e andranno programmate ai sensi di quanto previsto al punto 2.8.

2.14 Conto Recupero Individuale

Le Parti concordano che l'eventuale tempo di lavoro prestato eccedente l'orario contrattuale di lavoro (c.d. lavoro straordinario e/o supplementare) verrà accantonato a scelta del lavoratore in un "Conto Recupero Individuale", fermo restando il riconoscimento delle relative maggiorazioni, da comunicarsi entro le seguenti scadenze:
- entro il 15 gennaio di ciascun anno a valere per il periodo febbraio – luglio dell'anno in corso,
- entro il 15 luglio di ciascun anno a valere per il periodo agosto dell'anno in corso – gennaio dell'anno successivo.

Le scelte effettuate non potranno essere successivamente modificate.
Le ore residue del primo semestre si cumulano con le eventuali ore accantonate nel semestre successivo.
Il tempo così accantonato potrà essere fruito dal lavoratore anche a frazione di ora, con le medesime modalità previste per la fruizione dei permessi retribuiti *ex* art. 146 CCNL TDS.
Le ore accantonate nel Conto Recupero Individuale dovranno essere fruite, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali, in maniera completa (ossia portate ad esaurimento) entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di accantonamento.
Tuttavia, qualora in casi particolari le ore accumulate non dovessero essere interamente smaltite entro la suddetta scadenza, le stesse verranno regolarmente retribuite con la retribuzione del mese di aprile.
Il conto recupero individuale non può mai essere negativo.
Per una corretta gestione del Conto Recupero Individuale, l'Azienda renderà disponibile sul cedolino paga mensile un contatore (individuato dalla voce "Recupero") delle ore accumulate e delle ore godute.

2.15 Permessi *ex* L. 104/92

Il lavoratore che intenda utilizzare i permessi per assistenza disabili di cui all'art 33, comma 3 L. 104/92, presenterà apposita richiesta con un preavviso di 3 giorni lavorativi, salvo eventuali situazioni eccezionali, che saranno oggetto di singola valutazione al fine di ricercare soluzioni in grado di tutelare gli interessi di assistenza e tutela del disabile.

3. WELFARE AZIENDALE

Nel riconfermare l'importanza sempre più crescente che riveste il benessere psico/fisico delle persone e la loro crescita professionale e culturale, l'esigenza di garantire un equilibrio tra tempi di vita e lavoro nonché l'impegno volto ad assicurare un sostegno reale ai Lavoratori nell'affrontare problematiche connesse alla loro salute e a quelle dei loro familiari, le Parti convengono di ridefinire il modello di welfare aziendale in un'ottica di consolidamento e rafforzamento dello stesso attraverso l'adozione di misure e strumenti di flessibilità a tutela dei Lavoratori.
A tal fine, le Parti convengono quanto segue:

3.1 Flessibilità entrata/uscita

Valutate le esigenze tecnico organizzative aziendali e preso atto dell'impossibilità di adottare forme generalizzate di flessibilità in entrata/uscita per tutti i Lavoratori, al fine comunque di conciliare quanto più possibile i tempi di vita e di lavoro, sarà riconosciuta al solo personale degli uffici di Sede la possibilità di avvalersi di un orario di ingresso elastico in entrata fino ad un massimo di 30 minuti. Di conseguenza, l'uscita nella stessa giornata dovrà essere posticipata fino al raggiungimento del normale orario di lavoro giornaliero.
Per il restante personale delle Unità Distributive, saranno ammessi un massimo di 3 ritardi mensili di massimo 10 minuti ciascuno, non cumulabili fra loro, da recuperare in uscita nella medesima giornata.

3.2 Permessi visite mediche

L'azienda accorderà specifici permessi retribuiti, sino ad un massimo di 8 ore annue, per l'effettuazione di visite mediche specialistiche cadenti nel proprio orario di lavoro. Il permesso dovrà essere richiesto con un preavviso di 48 ore, salvo casi urgenti.
L'assenza dovrà poi essere giustificata mediante il documento del medico che attesti giorno, orario di inizio e fine della prestazione.
Il suddetto permesso copre l'assenza dal lavoro per la durata della visita medica specialistica risultante dal documento rilasciato dal medico e per il tempo di viaggio, per la durata massima di un'ora per tratta, solo qualora si parta dal luogo di lavoro e/o si rientri a lavoro.
Sono comunque escluse dal suddetto monte ore le visite del medico curante di base.
Per i lavoratori part-time, il suddetto monte ore sarà riproporzionato sulla base della percentuale di riduzione oraria agli stessi applicata, mentre per il personale assunto in corso d'anno il monte ore in questione sarà riproporzionato sulla base dei mesi di effettiva attività lavorativa, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.
In caso di patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita, documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, per visite mediche specialistiche connesse con dette patologie l'Azienda eleverà il suddetto numero massimo di permessi retribuiti a 18 ore annue.

3.3 Contributo per studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, l'Azienda accorderà limitatamente all'ambito di applicazione degli artt. 159 e 154 vigente CCNL TDS, un contributo di € 250,00 lordi annuo ad un massimo di n. 10 lavoratori all'interno dell'azienda che avranno concluso positivamente l'anno scolastico/accademico.
Le modalità di partecipazione all'assegnazione di detto contributo saranno ulteriormente dettagliate in apposito regolamento che verrà portato a conoscenza di tutti i lavoratori.

3.4 Permessi inserimento figli a scuola

Al fine di facilitare l'inserimento dei figli all'asilo nido e/o alla scuola materna verranno riconosciute al dipendente 20 ore di permesso non retribuito per ogni figlio, non cumulabili tra genitori entrambi dipendenti.
Potranno assentarsi contemporaneamente non oltre il 10% della forza occupata nel reparto/ufficio.
I permessi suddetti dovranno essere richiesti con un preavviso non inferiore ai 15 giorni.
Il dipendente produrrà giustificativi rilasciati dalla struttura pubblica o privata.

I predetti permessi non retribuiti potranno essere richiesti solo ed esclusivamente all'esaurimento di ferie e permessi retribuiti dell'anno precedente.

3.5 Permessi per decessi e gravi infermità

Per ciascun evento di lutto e gravi infermità ai sensi di quanto previsto dall'art. 156 vigente CCNL TDS, oltre a quanto già stabilito da tale norma, e nel rispetto dei termini ed i requisiti previsti dalla stessa, l'Azienda concederà, su richiesta del Lavoratore, 2 giorni di permesso non retribuito. I due eventi sono trattati distintamente, in maniera non assorbibile l'uno dall'altro.

3.6 Permessi per gravi patologie comportamentali

Per i lavoratori con figli ai quali venga accertata una grave patologia comportamentale, non rientrante nelle ipotesi di cui all'art. 157 vigente CCNL TDS (aspettativa per gravi motivi familiari) e che non dia diritto al riconoscimento delle tutele previste dalla Legge 104/92 pur comportando la necessità di cure e assistenza da parte del genitore, si conviene che il lavoratore potrà utilizzare per tali finalità l'intero monte ore accantonato nel Conto Recupero Individuale di cui al punto 2.14 del capitolo 2 "Organizzazione del Lavoro".
La richiesta di utilizzare tali ore sarà accompagnata da idonea documentazione certificante la patologia, rilasciata dal medico specialista del Servizio Pubblico Sanitario.
Una volte esaurite le ore accantonate nel Conto recupero, l'Azienda concederà su richiesta del Lavoratore 5 giorni di permesso non retribuito all'anno, con preavviso di 5 giorni lavorativi, fatte salve eventuali situazioni non prevedibili nel suddetto termine di preavviso, le quali saranno oggetto di singola valutazione al fine di ricercare soluzioni in grado di contemperare gli interessi di cura e assistenza con quelle aziendali.

3.7 Cessione permessi ROL

Al fine di sostenere e rafforzare lo spirito solidale all'interno dell'Azienda, le Parti convengono di introdurre la possibilità di cessione su base volontaria fra dipendenti di parte delle ore di permesso previste dall'articolo 146 CCNL TDS a favore di lavoratori che sono nella condizione di richiedere l'aspettativa non retribuita per malattia *ex* art. 181 vigente CCNL TDS o che debbano assistere i figli per grave malattia e che abbiano già esaurito il proprio monte ferie e permessi, con integrazione da parte dell'Azienda in ragione di 1 ora per ogni ora messa a disposizione da parte dei lavoratori.
Si demanda a successivo regolamento la specifica disciplina del presente istituto.
La cessione dei permessi può essere agita anche per altre casistiche, sempre su base volontaria e senza integrazione dell'azienda.

3.8 PT post Maternità

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di Part time post Maternità, di cui si conferma integralmente il contenuto, la percentuale della forza occupata nell'unità produttiva di cui all'art. 90, primo comma, CCNL TDS viene elevata al 5%.

3.9 Congedo per vittime di violenza

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 24, D.Lgs. n. 80/2015, alle vittime inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, che presentino idonea documentazione, sarà concessa la conservazione del posto di lavoro per un ulteriore anno oltre a quanto già previsto dall'art. 157 vigente CCNL TDS in aggiunta al riconoscimento da parte dell'Azienda dell'integrazione della 14ma mensilità e ad un incremento del congedo pari a 6 mesi rispetto a quanto previsto dalla normativa.
L'Azienda si rende inoltre disponibile a valutare mobilità territoriali compatibilmente con le esigenze organizzative.

3.10 Conservazione posto lavoro per Ludopatia

In considerazione del diffondersi sempre più crescente di tale disturbo suscettibile di pregiudicare in modo grave l'equilibrio psico-fisico dell'individuo, al fine di favorire la riabilitazione del dipendente affetto da tale dipendenza patologica, l'Azienda si rende

disponibile a conservare il posto di lavoro per tutta la durata del percorso riabilitativo sino ad un massimo di 3 anni, a fronte di presentazione di idonea documentazione attestante la tipologia di disturbo, rilasciata da specialista medico del Servizio Sanitario Nazionale, l'avvio e la frequentazione del percorso medesimo, nonché la conclusione positiva dello stesso. Pertanto, in caso di interruzione del percorso prima che lo stesso si sia concluso positivamente o in caso di conclusione con esito negativo del percorso riabilitativo, la suddetta tutela terminerà.

3.11 Microcredito di solidarietà

L'Azienda valuterà iniziative di sostegno finanziario volte ad aiutare i dipendenti stessi ad affrontare spese non differibili con particolare riferimento a quelle mediche, scolastiche dei figli e di assistenza agli anziani quali la possibilità di anticipazioni delle mensilità aggiuntive da parte dell'Azienda, che risultino compatibili con le normative di legge in materia, e/o il convenzionamento da parte dell'Azienda con istituti bancari terzi, al fine di offrire ai dipendenti delle condizioni finanziarie agevolate.

3.12 Avviso raggiungimento comporto

A fronte di ricoveri ospedalieri che comportino lunghe degenze e/o di gravi malattie documentate dal Servizio Sanitario Nazionale, l'Azienda comunicherà ai Lavoratori, con un preavviso di norma di 15 giorni di calendario, l'imminente esaurimento del periodo di comporto di cui all'art. 175 del vigente CCNL TDS, anche al fine di avanzare richiesta di aspettativa non retribuita per malattia ai sensi dell'art. 181 vigente CCNL TDS. In tali ipotesi, la durata del periodo di aspettativa di cui all'art. 181 CCNL TDS comma 1 sarà estesa fino ad un massimo di 240 giorni qualora l'evento morboso non consenta la ripresa stabile dell'attività lavorativa alla scadenza dei primi 120 giorni. Fatto salvo quanto previsto al comma 3 dell'art. 181.

3.13 Smart Working

Nel ribadire la reciproca volontà di rafforzare quanto più possibile l'equilibrio tra tempi di vita e lavoro, le Parti avvieranno un confronto approfondito tramite la commissione "Organizzazione del Lavoro – Tempi Vita-Lavoro" in materia di Smart Working volto a valutarne le modalità di l'attivazione e fissarne in apposito regolamento la relativa disciplina.

4. PREMIO DI RISULTATO

Con riferimento a quanto previsto all'art. 10, punto 12 – Sezione Prima del vigente CCNL si definisce con il presente accordo il Premio di Risultato per il triennio 2019/20, 2020/21 e 2021/22, correlato al conseguimento del miglioramento continuo delle performances aziendali in termini di produttività complessiva e di processo, di qualità ed affidabilità del servizio erogato, e di competitività dell'azienda sul mercato di riferimento, nonché al contributo individuale.

Il Premio di Risultato, per sua natura variabile, è strettamente correlato al raggiungimento degli obiettivi fissati e viene maturato in relazione sia alla situazione oggettiva che soggettiva dei lavoratori.

4.1. Ambito di applicazione

Il Premio di Risultato trova applicazione nei confronti dei dipendenti con un'anzianità aziendale superiore a 12 mesi, inquadrati nei livelli dal 6° al 1° del vigente CCNL TDS che non rientrano nel sistema di valutazione delle performance definito come PMS.
Il Premio maturato viene corrisposto in relazione sia alla situazione oggettiva che soggettiva di detti lavoratori, come meglio dettagliato ai successivi punti 4.3 (Parametri) e 4.6 (Criteri di erogazione), ed è riproporzionato per il personale PT in funzione delle ore da contratto.

4.2. Regole di funzionamento del Premio di Risultato

Il valore complessivo lordo massimo conseguibile ed erogabile della quota annua di Premio di Risultato per il personale Full-Time è indicato nella tabella 1 allegata al presente accordo (Allegato 1) e verrà erogato a fronte del raggiungimento di parametri di performance, che garantiscano complessivamente indici di incremento di produttività, innovazione ed efficienza

organizzativa e più in generale elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa. I parametri di misurazione sono i seguenti:

a) Parametro relativo alle performances aziendali (Parametro Generale)
b) Parametro relativo alle performances di Unità Distributiva/Call Center Italia/ Sedi e Back Office (Parametri di Direzione)
c) Parametro relativo alle performances di Reparto/Ufficio (Parametri di Reparto/Ufficio)

4.3. Parametri

Parametro Generale

Risultato ante imposte (PBT) del Gruppo Comifar. L'obiettivo è il valore di PBT stabilito nel budget approvato. La soglia d'attivazione del premio sarà il superamento del 70% del Budget, il 100% sarà pagato al raggiungimento del Budget ed è previsto un extra premio in caso di superamento del Budget con un cap al 130%.
L'informativa sull'andamento aziendale avverrà tramite la pubblicazione quadrimestrale "QIP".

Parametri di Direzione

- **Logistica:** le Parti a livello di singola Unità Distributiva converranno annualmente due indicatori fra quelli presenti nella tabella 2 allegata al presente accordo (Allegato 2).
  Le Parti converranno a livello locale l'importo da assegnare al singolo indicatore di Unità Distributiva in base alle specificità delle singole Unità Distributive. Per indicatori quantitativi è previsto il supero con cap al 110%.

- **Call Center Italia:** le parti converranno annualmente due indicatori fra quelli presenti nella tabella 2 allegata al presente accordo (Allegato 2). Per indicatori quantitativi è previsto il supero con cap al 110%.

- **Sedi, Back Office:** i due indicatori denominati Functional saranno gli stessi che l'Azienda assegnerà a coloro che partecipano al PMS. Per gli indicatori economici è previsto il supero con cap a 110%.

La soglia d'attivazione del premio sarà il miglioramento rispetto al consuntivo anno precedente, il 100% sarà pagato al raggiungimento del Budget.

Per valori a consuntivo riscontrati inferiori all'obiettivo massimo (100%) ma superiori alle performances consuntive dell'anno precedente, maturerà una percentuale degli importi stabiliti pari alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi. Per valori a consuntivo riscontrati inferiori alle performances consuntive dell'anno precedente, la quota di premio non maturerà e, pertanto, non verrà corrisposta.

Parametri di Reparto/Ufficio

Le Parti a livello di singola Unità Distributiva, Call Center, Sede/Back Office converranno annualmente due indicatori e l'importo da assegnare a ciascun indicatore per Reparto/Ufficio, fra quelli nella tabella 2 allegata al presente accordo (Allegato 2).
Per le Sedi e i Back Office il confronto avverrà a livello di Commissione Tecnica PDR.
Nel caso in cui non sia possibile individuare parametri monitorabili la quota di premio legata agli stessi non verrà riconosciuta.

La soglia d'attivazione del premio sarà il miglioramento rispetto al consuntivo anno precedente, il 100% sarà pagato al raggiungimento del Budget.

Per valori a consuntivo riscontrati inferiori all'obiettivo massimo (100%) ma superiori alle performances consuntive dell'anno precedente, maturerà una percentuale degli importi stabiliti pari alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi. Per valori a consuntivo riscontrati

inferiori alle performances consuntive dell'anno precedente, la quota di premio non maturerà e, pertanto, non verrà corrisposta.

Gli importi di riferimento di ciascun parametro sono riportati nella tabella 1 allegata al presente accordo (Allegato 1)

In caso di passaggio ad altro reparto/ufficio verrà preso in considerazione l'obiettivo relativo al nuovo reparto/ufficio solo nel caso che tale assegnazione sia superiore a 180 giorni consecutivi.

4.4. Definizione obiettivi

Gli obiettivi specifici da raggiungere per ciascuno dei suddetti parametri saranno definiti annualmente per singola Unità Distributiva/Sede e Call Center entro il mese di Marzo di ciascun esercizio fiscale a valere per l'esercizio in corso, con verifiche trimestrali per valutarne l'andamento nonché eventuali azioni a supporto del raggiungimento degli obiettivi.
In caso di livelli di performances eccellenti gli obiettivi massimi saranno confrontati con la media dei risultati dell'ultimo triennio.

4.5. Maturazione della quota annua di Premio di Risultato

La maturazione della quota di Premio è fissata dal 01 Febbraio al 31 Gennaio dell'anno successivo. La quota di Premio maturato sarà calcolata a consuntivo ed erogata in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di Marzo dell'anno successivo, a seguito di sottoscrizione dell'accordo in merito ai risultati positivi conseguiti entro la fine del mese di Febbraio. In occasione della consuntivazione dei risultati conseguiti e della quota di Premio maturata, verrà preso in considerazione il verificarsi di eventuali condizioni che abbiano oggettivamente impedito il raggiungimento degli obiettivi individuati, nonostante le azioni a supporto poste in essere.

4.6. Criteri di erogazione

Premesso che la quota di premio, nel valore maturato, verrà erogata ai singoli lavoratori in funzione della effettiva prestazione nell'anno di riferimento, si conviene quanto segue.
Al fine di valutare l'effettiva prestazione lavorativa, cui sarà proporzionata la maturazione del premio, si utilizzeranno i criteri sotto indicati:

da 0 giorni a 15 giorni di mancata prestazione lavorativa	Nessuna riduzione; fatto salvo il caso di malattia superiore a 3 (tre) eventi nell'anno, anche se non superiore complessivamente ai 15 giorni annui, a fronte del quale verrà decurtato 1/24 della quota di premio.
da 16 giorni a 29 giorni di mancata prestazione lavorativa	1/24 di riduzione
da 30 giorni a 45 giorni di mancata prestazione lavorativa	2/24 di riduzione
Oltre i 45 giorni di mancata prestazione lavorativa	Si prosegue con lo stesso criterio = 1/24 ogni 15 gg
Oltre i 6 mesi di mancata prestazione lavorativa	Non si concorre al PDR

A tal fine si considerano come effettiva prestazione lavorativa le assenze esclusivamente per: ferie, festività, infortuni sul lavoro, congedo di maternità obbligatorio, donazioni di sangue, permessi retribuiti per motivi di studio e per altre causali previste dalle disposizioni di legge e/o di contratto, permessi sindacali e assenze per malattia con ricovero ospedaliero di durata non superiore a 20 giorni nel corso dell'anno di riferimento.

In caso di ricovero ospedaliero di durata complessiva superiore a 20 giorni nel corso dell'anno di riferimento, le giornate di assenza dal ventunesimo giorno saranno equiparate a tutti gli effetti alle giornate di assenza per malattia senza ricovero ospedaliero.
In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, purché abbia prestato attività per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento, saranno corrisposti, unitamente alle spettanze di fine rapporto, tanti dodicesimi delle quote di premio annuo calcolate sul 50% del valore conseguito l'anno precedente. Il periodo di preavviso non lavorato non concorre alla determinazione del suddetto Premio.

4.7. Convertibilità del Premio di Risultato

Le parti concordano sull' importanza dei benefici che la conversione del premio di risultato in welfare e flexible benefit può portare, pertanto si conviene che il lavoratore potrà convertire in tutto o in parte il Premio in beni e servizi welfare, la cui regolamentazione verrà definita in apposito accordo.

L'azienda a fronte della conversione maggiore al 35% offrirà un incremento percentuale secondo i seguenti criteri:

1. Maggiore uguale al 35% e sino al 70%: incremento della componente flexible pari al 9%
2. Oltre al 70% incremento della componente flexible pari al 12%

È data facoltà al lavoratore di convertire parte del premio di risultato per l'iscrizione a Casse di Assistenza, integrative del Fondo Est, costituite dalle parti sociali a livello territoriale. A tal fine il lavoratore dovrà comunicare all'azienda, prima dell'erogazione effettiva dell'importo del premio di risultato (vedi punto 4.5), la scelta della Cassa Sanitaria. L'azienda provvederà a scomputare l'importo lordo previsto e al conseguente versamento.

4.8. Quota di Premio correlata all'utilizzo degli impianti

L'obiettivo generale di efficientamento organizzativo e produttivo degli impianti è conseguenza diretta dell'applicazione dei programmi di organizzazione e riorganizzazione del lavoro, le cui finalità sono indicate all'art.2 – Organizzazione del Lavoro. L'implementazione degli istituti di seguito riportati limiterà il ricorso allo straordinario e lo svolgimento di lavorazioni complementari, permettendo al lavoratore di focalizzarsi sull'attività principale, migliorando la propria produttività.
A tal fine le Parti convengono che la quota di premio legata ai Parametri di Utilizzo Impianti sarà la seguente.

Tale quota di Premio trova applicazione esclusivamente nei confronti del personale che nel corso dell'esercizio fiscale di riferimento abbia prestato attività lavorativa nei giorni festivi in misura corrispondente al numero di giornate indicate alla successiva lett. a) e/o abbia prestato attività lavorativa nella fascia oraria previste nei punti 2.7 e 2.8 del presente accordo in misura corrispondente al numero di giornate indicato alla successiva lett. b).

a) Prestazioni individuali festive nell'ambito della flessibilità organizzativa programmata:
   - 75 € per prestazioni festive pari a 4 giornate nel corso dell'anno di riferimento
   - 100 per prestazioni festive di almeno 6 giornate nel corso dell'anno di riferimento
   - 130 per prestazioni festive di almeno 8 giornate nel corso dell'anno di riferimento
   - 150 per prestazioni festive di almeno 10 giornate nel corso dell'anno di riferimento
   - 200 per prestazioni festive di almeno 11 giornate nel corso dell'anno di riferimento

   L'erogazione delle premio sarà semestrale, con eventuale conguaglio a fine anno.

b) Lavoro notturno chiamato 24.00 alle 6.00 di cui ai punti 2.7 e 2.8
   - 5 € lordi giornalieri per i primi 60 giorni lavorati nel corso dell'anno di riferimento
   - 6,5 € lordi giornalieri dal 61° giorno lavorato nel corso dell'anno di riferimento

L'erogazione delle premio sarà mensile in base alla consuntivazione delle giornate lavorate.

4.9. Clausole Varie

a) Modifiche di pesi e parametri
Nel rispetto delle logiche del "Premio di Risultato", le Parti potranno, nell'ambito del triennio, proporre modifiche o sostituzioni di pesi e/o parametri di riferimento in rapporto a nuove esigenze ed ai conseguenti nuovi obiettivi.
In tal caso, le Parti si incontreranno a livello nazionale per le relative determinazioni.

b) Variazioni di assetto
In relazione al verificarsi di eventi straordinari che incidano sostanzialmente sull'assetto economico e produttivo dell'Azienda, le Parti si incontreranno a livello nazionale per una verifica complessiva dell'impostazione del "Premio di Risultato" di cui al presente accordo e della rispondenza o meno della stessa impostazione alla nuova realtà. In tale occasione si potrà procedere, di comune accordo, all'adeguamento dell'impianto e/o alla ridefinizione del Premio.

c) Introduzione di nuove tecnologie
Nel caso di introduzione di nuove tecnologie o di nuovi assetti organizzativi, le Parti si incontreranno a livello locale per rivedere gli obiettivi e adeguare le formule individuate alle conseguenti variazioni di produttività.

d) Natura non retributiva del Premio di Risultato
In relazione alla particolare natura del "Premio di Risultato", le Parti convengono che gli importi erogati a tale titolo non costituiscono base di calcolo per alcun altro istituto contrattuale o di legge, così come non comportano accantonamenti in relazione alla normativa di legge sul trattamento di fine rapporto (TFR), ricomprendendo nel loro ammontare complessivo tutte le relative incidenze. Le Parti si danno altresì atto che la caratteristica di variabilità del premio corrisponde ai requisiti di cui alla Legge n. 135/1997 e successive modifiche ed integrazioni, ed alla Legge n. 247/2007 e successive modifiche ed integrazioni.

4.10. Disposizione finale

Le Parti si danno reciprocamente atto che la nuova struttura concordata è correlata alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati, così come sopra individuati.
Le parti pertanto dichiarano che, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, i contenuti del presente Accordo sono conformi a quanto previsto dalle dall'art. 1, Legge 208/2015 nonché dal D.I. 25 marzo 2016.
Con riferimento al Premio di Risultato disciplinato nel presente accordo, le Parti riconoscono la conformità rispetto a quanto previsto dalla L. 28 dicembre 2015, n. 208 (la "Legge di Stabilità 2016") come modificato dalla legge 11 dicembre 2016 n. 232 (la "Legge di Bilancio 2017"), al Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 ed alla circolare Agenzia Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016, nonché come successivamente integrata dal DL n.50 del 24 aprile 2017, dalla L. 27 dicembre 2017 n. 205 (la "Legge di Bilancio 2018") e anche alle interpretazioni fornite dalla Circolare dall'Agenzia delle Entrate con Circolare 29 marzo 2018 n.5/E e con Risoluzione n. 78/E del 18 ottobre 2018.
Pertanto, sulle somme così eventualmente erogate sarà applicabile, qualora possibile, il regime fiscale e contributivo agevolato nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa e fermo restando le nuove disposizioni di legge in materia al momento in fase di emanazione.
Le Parti convengono che, qualora successivi provvedimenti legislativi intervengano a modificare l'attuale normativa sul trattamento fiscale e contributivo del Premio di Risultato, si incontreranno per valutare le azioni più opportune.

A.B

5. AMBITO DI APPLICAZIONE

Le norme contenute nel presente Accordo sono valide, per tutto il personale dipendente di Comifar Distribuzione S.p.A. e per i dipendenti di SPEM S.p.A. e Comifar TIF S.r.l..

6. VALIDITÀ E DURATA

Il presente accordo entra in vigore dal 01/02/2019, fatte salve le decorrenze diversamente indicate nei vari capitoli, e scadrà in data 31/01/2022.

Clausola di rinnovo in corso di vigenza: le parti concordano di avviare il confronto per il rinnovo del presente accordo sei mesi prima della sua scadenza.

7. NORMA TRANSITORIA

Per il personale delle Unità Distributive di Misterbianco, Palermo, Venticano, Canosa, Martina Franca e Bojano il valore del Premio di Risultato 2018/2019 sarà allineato all'importo previsto per le altre Unità Distributive.

8. CLAUSOLA DI CEDEVOLEZZA

Le Parti si danno atto che quanto disciplinato nel presente accordo ha carattere cedevole rispetto ad eventuali previsioni di legge e/o di CCNL e/o Accordi Interconfederali, sottoscritti da Confcommercio, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, che dovessero essere introdotte in materia durante il periodo di vigenza del presente accordo e si impegnano pertanto fin d'ora ad incontrarsi tempestivamente al fine di apportare le modifiche che si rendessero necessarie al fine di uniformare quanto ivi concordato con le sopravvenute novità normative e/o contrattuali.

9. Le Parti si danno espressamente atto che eventuali intese già sottoscritte e quelle che dovessero essere raggiunte a livello locale, al fine di dare applicazione a quanto previsto al presente accordo, non costituiscono né costituiranno un ulteriore livello di contrattazione bensì una specificazione di quanto ivi previsto.

Letto, confermato e sottoscritto.

Comifar Distribuzione S.p.A.

Confcommercio Roma

Le OO.SS. Territoriali
e le RSA/RSU

Filcams – CGIL Nazionale

Fisascat – CISL Nazionale

Uiltucs Nazionale