



FARMACIE COMUNALI EMPOLI S.r.l.

società unipersonale soggetta alla direzione e al coordinamento del Comune di Empoli

I POTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 13 Gennaio 2014, presso la Camera del Lavoro di Empoli si sono incontrati i Sig.ri:

- Luca Bartolesi in qualità di Amministratore Unico della Soc. Farmacie Comunali Empoli srl e Marinella Puccio in qualità di Direttore Generale della Società medesima;
- La rappresentanza Sindacale Aziendale nelle persone di Simonetta Giuntoli, Luca Pacini e Angela Riccardi assistite da Chiara Liberati e Benedetta Mariani della Filcams/CGIL di Firenze

PREMESSO CHE

- La Soc. Farmacie Comunali Empoli srl applica il CCNL delle farmacie ex municipalizzate e aziende speciali;
- Le parti riconoscono la necessità di estendere la contrattazione di II livello ed integrare gli accordi aziendali sino ad ora sottoscritti;
- Si intendono interamente richiamati i verbali di concertazione e di accordo stipulati con l'Amministrazione Comunale di Empoli del 6 luglio 2006 e del 1 agosto 2006.

Ciò premesso si concorda quanto segue:

1. RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI DI INFORMAZIONE

Si conviene sulla reciproca volontà di instaurare un sistema di relazioni sindacali che veda la partecipazione del sindacato e dei lavoratori alle problematiche aziendali, individuando di volta in volta gli strumenti dell'informazione e del confronto preventivo, e quindi con pieno riconoscimento del ruolo negoziale delle parti.

Pertanto, le parti concordano di incontrarsi almeno una volta all'anno per condividere informazioni sulle prospettive aziendali, piani di sviluppo o di ristrutturazione, scelte tecnologiche, variazioni dei livelli occupazionali e tipologie di rapporti di lavoro impiegati, applicazione della L.81/2008 e successive modifiche.

2. FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Fermo restando quanto previsto in materia dal vigente CCNL, le parti concordano sulla necessità di definire congiuntamente i piani formativi, anche a carattere individuale e di attivare tutti gli strumenti paritetici esistenti nonché le opportunità in materia di formazione aventi natura pubblica (fondi provinciali, regionali o europei). Nel caso in cui la formazione debba essere svolta fuori del normale orario di lavoro, fermo restando i limiti in materia ed il necessario riposo compensativo, le relative ore saranno da considerarsi straordinarie.

3. CREDITI FORMATIVI (ECM)

L'azienda dichiara di garantire a tutti i dipendenti il conseguimento del 100% dei crediti formativi (ECM) annui previsti dalle normative vigenti; i costi di tali corsi saranno a totale carico dell'azienda;
Eventuali corsi sostenuti dai dipendenti e non concordati con l'azienda, non saranno rimborsati;

4. ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è definito dalla direzione aziendale, successivamente al confronto con le Rappresentanze Sindacali Aziendali finalizzato a individuare e condividere soluzioni organizzative che consentano l'ottimale distribuzione dei carichi di lavoro (a titolo esemplificativo , in riferimento all'art 13 CCNL, la distribuzione su tutto il personale in forza all'azienda dei turni riguardanti le aperture domenicali commerciali)
L'applicazione dell'orario contrattuale è effettuata secondo gli schemi allegati ed in caso di significative variazioni sarà oggetto di verifica fra le parti;

5. FERIE

Il monte ore annuale è di 173 e sarà fruito in misura di 3 settimane intere (114) con almeno due settimane da fruire consecutivamente nel periodo coperto da sostituzioni (giugno-agosto); il pacchetto di ore residue (59), potrà essere frazionato e fruito entro il 31 Maggio dell'anno successivo e programmato preventivamente.

6. PERMESSI RETRIBUITI

Il monte ore di permesso retribuito è pari a 12 ore annue e saranno fruibili frazionatamente ed in modo non contiguo alle ferie estive.

7. MATERNITA'

L'azienda riconosce ai dipendenti con figli minori di tre anni ulteriori tre giorni annui di permesso retribuito in caso di malattia del figlio, per fruire dei quali è necessario produrre la certificazione del pediatra.

8. BUONI MENSA

Le parti confermano il valore di 5,29€ per tutti i dipendenti per ogni giornata di effettiva presenza, inclusi i part time.

9. PREVIDENZA E ASSISTENZA COMPLEMENTARE

Per i dipendenti che aderiscono o hanno aderito a Previambiente e che abbiano un'età inferiore ai 40 anni, l'azienda verserà un contributo a suo carico maggiore dell' 1% rispetto a quanto previsto dal vigente CCNL, tale incremento del contributo rimarrà in essere per i dipendenti fino al raggiungimento dell'età sopra definita.

10. SALARIO VARIABILE

Le parti concordano di definirne i parametri entro il 31 marzo di ogni anno per la vigenza del presente accordo integrativo aziendale.

11. VIGENZA CONTRATTUALE

Il presente accordo resterà in vigore dalla data odierna e sino al 31/12/2015, alla scadenza si intenderà tacitamente rinnovato se non sostituito da successivo accordo.

Con il presente accordo le parti si danno atto di aver esaurito il II° livello di contrattazione ai sensi del vigente CCNL e delle disposizioni di legge.

Letto firmato e sottoscritto.

Per l'azienda

La RSU

P. Filcams/CGIL
