

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2023/2026 FARMACIE COMUNALI EMPOLI S.r.L

Il giorno 16/06/2023 nella sede delle Farmacie Comunali di Empoli si sono incontrati i Sig.ri:

- Luca Bartolesi in qualità di Amministratore Unico della Società Farmacie Comunali Empoli srl e Gian Paolo Faillace in qualità di Direttore Generale della Società medesima;
- La RSU nelle persone di Simonetta Giuntoli e Angela Riccardi affiancate da Monica Biagiotti, Chiara Liberati e Benedetta Mariani per la Filcams CGIL di Firenze

PREMESSO CHE

- La Società Farmacie Comunali Empoli srl applica il CCNL Assofarm delle farmacie ex municipalizzate e aziende speciali;
- Le parti riconoscono la necessità di estendere la contrattazione di secondo livello ed integrare gli accordi aziendali fino ad ora sottoscritti;
- Si intendono integralmente 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 è concordato quanto segue:

1. RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI DI INFORMAZIONE

Si conviene sulla reciproca volontà di confermare un sistema di relazioni sindacali che veda la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori per tramite del sindacato 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 due volte all'anno per condividere informazioni sulle prospettive aziendali, piani di sviluppo o di ristrutturazione, scelte tecnologiche, variazioni dei livelli occupazionali e tipologie di rapporto 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 con la RSU aziendale 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 ore relative 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 la RSU e l'organizzazione sindacale finalizzato ad 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 variazioni sarà oggetto di confronto preventivo tra le parti.

5. MAGGIORAZIONI

Le parti concordano di incrementare le maggiorazioni sui turni disagiati, riconoscendo il 40% di maggiorazione sul lavoro domenicale e sul festivo, confermando comunque come previsto dall'art. 13 comma 3 del CCNL la maggiorazione del 50% per le ore di lavoro domenicale prestate oltre l'ottantesima ora per anno civile.

Dà diritto al pagamento della maggiorazione per lavoro notturno il lavoro prestato tra le ore 20 e le ore 8.

6. FERIE

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

7. PERMESSI RETRIBUITI

Il monte ore di permesso retribuito, ai sensi del comma 6 dell'art.16 del CCNL, è pari a 12 ore annue che saranno fruibili frazionatamente ed in modo non contiguo alle ferie estive.

Per le lavoratrici e i lavoratori assunti dopo il 01/01/2013, si concorda che dal 01/01/2023 l'azienda riconoscerà la maturazione di pari ore di permesso.

8. MATERNITA', PATERNITA' E ASSISTENZA AI FAMILIARI

Rimanendo fermi i diritti di legge, l'azienda riconosce ai dipendenti con figli minori di tre anni ulteriori 3 giorni annui di permesso retribuito in caso di malattia del figlio, per fruire dei quali è necessario produrre la certificazione del pediatra.

Rimanendo fermi i diritti di legge, le parti concordano che l'Azienda riconoscerà ulteriori 3 giorni di congedo di paternità alle medesime condizioni di retribuzione.

Rimanendo fermi i diritti di legge, l'azienda riconosce a tutti i dipendenti 3 giorni annui di permesso retribuito per l'assistenza dei familiari fino al secondo grado, per fruire dei quali è necessario produrre la necessaria certificazione medica.

9. BUONI MENSA

Le parti concordano di attivarli al massimo per il mese di settembre 2023 e il buono mensa elettronico del valore di 5.29 euro per tutti i lavoratori, per ogni giornata di effettiva presenza, inclusi i part time in proporzione all'orario di lavoro.

10. PREVIDENZA E ASSISTENZA COMPLEMENTARE

Per i dipendenti che aderiscono o hanno aderito a Previambiente, l'azienda verserà un contributo a suo carico dell' 1 % della retribuzione in aggiunta a quanto previsto dal vigente CCNL Assofarm.

11. SALARIO VARIABILE

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

12. VIGENZA CONTRATTUALE

La presente ipotesi di accordo di durata triennale sarà sottoposta a votazione nell'assemblea dei lavoratori e, se approvata, entrerà in vigore dalla data del 01/07/2023 (salvo l'erogazione dei buoni pasto elettronici, che per motivi organizzativi decorrerà al massimo dal 1 settembre 2023) e sino al 30/06/2026. Alla scadenza l'accordo si intenderà tacitamente rinnovato e continuerà a produrre i suoi effetti se non sostituito da un accordo successivo.

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

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'Azienda

RSU

Per Filcams CGIL





