

IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 1° luglio 2024, presso la sede legale della società Farmavaldarno S.p.A. sita in Figline Valdarno (FI) Piazza della Fattoria n. 14/15

tra

Farmavaldarno S.p.A., con sede legale in Figline Valdarno (FI) Via Carlo Pisacane 33/37 c.f. 05374530482 nella persona della Direttrice Generale Dott.ssa Maria Pia Filoni, di seguito richiamata anche come la "Società" o "Azienda"

da una parte

e

FILCAMS CGIL Firenze nelle persone delle Sig.re Monica Biagiotti e Benedetta Mariani, nonché la RSA Sig.ra Orietta Agnoletti;

UILTUCS UIL Firenze nella persona del Sig. Giuseppe Franzone e la relativa RSA Sig. Gianmarco Rabatti;

di seguito tutti, congiuntamente, richiamati anche come il "Sindacato"

dall'altra parte

premesse che

- a) Farmavaldarno S.p.A. svolge l'attività di gestione di farmacie comunali e i rapporti di lavoro stipulati con i lavoratori subordinati sono regolati dal vigente *CCNL Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle imprese gestite o partecipate dagli enti locali esercenti farmacie, parafarmacie, magazzini farmaceutici all'ingrosso, laboratori parafarmaceutici* sottoscritto da ASSOFARM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL E UILTUCS-UIL, di seguito richiamato semplicemente come "CCNL";
- b) è intenzione delle parti disciplinare alcune materie di comune interesse relative alla gestione dei rapporti di lavoro, la cui regolamentazione è espressamente demandata alla contrattazione di secondo livello da parte del *CCNL* o che comunque non risulta da esso già interamente definita;
- c) le OO.SS. FILCAMS CGIL Firenze e UILTUCS UIL Firenze unitariamente, e l'O.S. FISASCAT CISL Firenze e Prato separatamente hanno presentato le proprie piattaforme per il rinnovo del contratto integrativo aziendale;

tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1 – Premesse

Le premesse sopra indicate formano parte integrante ed essenziale del presente accordo del quale costituiscono altresì clausola inscindibile.

Art. 2 – Relazioni sindacali, diritti d'informazione, diritti sindacali

Le parti confermano l'importanza delle relazioni sindacali consolidate, finalizzate a favorire lo scambio di informazioni, il dialogo costruttivo e la ricerca di soluzioni per anticipare e risolvere potenziali problematiche. A tal proposito, le parti concordano di incontrarsi annualmente, e/o comunque ogni volta su richiesta motivata di una delle parti.

L'Azienda si impegna a fornire alle OO.SS. e alle relative R.S.A. firmatarie del presente accordo, dietro motivata richiesta, informazioni sull'andamento aziendale.

Le ore di permesso fruite dalle R.S.A. per effettuare incontri con l'Azienda per la stesura del contratto integrativo aziendale e dell'accordo relativo al premio di risultato, nonché per le relative verifiche della regolare attuazione dei predetti contratti, non saranno conteggiate quali permessi sindacali di cui all'art. 49, punto *11-ter* del CCNL applicato.

Art. 3 – Sede lavorativa

I dipendenti, con l'eccezione del personale amministrativo, svolgeranno la propria attività lavorativa, di norma, in non più di due farmacie individuate quali "sedi lavorative".



L'Azienda comunicherà entro dieci giorni dalla sottoscrizione del presente verbale, qualora non lo avesse già fatto, a ciascun lavoratore le due sedi lavorative, con le eccezioni dei dipendenti che svolgono esclusivamente mansioni di magazziniere e di quelli che sono addetti ai servizi CUP, che svolgeranno la prestazione lavorativa presso tutte le sedi aziendali.

Fermo restando la normativa prevista dal vigente CCNL all'art. 26 i dipendenti potranno essere chiamati a svolgere la propria prestazione lavorativa presso sedi diverse da quelle comunicate, e comunque entro 30 Km dalle medesime, per motivi di sostituzione di dipendenti assenti per motivi non prevedibili e/o programmabili a priori.

Le sedi lavorative varieranno ciclicamente secondo quanto previsto dal successivo punto del presente accordo rubricato "Orario di lavoro e flessibilità". Qualsiasi altra variazione delle sedi lavorative potrà avvenire esclusivamente per ragioni tecniche, organizzative, sostitutive e produttive aziendali, previo confronto sindacale finalizzato al raggiungimento di un accordo condiviso.

Art. 4 – Orario di lavoro e flessibilità

Al fine di migliorare ed incrementare l'efficienza del servizio erogato ai cittadini, tenendo conto anche dell'esigenza dei lavoratori/trici di conciliare tempi di vita e di lavoro, nonché del disposto dell'art. 12, comma 4, del CCNL, le parti concordano di eliminare il limite di 16 settimane alla flessibilità dell'orario.

La Società, secondo quanto previsto dall'art. 12, comma 4, del CCNL, applicherà la riduzione strutturale dell'orario di lavoro a 38 ore settimanali mediante il completo utilizzo delle 104 ore di ROL spettanti a ciascun dipendente, esclusi i dipendenti assunti a far data dal 01/01/2013 come meglio precisato all'art. 5 – riduzione orario di lavoro (R.O.L.).

Ogni dipendente, quindi, svolgerà la propria prestazione lavorativa per 38 ore settimanali, al massimo su 6 giornate lavorative anche non consecutive, con distribuzione dell'orario disomogenea, con margine di flessibilità da 34 a 42 ore per 52 settimane all'anno. Mediante verifica su base bimensile verrà effettuato il calcolo delle eventuali ore eccedenti la media di 38 ore settimanali, che saranno retribuite come lavoro straordinario (saldo zero sul bimestre). L'Azienda si impegna a consegnare ai dipendenti, unitamente alla busta paga, il prospetto analitico delle presenze (calendario).

Ciascun dipendente effettuerà un massimo di 16 turni annui, non consecutivi, tra domeniche e festività. Il riposo compensativo verrà goduto in altra giornata della settimana precedente o successiva.

Turni domenicali o festivi oltre il predetto limite saranno effettuati solo su base volontaria e retribuiti come lavoro straordinario festivo.


Ciascun dipendente, nel turno giornaliero spezzato, osserverà un intervallo che, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, sarà di tre ore, salvo ordinanze comunali che prevedano un diverso intervallo di chiusura della farmacia. Nel caso in cui per motivi organizzativi sia eccezionalmente previsto un intervallo superiore alle 3 ore, al dipendente verrà riconosciuta, oltre al buono pasto, un'indennità pari a € 10,00 (dieci/00) denominata "Ind. orario spezzato".

Gli orari di lavoro verranno consegnati con un anticipo minimo di almeno un mese, e saranno elaborati sulla base dello schema orario ciclico concordato ed allegato al presente accordo (allegato "A") al presente CIA, salvo modifiche dovute alla copertura delle assenze programmate.

Al personale qualificato come farmacista impiegato nelle farmacie verrà riconosciuta una indennità annua pari a € 150,00 (centocinquanta/00) finalizzata a remunerare le operazioni di apertura e chiusura dalla farmacia.

Art. 5 – Riduzione Orario di Lavoro (R.O.L.)

A tutti i dipendenti verrà applicata la riduzione strutturale dell'orario di lavoro a 38 ore settimanali con le seguenti modalità:



- a. ai dipendenti assunti in data antecedente al 31.12.2012 mediante il completo utilizzo delle ore di ROL spettanti, pari a 104 ore annuali;
- b. ai dipendenti assunti a far data dal 01.01.2013, fino a che non avranno maturato le 104 ore di ROL, la riduzione dell'orario verrà applicata mediante l'utilizzo delle attuali 72 ore di ROL e per le ore mancanti mediante recuperi. Nei prospetti paga verrà data indicazione delle ore da recuperare tramite un apposito contatore denominato "RECUPERI".

Art. 6 - Ferie

Ferma restando la disciplina di cui al vigente CCNL, e per la migliore pianificazione dell'attività di ogni farmacia e della parafarmacia, e per consentire ad ogni dipendente di fruire delle proprie ferie entro l'anno solare di maturazione, le parti convengono quanto segue:

- a. La società entro il 15 gennaio di ogni anno dovrà consegnare ai lavoratori lo schema ferie relativo al periodo da maggio a ottobre, che i dipendenti dovranno restituire indicando le proprie richieste entro il successivo 30 gennaio. La società entro il successivo 28 febbraio dovrà fornire il piano ferie definitivo con le relative variazioni ed integrazioni.

Entro il mese di giugno di ciascun anno i lavoratori dovranno compilare il calendario delle ferie con le proprie richieste per il periodo da novembre ad aprile dell'anno successivo. La società entro il successivo mese di luglio dovrà fornire il piano ferie definitivo con le relative variazioni ed integrazioni. Tutte le scadenze sono inderogabili;

- b. I lavoratori dovranno inserire nel piano ferie un periodo complessivo di almeno quattro settimane di ferie per ogni anno, anche a giorni;
- c. Le ferie, secondo quanto previsto dall'art. 14 del CCNL dovranno essere fruite possibilmente entro l'anno di maturazione e comunque entro 18 mesi dall'anno di maturazione. Nel caso si verificassero eventi sospensivi del rapporto di lavoro che non permettano il rispetto dei tempi di cui sopra (ad. es. maternità, periodi di aspettativa, ecc.) le ferie dovranno essere programmate ed effettivamente fruite non appena sia materialmente possibile;
- d. a tutti i lavoratori, con eccezione degli ex dipendenti comunali in quanto destinatari di accordi di miglior favore qui riconfermati, per il periodo dal 1° luglio 2024 al 30 giugno 2026 saranno riconosciuti buoni spesa del valore pari a n. 17 (diciassette) ore di retribuzione (valore annuo da riproporzionare in base al periodo di riferimento) che saranno erogati con le seguenti modalità:

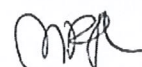
- nel mese di dicembre 2024 quanto maturato nel periodo 1° luglio 2024 – 31 dicembre 2024;
- nel mese di dicembre 2025 quanto maturato nel periodo 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025;
- nel mese di luglio 2026 quanto maturato nel periodo 1° gennaio 2026 – 30 giugno 2026.

A far data dal 1° luglio 2026 a tutti i lavoratori, con l'eccezione dei dipendenti ex comunali secondo quanto già sopra indicato, saranno riconosciute 17 (diciassette) ore annue di ferie oltre a quelle previste dal CCNL. Per i lavoratori titolari di contratto a tempo parziale il valore dei buoni e le ore di ferie, come sopra quantificate, verranno riproporzionate sulla base del coefficiente risultante tra le ore previste dal contratto individuale e quelle previste dal CCNL per il full-time.

La società si impegna a predisporre un piano di smaltimento delle ferie arretrate da concludersi entro il 31 dicembre 2026. Le parti concordano di incontrarsi due volte all'anno per la verifica del rispetto del predetto piano di smaltimento delle ferie arretrate.

Art. 7 – Formazione continua E.C.M.

Le parti richiamano quanto previsto dal vigente CCNL all'art. 41 bis quanto alla formazione a distanza (FAD) ed in particolare si pattuisce che, laddove la frequenza dei corsi sia prevista al di fuori dell'orario di lavoro, l'erogazione della somma prevista alla lettera b) avverrà previa presentazione degli attestati di partecipazione da parte del singolo lavoratore, da effettuarsi tramite PEC. Per i corsi strutturati la cui frequenza sia a discrezione del dipendente, l'Azienda,



compatibilmente con le prioritarie esigenze del servizio, organizzerà l'orario in modo da consentire al lavoratore di parteciparvi al di fuori dell'orario di lavoro e senza alcuna retribuzione prevista o prevedibile.

Art. 8 – Ticket restaurant

Ai dipendenti che svolgono la loro prestazione lavorativa con turno di lavoro giornaliero spezzato viene erogato un ticket restaurant giornaliero di euro 7,00, che verrà erogato mensilmente sulla base dei turni lavorati il mese precedente. Le parti concordano di valutare l'incremento dell'importo del buono pasto, durante la vigenza del presente accordo, anche relativamente ai diversi regimi orari.

Art. 9 – Sconti sugli acquisti

Ai dipendenti che effettuano acquisti di parafarmaci con tessera personale, sarà riconosciuto uno sconto del 20% sul prezzo di vendita al pubblico, eccetto che sui prodotti già scontati, con un tetto massimo di euro 1.500,00 all'anno

Sarà erogato un buono di acquisto una tantum di euro 300,00 ad ogni dipendente per nascita o adozione di ogni figlio. Nell'eventualità in cui, nell'anno di erogazione, il valore del buono acquisto risultasse superiore al limite di esenzione fiscale previsto dall'art. 51, comma 3, del DPR n. 917/1986 relativo all'erogazione di beni e servizi, esso sarà automaticamente ridotto a quest'ultimo valore.

Le parti concordano che la previsione di cui al presente articolo assume valenza di convenzione con i lavoratori in forza alla *Società*.

Art. 10 - Indumenti di lavoro

L'Azienda si impegna a fornire a proprie spese il servizio di lavaggio dei camici in dotazione al personale effettuando il ritiro e la riconsegna dei capi presso ogni farmacia. Il lavaggio sarà effettuato due volte ogni mese tramite ritiro.

L'Azienda si impegna inoltre a fornire nr. 2 camici ogni anno, che saranno consegnati nel mese di luglio.

Art. 11 – Premio di produttività

Le parti concordano, al fine di dare immediata efficacia alle pattuizioni del presente accordo, di regolamentare con separato accordo l'istituzione del premio di produttività di cui all'art. 56 del CCNL, e si impegnano, a tale scopo, ad incontrarsi entro e non oltre la data del 31 luglio 2024.

Art. 12 – Premio di produttività ULTERIORI TEMI DI CONFRONTO

Le parti concordano la disponibilità ad incontrarsi, durante la vigenza del presente CIA, per confrontarsi sui seguenti temi:

- a) Stress da lavoro correlato;
- b) Banca ore solidale;
- c) Tutela dei lavoratori oggetto di violenza di genere.

Art. 13 – Benessere e sicurezza sul posto di lavoro

Le parti concordano sull'importanza fondamentale della prevenzione, della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. In conformità al D.Lgs. n. 81/2008 alle successive modifiche e integrazioni, ribadiscono l'importanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.). La questione della sicurezza sul posto di lavoro deve essere affrontata con la massima attenzione e sensibilità.

Per migliorare la gestione delle attività legate alla prevenzione e alla sicurezza, è essenziale che tutte le parti coinvolte nel processo gestionale contribuiscano attivamente al miglioramento delle condizioni lavorative.

Per facilitare il raggiungimento e il mantenimento di standard di sicurezza sempre più elevati, l'impegno condiviso si concretizzerà attraverso le seguenti azioni:

- a) Saranno fornite ai lavoratori informazioni aggiornate sui nominativi dei lavoratori che svolgono il ruolo di preposto nella gestione della sicurezza sul lavoro, nonché sugli addetti al primo soccorso e agli addetti alle emergenze.
- b) Ai lavoratori, in assenza dei preposti o in collaborazione con loro, verrà richiesto, conformemente alle norme vigenti in materia, di segnalare tempestivamente situazioni di pericolo e di evitare comportamenti anche solo potenzialmente pericolosi, al fine di preservare la sicurezza dei lavoratori.

Nel contesto di un impegno continuo su questo tema, le parti coinvolte continueranno a collaborare per esaminare argomenti specifici, con particolare attenzione alle azioni intraprese e alle iniziative di formazione e sensibilizzazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 14 – Validità

Le parti pattuiscono che il presente accordo, con l'eccezione di quanto previsto dal precedente art. 11, rappresenta l'unica fonte di contrattazione aziendale e pertanto qualsiasi fonte di regolamentazione aziendale dei rapporti di lavoro precedente, formale o informale, deve ritenersi superata, fatte salve le condizioni di miglior favore contenute negli accordi relativi ai dipendenti ex comunali. Il presente accordo ha validità dal 01/07/2024 al 30/06/2027 e alla sua scadenza si rinnoverà tacitamente di anno in anno qualora non ne venga data disdetta, con lettera raccomandata o PEC, da uno dei soggetti stipulanti, almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le parti si incontreranno tempestivamente per individuare soluzioni condivise ad eventuali criticità ed attivare un tempestivo confronto. Il contratto disdettato conserverà la propria efficacia per i 360 (trecentosessanta) giorni successivi alla sua naturale scadenza.

Per quanto attiene le procedure di rinnovo, la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative e comunque almeno quattro mesi prima della scadenza.

Durante i quattro mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a cinque mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

P.LA FILCAMS CGIL FIRENTE

*Monica Di
D'Amico*

PER FARMAVAUDARNO

Massimiliano

P.LA UIL UCIS - UIL Toscana FIRENZE

G. F.

RSA FILCAMS

Doretta Quilotti
RSA UIL UCIS UIL TOSCANA
Stefano