

PROPOSTA DI ACCORDO DI SECONDO LIVELLO

Il giorno 23 ottobre 2019 in Firenze, P.zza Duomo, presso la sede della Regione Toscana si sono incontrati:

Sviluppo Toscana S.p.A., rappresentata dall'Amministratore Unico, Dott. Orazio Figura;

E

le rappresentanze sindacali:

FISAC CGIL, rappresentata da

Alessandro Ricci – Delegato aziendale

FIRST CISL, rappresentata da:

Serena Lombardi – Delegato aziendale

PREMESSO CHE:

- a) Sviluppo Toscana S.p.A. di seguito, anche solo “la Società”) - partecipata al 100% dalla Regione Toscana – svolge attività di supporto alla Regione e agli enti dipendenti, nel rispetto dei requisiti della legislazione comunitaria in materia di “*in house providing*” nel quadro delle politiche di programmazione regionale, con oggetto sociale indicato nell’art. 2 della L.R. 21 maggio 2008, n. 28, da ultimo modificata con L.R. 11 maggio 2018 n.19; la Giunta Regionale, già con Delibera n. 356/2018, trovante fondamento nella proposta di legge poi scaturita nella citata L.R. n. 19/2018, ha deliberato di autorizzare Sviluppo Toscana S.p.A. ad elaborare un piano industriale, con proiezione triennale, tale da attuare una strategia di assunzioni in chiave espansiva, purché compatibile col principio di efficienza, e al contempo avviare un confronto con gli uffici della Regione Toscana in merito alle professionalità necessarie, nelle more della definizione con ANPAL delle procedure di gestione degli esuberanti nel frattempo verificatisi in Fidi Toscana S.p.A., partecipata dalla Regione al 46,3%. Il tutto anche ai sensi del D.Lgs. n. 175/2016, del DM 9 novembre 2017, e della circolare ANPAL del 12 marzo 2018; n applicazione della D.G.R. n. 356/2018 ed a seguito dell’autorizzazione ricevuta dalla Regione Toscana, la Società ha avviato, nel corso del 2018, le procedure per l’assunzione delle prime 17 unità di personale a tempo indeterminato selezionati dagli elenchi ANPAL ex art. 25, c. 4, del D.Lgs. n. 175/2016, fino a quel momento dipendenti di FIDI Toscana S.p.A. tramite il ricorso alla cessione del contratto di cui all’art. 1406 c.c.; a far data dal 14 luglio 2018 i CCNL



in vigore e applicati presso la Società sono il CCNL ABI, applicato ai dipendenti ex Fidi Toscana S.p.A. ed il CCNL Invitalia, applicato ai dipendenti "storici" di Sviluppo Toscana S.p.A.;

- b) considerato che con accordo del 20 dicembre 2018 le parti OO.SS. e Sviluppo Toscana S.p.A. si sono impegnate, nel rispetto degli indirizzi impartiti dalla Regione Toscana alla Società, ad operare la definitiva armonizzazione contrattuale, attraverso lo strumento della contrattazione di 2° livello;
- c) con comunicazione e-mail del 25 marzo 2019, le RSA First-CISL e Fisac-CGIL di Sviluppo Toscana S.p.A. hanno trasmesso alla Società:
- i. la proposta di accordo per la procedura di armonizzazione contrattuale e la definizione di una possibile piattaforma da valutare ai fini della stipula del contratto integrativo aziendale;
 - ii. l'elenco delle posizioni ex Fidi Toscana S.p.A. da armonizzare, con evidenza della richiesta di un nuovo livello di inquadramento contrattuale di ogni dipendente "ex FIDI" e delle condizioni economiche da riconoscere;
 - iii. la piattaforma rivendicativa per il contratto integrativo aziendale (CIA);
 - iv. nell'ambito della trattativa in atto per l'armonizzazione contrattuale, attraverso la definizione di un contratto integrativo aziendale, l'11 settembre 2019, presso la Direzione Generale della Giunta regionale si è tenuto un nuovo incontro tra le RSA First-CISL e Fisac-CGIL, la Regione Toscana e la Società al fine di discutere il contenuto della piattaforma rivendicativa presentata lo scorso mese di marzo dalle stesse OO.SS.;

Tutto ciò premesso, quale parte integrante e sostanziale del presente accordo, le parti, in attesa di procedere alla completa armonizzazione contrattuale tra i lavoratori di Sviluppo Toscana a cui è applicato il CCNL Invitalia e quelli a cui è applicato il CCNL ABI, hanno sottoscritto quanto segue:

1. Articolazione dell'orario di lavoro

Il vigente CCNL Invitalia prevede un'articolazione dell'orario di lavoro compresa tra le 7.00 e le 22.00 con un intervallo minimo di 30 minuti, articolazione rispettosa del CCNL e delle previsioni del D.Lgs. n. 66/2003.

Le Parti stabiliscono una modifica della flessibilità in entrata dall'attuale fascia 8.30-9.30 alla fascia 8.00-9.30.

Il nuovo orario di lavoro è così definito:

- dal lunedì al venerdì dalle ore 8:00 alle ore 15:42 per i dipendenti cui si applica il CCNL Invitalia, dalle ore 8:00 alle ore 17:00, per i dipendenti cui si applica il CCNL ABI;
- pausa pranzo: intervallo minimo di 30 minuti con uscita non anteriore alle ore 13:00 e



rientro non successivo alle ore 14:30;

- la flessibilità massima giornaliera da recuperare entro la medesima giornata di fruizione nel rispetto dell'orario minimo giornaliero pari a 7 ore e 12 minuti è la seguente:
 - flessibilità in ingresso fino alle ore 9:30;
 - durata massima dell'intervallo per la pausa pranzo: 90 minuti;
 - orario di uscita con utilizzo di entrambe le flessibilità: ore 18:12.

Tale nuova articolazione dell'orario di lavoro, entra in vigore dal 1° novembre 2019.

2. Disciplina delle ferie

Le Parti stabiliscono che, entro il mese di febbraio di ogni anno, la Società provvederà a predisporre il calendario delle chiusure aziendali e ad approvare il piano ferie per l'anno solare che, sulla base di esigenze sopravvenute, potrà essere aggiornato entro il mese di settembre dello stesso anno.

Rimane fermo, per il resto, quanto stabilito dai CCNL vigenti in azienda.

Tale nuova modalità entrerà in vigore con la definizione del piano ferie per l'anno 2020.

3. Disciplina del telelavoro

Le Parti concordano sull'utilità delle diverse modalità di flessibilizzazione/delocalizzazione della prestazione lavorativa per perseguire contestualmente:

- un significativo contenimento del costo socio-ambientale prodotto dalla mobilità urbana dei lavoratori;
- un maggior valore complessivo dello scambio lavorativo qualora la soluzione risponda alle esigenze del lavoratore, senza penalizzazione per la produttività/costo aziendale.

Le Parti concordano sulla necessità di dotarsi di un regolamento aziendale, tenendo presente il regolamento regionale, attualmente in fase di revisione, applicabile solo ai dipendenti senza compiti di coordinamento di personale (1° e 2° livello) e per una percentuale massima del 10 % sulla pianta organica.

Entro fine anno le parti si incontreranno per definire un regolamento in coerenza del disciplinare previsto per il personale della Regione Toscana.

4. Gestione dello straordinario

Le Parti concordano che il monte orario di straordinario annuale richiedibile a ciascun dipendente è pari a 150 ore, come *quantum* massimo. Le prestazioni di lavoro straordinario richieste dalla Società, nei limiti sopra detti, non possono essere rifiutate dal lavoratore, salvo che il lavoratore non comunichi per iscritto l'impossibilità a rendere le prestazioni di lavoro straordinario di volta in volta richieste, a fronte di gravi e comprovati motivi da documentarsi per iscritto.

L'Amministratore Unico, in accordo con il Responsabile di ASA/Funzione cui il lavoratore è assegnato, potrà richiedere l'effettuazione di ulteriori 50 ore di straordinario. In questo caso il lavoratore potrà rifiutarsi di eseguire le ore in più richieste indipendentemente dalla motivazione.

In ogni caso, resta invariato il limite massimo annuo di 200 ore per singolo lavoratore, salvo quanto previsto dal CCNL ABI per i dipendenti cui si applica dove il limite massimo annuo è pari a 150 ore.

Salvi i casi di necessità e urgenza (intendendosi con tali quelli in cui è necessario evitare il pericolo di danni a persone o cose), il lavoro straordinario deve essere sempre autorizzato *ex ante* per iscritto dall'Amministratore Unico, senza dare corso a lavoro straordinario in automatico o con autorizzazione *ex post* o con autorizzazione diversa da quella scritta dell'Amministratore Unico.

Resta invariata la possibilità, data ad ogni singolo lavoratore, di chiedere che lo straordinario autorizzato venga "monetizzato" o destinato ad "accumulo ore".

Compatibilmente con le scadenze definite dalla Regione Toscana e con i carichi di lavoro conseguenti, la Società si impegna a concordare un "piano di smaltimento" delle ore di straordinario accumulate da ciascun dipendente nella "banca delle ore" entro il mese di febbraio 2020.

Tenuto conto anche di eventuali diverse esigenze del personale.

Le Parti concordano, altresì, che la previsione di cui al presente punto entri in vigore dal 1° novembre prossimo.

5. Formazione

Le Parti concorderanno entro il mese di febbraio un piano formativo annuale, coerente con la *mission* assegnata, e direttamente collegato al piano formativo della Regione Toscana. Nell'ambito di tale piano l'Azienda si impegna, h_j iniziative formative anche diverse da quelle offerte dal "Catalogo regionale", purché coerenti con le attività societarie per favorire uguale fruizione a tutto il personale.

6. Aspettativa

L'Azienda si impegna a valutare le richieste di aspettativa per motivazioni ulteriori rispetto a quelle già previste nei CCNL applicati, ad esempio le richieste relative ad attività di volontariato e cooperazione, ferme restando le esigenze organizzative aziendali e la garanzia di un corretto funzionamento della stessa.

7. Part time

Le Parti concordano di incontrarsi entro la fine del 2019 al fine di redigere un regolamento interno che integri quanto previsto dai CCNL, così da rispondere alle necessità familiari del personale dipendente.

8 Buono Pasto



Il buono pasto sarà riconosciuto anche ai dipendenti aventi rapporti di lavoro part-time per un importo proporzionato all'orario di lavoro svolto.

9.-Premio di produzione

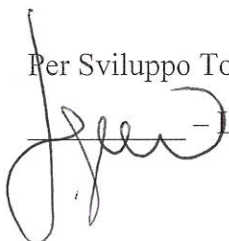
Nei limiti della sostenibilità di bilancio dall'anno 2020, la Società è disponibile a definire un sistema di attribuzione di premio di produzione annuale secondo regole oggettive condivise. Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di febbraio per definire tale sistema.

Le parti si danno reciprocamente atto che la questione afferente all'erogazione degli arretrati relativi all'adeguamento del valore del buono pasto come previsto dall'attuale CCNL Invitalia verrà affrontata e definitiva entro il prossimo 15 novembre.


Le parti si danno altresì reciprocamente atto che il presente accordo, salve diverse previsioni temporali contenute nei singoli articoli, produrrà effetti a partire dal giorno successivo alla sua sottoscrizione.

Letto, approvato e sottoscritto


Per Sviluppo Toscana S.p.A.

 - L'Amministratore Unico

Per FISAC CGIL,

 - Delegato aziendale

Per FIRST CISL,

 - Delegato aziendale