

Accordi Integrativi
2014-2016



farmacie comunali_{spa}

INDICE

A

Anticipi sul T.F.R.	7
Assemblee sindacali.....	7
Assenze e permessi.....	4

C

Classificazione del personale	3
Clausole finali	9
Copertura assicurativa.....	6

F

Ferie.....	3; 4
------------	------

G

Gravidanza e puerperio	7
------------------------------	---

I

Indennità di funzione.....	7
----------------------------	---

L

Lavoro notturno.....	4
----------------------	---

M

Malattia.....	6
Mansionario del farmacista che svolge lavoro notturno	3
Mensa	6
Missioni abituali	5
Mutamenti di mansioni e di livello.....	3

P

Part-time	3
Premio di produttività.....	7
Previdenza complementare	7

R

Regolamento per l'entrata ed uscita dal lavoro.....	8
Riposo settimanale	3

S

Servizi esterni presso ospedali	8
Servizio di reperibilità	4
Sicurezza (gestione incassi e rischio rapina)	8
Sistemi di videosorveglianza	8

T

Trasferimenti	5
---------------------	---

Premesse

La fase che in questi ultimi anni sta vivendo l'azienda Farmacie Comunalì di Trento spa è delicata e complessa. Dopo aver affrontato le problematiche conseguenti alla crescita del numero delle farmacie gestite (più che raddoppiate e ora distribuite sull'intero territorio provinciale), dopo aver acquisito una nuova sede e dotato il magazzino di un sistema di stoccaggio semi-automatico, nel prossimo triennio Farmacie Comunalì SpA dovrà continuare a consolidare e rendere sempre più efficiente l'organizzazione interna, andando nel contempo a sviluppare tutte le potenzialità che offre la gestione del servizio "a rete" delle farmacie attraverso anche lo sviluppo di servizi innovativi che consentano sempre più la presa in carico del cliente nei suoi bisogni sociali e sanitari.

Seppur operando in un contesto generale e locale di recessione e di crisi, l'azienda ha continuato negli anni ad aumentare il proprio organico promuovendo assunzioni a tempo indeterminato, favorendo l'occupazione femminile e giovanile.

La complessità dell'azienda, con 19 farmacie ed 1 dispensario farmaceutico che richiedono orari diversi tra loro che cambiano continuamente in ragione della diversa turnazione nei servizi di turno continuato e di reperibilità, con numerose farmacie che prevedono un organico con un solo farmacista presente. A tal fine il C.I.A. ha cercato di porsi come strumento regolatore delle diverse necessità aziendali e delle aspettative dei lavoratori e delle lavoratrici anche attraverso la valorizzazione del tempo parziale quale elemento di valorizzazione della conciliazione del tempo di vita e del tempo di lavoro.

Le parti si danno atto che il presente C.I.A. vuole porsi come strumento di welfare innovativo nel riconoscimento dei diritti civili dei propri lavoratori, nelle famiglie o nelle coppie di fatto, prescindendo dall'eterosessualità o meno di queste ultime.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 51 del vigente CCNL per i dipendenti delle imprese gestite o partecipate dagli enti locali, esercenti farmacia, parafarmacie, magazzini farmaceutici all'ingrosso, laboratori farmaceutici, di seguito indicato come CCNL, si definiscono qui di seguito le seguenti norme integrative valide per il periodo dal 1 gennaio 2014 al 31 dicembre 2016, fermo restando che tutte le norme a contenuto economico avranno decorrenza dal 1° gennaio 2015 con eccezione dell'indennità di funzione che avrà decorrenza dal 1° gennaio 2014.

Con la definizione di tale compendio di regole, che diventa l'unico riferimento normativo oltre al vigente CCNL, cessano tutti i diversi accordi interscambiati.

Part-time

Con riferimento al 16° comma dell'art. 8 si conviene che il recesso dalle clausole elastiche possa avvenire anche in caso di inabilità parziale permanente superiore al 70% dei parenti di primo grado o del convivente di fatto.

Al fine di consentire alle lavoratrici/lavoratori assunti a tempo pieno l'assistenza al bambino, fino al compimento del terzo anno di età o, se precedente, alla fine del mese successivo a quello in cui il bambino viene inserito all'asilo, l'Azienda riconoscerà all'1% (uno) delle forze occupate, con il minimo di uno, il diritto alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

Classificazione del personale

In considerazione dei nuovi livelli e relative declaratorie del CCNL l'azienda si impegna a concludere la verifica degli attuali livelli di inquadramento del personale entro il prossimo 31 gennaio 2015, dandone informativa alle OO.SS.

Mutamenti di mansioni e di livello

Con riferimento all'art. 11 del vigente CCNL si concorda che al farmacista che sostituisce nelle sue funzioni per l'intera giornata il direttore di farmacia verrà riconosciuta un'indennità di direzione giornaliera di € 11,00 a prescindere dal livello di inquadramento del farmacista collaboratore. A fronte di tale indennità, che non costituisce base per il TFR, competerà al farmacista collaboratore la responsabilità della farmacia sotto l'aspetto amministrativo (controllo di cassa) e professionale per cui i primi 15 minuti di eventuale permanenza in farmacia oltre il proprio orario sono assorbiti in tale indennità.

Riposo settimanale

Con riferimento all'art. 13 del vigente CCNL si conviene quanto segue.

Ai lavoratori il cui riposo settimanale coincidesse con una festività è riconosciuto il diritto al recupero per un sesto del suo orario settimanale medio o alla liquidazione di un ventiseiesimo della sua retribuzione individuale mensile, qualora tale richiesta avvenga con almeno 15 giorni di anticipo.

Per i soli lavoratori che prestano servizio notturno in occasione dei turni di servizio continuato la decorrenza del riposo di 24 ore previsto dall'art. 15 del vigente C.C.N.L. ha inizio alle ore dodici anziché alle ore ventiquattro.

Ferie

Con riferimento al 3° comma dell'art. 14 del vigente CCNL si stabilisce che metà delle ferie previste dal CCNL saranno pianificate dal lavoratore normalmente nel periodo che va dal primo lunedì di giugno all'ultima domenica di settembre e per il rimanente nel restante periodo dell'anno.

Per consentire la programmazione delle ferie in tale periodo ogni lavoratore dovrà comunicare tramite l'apposito programma **Richieste FP** entro il 15 febbraio di ogni anno i periodi desiderati, indicando inoltre un solo periodo, non superiore a metà delle ferie spettanti nell'anno di maturazione, ritenuto prioritario in termini di preferenza.

Ciascun direttore visionerà le richieste dei propri collaboratori e le coordinerà in modo da evitare sovrapposizioni che determinino assenze rilevanti del personale di riferimento della farmacia, in particolare durante i turni di servizio, per inoltrarle poi all'ufficio personale.

Per i lavoratori che ne hanno fatto richiesta nei termini l'azienda provvederà al coordinamento delle richieste pervenute, anche mediante spostamento dei periodi in caso di eccessiva sovrapposizione delle stesse, alla formazione del calendario delle ferie ed alla loro comunicazione, normalmente entro il 15 marzo.

La parte restante delle ferie spettanti al lavoratore e non comunicate entro il 15 marzo verrà pianificata dall'azienda in base alle disponibilità di personale ed alle esigenze del servizio assecondando, nei limiti del possibile, le eventuali richieste del lavoratore.

Banca ore

Con riferimento all'art. 15 del vigente CCNL si chiarisce che l'Azienda registrerà il tempo svolto oltre l'orario di lavoro rilevandolo con causale:

- **Lsp** se svolto in aggiunta all'orario giornaliero programmato nei turni di servizio settimanali (casistica riconducibile generalmente al tempo per finire di servire un cliente o per compiere operazioni particolari o straordinarie a battenti chiusi)
- **LspL** se svolto in aggiunta all'orario settimanale programmato nei turni di servizio (casistica riconducibile generalmente alla sostituzione di un collega assente).

Il trattamento di tali ore è normato per il personale a tempo parziale nei rispettivi accordi individuali e prevede di norma che le ore con causale Lsp e le prime 16 ore mensili con causale LspL siano qualificate come *Straordinario da liquidare* mentre solo le ore eccedenti le 16 ore mensili con causale LspL vengono qualificate come *Straordinario da recuperare*.

Per il personale a tempo pieno viene mantenuta la stessa classificazione del tempo ma per ora confluiscono tutte nella banca ore del dipendente.

Si condivide l'opportunità di individuare nel tempo modalità di trattamento delle ore di plus-lavoro che favoriscano i dipendenti che svolgono ore di tipo LspL, importanti per superare i fisiologici imprevisti nella turnistica del personale, e che portino a contenere al massimo le ore di Lsp, per perseguire una gestione efficiente nel rispetto anche degli indirizzi ricevuti dalla Conferenza dei Comuni.

Assenze e permessi

Con riferimento al 2° comma dell'art. 16 del vigente CCNL si precisa che il lavoratore, per adempiere al dovere di avvertire preventivamente l'azienda, deve avvertire l'ufficio personale dell'azienda (o direttamente il direttore) prima possibile e comunque non appena è a conoscenza della sua impossibilità di presentarsi al lavoro (avvisare soggetti diversi quali il direttore della farmacia di riferimento, seppur utile in determinate occasioni, non sostituisce tale obbligo). Al fine di facilitare e gestire la sostituzione del lavoratore in malattia lo stesso dovrà comunicare all'ufficio personale tempestivamente - appena ne è a conoscenza - le giornate di assenza, effettuando pari comunicazioni anche in caso di prolungamento della malattia

A ciascun dipendente è fornito dall'azienda il programma *Richieste FP* su chiavetta USB, utilizzabile da remoto oltre che da ciascuna farmacia, che dovrà essere utilizzato per vedere i propri turni lavorativi, effettuare le richieste di assenza (ferie, permessi etc.), leggere e prendere visione delle circolari e della eventuale corrispondenza riservata.

Con riferimento al 6° comma dell'art. 16 del vigente CCNL ed alla tipologia dell'istituto si conviene che:

- l'azienda accorda al solo personale assunto a tempo pieno a tempo indeterminato ulteriori 12 ore di permesso retribuiti;
- ai lavoratori neo-assunti con il CCNL del luglio 2013, che non hanno diritto a permessi retribuiti verranno riconosciute ulteriori 12 ore di permesso retribuito dopo 36 mesi dalla data di assunzione a tempo indeterminato;
- tutte le ore di permesso retribuito, comprese quelle spettanti ai sensi del CCNL, dovranno essere improrogabilmente godute nell'anno di maturazione;
- l'impegno dell'azienda di accordare tali brevi permessi negli ultimi tre mesi dell'anno è da intendersi comunque nel limite di due ore al mese, escludendo comunque le giornate lavorative a ridosso di festività o di *ponte*.

Lavoro notturno

Con riferimento all'art. 21 del vigente C.C.N.L. ed alla vigente normativa in tema di lavoro notturno (D.L. n. 6 dell'8.4.2003), in considerazione della particolarità del lavoro notturno svolto a battenti chiusi durante i turni di servizio continuato delle farmacie - assimilabile per certi aspetti ad una reperibilità con vincolo di presenza - si stabilisce che:

- si definisce lavoratore notturno chi svolge più di 120 giorni lavorativi con orario comprendente la fascia oraria dalle 24.00 alle 5;
- il calcolo del limite massimo della durata del lavoro notturno viene effettuato prendendo come periodi di riferimento le due settimane comprendenti il turno di servizio stesso;
- il personale chiamato a svolgere tale servizio sarà tenuto a svolgere alcune mansioni propedeutiche e di supporto allo svolgimento del servizio, come indicate nell'apposito mansionario b) allegato.

Servizio di reperibilità

Con riferimento al comma 1, lettera a) dell'art. 24 del vigente CCNL, al fine di omogeneizzare il calcolo e la liquidazione dell'indennità di reperibilità corrisposta ai farmacisti coinvolti in tale servizio, si concorda che per ogni ora di reperibilità svolta verrà liquidata la cifra lorda di € 0,90.

Con riferimento agli artt. 22 del vigente CCNL, fermo restando il trattamento previsto dal CCNL per l'indennità di reperibilità, si conferma che saranno considerati tempo di lavoro i primi 30 minuti successivi alla timbratura di ingresso in farmacia effettuata durante il servizio di reperibilità; in caso di più chiamate ravvicinate (entro 30 minuti una dall'altra) non sarà considerato tempo di lavoro il tempo che risultasse sovrapposto con quello della timbratura successiva.

Premesso che l'azienda può richiedere ai lavoratori lo svolgimento della propria prestazione lavorativa presso farmacie ubicate in Comuni diversi tra loro anche per svolgere servizio di reperibilità, si concorda che al personale che effettua servizio di reperibilità con diritto all'indennità di trasferta, per compensare tutti gli oneri e disagi conseguenti ai viaggi fuori zona richiesti da tale tipo di servizio ed in sostituzione di quanto eventualmente previsto dai commi 1 e 2 dell' art. 25 e dall'art. 26 del vigente CCNL, oltre all'indennità prevista dall'art.24 del vigente CCNL, venga corrisposta un'indennità di trasferta di €25,00 (venticinque) per ogni turno di servizio di reperibilità notturna e di €5,00 (cinque) per ogni turno di servizio di reperibilità diurna

Missioni abituali

Con riferimento a quanto previsto dal terzo comma dell'art. 25 del CCNL e considerato che la società gestisce farmacie situate in comuni diversi viene stabilito che l'azienda possa richiedere ai lavoratori lo svolgimento della propria prestazione lavorativa presso farmacie ubicate in Comuni diversi tra loro, compensando tutti gli oneri ed i disagi conseguenti a tale tipo di prestazione mediante un'**indennità speciale di trasferta**.

L'erogazione di tale indennità avverrà in base alle seguenti regole.

1) Ai fini di tale indennità si definiscono le seguenti **zone di lavoro**:

- Zona Trento che comprende i Comuni di Trento e Lavis;
- Zona Pergine che comprende il Comune di Pergine Valsugana;
- Zona Rovereto che comprende i Comuni di Besenello, Volano, Pomarolo (e suo dispensario a Nogaredo);
- Zona Riva-Arco che comprende i Comuni di Dro, Arco, Riva del Garda e Tenno.

Ai lavoratori cui venga richiesto di svolgere il proprio servizio presso altre farmacie della società ubicate in **zona di lavoro** diversa da quella normalmente assegnata, spetta l'**indennità speciale di trasferta** in base alle seguenti fasce di distanze chilometriche (A=14-24 km B= 25-34 km C=35-44 km D=45-55 km) .

Fasce	Trento	Lavis	Pergine	Besenello	Pomarolo	Volano	Pietramurata	Arco	Riva	Tenno
Trento			A	A	A	B	B	C	C	C
Lavis			A	B	B	B	B	C	D	D
Pergine	A	A		C	C	C	C	D	D	D
Besenello	A	B	C				D	B	B	B
Pomarolo	A	B	C				C	B	B	B
Volano	B	B	C				D	B	B	B
Pietramurata	B	B	C	D	C	D		A	A	A
Arco	C	D	D	B	B	B	A			
Riva	C	D	D	B	B	B	A			
Tenno	C	D	D	B	B	B	A			

2) L'indennità speciale di trasferta, definita per ciascuna fascia di distanza non costituisce imponibile fiscale e previdenziale ai sensi del D.Lgs. n° 314 / 1997 entro i limiti stabiliti dalla vigente normativa, ha la funzione di rimborsare al lavoratore le spese di viaggio (il tempo di viaggio e l'utilizzo della propria autovettura) conseguenti tale obbligo contrattuale; il lavoratore che percepisce l'indennità di trasferta ha l'obbligo di osservare interamente l'orario di lavoro assegnato dall'azienda.

Ind.Trasferta c/auto propria	A	B	C	D
orario spezzato	44,0	66,0	72,0	79,0
mezza giornata	22,0	33,0	52,0	59,0

3) L'azienda si riserva comunque di mettere a disposizione del dipendente in trasferta un'automobile aziendale oppure a noleggio ed in tal caso l'indennità speciale di trasferta liquidata sarà la seguente:

Ind.Trasferta c/auto az.	A	B	C	D
orario spezzato	10,0	15,0	25,0	30,0
mezza giornata	5,0	7,0	12,0	13,0

4) L'adeguamento dell'indennità di trasferta avverrà all'inizio di ogni anno qualora la variazione percentuale del costo della vita desumibile dalla variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per famiglie di operai ed impiegati nei dodici mesi precedenti sia superiore al 2%.

I nuovi importi così determinati rimarranno in vigore e validi in ogni caso per le trasferte effettuate fino alla fine dell'anno.

Per contenere il ricorso a tale tipo di prestazione l'azienda procederà a dotare le farmacie di un organico tale da riuscire tendenzialmente a coprire le necessità ordinarie con personale proprio e con spostamenti brevi tra le farmacie più vicine o della stessa zona, limitando il ricorso alle missioni alle situazioni di emergenza o di impossibilità a fare diversamente; tale indennità di trasferta non compete quando il dipendente venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza o dimora abituale che comporti per lui un effettivo vantaggio, sia economico, che in termini di tempo per il raggiungimento del posto di lavoro.

Trasferimenti

Fermo restando quanto previsto dall'art. 26 del vigente CCNL, premesso che l'azienda intende sempre ricercare per quanto possibile la disponibilità del personale interessato e che non ricorrerà al trasferimento di personale da una zona all'altra (come definite nel precedente

accordo per l'indennità di trasferta) se non in situazioni di particolare importanza, in caso di trasferimento definitivo da un'unità produttiva di una zona ad un'unità produttiva di zona diversa verrà garantito al lavoratore un preavviso di almeno venti giorni solari. In caso di problematiche di natura organizzativa/famigliare le parti effettueranno apposito incontro alla presenza della RSA finalizzato alla ricerca di adeguata soluzioni

Mensa

Con riferimento all'art. 28 del vigente CCNL, considerato che è necessario garantire il servizio mensa a tutti i dipendenti che lavorano nei vari comuni ove hanno sede le farmacie gestite dall'azienda si concorda quanto segue:

- a) L'azienda assicurerà il servizio mensa mediante punti di ristorazione esterni, utilizzando il sistema elettronico dei buoni pasto, con un valore spendibile unitario del buono pasto pari a € 6,00 (sei).
- b) L'azienda si riserva di poter assicurare tale servizio, nei soli comuni ove fossero presenti punti di ristorazione disponibili, mediante pasto convenzionato del valore di € 9,00 cui il dipendente potrà accedere partecipando alla spesa in misura di un terzo.
- c) Hanno diritto all'uso del buono pasto, per una volta al giorno e nella fascia oraria dalle 12.00 alle 16.00, i lavoratori che, nella stessa giornata, prestano servizio per più di 5 ore.
- d) Con riferimento anche alla circolare ministeriale n. 326/E del 23.12.1997 i buoni pasto non sono cedibili né cumulabili né commerciabili né convertibili in denaro; gli stessi quindi dovranno consentire soltanto l'espletamento della prestazione sostitutiva nei confronti dei dipendenti che ne hanno diritto. L'eventuale uso improprio del buono sarà sanzionabile dall'azienda che potrà anche recuperare dal dipendente il valore del buono stesso.
- e) La scelta del gestore nonché le modalità operative di fruizione del servizio sono di esclusiva competenza dell'azienda - fermo restando la necessità che il gestore abbia adeguata diffusione sul territorio - e saranno comunicate ai dipendenti in caso di modifiche.

Copertura assicurativa

Con riferimento all'art. 30 del vigente CCNL l'Azienda informa che:

- a) gli adempimenti del primo comma sono attualmente assicurati tramite polizza infortuni n° 101011127/1 con la compagnia Unipol;
- b) gli adempimenti del secondo comma per danni involontariamente cagionati a terzi (non è considerata terzo l'azienda) nello svolgimento delle mansioni contrattuali, escluso sono attualmente assicurati tramite polizza RC n° 47559977 della compagnia Unipol con i massimali di € 5.000.000 per sinistro e 2.500.000 per persona con la franchigia di € 250,00.

Per il solo personale in missione autorizzato ad utilizzare la propria auto propria è inoltre prevista la copertura assicurativa tipo "kasco" per i danni alla propria autovettura occorsi lungo il percorso strettamente necessario per raggiungere la destinazione, con il massimale assicurato di € 20.000 ed una franchigia per ogni sinistro di € 250,00; la franchigia sarà a carico dell'azienda solo in presenza di verbale di constatazione amichevole o di polizia altrimenti rimarrà a carico del dipendente. In caso d'incidente, per poter beneficiare di tale copertura il dipendente dovrà informare l'ufficio personale dell'azienda tempestivamente e comunque entro la fine della giornata stessa in cui è impegnato nella missione (fuori orario dell'ufficio personale chiamando o avvisando direttamente il direttore via sms).

Malattia

Con riferimento al 1° comma dell'art. 32 si conviene che, nel caso d'interruzione del servizio dovuto a malattia o a infortunio non sul lavoro, l'azienda conserverà il posto (senza alcun diritto ad indennità o integrazioni o scatti di anzianità) al lavoratore che abbia maturato prima dell'interruzione un'anzianità di almeno tre anni di servizio effettivamente prestati.

Con riferimento 7° comma ed al 17° comma dell'art. 32, si conviene che l'azienda assicurerà l'integrazione al 100% della retribuzione per primi 12 mesi ai lavoratori con almeno tre anni d'anzianità effettivamente prestati.

Con riferimento al 12° comma dell'art. 32 si conviene che l'Azienda non richiede il certificato di malattia quando la stessa non superi una giornata di lavoro; qualora il lavoratore denunci all'Azienda più di due assenze per malattia dall'inizio dell'anno, a partire dalla terza denuncia l'Azienda potrà richiedere il certificato medico anche qualora la malattia stessa non superi una giornata di lavoro.

Con riferimento al 18° comma dell'art. 32 si conviene di elevare il limite massimo per dipendente avente diritto da 10 a 20 ore mensili.

Gravidanza e puerperio

Con riferimento al terzo comma dell'art. 33 del vigente CCNL il buono acquisto da spendersi presso le farmacie aziendali avrà il valore di € 250,00, sarà liquidato nel cedolino paga successivo a quello in cui viene presentato il certificato di nascita ed il dipendente che ne avrà beneficiato avrà l'obbligo di effettuare i suoi acquisti, entro 6 mesi dal mese di liquidazione, utilizzando obbligatoriamente il proprio tesserino sanitario al fine di poter documentare automaticamente gli acquisti effettuati. Qualora entro il termine non risulti documentato l'acquisto di beni per un valore non inferiore al valore del buono la differenza sarà recuperata nel primo cedolino utile.

Aspettativa

Ad integrazione di quanto previsto dalla Legge e dalla contrattazione collettiva nazionale al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale richiesta potrà essere concessa un'aspettativa non retribuita per motivi personali per un periodo minimo di 3 (tre) mesi ed un massimo di 12 (dodici) mesi per una sola volta nell' arco del rapporto di lavoro.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per aspettativa non retribuita per motivi personali non potranno superare l'1 (uno) per cento del totale dei dipendenti, comunque non meno di un dipendente.

La richiesta di aspettativa non retribuita dovrà essere inoltrata all'Azienda con un preavviso di almeno 60 giorni (sessanta) giorni riducibili a 30 (trenta) giorni in caso di urgenze legate a malattia del coniuge, adozioni internazionali, ecc.

L'aspettativa interromperà l'efficacia di tutti gli istituti contrattuali compresa la maturazione dell'anzianità di servizio.

Anticipi sul T.F.R.

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 44 del vigente CCNL l'azienda concede annualmente altri due anticipi sul T.F.R. ai dipendenti che ne facciano richiesta scritta entro il 30 aprile per motivi anche diversi rispetto a quelli previsti dall'attuale normativa.

In caso di richieste superiori al numero massimo la priorità verrà data in ordine:

1. spese sanitarie;
2. spese relative alla casa;
3. altri motivi.

A parità di motivo verrà data priorità al dipendente con minor numero di anticipi liquidati dal 1° gennaio 1998 e, a parità di quest'ultimo parametro, al dipendente con maggior anzianità aziendale.

La liquidazione di tali anticipi verrà effettuata dall'azienda entro il cedolino paga del mese di giugno successivo.

Assemblee e permessi sindacali

Con riferimento al 7° comma dell'art. 49, al fine di salvaguardare la continuità del servizio farmaceutico si conviene che le assemblee sindacali siano indette preferibilmente al di fuori dell'orario lavorativo del personale che opera in farmacia; in tal caso l'azienda si impegna a liquidare ai dipendenti che vi partecipano, e che saranno le OO.SS. a comunicare all'azienda, le corrispondenti ore come normale retribuzione.

Con riferimento al comma 11 ter dell'art. 49 si conviene che le ore utilizzate dai componenti delle RSA per la contrattazione di secondo livello non saranno detratte dal monte ore annuo aziendale.

Premio di produttività

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 56 del CCNL si rimanda al premio sottoscritto il 20 ottobre 2014, qui riportato come allegato a).

Indennità di funzione

In considerazione:

- del contesto in cui operano le farmacie, caratterizzato da un andamento stagnante del margine commerciale in presenza di un continuo aumento dei costi fissi, con il rischio costante di una lenta contrazione del risultato netto;
- del ruolo e delle funzioni svolte dai direttori di farmacia e dai responsabili di sede, che sovrintendono con continuità ad unità produttive o funzionali svolgendo, con ampia autonomia operativa, compiti di responsabilità che influenzano la realizzazione dei programmi aziendali;
- della necessità di orientare sempre più ciascuna farmacia allo sviluppo dei servizi, alla presa in carico del cliente nei suoi bisogni di salute, alla cura delle logiche espositive e delle promozioni orientate al cliente, alla svolgimento del servizio con la massima qualità, discrezione e cortesia necessari per la fidelizzazione della clientela, alla vendita dei prodotti parafarmaceutici sulla base di strategie condivise e coordinate, mantenendo una gestione sempre efficiente delle risorse umane all'interno di ciascun settore;
- della disponibilità e dell'impegno che ciascun direttore assicura all'azienda per la propria formazione continua nonché per la partecipazione alle riunioni periodiche organizzate dalla direzione, che se svolte oltre l'orario di lavoro verranno liquidate come prestazioni straordinarie;
- dell'importanza di trasmettere ai propri collaboratori i valori etici e la buona prassi che contraddistinguono la gestione dell'azienda, coordinando e stimolando la loro partecipazione alle iniziative formative e di aggiornamento commerciale organizzate dall'area tecnica.

al personale assunto a tempo indeterminato inquadrato al 1° livello super verrà corrisposta annualmente un'indennità di funzione, legata alla fascia di fatturato netto raggiunto nell'anno dalla farmacia assegnata al direttore, secondo la seguente tabella e rapportata all'eventuale percentuale di part-time:

Fatturato raggiunto nell'anno	Importo mensile (*12)
A. fino a € 650.000	€ 80,00
B. oltre € 650.000	€ 100,00
C. oltre € 1.000.000	€ 135,00
D. oltre € 1.500.000	€ 190,00

Tale indennità, che non fa parte della retribuzione individuale né è utile al calcolo del TFR, maturerà mensilmente per dodici mensilità, escludendo i periodi durante astensione per maternità facoltativa e malattia superiore al mese, ma sarà liquidata in un'unica soluzione nella busta paga di dicembre, per la parte che eccede eventuali indennità di funzione di cui il quadro dovesse già beneficiare ad altro titolo.

Per i quadri operanti in farmacie con fatturato annuo inferiore ai € 400.000 si concorda che tale indennità comprende l'impegno a svolgere nel loro orario di lavoro attività loro assegnate dalla direzione in quanto di utilità dell'azienda o di altre farmacie della rete.

Per i quadri non operanti in farmacia si conviene che la fascia di riferimento sarà la D.

Servizi esterni presso ospedali

Ai farmacisti impiegati nel servizio di consulenza presso l'ospedale di Villa Bianca verrà corrisposta l'indennità giornaliera di € 3,00 per ogni giorno di servizio prestato.

Regolamento per l'entrata ed uscita dal lavoro

L'azienda ha attivato dal 2000 un sistema informatizzato di rilevazione dell'orario di entrata ed uscita dal lavoro al fine di ottemperare alla normativa in tema di rilevazione delle presenze, riducendo nel contempo gli adempimenti altrimenti posti a carico del direttore di reparto, e di contenere gli oneri conseguenti all'inserimento manuale dei dati, al loro controllo e quadratura in vista dell'elaborazione della busta paga. L'adozione di tale sistema di rilevatori di presenza con tesserino magnetico o con lettore ottico comporta peraltro l'applicazione delle seguenti regole:

1. La timbratura in entrata deve essere fatta dopo aver indossato la divisa da lavoro, mentre la timbratura in uscita va fatta prima di togliersi la divisa da lavoro.
2. La timbratura (in uscita e in entrata) va sempre effettuata anche per le eventuali uscite per servizio che dovessero avvenire durante il proprio orario di lavoro.
3. Salvo i seguenti casi, o analoghi, in cui non è consentita l'adozione di un orario flessibile:
 - nelle farmacie cui viene assegnato un solo farmacista l'orario di apertura al pubblico deve sempre essere rispettato integralmente dallo stesso;
 - nelle farmacie cui vengono assegnati più farmacisti occorre che sia sempre presente almeno un farmacista durante tutto l'orario di servizio al pubblico;
 - durante le giornate di turno continuato il personale che inizia il turno non può autonomamente posticipare il proprio ingresso in quanto occorre che sia sempre garantita una complessiva continuità di presenza;la timbratura in ingresso effettuata entro i primi 15 minuti dall'orario indicato sui turni di servizio non determina un *Ritardo* bensì un *utilizzo di Flessibilità* per la generalità del personale e *utilizzo di Recupero* per il solo personale a part-time.
4. Con riferimento al personale assegnato compete al direttore di ciascun reparto coordinare l'utilizzo della flessibilità, autorizzare l'uscita anticipata, l'uscita per servizio o l'assenza temporanea, autorizzare o richiedere prestazioni oltre l'orario di lavoro previsto nei turni di servizio. L'ingresso anticipato o l'uscita posticipata rispetto l'orario indicato sui turni di servizio sono quindi rilevanti ai fini del calcolo dell'orario solo se richiesti e formalmente autorizzati dal direttore di reparto.
5. Il dipendente che non effettua la regolare timbratura in base alle presenti disposizioni, quando non possa far constatare in modo sicuro la sua presenza sul luogo di lavoro assegnato, sarà considerato ritardatario o assente.

Sistemi di videosorveglianza

Visto l'articolo quattro della Legge n° 300 del 20 maggio 1970 si conviene che:

- a) Farmacie Comunali Spa potrà installare sistemi di videosorveglianza nei propri punti vendita.
- b) Nei punti vendita il posizionamento delle telecamere verrà installato nell'entrata/uscita del punto vendita e negli eventuali punti critici, vale a dire angoli e aree non controllabili dal personale di filiale, in posizione da non determinare la ripresa di postazioni fisse di lavoro, quali ad esempio il banco vendita. Eventuali deroghe dovranno essere motivate da ragioni tecniche e/o logistiche e concordate con la RSA o in mancanza con le OO.SS. firmatarie l'accordo.
- c) Le immagini eventualmente registrate saranno conservate e poi eliminate automaticamente nel rispetto della vigente normativa.
- d) Le eventuali registrazioni saranno visionabili, su richiesta, solo ed esclusivamente da organi di pubblica sicurezza.
- e) Tutto quanto relativo alla videosorveglianza non costituirà in alcun modo riferimento per l'applicazione del potere disciplinare.
- f) Per aperture o gestione di nuovi punti vendita Farmacie Comunali Spa rispetterà integralmente il contenuto del presente accordo.
- g) Su richiesta delle OO.SS. firmatarie l'accordo si potrà procedere alla verifica degli impianti di video sorveglianza con il contenuto del presente accordo.
- h) Del contenuto del presente accordo verranno informati i lavoratori mediante affissione all'albo aziendale;
- i) Copia del presente accordo, ratificato dalle parti, viene inoltrata al Servizio Lavoro della P.A.T.

Sicurezza (gestione incassi e rischio rapina)

Considerato che la gestione del denaro contante fa parte dell'attività di vendita di ciascuna farmacia e richiede di dover uscire dalla farmacia per effettuare i versamenti nonché per cambiare il denaro, attività queste di competenza del direttore o affidate dal direttore ai propri collaboratori, l'azienda ha già provveduto ad attivare rapporti con le banche più vicine a ciascuna farmacia. Non potendo peraltro azzerare il rischio di scippo, per contenere al massimo tale rischio potenziale si conviene che vadano osservate le seguenti norme comportamentali.

- Effettuare il versamento o l'operazione di cambio preferibilmente quando c'è luce e c'è movimento di gente e ove possibile variando di volta in volta l'orario.
- Verificare per quanto possibile se nelle vicinanze vi siano persone o macchine in posizione sospetta od altri fatti o circostanze anomali e, nel caso, astenersi dall'effettuare il deposito.
- Non tenere il contenitore o comunque il denaro in maniera visibile, ma inserirlo in una cartella o in borsa.
- Per i versamenti consistenti in banca farsi accompagnare, ove possibile, dal collega di lavoro per il tratto di strada necessario a raggiungere la cassa continua.

Premesso che il **rischio rapina** è attualmente estremamente basso ciò nonostante si conviene che tutto il personale debba essere informato e formato riguardo il comportamento più opportuno da adottare, come sotto specificato, osservando le usuali norme di prudenza senza intraprendere azioni che potrebbero innervosire i malintenzionati. Insieme alla raccomandazione di mantenere in ciascuna cassa ed in generale in farmacia una dotazione contenuta di denaro, trasferendo frequentemente i tagli più grossi nella cassetta di sicurezza ed effettuando appena possibile il versamento in banca, in caso di rapina è importante:

DURANTE

- Mantenere la calma
- Non assumere iniziative
- Non reagire e non opporsi agli ordini dei rapinatori, ma attenersi agli stessi
- Soddisfare la richiesta di denaro e/o medicinali con calma e con cautela
- Se squilla il telefono rispondere solo su autorizzazione dei rapinatori
- Osservare gli oggetti toccati a mani nude, per agevolare la rilevazione delle impronte digitali
- Non bloccare le uscite o cercare di impedire la fuga ai rapinatori
- Osservare la direzione di fuga e il mezzo utilizzato (targa, marca e tipo)
- Lanciare l'allarme alle Forze dell'Ordine solo in condizioni di assoluta sicurezza (propria e altrui)

DOPO

1. Chiudere tempestivamente le porte dopo l'uscita di tutti i rapinatori
2. Se vi fossero feriti chiamare il Pronto Soccorso - tel. 118
3. Dare immediatamente l'allarme alle Forze dell'Ordine fornendo le eventuali indicazioni sulla direzione e il mezzo di fuga - tel. 112 o 113
4. Avvisare la Direzione
5. Assistere i clienti e/o il personale sotto choc
6. Non toccare o rimuovere alcunché
7. Fare entrare solo Forze dell'Ordine e Ambulanza
8. Non fornire alcuna informazione alla stampa (indirizzare i giornalisti alla Direzione)
9. Non divulgare l'ammontare del danno subito
10. Fornire la massima disponibilità alle Forze dell'Ordine
11. Se necessario per la situazione, apporre il cartello "chiuso per rapina"
12. Attendere l'intervento e le istruzioni della Direzione

Clausole finali

L'azienda si impegna a mantenere il presente testo a disposizione di ciascun dipendente, tramite il sistema individuale di documentazione accessibile tramite il programma RichiesteFP.

Trento, 19 dicembre 2014

Per l'azienda:

Alessandro Menapace

Lorenzo Arnoldi

Per la R.S.A.:

Maddalena Conforti

Alberto Gabrielli

Anna Corradini

Veronica Roco

Per il Sindacato UilTucs

Walter Largher – UIL

Farmacie Comunali S.p.A.

Trento, via Asilo Pedrotti 18

C.F. / P.Iva 01581140223

Premio di produttività sui risultati del triennio 2014-2016

Premesso che viene confermato l'impianto del premio di risultato concordato già nel gennaio del 2009 e che i parametri e le tabelle di calcolo non sono cambiati e rimangono tuttora validi insieme agli obiettivi da raggiungere, si prende atto che tale premio si pone in continuità con i premi di risultato già sottoscritti nel passato e quindi, con riferimento a quanto previsto dall'art. 56 del CCNL, viene nuovamente stabilito che:

- 1) Il **premio** di produttività viene concordato nella misura massima del 3,5% (tre virgola cinque per cento) del margine commerciale realizzato sul fatturato delle vendite di prodotti e delle prestazioni delle farmacie aziendali nell'anno di riferimento, applicato alla parte che eccede l'importo derivante dalla moltiplicazione di 130.000 Euro per il numero delle farmacie gestite.
- 2) I **parametri di riferimento** per il calcolo del premio sono:
 - a) il numero dei clienti serviti dalle farmacie in rapporto alle ore lavorate dal personale di farmacia;
 - b) il numero delle ricette del S.S.N. e dell'assistenza integrativa dispensate nelle farmacie in rapporto alle ore lavorate dal personale in farmacia;
 - c) il rapporto tra il margine commerciale ed il costo del lavoro ove:
 - i) per *margine commerciale* si intende la differenza tra i ricavi delle vendite di prodotti e delle prestazioni delle farmacie e del magazzino dell'azienda, ed il relativo costo del venduto (acquisti con variazione delle rimanenze);
 - ii) per *costo del lavoro* si intende la somma della retribuzione ordinaria, straordinaria e differita, degli oneri indiretti – previdenziali, assistenziali, TFR o degli oneri comunque dipendenti dal rapporto lavorativo - del personale aziendale a cui viene applicato il vigente CCNL. Nel costo del lavoro si sommano inoltre gli eventuali costi derivanti dai contratti di fornitura di lavoro temporaneo o occasionale.
- 3) La **determinazione del premio erogabile**, intesa come percentuale da applicare all'importo di cui al precedente punto 1, avviene sommando i valori percentuali delle sottostanti tabelle prevista per i parametri 2a e 2b e moltiplicando poi il risultato per il coefficiente determinato dal parametro 2c.

3a fasce numero medio di clienti serviti (clienti totali ⁽ⁿ¹⁾/ore lavorate * 7,5 ore)

da	a	%
0	50	0
51	55	15
56	60	25
61	65	45
66	70	55
71	75	62
76	80	67
81	999	70

(n1) Qualora nell'anno di calcolo del premio tale valore dovesse risultare inferiore a € 21,0 il numero dei clienti totali verrà calcolato dividendo il fatturato delle farmacie per tale valore limite.

3b fasce numero medio di ricette dispensate (ricette totali ⁽ⁿ²⁾/ore lavorate * 7,5)

da	a	%
0	25,9	0
26,0	27,5	5
27,6	30,0	8
30,1	32,5	15
32,6	35,0	20
35,1	37,5	25
37,6	40,0	28
40,1	999,0	30

(n2) Qualora nell'anno di calcolo del premio tale valore dovesse risultare inferiore a € 16,0, il numero delle ricette verrà calcolato dividendo il fatturato SSN+APSS per tale valore limite.

3c fasce rapporto MCL/Costo lavoro

da	a	coef.
0	1,8	0,85
1,81	1,9	1,00
1,91	2	1,15
2,01	999	1,30

Il premio erogabile si intende al netto di tutti gli oneri riflessi a carico dell'azienda e verrà ripartito tra i soli dipendenti assunti a tempo indeterminato; al riguardo si concorda e si precisa che il diritto al premio sarà maturato solo dai dipendenti che risultano in forza, con contratto a tempo indeterminato, il 15 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Un terzo del premio verrà ripartito in proporzione ai seguenti elementi:

- a) parametro di appartenenza del lavoratore nel momento in cui matura il diritto alla ripartizione;
- b) ore di presenza effettiva nell'anno di riferimento, considerando a tale effetto le ore di assenza per infortunio, i permessi sindacali e la maternità obbligatoria. Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato nel corso dell'anno le ore di presenza comprenderanno anche quelle di eventuali periodi lavorativi svolti prima (ma sempre nell'anno di riferimento) dell'assunzione a tempo indeterminato;
- c) parametri della produttività della/e farmacia/e, calcolati in base alle tabelle 3a e 3b ma con le seguenti precisazioni necessarie per rendere omogeneo il parametro tra le varie farmacie:
 - i) clienti – dal totale si escludono i clienti serviti durante i turni di servizio e invece si aggiungono il n° dei DDT per i passaggi interni in uscita;
 - ii) ricette – dal totale si escludono tutte le ricette dispensate durante i turni di servizio ed il numero delle ricette dell'assistenza integrativa, in ragione del maggior tempo di servizio, viene moltiplicato per tre;
 - iii) ore lavorate – dal totale si escludono le ore svolte dal personale di farmacia durante i turni di servizio (turno continuato, appoggio, reperibilità)
- d) per chi non ha lavorato in farmacia (personale di sede e di magazzino) e per le ore di assenza rilevanti il parametro di produttività considerato sarà quello medio dei parametri rilevati nelle varie farmacie.

Due terzi del premio verranno ripartiti in proporzione agli elementi a) e b) sopra indicati (quindi senza tener conto del parametro di produttività della singola unità produttiva).

- 4) Tutte le somme erogate a titolo di premio di produttività non producono effetto alcuno sugli altri istituti normativi e retributivi contrattuali, compreso il trattamento di fine rapporto.
- 5) I prospetti di calcolo del premio verranno illustrati e commentati con le rappresentanze sindacali in un apposito incontro entro la prima metà del mese di maggio successivo all'anno di riferimento. La liquidazione del premio avverrà, in carenza di osservazioni scritte entro dieci giorni dalla consegna dei prospetti di calcolo ai dipendenti ed alle R.S.A., con la busta paga del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.
- 6) Per quanto riguarda i parametri di riferimento e le tabelle delle fasce di cui al punto 2 e 3, su richiesta di ciascuna delle parti entro il 31 agosto di ciascun anno potranno essere segnalati ulteriori particolari e significativi eventi esterni che possano sostanzialmente incidere sul calcolo dell'indice di produttività per l'anno in corso. Sulla base di un comune accordo potranno eventualmente essere apportate modificazioni per neutralizzare, nel calcolo degli indici, tali particolari eventi.
- 7) Il presente accordo ha valore dal 1.1.2014 al 31.12.2016

Trento, 20 ottobre 2014

Per l'azienda

Alessandro Menapace

Lorenzo Arnoldi

Per la R.S.A.:

Maddalena Conforti

Alberto Gabrielli

Anna Corradini

Veronica Roco

Per il Sindacato UilTucs

Walter Largher – UIL

Mansionario del farmacista che svolge lavoro notturno durante i turni di servizio continuato

Premesso che:

- le farmacie interessate a tale tipo di servizio sono attualmente sette, quattro a Trento e una presso i comuni di Riva del Garda, Arco e Pergine Valsugana;
- il turno di lavoro ordinario notturno, che inizia dalle ore 22,00 e termina alle ore 08,00 del giorno successivo, consente di svolgere operazioni importanti e di supporto al servizio farmaceutico senza compromettere il prioritario servizio verso i clienti;
- negli ultimi anni si sono modificate alcune procedure interne per cui è necessario trovare la modalità più adatta per il passaggio delle consegne durante il turno;
- il personale che viene impiegato in tale tipo di servizio è aumentato e quindi è opportuno definire un mansionario scritto ed omogeneo per tutte le farmacie che indichi le mansioni che devono venir svolte;

compete al farmacista che svolge il servizio notturno:

- controllare la presenza, visibile all'esterno della farmacia accanto al passa-farmaci, del cartello esplicativo la dispensazione dei farmaci durante il turno a battenti chiusi o a chiamata
- prepararsi il letto e disfarlo a fine turno o al mattino, comunque entro le 7,30, qualora sia previsto nei turni che il servizio della notte successiva venga svolto da un altro farmacista;
- mandare in magazzino le lenzuola per il lavaggio;
- sistemare la zona del notturno e gli oggetti per garantire l'accessibilità al passa farmaci e più in generale per lo svolgimento del turno notturno, riposizionandole al loro posto al mattino;
- garantire almeno 15/20 minuti di flessibilità o di lavoro supplementare nell'ultima mattina in cui finisce il turno di servizio per garantire il passaggio delle consegne con il direttore che arriva normalmente verso le 8,15;
- compilare entro le 8,00 il modulo riepilogativo del servizio e delle attività svolte, che viene lasciato in farmacia (all.A).

Fermo restando che le chiamate notturne hanno la priorità ma tenuto conto che resta comunque del tempo disponibile per svolgere attività di supporto al turno di servizio, il farmacista che svolge il servizio notturno sarà tenuto a svolgere, in ordine di priorità, quanto segue:

- controllo del contante e della cassa, che viene chiusa fiscalmente alle ore 22, con preparazione della distinta di versamento di cassa continua;
- controllo delle ultime ricette del giorno;
- scansione e invio telematico delle ricette del giorno (art.50)
- spunta e controllo con l'ordine dei prodotti consegnati dai grossisti, mettendo a posto nelle cassettiere o nelle scorte almeno i farmaci e quei prodotti parafarmaceutici di cui è nota l'ubicazione;
- tariffazione delle ricette del SSN
- se richiesto dal direttore responsabile, allestimento di eventuali preparazioni galeniche magistrali e/o controllo delle scadenze dei farmaci.

	Notte 1	Notte 2	Notte 3	Notte 4	Notte 5	Notte 6	Notte 7
Chiamate senza V.							
Chiamate con V.							
Controllo cassa							
Controllo ricette							
Scansione ricette							
Spunta ordine							
Tariffazione (n°ricette)							
Controllo scadenze farmaci							
Preparazioni							
note							