



farmacie comunali<sub>spa</sub>

# Piano industriale e budget 2023



## Note previsionali

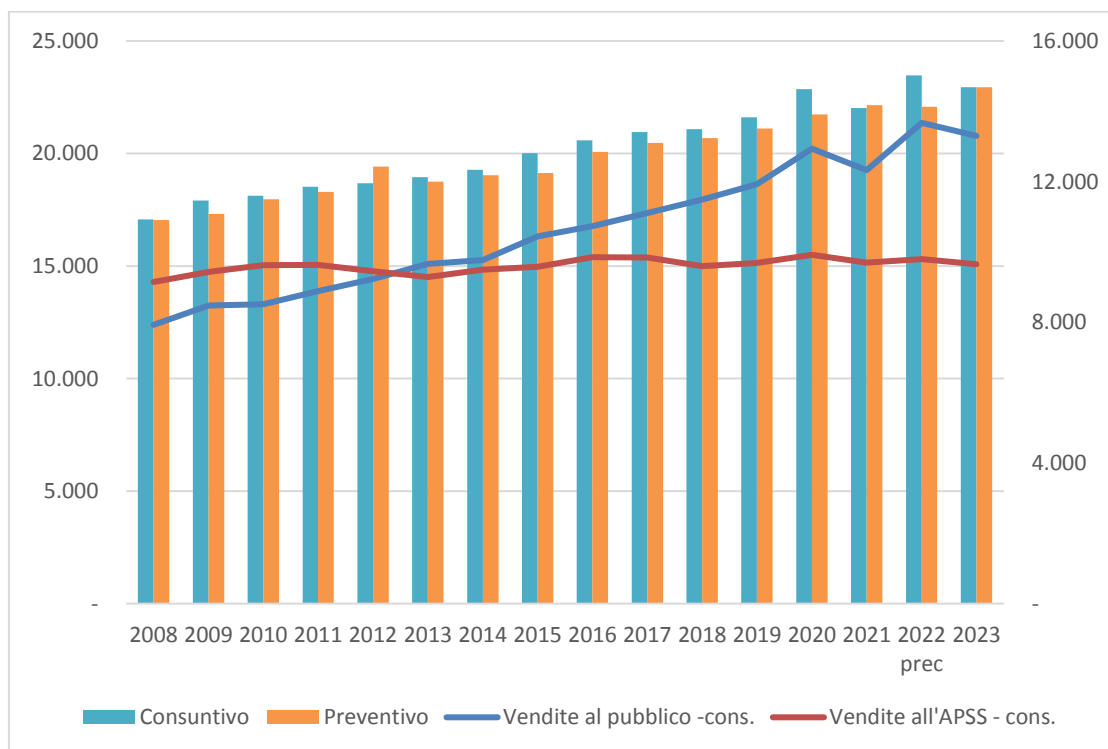
Le vendite del corrente anno, non ancora concluso, sono il risultato di un andamento differenziato tra il canale delle vendite *al pubblico* ed il canale delle vendite *all'A.P.S.S.*:

- La proiezione delle vendite al pubblico di farmaci e prodotti parafarmaceutici, che rappresentano il 58,3% del fatturato delle farmacie, stanno evidenziando un incremento del 10,9% rispetto ai volumi dello scorso anno;
- Le proiezione delle vendite all'APSS che rappresentano il 41,7% del fatturato delle farmacie, stanno evidenziando un incremento dello 0,6% rispetto ai volumi dello scorso anno.

Al termine del mese di ottobre il fatturato delle vendite dei prodotti nelle farmacie risulta ben superiore sia alle previsioni di budget che al fatturato dell'anno precedente del 5,8%; ciò è stato determinato in gran parte dalla presenza tra le vendite di autotest per il Covid e da una presenza abbastanza continuativa anche durante l'estate di malattie normalmente invernali, che hanno spinto le vendite di farmaci di automedicazione.

Per il 2023 ci si attende una riduzione nelle vendite al pubblico, che non dovrebbero più comprendere molti dei prodotti legati alla pandemia, il mantenimento complessivo del fatturato verso l'APSS, e la sostanziale cessazione dei servizi per i tamponi svolti dall'inizio dello scorso anno, con un fatturato aziendale complessivo per vendite e servizi caratteristici, comprese le vendite del magazzino centrale, di circa ai 23,2 milioni di Euro.

Il grafico sottostante, che riporta l'andamento delle **vendite di farmacia per linea** e per valori totali (in milioni di Euro), mostra la stabilità delle vendite all'A.P.S.S. a fronte dell'andamento in crescita, discontinua in alcuni anni, delle vendite al pubblico, con l'impennata del 2020 e del 2022.



Si ricorda ancora che:

- il decreto sulle liberalizzazioni dell'inizio del 2012, che ha ridotto a 3.300 abitanti il rapporto tra farmacie e residenti in ogni comune ed impedito ai Comuni di esercitare la prelazione per il 50% delle nuove aperture, ha iniziato a produrre gli effetti in quanto l'apertura delle nuove farmacie - 15 farmacie sul territorio provinciale – ha determinato una riduzione del fatturato in alcune farmacie gestite;
- la revisione del nuovo sistema di remunerazione delle prestazioni svolte dai farmacisti nell'ambito del S.S.N., più volte annunciata e non ancora definita, che a fine ottobre del 2021 ha visto la previsione di una remunerazione aggiuntiva a favore delle farmacie – quando sarà conclusa vedrà la remunerazione della prestazione professionale sganciata dal valore di vendita del farmaco, il che potrà anche modificare le marginalità su tali vendite;
- la ricetta elettronica, introdotta a fine 2013 nelle ricette del SSN, estesa da ottobre 2019 alla quasi totalità delle ricette dell'assistenza integrativa, e che dal 2021, ha compreso anche le ricette in D.P.C., ha visto quest'anno anche l'introduzione delle ricette cd "bianche", completando il processo di digitalizzazione del sistema prescrittivo del S.S.N.

L'azienda in questi due anni ha avviato il servizio di produzione delle dosi unitarie, che attualmente viene utilizzato da alcune case di riposo e da un numero ancora esiguo di clienti delle farmacie; tale servizio assicura una miglior qualità ed efficienza nell'aderenza alla terapia e ci si sta adoperando per diffonderlo maggiormente nelle RSA, auspicabilmente con una regia delle istituzioni provinciali, e presso i privati cittadini.

L'azienda continuerà in ogni caso a seguire con attenzione l'evoluzione di uno scenario che resta fluido, in quanto si stanno leggermente ampliando gli effetti del D.D.L. sulla cosiddetta liberalizzazione dei servizi, per adottare tempestivamente le migliori misure in termini organizzativi e continuare ad assicurare l'equilibrio economico e finanziario.

## Budget economico e del personale

Coerentemente agli indirizzi ricevuti dalla Conferenza Enti si riporta il budget annuale per il prossimo 2023 nonché le previsioni di assunzione di personale a tempo indeterminato ed il piano formativo.

	BDG 2023
A 1. Ricavi da vendite e prestazioni	23.250.000
A 2. Variazione rimanenze	
A 3. Variazione lavori in corso	
A 4. Incrementi di immobilizzazioni	
A 5. Altri ricavi e proventi	342.000
<b>A Tot. VALORE DELLA PRODUZIONE</b>	<b>23.592.000</b>
B 6. Per mat.prime, sussid, di cons. e m	-15.431.000
B 7. Per servizi	-1.655.000
B 8. Per godimento di beni di terzi	-633.000
B 9. Per il personale	-4.321.000
B 10. Ammortamenti e svalutazioni	-577.000
B 11. Variazione rimanenze	
B 12. Accantonamenti per rischi	
B 13. Altri accantonamenti	
B 14. Oneri diversi di gestione	-90.000
B 14. Quota spese generali	
<b>B Tot. COSTI DI PRODUZIONE</b>	<b>-22.707.000</b>
<i>DIFFERENZA TRA VALORI E COSTI PROD</i>	<i>885.000</i>
C 15. Proventi da partecipazioni	18.000
C 16. Altri proventi finanziari	
C 17. Interessi e altri oneri finanziari	0
<b>C Tot. PROVENTI E ONERI FINANZ.</b>	<b>18.000</b>
D 18. Rivalutazioni	
D 19. Svalutazioni	
<b>D Tot. RETTIFICHE</b>	
E 20. Proventi straordinari	
E 21. Oneri straordinari	
<b>E Tot. ONERI E PROVENTI STRAORD.</b>	
<b>RISULTATO ANTE IMPOSTE (A+B+C+D+E)</b>	<b>903.000</b>
<b>IMPOSTE SUL REDDITO</b>	<b>-267.000</b>
<b>UTILE (PERDITA) DELL'ESERCIZIO</b>	<b>636.000</b>

Si fornisce inoltre il dettaglio a livello di conto dei raggruppamenti delle voci di spesa del bilancio CEE:

B 6. Per mat.prima,sussidiarie e merci	BDG 2023
Acquisto di prodotti	-15.295.001
Acquisti diversi	-136.000

B 7. Per servizi	BDG 2023
Acquisti energia, acqua e gas	-347.000
Canoni di assistenza	-190.000
Gestione impianti e manutenzioni	-165.000
Trasporti, smaltimento e postali	-192.000
Assicurazioni	-40.000
Servizi di comunicazione	-28.000
Pulizia	-125.000
Consiglio d'amministrazione	-25.000
Collegio sindacale	-18.000
Revisione e servizi amministr./profess.	-88.000
Servizi tecnico professionali	-61.000
Servizi infermieristici COVID	-25.000
Servizi per il personale	-128.000
Lavoro Interinale	-96.000
Produzione e diff.mat.informativo	-5.000
Promozione marchio	-10.000
Servizi diversi	-112.000

B 8. Per godimento beni di terzi	BDG 2023
Affitti passivi	-270.000
Noleggi	-23.000
Canone affid.servizio farm.	-340.000

B 14. Oneri diversi di gestione	BDG 2023
Tasse, diritti e vidimazioni	-50.000
Quote associative	-15.000
Libri e riviste	-1.000
Altri oneri di gestione	-24.000

Si evidenzia che nella voce B.8 del bilancio preventivo 2023, a seguito della revisione dei contratti di affidamento proposta a fine 2016 e approvata dalla Conferenza degli enti nel maggio 2017, sono inclusi i compensi per la concessione dei compensi per le farmacie di Cognola, Riva del Garda, Arco, Pergine Valsugana, Lavis, Pomarolo, Rabbi, Tenno e Besenello per un valore complessivo di 340.000€.

Tale importo, che comprende la quota fissa del canone e una stima del canone variabile, va opportunamente considerato in caso di confronti storici o di confronti con i bilanci di altre aziende.

## Previsioni di assunzione di personale e piano formativo

L'azienda deve garantire il servizio farmaceutico nelle varie farmacie, a loro volta tenute a svolgere turni e servizi in base a calendari comprensoriali, assicurando una presenza adeguata di personale professionalmente valido e ben motivato. La presenza di molte farmacie di piccole dimensioni ove operano uno o due addetti ha indotto già da molti anni l'azienda ad ampliare l'organico di farmacisti riducendo nel contempo l'organico di personale non laureato, in modo da mantenere elevata la qualità del servizio insieme alla massima flessibilità necessaria per affrontare picchi di lavoro e sostituzioni. Più recentemente, con la diminuzione nel mercato di personale farmacista che ha coinciso con un periodo in cui molti farmacisti dipendenti sono andati in pensione, si è tornati ad assumere personale non laureato per svolgere attività di retro e di supporto alla vendita.

	Ore apertura	Ore nott/rep.	Ore lavorative	Unità medie
F. 1 S.Giuseppe	2.226	126	8.750	5,2
F. 2 S.Camillo	2.236	126	6.750	4,0
F. 3 Pio X°	2.236	126	5.750	3,4
F. 4 Clarina	3.719	126	11.900	7,1
F. 5 S.Donà	2.366	126	3.100	1,9
F. 6 Povo	3.233	126	8.450	5,1
F. 7 Meano	2.386	128	4.250	2,5
F. 8 M.Bianca	2.162	126	5.550	3,3
F. 9 Piedicastello	2.162	126	4.550	2,7
F. 10 Cognola	2.236	126	6.400	3,8
F.21 Pergine	3.390	609	7.450	4,5
F.26 Volano	2.338	-	4.100	2,5
F.31 Riva	2.982	490	7.700	4,6
F.36 Arco	2.395	490	4.700	2,8
F.41 Dro	2.479	-	2.500	1,5
F.46 Lavis	2.462	575	4.600	2,8
F.51 Pomarolo	2.388	-	2.650	1,6
F.56 Tenno	2.321	-	2.000	1,2
F.61 Besenello	2.093	-	2.800	1,7
F.51 Dispensario	957		1.150	0,7
F.63 Rabbi	2.403	1.080	3.450	2,1
<b>Farmacie</b>	<b>51.168</b>	<b>4.506</b>	<b>108.550</b>	<b>64,8</b>
<b>Magazzino</b>				<b>3,5</b>
<b>Uffici</b>				<b>11,0</b>
<b>Pulizie e servizi</b>				<b>0,5</b>
<b>Servizio Dosi unitarie</b>				<b>2,0</b>
<b>Dirigente</b>				<b>1,0</b>
<b>Totale fabbisogno in unità medie</b>				<b>82,8</b>
<b>Previsioni di copertura del fabbisogno totale mediante:</b>				
Personale assunto a T.ind. al 31.12.2022				64,8
<b>Fabbisogno da coprire mediante:</b>				<b>18,0</b>
Assunzioni/trasformazioni a T.Ind. già autorizzate				12,0
Personale a T.det. (x sostituzione ferie etc.)				4,0
<b>Assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato per le quali si richiede l'autorizzazione</b>			<b>---</b>	<b>2,0</b>

La determinazione del fabbisogno di personale è riassunto nella tabella a fianco, che riporta i dati annuali dell'orario di apertura al pubblico, degli orari di servizio notturno o, in corsivo, di reperibilità, il conseguente fabbisogno in ore lavorative e in unità medie per ciascuna farmacia, cui si aggiunge il fabbisogno del magazzino, degli uffici, del servizio per la produzione delle dosi unitarie e del personale dipendente addetto alle pulizie, presente solo in alcune farmacie.

Dopo l'esperienza con la farmacia Clarina e considerati alcuni contesti che lo possono giustificare, si vorrebbe ampliare il numero delle farmacie che svolgono un orario aggiuntivo rispetto al normale orario spezzato ma in questo momento, con la penuria di farmacisti sul mercato, questo obiettivo non è purtroppo percorribile.

L'adeguatezza del numero dei dipendenti nelle varie farmacie viene costantemente monitorato in base ad appositi indici che relazionano il fatturato, le quantità vendute, i clienti serviti e le ricette dispensate alle ore svolte dal personale; confrontando tali indici l'azienda assicura equilibrio nella gestione di tale importante risorsa, che non deve mancare per garantire il servizio in maniera adeguata

ma che non deve essere eccessiva in quanto rappresenta il costo più rilevante nel conto

economico dell'azienda, che deve mantenersi in un giusto rapporto con il margine commerciale prodotto dalle vendite.

Da sempre anni l'azienda gestisce con estrema oculatezza il proprio personale, risorsa di importanza vitale per assicurare la qualità nell'erogazione del servizio, nel rispetto dei vincoli imposti dal conto economico e dall'andamento delle vendite prospettiche.

Il fabbisogno del personale, che varia ogni settimana da un minimo di circa 1675 a circa 2250 ore a settimana in base ai turni di servizio che le farmacie sono tenute a svolgere, insieme alla costante difficoltà di reperire personale farmacista ed alla politica retributiva dell'azienda, che non può adottare sistemi retributivi discrezionali come avviene nel settore privato, richiede una gestione attenta delle risorse umane, che miri ad assicurare all'azienda dipendenti motivati e flessibili, ma anche snella, per intercettare le rare figure valide man mano che si offrono sul mercato, sviluppando la formazione e percorsi esperienziali che le mantengano nell'orbita della società, in modo da poterne disporre in caso di sostituzioni lunghe o per le ferie o le intensificazioni stagionali dell'attività.

In questo contesto non facile si è recentemente aggiunta una aggressiva competizione di altre farmacie nella ricerca dei farmacisti che ha indotto alcune dimissioni ed ha impedito di poter assumere farmacisti nel numero che si sarebbe auspicato necessario per assicurare un buon livello di servizio (per questi motivi una farmacia del capoluogo bolzanino è chiusa da mesi). Visto che quest'anno è stato finalmente rinnovato il CCNL nazionale, che era scaduto dal 2015, e con l'intento di salvaguardare nel medio periodo l'attività principale dell'azienda, che non può prescindere dalla presenza in organico dei farmacisti, è stata deliberata l'attivazione di un sistema di welfare aziendale per il biennio 2022 e 2023; con tale iniziativa si intende incentivare la permanenza del personale, farmacista in particolare, all'interno dell'azienda assicurando la continuità del servizio nelle farmacie e rendendo più competitiva l'azienda nella ricerca di tale personale nel mercato.

Tornando al prospetto del fabbisogno, sottraendo dal totale del **fabbisogno annuo**, pari a **82,8** unità medie, il numero dei dipendenti che risulteranno assunti a tempo indeterminato al 31 dicembre o che il Consiglio ha già deliberato di assumere a tempo indeterminato, pari a **64,8** unità medie, si ricava il **fabbisogno da coprire, pari complessivamente a 18 unità medie**.

Considerato che la Giunta del Comune di Trento, a più riprese nei vari anni, <sup>1</sup> ha autorizzato finora l'assunzione di 28 dipendenti e che l'azienda finora ha utilizzato tale autorizzazione per l'assunzione di 16 farmacisti, resta per l'azienda la possibilità di assumere ancora 12 dipendenti <sup>2</sup>.

Delle 6 unità medie che rimangono (18 meno 12 da assumere), com'è prassi da anni (per assicurare il fabbisogno estivo per le ferie e, coerentemente alle indicazioni ricevute dalla Conferenza, per mantenere la società flessibile di fronte agli scenari futuri derivanti dalle nuove aperture di farmacie) 4 unità medie annue si intendono assicurare mediante assunzioni a tempo determinato e **per le restanti 2 unità si richiede l'autorizzazione all'assunzione a tempo indeterminato** <sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Nel giugno 2019 10 dipendenti, nel novembre 2020 3 dipendenti, nell'agosto 2021 7 dipendenti, nel 2022 8 dipendenti.

<sup>2</sup> Sono programmate per i prossimi mesi le selezioni per almeno 3 farmacisti, 1 impiegato e 1 commesso di magazzino.

<sup>3</sup> In totale le unità assumibili a tempo indeterminato dal CdA nel 2023 diventerebbero 14 (12+2).



Tali assunzioni non comportano un incremento di costi rispetto agli importi del bilancio di previsione più sopra indicati in quanto rappresentano la stabilizzazione di personale che diversamente sarebbe assunto con contratti a tempo determinato. Consolidare rapporti lavorativi, nel rispetto delle apposite procedure già previste dall'azienda, risponde all'esigenza di assicurare un'elevata qualità al rapporto con la clientela; una *politica* spinta di turnazione del personale farmacista, necessariamente con poca esperienza, non favorisce la fidelizzazione della clientela e finisce col penalizzare il fatturato aziendale senza considerare che il vigente CCNL consente le assunzioni di personale a tempo determinato per motivi non strettamente sostitutivi solo entro un certo limite.

Si sottolinea infine che il numero delle **assunzioni a tempo determinato** che l'azienda deve effettuare annualmente è costituito non solo dalle unità medie per cui non viene concessa l'autorizzazione all'assunzione a tempo indeterminato (le 4 unità sopra indicate) ma anche dalle assunzioni effettuate per sostituire personale che ha diritto alla conservazione del posto<sup>4</sup> (maternità, aspettativa, malattie o infortuni di lunga durata) e per assicurare gli organici di servizio finché non è conclusa la selezione e assunto a tempo indeterminato il dipendente. Il totale da autorizzare a tale titolo da parte del Comune di Trento dovrebbe essere di conseguenza pari ad almeno 7,3 unità (4 unità più 3,3 unità per le altre assenze), senza considerare il personale che è assunto in attesa del completamento delle varie selezioni per le assunzioni a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda la **programmazione delle assunzioni** (cd Piano delle assunzioni) e fermo restando che le selezioni avvengono nel rispetto dei criteri e delle modalità indicate nell'apposito regolamento oltre che nel rispetto di quanto previsto nel CCNL nazionale, il consiglio procede periodicamente ad indire le selezioni per le assunzioni a tempo indeterminato, in particolare del personale farmacista, che rappresenta il 70% circa dei dipendenti, seguendo o in certi casi anticipando le necessità aziendali, con una tempistica che tiene conto dei tempi di rilascio dell'autorizzazione da parte della Giunta e della disponibilità sul mercato del lavoro delle figure richieste.

Le assunzioni a tempo determinato avvengono in maniera fluida e poco programmabile in quanto alcune mantengono una certa ripetitività (es. necessità connesse alle ferie del periodo estivo o alla stagionalità), altre non sono programmabili (es. maternità, malattia, dimissioni etc.) e altre dipendono dalle tempistiche derivanti dallo svolgimento delle pubbliche selezioni. Per questi motivi e per la difficoltà di reperire i farmacisti in particolare nell'attuale mercato del lavoro esse sono presidiate dalla direzione generale tramite l'area delle risorse umane, che assicura la selezione continua dei curriculum che l'azienda riceve.

Per quanto riguarda la previsione del costo del lavoro, considerato che il CCNL è stato rinnovato a luglio di quest'anno, si è provveduto a recuperare interamente l'anticipazione introdotta due anni fa, mettendo a regime gli aumenti contrattuali per la differenza, con un modesto impatto sul conto economico del 2022. A fronte dell'erogazione di una modesta "una tantum" per gli anni precedenti di vacanza contrattuale, che è risultata di molto inferiore agli importi stanziati annualmente nei vari bilanci, è stato possibile finanziare l'iniziativa del welfare aziendale, sopra descritta, già dal corrente anno senza alcun aggravio sul conto economico.

---

<sup>4</sup> La media dell'ultimo triennio delle assenze per maternità, aspettativa, infortunio e malattia sono mediamente 5.530 ore, pari a 3,3 unità medie.

Per quanto attiene al **piano formativo**, che rappresenta il principale strumento per ampliare e rafforzare le conoscenze, competenze ed abilità indispensabili al percorso professionale del personale dipendente, indispensabili per il mantenimento della qualità nell'offerta e della fidelizzazione del cliente all'Azienda si comunica che il Piano annuale è suddiviso in due grandi aree:

- **formazione generale** che interessa l'area della sicurezza, della comunicazione e l'area giuridica-amministrativa, che vedrà almeno due incontri per il personale coinvolto nelle varie tematiche;
- **formazione commerciale** che riguarda gli aspetti tecnico-scientifici di settore e gli aspetti connessi e di supporto alle tecniche di vendita, che vedrà la pianificazione di almeno una decina di incontri durante l'anno destinati al personale dell'area vendite.

Considerato che è in corso un ampio ricambio generazionale dei nostri direttori di farmacia si è organizzato un percorso specifico per tali figure che è iniziato quest'anno e si completerà nel 2023, con circa 800 ore di formazione distribuite su 13 incontri di mezza giornata ciascuno.

Complessivamente l'offerta formativa sarà di circa 3.200 ore, con una partecipazione attesa non inferiore al 60%.

Tale Piano potrà comunque essere integrato da iniziative formative che si rendesse necessario avviare nel corso dell'anno, in quanto legate ad esigenze aziendali e/o individuali sopraggiunte, non tralasciando la possibilità di frequentare momenti di formazione organizzati esternamente alla nostra Azienda.

## **Linee strategiche e organizzazione dei servizi**

---

Nell'ambito delle linee strategiche si premette che negli anni scorsi si è concluso il percorso di *riassetto contrattuale con i Comuni soci* andando a sottoscrivere con i Comuni di Riva del Garda, Arco e Trento, Pergine Valsugana, Lavis, Tenno, Pomarolo e Besenello i rinnovi dell'affidamento del servizio fino al 31.12.2040 e i relativi contratti di concessione amministrativa (Il Comune di Dro ha deliberato il rinnovo dell'affidamento del servizio ma non è per ora interessato alla sottoscrizione del contratto di concessione amministrativa). Resta la possibilità per il Comune di Trento e per Volano di svolgere lo stesso percorso per le rispettive farmacie

Con riferimento anche all'organizzazione dei servizi, coerentemente agli indirizzi strategici finora ricevuti, le strategie che l'azienda intende assicurare sono le seguenti:

- Mantenere la disponibilità ad avviare nuovi rapporti convenzionali con quei Comuni che intendessero affidare alla società la gestione del servizio farmaceutico, in particolare con quelli limitrofi come Bolzano <sup>5</sup> o Rovereto.
- Coltivare rapporti e collaborazioni con aziende che gestiscono farmacie a titolarità pubblica per sviluppare efficienze e sinergie nell'offerta di prodotti e servizi <sup>6</sup>;
- Mantenere elevato il livello qualitativo del servizio in tutte le farmacie:
  - o andando ad introdurre e sperimentare nuovi servizi, secondo le linee guida approvate dalla G.P. con delibera 2325 del 4.11.2011, predisposte dall'apposito

---

<sup>5</sup> Nella seconda metà del 2019 col Comune di Bolzano ci sono stati incontri e contatti interlocutori ed è emersa chiaramente la loro intenzione di aderire alla società, giudicandola la scelta migliore per la gestione delle loro sei farmacie, ma il Comune, cui spetta adottare le conseguenti decisioni in merito alla modalità di gestione del servizio farmaceutico, non ha poi preso alcuna decisione.

<sup>6</sup> Dal 2020 la società fa da capofila alla rivista *Pharmacom* e al sito <https://www.pharmacom.news/>, in collaborazione con altre 5 aziende che gestiscono farmacie comunali sul territorio nazionale.

- Tavolo tecnico, cui hanno partecipato l'Azienda sanitaria, l'Ordine dei Farmacisti, l'Ordine dei Medici e le associazioni rappresentative delle farmacie;
- favorendo la formazione continua e la crescita professionale del personale aziendale;
  - mantenendo elevato il livello della comunicazione sia nelle farmacie che nel sito Internet, comunicando sistematicamente le iniziative ed i servizi disponibili ed andando anche a monitorare il gradimento del servizio;
- Rinnovare periodicamente gli arredi e le attrezzature necessarie per l'attività delle farmacie.
  - Mantenere le iniziative di formazione ed educazione sanitaria svolte sul territorio, con interventi presso le scuole, i circoli anziani, le trasmissioni radio-televisive e altre manifestazioni, anche in collaborazione con le principali e riconosciute istituzioni attive nel campo della prevenzione e dell'assistenza.

Per quanto riguarda la società partecipata Sanit Service s.r.l, dopo un avviso pubblico di manifestazione di interesse e un'analisi delle proposte, coerentemente a quanto prospettato ed autorizzato dalla Conferenza Enti, il Consiglio ha ceduto il 15% della partecipazione ad Ortopedica Scaligera s.r.l. e nei prossimi mesi verrà analizzata ogni possibile forma di sinergia e collaborazione per sviluppare consolidare questa partnership strategica, non escludendo quindi anche un'eventuale progetto di fusione.

## Investimenti

---

Le previsioni di investimento per il 2023, che comprendono anche gli investimenti già programmati per il corrente anno che si sono spostati in avanti per vari motivi, riguarderanno essenzialmente:

- a) La ricostruzione dell'immobile di via Vittorio Veneto a Trento, dopo il trasferimento della farmacia nella sede provvisoria (già avvenuto agli inizi di ottobre 2020). Entro la fine del 2023, si dovranno rinnovare gli arredi della farmacia di via Vittorio Veneto, con l'inserimento di un sistema di automazione simile a quello già funzionante presso la farmacia della Clarina ma posizionato al primo piano del nuovo immobile (circa € 1,6 ml nel prossimo anno);
- b) L'integrazione di un elemento esterno all'immobile ove ha sede la farmacia di San Cristoforo, ora che la ristrutturazione è di fatto conclusa, (circa € 0,1 ml);
- c) Il rinnovo periodico di qualche arredo e di alcune attrezzature, in particolare informatiche, delle farmacie e della sede con il completamento dell'installazione nelle farmacie di un sistema integrato di supervisione remota (videocontrollo, controllo accessi, sistema di allarme, monitoraggio dei parametri ambientali), per aumentare il livello di sicurezza ed efficientare i consumi, includendo in tal senso anche un sistema di sicurezza per la conservazione e il versamento del denaro contante (circa € 0,3 ml).

Attenzione verrà inoltre riservata al progetto "Dose unitaria" che, dopo la fase di avviamento e monitoraggio, potrebbe richiedere un ulteriore investimento per una soluzione più automatizzata e performante.

Gli investimenti descritti impegneranno circa 2,0€ milioni, che verranno interamente finanziati con risorse proprie già disponibili a bilancio.

Trento, 28 novembre 2022

per il Consiglio di Amministrazione

La presidente

dott.ssa Cristiana Sartori

