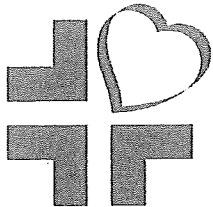


Accordo Integrativo 2020-2023



farmacie comunali_{spa}

FD

Am

&

De

ml

er

A

Spina

RA

A

AB

A	
Anticipi sul T.F.R.....	8
Anticipo sugli istituti contrattuali che potranno scaturire dal rinnovo del CCNL.....	12
Aspettativa breve (family audit).....	8
Assemblee sindacali.....	9
Assenze e permessi.....	4

C	
Clausole finali.....	12
Copertura assicurativa.....	7

D	
Durata dell'accordo.....	12

F	
Ferie.....	4

G	
Gravidanza e puerperio.....	8

I	
Indennità di funzione.....	9

L	
Lavoro notturno.....	5

M	
Malattia.....	7
Mansionario del farmacista che svolge lavoro notturno.....	13
Mensa.....	7
Missioni abituali.....	5
Mutamenti di mansioni e di livello.....	3

P	
Part-time.....	3
Premio di produttività.....	9
Prestito SOS (family audit).....	8
Previdenza complementare.....	9

R	
Regolamento per l'entrata ed uscita dal lavoro.....	10
Riposo settimanale.....	4

S	
Servizi esterni presso ospedali.....	10
Servizio di reperibilità.....	5
Sicurezza (gestione incassi e rischio rapina).....	11
Sistemi di videosorveglianza.....	10
Staffetta generazionale.....	9

T	
Trasferimenti.....	6

FD

Premesse

Negli ultimi quattro anni l'azienda Farmacie Comunali di Trento spa ha affrontato, e positivamente superato, un delicato momento connesso al consolidamento degli affidamenti del servizio farmaceutico da parte di quei dieci Comuni che in questi ultimi vent'anni l'avevano affidato alla società ed è pronta strutturalmente a ricevere ulteriori affidamenti da parte di altri Comuni.

In un mercato che ora consente l'ingresso delle multinazionali e che vedrà nel medio periodo lo sviluppo di altre reti di farmacie resta determinante il mantenimento e lo sviluppo di tutte quelle potenzialità che può offrire la gestione delle farmacie in "rete", con l'offerta di servizi innovativi che consentano sempre più la presa in carico del cliente nei suoi bisogni sociali e sanitari, insieme ad un costante controllo dell'efficienza nell'erogazione del servizio.

La prevista apertura di nuove sedi farmaceutiche sul territorio provinciale impone una gestione attenta delle risorse umane, per evitare di trovarsi con personale in eccesso rispetto al fabbisogno.

Pur operando in un contesto generale e locale fortemente competitivo l'azienda ha continuato negli anni ad aumentare il proprio organico promuovendo assunzioni a tempo indeterminato, favorendo l'occupazione femminile e giovanile e aderendo al progetto provinciale "family audit".

La complessità dell'azienda, con 20 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, e un certo numero di farmacie di piccole dimensioni, che possono sostenere un organico di un solo farmacista presente, richiede una gestione flessibile di tutte le risorse per evitare pericolose situazioni di inefficienza. A tal fine il C.I.A. intende 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, coerentemente agli obiettivi del family audit.

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, che diventano l'unico riferimento normativo oltre al vigente CCNL, mentre cessano tutti i diversi e precedenti accordi intercorsi.

Considerando il perdurare del contesto di difficoltà legato alla pandemia (Covid '19) e il sovraccarico psicologico e lavorativo al quale sono e/o potrebbero essere sottoposti i dipendenti, l'azienda informerà regolarmente i lavoratori, gli RSA e le OO.SS. delle iniziative intraprese con il coinvolgimento del Comitato Aziendale per la Salute e Sicurezza previsto dal Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid '19 negli ambienti di lavoro.

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 forza occupata, con il minimo di uno, il diritto alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

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.

Le parti si incontreranno durante la vigenza contrattuale per un approfondimento del tema in particolare con riferimento a massimali accantonamento e alle tempistiche di liquidazione.

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 la 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 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 a) 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 € 1,00.

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 60 minuti successivi alla timbratura di ingresso in farmacia effettuata durante il servizio di reperibilità; in caso di più chiamate ravvicinate (entro 60 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.

Annualmente, durante l'incontro con le OO.SS. saranno forniti i dati del servizio.

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;
- Zona Val di Rabbi che comprende la Val di Rabbi.

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=45-54 km E= 55-65).

Fasce

da/a	Trento	Lavis	Pergine	Besenello	Pomarolo	Volano	Pietramurata	Arco	Riva	Tenno	Rabbi
Trento			A	A	A	B	B	C	C	C	D
Lavis			A	B	B	B	B	C	D	D	D
Pergine	A	A		C	C	C	C	D	D	D	D
Besenello	A	B	C				D	B	B	B	E
Pomarolo	A	B	C				C	B	B	B	E
Volano	B	B	C				D	B	B	B	E
Pietramurata	B	B	C	D	C	D		A	A	A	E
Arco	C	D	D	B	B	B	A				D
Riva	C	D	D	B	B	B	A				D
Tenno	C	D	D	B	B	B	A				D
Rabbi	D	D	D	E	E	E	E	D	D	D	

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	E
orario spezzato	44,0	66,0	72,0	79,0	86,0
mezza giornata	22,0	33,0	52,0	59,0	66,0

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	E
orario spezzato	10,0	15,0	25,0	30,0	34,0
mezza giornata	5,0	7,0	12,0	13,0	15,0

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.

es

Am

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature that appears to be 'P. B. B.' and other smaller initials.

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:

- 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 € 7,00 (sette).
- 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 € 10,00 cui il dipendente potrà accedere partecipando alla spesa in misura di un terzo.
- Hanno diritto all'uso del buono pasto, per una volta al giorno e nella fascia oraria dalle 12.00 alle 16.00 o dalle 19.00 alle 23.00, i lavoratori che, nella stessa giornata, prestano servizio per più di 5 ore.
- 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.
- 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.

In sede di confronto sindacale le parti valuteranno il servizio mensa in modo da permettere a tutti i dipendenti di usufruire di un offerta adeguata su tutto il territorio provinciale.

Copertura assicurativa e legale

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

- gli adempimenti del primo comma sono attualmente assicurati tramite polizza infortuni n° 101011127/1 con la compagnia Unipol;
- 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).

L'azienda mantiene attiva una polizza assicurativa di Tutela legale che assicura a tutti i propri dipendenti, con un massimale per sinistro di 30.000€ per evento, il rimborso delle spese di assistenza legale sostenute dal dipendente in procedimenti civili e penali per fatti commessi nell'ambito del rapporto lavorativo con l'azienda, con esclusione di quelli commessi con dolo o colpa grave. L'azienda acconsente che ciascuno dipendente possa autonomamente assumersi gli oneri assicurativi per estendere la copertura della polizza all'ipotesi della colpa grave, in base alle condizioni che saranno chieste dalla Compagnia assicurativa.

Le condizioni saranno messe a disposizione dei dipendenti interessati.

Malattia

Con riferimento al 1° comma dell'art. 32 del CCNL 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 (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.

Formazione permanente

Richiamando quanto previsto dagli art. 41 e 41 bis del CCNL l'azienda organizzerà autonomamente momenti formativi nelle varie aree (tecnico farmaceutico, commerciale, sicurezza, privacy, anticorruzione etc.) la cui partecipazione potrà essere dichiarata obbligatoria in base all'argomento trattato. L'azienda potrà definire dei percorsi formativi individuali finalizzati allo sviluppo o miglioramento di particolari servizi offerti nelle rispettive farmacie, coerentemente alle strategie aziendali, cercando di favorire tale crescita professionale in tutti i dipendenti.

Annualmente saranno esposti alle RSA e alla OO.SS. i dati sulla partecipazione ai vari tipi di formazione.

Aspettativa breve (family audit)

Diversamente dall'aspettativa disciplinata dall'art.40 del CCNL l'aspettativa breve, coerentemente alle azioni per il family audit e compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio l'azienda concede ai dipendenti assunti a tempo indeterminato, con il limite di un dipendente alla volta e a non più di due dipendenti all'anno, l'aspettativa breve, per un massimo di 2 mesi e senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità.

Tale tipo di aspettativa può essere richiesta solo per gravi motivi di salute del dipendente stesso o dei suoi figli o del coniuge o di parenti entro il secondo grado, che siano conviventi e che abbiano bisogno di assistenza.

Il dipendente che intende usufruirne deve farne formale e motivata richiesta con almeno tre settimane di anticipo; in presenza di più domande concomitanti avrà precedenza quella del dipendente che la chiede per se stesso o riferita alla persona con il minor grado di parentela col dipendente stesso.

Anticipi sul T.F.R. e prestito dipendenti SOS

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:

- spese sanitarie;
- spese relative alla casa;
- 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.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature and the number '977'.

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

Prestito SOS (family audit)

Riservato ai lavoratori dipendenti che godano di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato da almeno un anno, coerentemente alle azioni per il family audit, l'azienda concede un prestito per un importo massimo di 2.500€ (duemilacinquecento) che sarà rimborsato a rate senza interessi.

Tale prestito può essere richiesto una sola volta nel corso del rapporto lavorativo ed è concesso per far fronte a spese impreviste che vanno dichiarate al momento della domanda (es. dentista, acquisto automobile etc....) e dovrà essere restituito all'azienda nei 24 mesi successivi a quello d'erogazione, in rate uguali tra loro.

Il dipendente che intende usufruirne deve farne formale e motivata richiesta con almeno tre settimane di anticipo.

In caso di comunicazione di cessazione del rapporto durante il periodo di restituzione l'azienda potrà trattenere il debito residuo, fino a concorrenza, sugli importi a credito del dipendente, TFR compreso; qualora il debito residuo del dipendente sia superiore alle competenze maturate la parte eccedente dovrà essere liquidata dal dipendente entro 15 gg dalla data di cessazione del rapporto, dopo di che decorreranno automaticamente gli interessi di mora al tasso legale insieme alla facoltà dell'azienda di riscuotere il credito residuo in maniera coatta.

Staffetta generazionale

Possibilità riconosciuta dall'articolo 41 del decreto legislativo 148/2015 alle imprese attraverso accordi aziendali collettivi consente di ridurre l'orario di lavoro dei lavoratori più anziani al fine di espandere la forza lavoro di dipendenti assunti a tempo indeterminato. Per incentivare tale processo l'ordinamento riconosce attualmente particolari incentivi sia all'impresa, che può ottenere un contributo economico per i primi tre anni, sia al lavoratore che aderisce al part-time il quale riceve dall'Agenzia del Lavoro un contributo pari all'85% che va a colmare quasi totalmente la perdita contributiva e retributiva conseguente alla riduzione dell'orario di lavoro.

L'azienda, nel rispetto della normativa vigente, è disponibile ad accogliere domande di staffetta generazionale, ad esclusione di quelle presentate da personale dirigente e quadri, entro il limite massimo di una richiesta all'anno e alla condizione che si possa in concomitanza procedere all'assunzione a tempo indeterminato di personale.

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 all'accordo del premio produttività che avrà scadenza parificata all'accordo aziendale tenuto conto di possibili integrazioni ai criteri di determinazione del premio stesso da definire annualmente tra le parti, ferma restando l'entità del premio come definita nell'accordo per il corrente 2020.

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

Ai farmacisti impiegati al di fuori della farmacia ad es. nel servizio di consulenza presso l'ospedale di Villa Bianca verrà corrisposta un'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 o con lettore analogo 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.
- 6.

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. L'azienda fornirà alle RSA la pianta delle varie farmacie e del posizionamento delle telecamere prima che vengano rese operative.
- 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.

L'azienda si impegna in ogni caso ad installare presso la farmacia dal San Camillo una cassaforte con lettore di banconote, collegata in rete, al fine di consentire la raccolta periodica degli incassi tramite ditta specializzata portavalori. Se l'esperienza nei quattro mesi successivi all'installazione sarà giudicata funzionale, tale soluzione verrà estesa anche alle altre farmacie, dando la priorità a quelle con il maggior volume di incassi e che hanno lo sportello bancario più distante di 500 metri.

Considerato poi che il **rischio rapina** è ancora basso 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

Anticipo sugli istituti contrattuali che potranno scaturire dal rinnovo del CCNL

Considerato che il CCNL nazionale è scaduto il 31.12.2015 ed a oggi non è ancora stato rinnovato, l'Azienda erogherà a titolo di anticipazione degli aumenti contrattuali che saranno definiti a livello nazionale, l'importo lordo di € 805 (ottocentocinque) annuali rapportati al 1° livello contrattuale a tempo pieno e da riparametrare quindi sugli altri livelli, nonché su eventuali orari part-time.

Il predetto importo costituisce anticipazione, fino a totale concorrenza, di quanto potrà scaturire a qualsiasi titolo, escluso l'importo che potrà essere definito per la vacanza contrattuale, dal rinnovo contrattuale nazionale.

Il predetto importo verrà corrisposto mensilmente (€ 57,50 mensili per 14 mensilità per il 1° livello a tempo pieno) a partire dal mese successivo alla firma del presente accordo e nel caso in cui entro il termine di scadenza del presente accordo venga rinnovato il CCNL e gli incrementi contrattuali previsti dovessero risultare inferiori al predetto importo dell'anticipo, la differenza sarà comunque erogata fino alla scadenza del presente accordo. L'anticipo e l'eventuale sopra citata differenza cesseranno di essere corrisposti, in ogni caso, con la data di scadenza del presente accordo.

Durata dell'accordo

Il presente accordo sostituisce integralmente ogni precedente accordo integrativo e avrà efficacia dal mese successivo a quello di approvazione da parte della Conferenza degli Enti, con scadenza fissa al 31 dicembre 2023.

Clausole finali

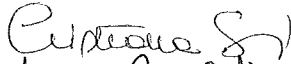
L'azienda si impegna a mantenere il presente testo a disposizione di ciascun dipendente, tramite il sistema individuale di documentazione accessibile tramite il programma RichiesteFP.

(*) Nella vigenza di tale accordo le parti si incontreranno per trasferire in apposito regolamento le norme relative a "Regolamento per l'entrata ed uscita dal lavoro", "Sistemi di videosorveglianza", "Sicurezza (gestione incassi e rischio rapina)" e per rivedere l'allegato "Mansionario del farmacista che svolge lavoro notturno durante i turni di servizio continuato".

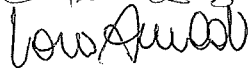
Trento, 30 settembre 2020

Per l'azienda:

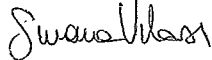
Cristiana Sartori



Lorenzo Arnoldi

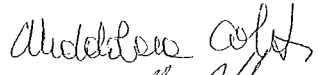


Simona Vilasi

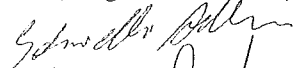


Per la R.S.A.:

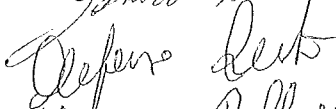
Maddalena Conforti



Alberto Gabrielli



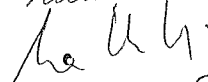
Alfonso Presutto



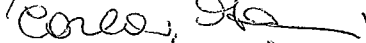
Laura Dallaserra



Maria Sechi



Carla Zamorani

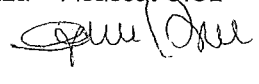
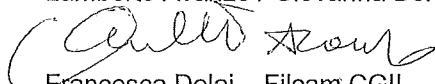


Per il Sindacato

Walter Largher – UilTuCS



Lamberto Avanzo / Giovanna Bonazza – Fisascat-CISL



Francesca Delai – Filcam,CGIL



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							