



**Azienda Multiservizi Rovereto**

## **CCNL FARMACIE**

*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese gestite o partecipate dagli enti locali, esercenti farmacie, parafarmacie, magazzini farmaceutici all'ingrosso, laboratori farmaceutici*

# **ACCORDO INTEGRATIVO 2015-2016**

## INDICE

1.	PREMESSE – DURATA .....	3
2.	PART-TIME [ART 8 CCNL] .....	3
3.	LAVORO A TEMPO PARZIALE POST MATERNITÀ/PATERNITÀ [ART 8BIS CCNL].....	3
4.	FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI [ART 13 CCNL] .....	3
5.	ASSENZE E PERMESSI [ART 16 CCNL] .....	3
6.	SERVIZIO DI REPERIBILITÀ [ART. 24 CCNL] .....	4
7.	MENSA [ART. 28 CCNL].....	4
8.	COPERTURA ASSICURATIVA [ART. 30 CCNL] .....	4
9.	MALATTIA [ART. 32 CCNL] .....	4
10.	GRAVIDANZA E PUERPERIO [ART. 33 CCNL] .....	5
11.	ASPETTATIVA [ART. 34 CCNL] .....	5
12.	FORMAZIONE CONTINUA ECM [ART. 41BIS CCNL] .....	5
13.	ASSEMBLEE SINDACALI [ART. 49 CCNL] .....	5
14.	PREMIO DI PRODUZIONE [ART. 56 CCNL] .....	6
15.	DISCIPLINA PER L’UTILIZZO DELL’ISTITUTO “ <i>CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE EX D.LGS 276/2003</i> ” .....	6
16.	SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA .....	6
17.	MANSIONARIO DEL FARMACISTA CHE SVOLGE LAVORO NOTTURNO DURANTE I TURNI DI SERVIZIO CONTINUATO.....	6
18.	SICUREZZA (GESTIONE INCASSI E RISCHIO RAPINA) .....	7

## **1. Premesse – Durata**

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 a contenuto economico e normativo valide per il periodo **dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2016**, ove non diversamente indicato negli articoli seguenti.

Con la definizione di tale compendio di regole, che diventa l'unico riferimento normativo oltre al vigente CCNL, cessano tutti i diversi accordi intercorsi (ad eccezione dell'Accordo 31/01/2014 "*Riorganizzazione turni di lavoro in farmacia*").

Le parti si danno atto che il presente C.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.

## **2. Part-time [art 8 CCNL]**

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.

## **3. Lavoro a tempo parziale post maternità/paternità [art 8bis CCNL]**

In deroga a quanto previsto dal 2° comma dell'art. 8bis, al fine di consentire alle lavoratrici/lavoratori assunti a tempo pieno l'assistenza al bambino, fino al compimento del secondo 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.

L'eventuale proroga del part-time, fino al compimento del 3° anno di vita del bambino, potrà essere disposta compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

## **4. Festività infrasettimanali [art 13 CCNL]**

In deroga a quanto previsto al comma 6 dell'art. 13 del vigente CCNL, in caso di coincidenza delle *festività non domenicali* con la domenica, l'Azienda non corrisponderà alcun trattamento economico aggiuntivo, ma concederà riposi compensativi nei pomeriggi del "giovedì grasso" e del "martedì grasso" e la vigilia o il giorno successivo di ferragosto.

Nel caso di apertura della farmacia per turno nei giorni sopracitati (pomeriggio giovedì e martedì grasso, vigilia o giorno successivo di ferragosto) il personale in servizio che non può quindi usufruire di tali riposi, verrà compensato con la liquidazione di lavoro straordinario festivo, ripristinando per l'occasione la norma contrattuale. Nel caso il personale, nei giorni di riposo sopracitati, usufruisse del congedo ordinario (ferie), permesso o recupero, tali periodi, non saranno computati in conto ferie/permesso/recupero.

## **5. Assenze e permessi [art 16 CCNL]**

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

In ogni caso compete al personale turnista che rientra in servizio dopo qualsiasi tipo di assenza informarsi preventivamente del settore e dell'orario sui risulta assegnato in base ai turni di servizio.

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 improrogabilmente essere godute nell'anno di maturazione;
- tali permessi possono essere utilizzati con minimo di mezz'ora e massimo 4 ore;
- 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*.

## **6. Servizio di reperibilità [art. 24 CCNL]**

Viene riconosciuto al farmacista di reperibilità, per ogni intervento, il pagamento forfetario di 1 ora aggiuntivo rispetto all'indennità di reperibilità. Questo istituto si applica solo in caso di reperibilità e chiamata che avvengano fuori del territorio comunale di Rovereto.

## **7. Mensa [art. 28 CCNL]**

Con riferimento all'art. 28 del vigente CCNL, l'Azienda conferma la fruibilità del servizio mensa - tramite convenzione con punto di ristoro esterno - secondo le attuali modalità, ovvero:

- a) ogni dipendente, assunto a tempo indeterminato o a tempo determinato, può usufruire di un pasto per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa (con esclusione nelle giornate di riposo, ferie e assenze ad altro titolo).
- b) i pasti saranno forniti con il sistema self-service dalla ditta Risto3 presso i suoi punti di ristoro in Rovereto: ristorante "Gilda" di via Matteo del Ben sia presso il ristorante "La Ginestra" c/o Centro commerciale Millenium;
- c) il costo unitario del singolo pasto è pari ad € 10,60 (valore attuale), con quota a carico del dipendente in ragione di 1/3 (tramite trattenuta da effettuare in busta paga) e darà diritto alla fornitura di (secondo le attuali condizioni di convenzione con Risto3): coperto e pane, un primo piatto, un secondo piatto (contorno caldo compreso), oppure, in sua sostituzione, un piatto freddo (es. verdura fresca e formaggio), bibita, dolce o caffè.
- d) Il prezzo di cui al punto precedente è soggetto a revisione in relazione alla variazione degli indici ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati relativo alla città di Trento.

## **8. Copertura assicurativa [art. 30 CCNL]**

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° 1293475 con la compagnia ITAS Assicurazioni;
- 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° 1351203 della compagnia ITAS Assicurazioni con i massimali di € 2.000.000 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 "kasko" n. 5575355 della Compagnia ITAS Assicurazioni per i danni alla propria autovettura, con il massimale di € 8.500,00 e la franchigia per ogni sinistro, a carico del dipendente, di € 150,00; 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).

Il personale in missione al di fuori del territorio comunale verificherà la possibilità di utilizzare, in luogo della propria auto, il servizio di car-sharing.

## **9. Malattia [art. 32 CCNL]**

Con riferimento al 1° comma dell'art. 32 si conviene che, nel caso d'interruzione del servizio dovuto a grave malattia o a grave 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.

## **10. Gravidanza e puerperio [art. 33 CCNL]**

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.

Il presente articolo ha efficacia dal 01/01/2014.

## **11. Aspettativa [art. 34 CCNL]**

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.

## **12. Formazione continua ECM [art. 41bis CCNL]**

Con riferimento all'art. 41 bis, 1° comma, lett. b), ribadendo l'importanza dell'attività di formazione ed aggiornamento professionale del farmacista, si riconosce il seguente trattamento di miglior favore:

- la somma riconosciuta nel caso di frequenza fuori orario di lavoro ai corsi FAD, è stabilita in 10 ore di retribuzione ordinaria.

Le disposizioni di al presente articolo si applicano anche per la formazione ECM relativa all'anno 2014.

L'erogazione della predetta somma avverrà con le retribuzioni del mese di marzo, previa presentazione di autodichiarazione relativamente ai corsi FAD effettuati.

## **13. Assemblee sindacali [art. 49 CCNL]**

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.

#### **14. Premio di produzione [art. 56 CCNL]**

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 56 del CCNL si rimanda al Verbale di accordo dd. 13 ottobre 2010, che si intende quindi prorogato anche per gli anni 2015 e 2016, con scadenza il 31/12/2016. Entro 60 giorni dalla scadenza (31/12/2016) le Parti avvieranno un confronto per la definizione del nuovo accordo per il Premio di produzione.

Nell'ipotesi in cui l'attuale modello di calcolo del Premio di produzione non determinasse l'erogazione di alcun importo a favore del Personale pur in un contesto di crescita della redditività del settore farmacie, le Parti si incontreranno per valutare l'inserimento di eventuali modificazioni al modello di calcolo.

Considerata la progressiva riduzione di fatturato derivante dalle vendite al SSN e la necessità, al fine di garantire adeguati margini di redditività, di incrementare la quota di vendita nell'area del parafarmaco, le Parti si impegnano ad avviare un confronto finalizzato a valutare la possibilità di introdurre, nel Premio di produzione, un meccanismo che preveda forme di incentivazione a fronte di incrementi di fatturato nell'area del parafarmaco, in un contesto comunque di conferma/crescita della marginalità complessiva della farmacia.

#### **15. Disciplina per l'utilizzo dell'istituto "Contratto di lavoro intermittente ex D.Lgs 276/2003"**

Premesso che:

- può presentarsi per l'Azienda la necessità di integrazione dell'organico di farmacisti e/o commessi in relazione ad situazioni improvvise di assenze di personale e/o intensificazione dell'attività lavorativa;
- che trattasi di periodi non continuativi e disomogenei e non facilmente programmabili e che pertanto non risulta percorribile la stipula di contratti di lavoro a tempo parziale (stante l'impossibilità di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa);
- che per dare risposta alle esigenze sopra rappresentate, l'Azienda ha valutato la possibilità di impiego dell'istituto del Contratto di lavoro intermittente nella previsione di cui al comma 1 dell'art 34 del D.Lgs 276/2003;
- che il CCNL Assofarm Farmacie pubbliche non disciplina l'istituto in questione;
- che l'art. 34, comma 1, del D.Lgs 276/2003 prevede « 1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, ..... per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno»
- che in relazione alla causale «...per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno», il Ministero del lavoro ha chiarito che l'individuazione dei «periodi predeterminati» deve essere demandata alla contrattazione collettiva, anche di secondo livello;

si conviene quanto segue:

- a) per affrontare le richieste di intervento di cui alle premesse, si individua l'istituto del "Contratto di lavoro intermittente, di cui all'art. 34, comma 1, del D.Lgs 276/2003", quale strumento per lo svolgimento delle prestazioni, per le quali non è possibile stipulare contratti a tempo parziale, considerata l'impossibilità di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

La possibilità di ricorso al lavoro intermittente (fermorestando i limiti indicati alla successiva lett. b) può avvenire per l'intero periodo indicato alla lett. e) del presente articolo, senza alcuna limitazione rispetto all'età anagrafica dei lavoratori ed al numero degli stessi occupati nell'Azienda sia con contratto a tempo determinato che a tempo indeterminato.

Ai lavoratori è garantito il trattamento economico contrattuale orario con l'incidenza delle mensilità aggiuntive, ferie e permessi.

- b) fermorestando quanto previsto al successivo punto d), l'utilizzo dell'istituto in parola è limitato a: 1 figura di farmacista ed 1 figura di commesso di farmacia, con il limite di 700 ore/anno per singola figura;
- c) A.M.R. informa la R.S.A. sottoscrittrici l'accordo, dell'entità di utilizzo dell'istituto, attraverso rendicontazione riassuntiva trimestrale;
- d) rimane ferma la possibilità per l'Azienda di ricorrere all'istituto in parola, nella fattispecie prevista al comma 2 dell'art. 34 D.Lgs 276/2003, senza alcun vincolo in termini di figure lavorative attivabili o di massimali ore/anno;
- e) quanto previsto al presente articolo viene attivato in via sperimentale per il periodo dalla data di sottoscrizione del presente accordo sino al 31/12/2016. Entro 60 giorni dalla scadenza della sperimentazione le Parti avvieranno un confronto per una valutazione congiunta sull'utilizzo dell'istituto al fine di verificare - in relazione all'entità dell'impiego dell'istituto medesimo (escluso gli impieghi di cui alla precedente lett. d) - possibili scenari alternativi (es.: stipula di contratto di lavoro a tempo parziale a tempo determinato o indeterminato).

#### **16. Sistemi di videosorveglianza**

Si rinvia allo specifico verbale di accordo aziendale.

#### **17. Mansionario del farmacista che svolge lavoro notturno durante i turni di servizio continuato.**

La Direzione aziendale, nell'ambito della propria autonomia gestionale e fermorestando quanto previsto dall'art. 21 CCNL, adotta un mansionario per i farmacisti che svolgono lavoro notturno durante i turni di servizio continuato.

## 18. 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 stessa per effettuare i versamenti nonché per cambiare il denaro - attività di competenza del direttore di farmacia o affidate dallo stesso ai propri collaboratori), e che le attività sopra descritte comportano necessariamente l'esigenza di contenere i relativi rischi di sicurezza, l'azienda ha già provveduto ad attivare rapporti con le banche più vicine a ciascuna farmacia. Non potendo peraltro azzerare il rischio di scippo (episodio finora mai accaduto) ed al fine di contenerne al massimo il suo potenziale, si conviene che vadano osservate le seguenti norme comportamentali.

- Effettuare il versamento o l'operazione di cambio preferibilmente quando c'è luce e movimento di gente.
- 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 del denaro o comunque il denaro stesso in maniera visibile, ma inserirlo in una cartella o in una borsa
- Per i versamenti denaro di valore particolarmente consistente, è necessario che il tragitto fino alla banca (o alla cassa continua utilizzata allo scopo) venga percorso (ove possibile) unitamente da due dipendenti

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 e 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 se autorizzati dai rapinatori
- Osservare gli oggetti toccati a mani nude dai rapinatori, per agevolare la successiva 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 (annotarne possibilmente targa, marca e modello)
- Lanciare l'allarme alle Forze dell'Ordine solo in condizioni di assoluta sicurezza (propria e altrui)

### DOPO

- Chiudere tempestivamente le porte dopo l'uscita di tutti i rapinatori
- Se vi fosse necessità (malore accorso a qualcuno, feriti, ecc) chiamare il Pronto Soccorso (tel. 118)
- Dare immediatamente l'allarme alle Forze dell'Ordine fornendo le eventuali indicazioni sulla direzione e il mezzo di fuga – (tel. 112 o 113)
- Avvisare la Direzione aziendale
- Assistere i clienti e/o il personale sotto choc
- Non toccare o rimuovere alcunché
- Fare entrare solo le Forze dell'Ordine e il personale sanitario del Pronto soccorso
- Non fornire alcuna informazione alla stampa (indirizzare i giornalisti alla Direzione aziendale)
- Non divulgare l'ammontare del danno subito
- Fornire la massima collaborazione e disponibilità alle Forze dell'Ordine e al personale sanitario del Pronto soccorso
- Se necessario per la situazione, apporre il cartello "chiuso per rapina"
- Attendere l'intervento e le istruzioni della Direzione



Redatto in due originali (uno per l'Azienda ed uno per la Rappresentanza Sindacale Aziendale): letto, approvato ed in segno di conferma, sottoscritto.

Rovereto, 6 maggio 2015

Prot n. 15342

**AZIENDA MULTISERVIZI ROVERETO**

**RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE**

\_\_\_\_\_  
PRESIDENTE – *dott. Roberto Pallanch*

\_\_\_\_\_  
*Dott.ssa Maria Paola Dalri*

\_\_\_\_\_  
DIRETTORE – *Claudio Bertolini*

\_\_\_\_\_  
*Dott. Petros Katsoulas*

**U.I.L.Tu.C.S./UIL**

\_\_\_\_\_  
*Walter Largher*