

# Farmacom ACF Accordo Integrativo Aziendale 2019-2022 (versione post incontro 19 luglio)

*In data 30/07/2019 tra la Farmacom ACF rappresentata dal Direttore Generale dott.ssa Lucia Roberta Cecconi assistita dal dott. Alberto Azzini, Consulente del lavoro, e la RSA Filcams CGIL in Farmacom dott.ssa Samantha Revel, assistita dalla dr.ssa Benedetta Mariani in rappresentanza della Filcams CGIL di Prato, tenuto conto del CCNL Assofarm, delle particolari situazioni aziendali, dell'organizzazione delle attività lavorative e dei servizi erogati, si conviene e sottoscrive il presente accordo integrativo aziendale*

## PREMESSA

*Farmacom ACF (di seguito denominata anche "l'Azienda"), che svolge una funzione essenziale di pubblica utilità sul territorio gestendo le farmacie comunali, presidi diffusi del sistema sanitario, riconosce l'importanza del massimo impegno professionale e umano dei lavoratori nell'erogazione del servizio, che è fondato sulla professionalità dei farmacisti che ogni giorno lavorano per assicurare sul territorio la migliore qualità di servizio che i cittadini si aspettano dalle farmacie comunali.*

*Per valorizzare questo contributo quotidiano, Farmacom ACF riconosce ai suoi lavoratori per effetto del presente accordo sindacale aziendale le seguenti condizioni migliorative del contratto nazionale di lavoro, riguardo ai temi che lo stesso CCNL Assofarm all'art 51\_rinvia alla contrattazione aziendale di secondo livello*

*Le premesse fanno parte integrante e sostanziale del presente accordo*

### **1, Relazioni sindacali**

*L'Azienda ritiene la partecipazione dei lavoratori un valore, e a questo fine ritiene essenziale il ruolo delle relazioni sindacali come efficace strumento volto al miglioramento dell'organizzazione del lavoro, delle politiche retributive e della qualità di vita dei lavoratori; pertanto annualmente di norma entro il mese successivo alla chiusura del bilancio annuale o comunque su richiesta di una delle parti, la Direzione incontrerà la/le RSA e la/le OO.SS. rappresentative in azienda, al fine di informarle sull'andamento economico e produttivo, l'erogazione del salario di produttività, gli investimenti e i progetti approvati, le politiche occupazionali, la formazione da programmare e ogni altro argomento rilevante al fine di un pieno confronto sulle eventuali problematiche connesse alle materie suddette, orientato alla ricerca di soluzioni condivise*

### **2.Orario di lavoro :**

- 1. Ai sensi del comma 4 dell'articolo 12 bis del CCNL Assofarm, l'azienda opta per la struttura degli orari a 38 ore mediante il completo assorbimento delle ore di ROL spettanti ai lavoratori a tempo indeterminato ai sensi dei commi 1- 2-3 del medesimo articolo*
- 2. Gli orari di lavoro saranno organizzati a base 38 ore/settimana per tutti i lavoratori dal 2 settembre 2019*
- 3. Ciascun lavoratore a tempo indeterminato in forza all'azienda alla data di decorrenza del presente accordo maturerà pienamente da quel momento in poi le stesse ore di permessi ROL ai sensi del comma 3 art 12bis del CCNL Assofarm, a prescindere dalla sua data di assunzione.*
- 4. Per i lavoratori assunti dopo il 1/01/2013 sarà evidenziato nella busta paga del mese di*

*settembre 2019 il saldo delle ore di ROL pregresse spettanti e non godute fino a quel momento ; tali ore saranno fruibili, su richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, come permessi o recuperi compensativi fino al loro completo esaurimento*

5. Per tutta la vigenza del presente accordo, anche i lavoratori a tempo indeterminato assunti in data posteriore alla sua stipula matureranno la spettanza annua di permessi di cui al comma 3 dell'art.12bis del CCNL sin dalla data di assunzione.
6. L'orario di lavoro in ciascuna farmacia verrà organizzato dal direttore della farmacia stessa e programmato con un anticipo di due settimane, sentiti i lavoratori
7. Lo schema orario generale è organizzato prevalentemente in fasce; ogni rilevante cambiamento di questo schema generale dovrà essere oggetto di preventivo confronto finalizzato alla condivisione con la RSA/RSU e i lavoratori, ex comma 1 dell'art 12 del CCNL Assofarm
8. In caso di necessità urgente dichiarata dall'azienda di coprire il turno di un lavoratore assente per qualunque motivo effettuando ore di lavoro straordinario, tra ruoli fungibili verrà utilizzato come primo criterio la disponibilità volontaria e in subordine l'equa rotazione

### **3. Registrazione delle presenze e lavoro straordinario**

1. L'orario di lavoro effettivo di ciascun lavoratore , secondo lo schema settimanale organizzato dal direttore, è registrato tramite la marcatura dell'orario di entrata e di uscita di ciascun lavoratore con un badge elettronico personale;
2. alla fine di ciascun mese il sistema di registrazione delle presenze registra gli scostamenti rispetto alla media teorica di  $6,33 \text{ ore} \times 6 \text{ giorni} = 38 \text{ ore/settimana}$ ;
3. qualora alla fine di ciascun mese per turni, sostituzioni o altre esigenze aziendali un lavoratore abbia un saldo positivo nel conto delle ore, il saldo sarà liquidato in busta paga come lavoro straordinario, salvo che sia il lavoratore/trice a chiedere la possibilità di recuperare le ore nei mesi successivi, con le modalità previste al successivo punto 5 "azioni positive di conciliazione vita/lavoro", e fatto salvo comunque il pagamento della maggiorazione alla fine del mese in cui sono state effettuate le ore straordinarie.
4. La maggiorazione riconosciuta per il lavoro straordinario diurno è il 35% della retribuzione oraria individuale.

### **4. Lavoro domenicale e festivo:**

1. il servizio domenicale e festivo previsto dai turni di guardia farmaceutica di ciascuna delle farmacie di Farmacom ACF è organizzato preventivamente dal direttore della farmacia stessa, sulla base prioritariamente della disponibilità volontaria espressa dai lavoratori e in subordine dell'equa rotazione;
2. la maggiorazione riconosciuta ai lavoratori di Farmacom ACF sul lavoro domenicale e festivo è del 50% per ciascuna ora di servizio domenicale e festivo effettivamente prestato, *fermo restando quanto previsto dall'art 13 comma 8 del CCNL (? Verificare con Azzini come hanno fatto fino a ora ndr)*
3. *Il giorno del Santo Patrono (diverso in ciascun Comune e quindi per ciascuna farmacia) viene considerato lavorativo a tutti gli effetti in tutta l'Azienda dal punto di vista organizzativo, per le farmacie che sono tutte aperte e per l'amministrazione che è in servizio. Si concorda quindi che i lavoratori dal 1 gennaio 2020 matureranno un giorno di ferie in più a compensazione del festivo non goduto (vedi successivo 6.2) . Le ore lavorate*

*nel giorno del Santo Patrono del Comune dove è situata l'unità operativa saranno da quel momento in poi retribuite con il compenso ordinario*

## **5. Azioni positive di conciliazione vita/lavoro**

1. Riconoscendo il valore della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, e in considerazione anche dell'alta percentuale di lavoratrici impiegate in azienda, questa riconosce a tutti i lavoratori e le lavoratrici la possibilità di chiedere, con una comunicazione alla direzione aziendale che rimarrà valida finché non venga revocata dal lavoratore/lavoratrice, la possibilità di recuperare nei mesi successivi eventuali ore di lavoro prestate oltre la 38esima e che risultino non recuperate nella flessibilità ordinaria alla fine del mese di competenza, fermo restando il pagamento a fine mese della maggiorazione per la prestazione di lavoro straordinario .
2. Il contatore del "conto recuperi" comparirà aggiornato mensilmente sulle buste paga di questi lavoratori/trici.
3. Le ore di "conto recuperi" verranno fruite analogamente ai permessi, su richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio;
4. Ogni tre mesi (fine marzo/giugno/settembre/dicembre) le ore di recuperi non fruite verranno comunque integralmente liquidate.
5. *Le parti si danno atto che il meccanismo del "conto recuperi" compensativi descritto nei commi che precedono ha carattere sperimentale, e pertanto sarà oggetto di verifica tra le parti riguardo alle modalità di attuazione dopo un anno dalla prima applicazione.*

## **6. Ferie:**

1. Farmacom ACF riconosce ai lavoratori una spettanza annuale di ferie di 190 ore totali, corrispondenti a 29 giorni lavorativi;
2. *considerata l'apertura di tutte le farmacie e il pieno funzionamento dell'intera azienda in coincidenza della festività del Santo Patrono in uno dei Comuni, in attuazione dell'art. 4.3 del presente accordo l'Azienda dal 01/01/2020 riconoscerà ai lavoratori un giorno di ferie aggiuntivo a quelli di cui al comma 1 del presente articolo, in luogo del godimento della festività del Santo Patrono o del pagamento della stessa come lavoro festivo. In caso di cambiamento degli orari di apertura festiva delle farmacie questa giornata di ferie aggiuntiva sarà oggetto di confronto tra le parti, coerentemente con la gestione di tale festività*
3. si considera periodo delle ferie estive quello compreso tra il 1 maggio e il 30 settembre ; in questo periodo saranno richieste le ferie estive, dal minimo di legge di due settimane fino al 75% della spettanza annua
4. le richieste delle ferie estive saranno inviate dai lavoratori entro il 30 marzo, tenendo conto del gruppo di lavoro di appartenenza e delle chiusure delle farmacie previste nelle ordinanze comunali; le ferie verranno organizzate complessivamente dalla Direzione aziendale, che confermerà il piano delle ferie estive entro il 30 aprile, tenendo conto delle sostituzioni disponibili;
5. in caso di sovrapposizione tra più richieste su un medesimo periodo, eccedenti le assenze possibili sotto l'aspetto organizzativo, la situazione sarà oggetto di valutazione al fine di ricercare soluzioni volte a tutelare laddove possibile sia gli interessi dei lavoratori che l'organizzazione aziendale, comunque prevalente trattandosi di servizio pubblico essenziale;
6. *In tale caso quindi la Direzione richiederà la disponibilità a una preventiva modifica delle*

*richieste stesse ai lavoratori interessati, tenendo comunque conto del periodo da loro richiesto. In caso di persistente richiesta degli stessi la Direzione, tenuto conto delle ferie già fruito, delle eventuali priorità acquisite e con particolare riferimento all'organizzazione complessiva del servizio, deciderà a quale/i lavoratore/i garantire il maggior numero di giorni tra quelli richiesti. Il/i lavoratore/i sacrificato/i maturerà/anno un diritto di scelta primaria per l'anno successivo pari al numero di giorni ai quali nella circostanza ha/hanno dovuto rinunciare rispetto alla propria richiesta.*

7. Nel caso in cui un lavoratore per motivi personali chieda di fruire della maggior parte delle ferie annuali in un periodo diverso *dal piano ferie estivo per garantire il quale vengono assunte le sostituzioni*, la richiesta sarà oggetto di singola valutazione riguardo alla compatibilità organizzativa
8. *Per agevolare la programmazione della fruizione delle ferie eccedenti il piano ferie estivo, l'Azienda all'inizio del mese di settembre di ciascun anno invierà alle farmacie un prospetto con le spettanze ferie residue di ciascun lavoratore e le coperture possibili per la sostituzioni su ciascuna settimana del periodo che va dal 1 ottobre al 30 aprile dell'anno successivo, in base al quale formulare le richieste*
9. *La spettanza di ferie residue verrà richiesta dai lavoratori entro il 30 settembre, prevedendo la programmazione della fruizione entro la fine del mese di aprile dell'anno successivo alla maturazione. L'azienda confermerà la pianificazione delle suddette richieste entro il 30 ottobre di ciascun anno. Le eventuali richieste riguardanti il mese di ottobre saranno inviate e autorizzate nel corso del mese di settembre*

## **7. Permessi**

1. Ai sensi del comma 6 art 16 del vigente CCNL Assofarm, l'azienda riconosce a tutti i lavoratori una spettanza annua di un totale di 30 ore di permesso, da fruirsi entro l'anno di maturazione e non monetizzabili se non fruito
2. Per il personale che partecipa quale membro di commissioni di vario genere ad attività istituzionali (es. Commissione ispettiva ASL e similari) verrà riconosciuto a tal fine un permesso di lavoro retribuito di tante ore quante ne prevedeva l'orario di lavoro previsto per quel giorno, se l'attività svolta nella commissione non viene in alcun modo retribuita. In caso contrario il lavoratore potrà svolgere tale attività, compatibilmente con il CCNL, solo in ore non retribuite

## **8. Formazione ed ECM**

1. *Riconoscendo il valore della formazione continua per mantenere ed accrescere la professionalità dei lavoratori, le parti si impegnano a un costruttivo confronto orientato alla condivisione riguardo ai fabbisogni formativi dei lavoratori e all'offerta formativa finanziabile con i fondi interprofessionali*
2. Riguardo alla formazione obbligatoria ECM, ai sensi dell'art. 41 bis del CCNL l'Azienda ha provveduto a iscrivere tutti i suoi lavoratori alla piattaforma AssofarmFAD, che eroga annualmente corsi per tutti i crediti necessari previsti dalla FOFI;
3. I lavoratori sono autorizzati dall' Azienda ad utilizzare le attrezzature della farmacia per svolgere la FAD nel luogo di lavoro al di fuori del loro orario di servizio. Come da CCNL, l'acquisizione dei crediti annui indispensabili se effettuata comunque fuori orario di lavoro verrà compensata con la retribuzione di 6 ore, che verrà erogata con le competenze del mese di gennaio a tutti i lavoratori che invieranno in amministrazione la copia degli attestati dell'acquisizione dei crediti ECM dell'anno precedente.
4. Per gli ECM ulteriori eventualmente organizzati dall'azienda nella propria o in altre sedi, le ore di frequenza sono considerate straordinarie se oltre l'orario di lavoro.

5. Per i corsi non ECM (ad esempio presentazione nuovi prodotti, corsi commerciali, cosmetica) di cui l'azienda promuova l'organizzazione o comunque approvi preventivamente la partecipazione, riguardo alle ore vale la medesima regola
6. Le ore straordinarie effettuate ai sensi del presente articolo non rientreranno nei limiti annuali per il lavoro straordinario, ma saranno comunque gestibili a richiesta del lavoratore/lavoratrice nel "conto recuperi" individuale

## **9. Camici**

Ai sensi dell'art. 27 del CCNL i camici o altri eventuali indumenti di lavoro, come i DPI necessari ai sensi del dlgs 81/08, saranno forniti dall'Azienda.

Riguardo ai camici, l'Azienda dà disponibilità a fornirne annualmente due a ciascun lavoratore che ne faccia richiesta.

## **10. Bonus bebè e sconti**

1. Ai sensi dell'art. 33 comma 3 del CCNL, si concorda che in caso di nascita, adozione o affidamento di un figlio, alla lavoratrice/lavoratore madre/padre l'azienda riconoscerà un buono acquisto spendibile nelle farmacie aziendali pari ad un valore di prezzo al pubblico di euro 250 per ciascun figlio.
2. Sugli acquisti effettuati nelle farmacie, a tutto il personale aziendale è riconosciuto uno sconto del 20% sul parafarmaco (non cumulabile alle eventuali promozioni) e il 10% su SOP e OTC.

## **11. Variazione di sede lavorativa**

In considerazione della particolare struttura dell'Azienda consortile, che insiste sul territorio di quattro Comuni, ai sensi dell'art. 26 comma 2 del CCNL Assofarm si ritiene opportuno concordare le modalità del trasferimento del personale da una sede all'altra dell'Azienda.

Il trasferimento di un lavoratore da una sede operativa a un'altra potrà essere disposto dall'azienda solo per comprovate motivazioni organizzative, tecniche o produttive. In anticipo di almeno un mese sulla data prevista per la variazione di sede, questa sarà comunicata ai lavoratori interessati; nel periodo intercorrente tra detta comunicazione e la variazione effettiva di sede, su richiesta del/dei lavoratore/i, ed eventualmente se richiesto anche con l'assistenza della RSA, sarà convocato dalla Direzione aziendale un incontro ulteriore per confrontarsi su motivazioni e modalità del trasferimento.

## **12. Premio di produttività**

*Nel quadro delle finalità sociali dell'Azienda, il miglioramento costante dell'efficienza aziendale e del servizio all'utenza è coerente con la logica gestionale.*

*Il coinvolgimento dei lavoratori (tenendo conto del particolare tipo di mansione del farmacista, che consiste prevalentemente in un'attività di consulenza scientifico sanitaria che presuppone la competenza professionale e l'interesse e l'attenzione nella gestione dei rapporti con l'utenza, nonché l'impegno per l'aggiornamento permanente) è strategico per raggiungere tali obiettivi, e il premio annuale di produttività riconosce la centralità del contributo dell'impegno dei lavoratori nel perseguimento delle finalità aziendali.*

*Per i risultati dell'anno 2019 e l'erogazione del relativo premio a maggio 2020, la gestione del premio di produttività manterrà la prassi degli anni precedenti con l'erogazione decisa a posteriori in base al complessivo risultato di bilancio dell'Azienda.*

*Le parti si impegnano tuttavia a proseguire il confronto riguardo alla possibilità di costruire per il premio sugli obiettivi 2020 (con erogazione nel 2021) un accordo preventivo con obiettivi di miglioramento misurabili, attuativo dell'art.56 del CCNL e che renda applicabili le detrazioni*

*fiscali se confermate nella normativa, e l'eventuale conversione a scelta del lavoratore in prestazioni di welfare .*

**12. Decorrenza, durata, verifiche**

Il presente accordo, quando approvato da parte del CDA di Farmacom ACF e dell'assemblea sindacale dei lavoratori, decorrerà dal 1 settembre 2019 e avrà validità triennale sia per la parte normativa che economica fino al 31 agosto 2022;

le parti stipulanti si incontreranno annualmente per verificarne il buon andamento; nella sua totalità si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

Il presente accordo integrativo aziendale continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra e comunque fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

FARMACOM ACF

-----

-----

RSA

-----

FILCAMS CGIL

-----