

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE DI SECONDO LIVELLO

In data 30 maggio 2024

Le parti

Farmacie Comunali AFAS Perugia nelle persone del Presidente Francesco Diotallevi e del Direttore Generale Raimondo Cerquiglini,

e

Vasco Cajarelli segreteria Filcams CGIL Provinciale di Perugia, Rachele Rotoni Fisascat CISL Regionale Umbria, Nicola Cassieri Uiltucs UIL Regionale Umbria, la RSA Riccardo Dentini, Riccardo Cicognola, Gabriele Moretti e Marco Cacioni

Premesso che

- Nel corso dell'anno 2023 è stato avviato tra le parti un confronto per la definizione e regolamentazione condivisa di aspetti che rivestono particolare interesse per il personale in forza ad AFAS;
- All'esito di ampio ed articolato confronto sui temi in oggetto, tra le parti è stata raggiunta un'intesa che viene formalizzata nel presente verbale di accordo, i cui punti sono tutti condivisi dalle parti.

Tutto ciò premesso tra le parti si conviene e si stipula quanto segue:

***** *** *****

- 1 -

RELAZIONI SINDACALI

L'Azienda, in ottemperanza a quanto previsto dagli artt. 47 e 49 CCNL, si impegna a condividere con le RSA e, se richiesto, con le OO.SS. territoriali, le modifiche organizzative e i programmi di investimento che abbiano riflessi sui livelli occupazionali e sulla mobilità del personale.

AFAS si impegna a predisporre annualmente, o con diversa cadenza ove richiesto dalla parte sindacale, dei riepiloghi relativi al turn over, alla quantità del personale impiegato, alla necessità di stabilizzazione del personale con contratto a termine e alla necessità di gestire i rapporti di lavoro part-time e la loro natura concordata. Tali prospetti saranno trasmessi, con la medesima cadenza, alle rappresentanze sindacali.

Al fine di consentire alla Rsa di comunicare agevolmente a tutti i lavoratori informazioni relative a materie di interesse sindacale e del lavoro, è consentito loro l'utilizzo dell'indirizzo mail a dominio Afas per raggiungere l'indirizzo mail di tutte le farmacie.

- 2 -

FORMAZIONE

L'attività formativa qualificata a "partecipazione obbligatoria" sarà inserita in orari lavorativi e comunque le ore di partecipazione a tali eventi saranno considerate ai fini retributivi quali ore lavorate, fermo restando il rispetto della normativa di legge sui riposi giornalieri e settimanali.

L'Azienda si impegna ad agevolare il proprio personale nel raggiungimento dei crediti formativi imposti dalla normativa vigente, dando tempestivamente informazione di corsi organizzati che ne diano diritto e predisponendo per quanto possibile turnazioni che agevolino la partecipazione agli stessi.

Il personale dipendente è tenuto a comunicare annualmente all'Azienda l'ottenimento del numero di crediti richiesti dall'ordine di riferimento.

- 3 -

ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ

Nel caso di lavoro giornaliero uguale o superiore a 6 ore consecutive, il dipendente ha diritto all'esecuzione di una pausa di dieci minuti compresa nell'orario di lavoro (e pertanto retribuita).

Tenuto conto di quanto previsto in tema di flessibilità dell'orario di lavoro e banca ore dal CCNL applicato ed in particolare delle previsioni degli artt. 12 e 15, considerate le previsioni di legge ed altresì gli usi aziendali consolidati (i quali già prevedono una condivisa distribuzione settimanale mutevole degli orari di lavoro al fine di raccogliere le espresse esigenze organizzativo-produttive dell'Azienda e quelle personali dei lavoratori, favorendo così anche una ciclica e solidale distribuzione tra tutto il personale di farmacia degli orari maggiormente gravosi), è formalizzato il presente sistema di gestione dell'orario di lavoro.

a) Rispetto ai rapporti di lavoro a tempo pieno è previsto quanto segue:

- la possibilità di eseguire un orario di lavoro all'interno dei giorni della settimana, in maniera variabile da una settimana ad un'altra;
- la possibilità di compensare la maggiore o minore prestazione di lavoro resa in una settimana con quella resa in altra settimana;
- l'istituzione di un apposito contatore di calcolo delle ore di cui ai punti precedenti, denominato "*Flessibilità contrattazione di II livello*" – in breve "*Flessibilità c/2*";
- l'istituzione di un contatore nel prospetto paga per riepilogare in modo mensilmente aggiornato le ore maturate/godute e quindi accantonate (contatore che sarà alimentato mensilmente in aumento o diminuzione a seconda del lavoro prestato rispetto al normale orario settimanale);
- il recupero delle eventuali ore presenti nel contatore, da effettuarsi entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di maturazione. Le ore non recuperate entro il 31 marzo saranno liquidate nel mese di aprile con conseguente azzeramento del contatore. La valorizzazione (positiva o negativa) sarà calcolata sul valore di paga orario vigente al momento della liquidazione. In caso di liquidazione positiva a favore del dipendente, la retribuzione sarà maggiorata del 20%.

L'istituto della Flessibilità c/2 terrà conto dei limiti e delle regole seguenti:

- applicabilità possibile in tutti i periodi dell'anno;
- ore minime lavorabili settimanali 28;
- ore massime lavorabili settimanali 48;
- almeno un giorno di riposo settimanale o comunque due giorni, preferibilmente non consecutivi, nell'arco di due settimane di calendario, per un massimo di 12 gg. di lavoro continuativi;
- comunicazione ufficiale dei turni al personale entro la fine del mese precedente per il mese successivo, salvo modifiche legate ad eventi non prevedibili, quali ad esempio assenze non programmate del personale;
- intervallo giornaliero massimo tra due prestazioni di lavoro di 5 ore;
- orario lavorativo massimo giornaliero 10 ore;
- almeno 11 ore di riposo tra la fine di un turno giornaliero di lavoro e l'inizio del turno di lavoro del giorno successivo.

b) Rispetto ai rapporti di lavoro a tempo parziale, al fine di fissare condizioni legate all'orario di lavoro ritenute dalle parti vantaggiose, sia per motivi di conciliazione dei tempi vita-lavoro, sia per aspetti

di organizzazione del servizio che sulla scorta di esigenze ed usi che si sono consolidati nel tempo, è previsto quanto segue:

- nei casi di esigenze personali del lavoratore o di esigenze organizzative dell'Azienda, ognuna delle due parti può richiedere all'altra la disponibilità di modificare la collocazione giornaliera della prestazione di lavoro e/o la sua durata;
- la richiesta di modifica di cui al punto precedente, salvi i casi improvvisi e non prevedibili, sarà comunicata alla controparte entro la fine della settimana precedente. Resta ferma la facoltà della parte che riceve la richiesta di modifica, di accettarla o rifiutarla;
- per consentire il conteggio delle ore accantonate ed il loro recupero, sarà utilizzato per praticità di gestione e lettura dei prospetti paga il medesimo contatore previsto per i lavoratori a tempo pieno e saranno altresì previsti medesimi meccanismi e regole di liquidazione a garanzia dei lavoratori;
- la presente previsione non può costituire pregiudizio alla possibilità del lavoratore di colmare la propria capacità lavorativa attraverso la stipulazione di rapporti di lavoro ulteriori rispetto a quello instaurato con Afas.

- 4 -

SOLIDARIETA' AZIENDALE

a) Cessione ferie e/o permessi:

È istituito un sistema di solidarietà aziendale, consistente nella possibilità per i dipendenti di cedere a titolo volontario ore di ferie e/o permessi maturati alla data della cessione, in favore di colleghi che abbiano esigenza di assentarsi per importanti necessità ed abbiano esaurito il proprio residuo ferie e permessi.

Le esigenze che determinano la possibilità di ricorrere al presente istituto solidaristico sono: esigenze di cura personali e/o assistenza di familiari entro il secondo grado di parentela o conviventi, che versino in condizioni di salute gravi con bisogno di assistenza. L'esigenza è da documentare attraverso attestazione medica che certifichi le descritte condizioni.

Il presente istituto non può compromettere gli obblighi/diritti annuali di ristoro psico-fisico previsti dalla normativa.

b) Prestito infruttifero

È istituito un sistema di prestito infruttifero a tasso d'interesse pari a zero, in favore dei dipendenti, nel caso ricorrono alternativamente per gli stessi le seguenti circostanze:

- spese per cure mediche per sé o per il coniuge o per i figli, o per altri soggetti conviventi;
- spese per interventi di manutenzione della casa di abitazione propria;
- spese per riparazione dell'auto propria;

Le condizioni dovranno essere dimostrate attraverso adeguata documentazione/certificazione.

Il prestito infruttifero sarà soggetto ai seguenti limiti:

- Ammontare massimo del prestito individuale: € 2.000,00
- Numero massimo di prestiti per ogni dipendente nell'intero rapporto di lavoro: uno
- Ammontare massimo annuo dei prestiti erogabili dall'Azienda per sommatoria a tutto il personale: € 10.000,00

Non avranno diritto al prestito i lavoratori per i quali sussistano i presupposti e le condizioni per la richiesta di anticipazione del TFR fino a concorrenza del limite di 2.000,00 euro.

ASSEGNAZIONE A SEDE OPERATIVA, TRASFERIMENTI E TRASFERTE

Afas è composta da farmacie - sedi operative - ubicate in prevalenza nel Comune di Perugia, oltre ad un numero minore ubicate in diversi Comuni della stessa Provincia (gestite in nome e per conto delle amministrazioni degli stessi Comuni tramite convenzioni per la gestione), ognuna delle quali è sprovvista di autonomia finanziaria e tecnico-funzionale.

Afas prenderà in considerazione le richieste di assegnazione a nuova sede operativa eventualmente avanzate dal personale con riferimento alle proprie esigenze di conciliazione dei tempi vita-lavoro. Dette richieste sono quindi valutate da Afas con riferimento alle prioritarie esigenze organizzative dell'Azienda. Nella valutazione assume la precedenza il personale:

- assegnatario del diritto dei permessi di cui alla Legge 104/1992;
- in forza da almeno 5 anni presso le sedi operative attive con orario esteso oltre le 20:30 e sette giorni su sette (Afas 5 e Afas 8 alla data di stipula del presente accordo).

In caso di esigenze organizzative che rendano necessaria l'assegnazione non temporanea del personale presso diversa sede operativa, ne è data comunicazione agli interessati con preavviso di 20 giorni di calendario.

Con riferimento alle Farmacie ubicate in Comuni diversi da Perugia, in considerazione della possibile presenza di personale distaccato dal Comune del luogo operativo per conto del quale Afas gestisce l'esercizio, è stabilita la legittimità del comando in missione rivolto ai dipendenti Afas al fine di organizzare l'organico necessario all'operatività della Farmacia. A detto personale comandato in missione presso sede sita in Comune diverso da quello di Perugia, ove lo stesso personale non abbia residenza nel Comune della missione, sono riconosciuti forfettariamente, a titolo di indennità di trasferta e rimborso spese:

- € 11,00 per ogni giornata lavorativa prestata presso Afas 10 San Feliciano;
- € 15,00 per ogni giornata lavorativa prestata presso Afas 11 Todi;
- € 15,00 per ogni giornata lavorativa prestata presso Afas 14 Città Della Pieve.

Nessuna altra indennità o rimborso è dovuta ai lavoratori operanti in missione presso le sedi operative sitate in comuni diversi da quello di Perugia, salvo quanto previsto al successivo punto 11.

Dette indennità di trasferta non sono soggette ad imposizione previdenziale e fiscale nel rispetto della normativa fiscale e previdenziale di riferimento (art. 51 c. 5 DPR 917/86).

Le sostituzioni temporanee di personale assente sono effettuate primariamente dal personale della medesima sede operativa e solo ove ciò non sia possibile, da personale assegnato ad altra sede.

Le sostituzioni brevi, urgenti ed impreviste di personale già assegnato a missione presso farmacia sita in Comune diverso da quello della sede abituale di lavoro, è riconosciuta al dipendente sostituto (non assegnatario dell'originaria missione) un'indennità forfettaria di trasferta, così definita:

- € 15,00 di indennità giornaliera di trasferta per missione verso la sede Afas 10 San Feliciano
- € 20,00 di indennità giornaliera di trasferta per missione verso la sede Afas 11 Todi
- € 20,00 di indennità giornaliera di trasferta per missione verso la sede Afas 14 Città Della Pieve

Con criteri analoghi a quelli sopra determinati, saranno individuate le indennità forfettarie di trasferta riferite ad eventuali nuove sedi ubicate fuori dal Comune di Perugia.

- 6 -

SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Afas conferma il massimo impegno ad agire in modo tale da garantire la tutela della salute psico-fisica e sicurezza sui luoghi di lavoro, nel rispetto della normativa vigente in materia, anche in relazione agli obblighi di formazione ed informazione del personale, compresa la riunione periodica annuale ex art. 35 del TUSL (Dlgs. 81/2008) a cui parteciperanno anche le rappresentanze sindacali.

- 7 -

REPERIBILITA' NOTTURNA E FESTIVA

Ad integrazione di quanto previsto in materia di indennità di reperibilità dall'art. 24 lett. a) del CCNL di riferimento in vigenza al momento della sottoscrizione del presente accordo, nei casi di accesso in farmacia da parte del farmacista reperibile, è riconosciuta allo stesso la retribuzione corrispondente ad un'ora di lavoro ordinario, a prescindere dal tempo effettivamente impiegato per l'intervento, salvo il diritto alla retribuzione ordinaria prevista per lavoro di durata superiore ad un'ora.

- 8 -

MAGGIORAZIONE NOTTURNO E FESTIVO

Data la gravità della prestazione lavorativa effettuata durante i turni domenicali, festivi e notturni, sono previste le seguenti maggiorazioni in sostituzione di quanto previsto dal CCNL vigente:

- Lavoro domenicale e festivo: maggiorazione del 23%
- Lavoro notturno: maggiorazione del 30%

Considerata l'alta esigenza di turnazione comprendente domeniche, festivi e notturni, che si realizza presso le sedi operative Farmacia 3, 5 e 8, oltre a quelle ulteriori eventualmente coinvolte in futuro da medesime condizioni di turnazione, è prevista per il personale operante in tali sedi, anche in modo temporaneo, e comunque in aggiunta alle maggiorazioni sopra indicate, la corresponsione del seguente elemento retributivo:

- Euro 20,00 giornalieri (non cumulabili con quanto previsto al punto successivo) per ogni giorno di effettiva prestazione di durata superiore a 6 ore resa nelle giornate domenicali e festive;
- Euro 10,00 giornalieri (non cumulabili con quanto previsto al punto precedente) per ogni giorno di effettiva prestazione di durata fino a 6 ore resa nelle giornate domenicali e festive.

- 9 -

MERCATO DEL LAVORO

Le parti si danno atto che, con riferimento ad AFAS, sia le assunzioni a tempo determinato che quelle a tempo indeterminato sono regolate da selezione pubblica e relativa graduatoria, e che, pertanto, anche per le necessità di personale a carattere temporaneo (sostituzione maternità, malattia e ferie) gli inserimenti di nuovo personale avverranno in ordine di graduatoria, salvo la possibilità, in caso di esaurimento della stessa, di selezionare personale seguendo diversi canali di reclutamento.

L'Azienda si impegna a considerare, prioritariamente agli inserimenti di nuovo personale, le richieste di aumento di orario presentate dai dipendenti con contratto a tempo parziale.

INDENNITA' ED INQUADRAMENTI

Il Responsabile della Parafarmacia Sanitaria è inquadrato al livello 1C del CCNL vigente al momento della sottoscrizione del presente accordo. In caso di temporanea assegnazione all'incarico, al pari di quanto avviene per la figura del Direttore di Farmacia, è corrisposta al lavoratore un'indennità di funzione dell'importo mensile corrispondente alla differenza tra la retribuzione prevista dal CCL per il livello 1C e la retribuzione prevista dal CCNL per il livello di inquadramento posseduto dal lavoratore, strettamente connessa al periodo di temporanea assegnazione, senza maturazione in capo al dipendente di ulteriori diritti retributivi o di inquadramento, anche per periodi successivi alla temporanea assegnazione.

Si conviene inoltre che per il personale con la qualifica di Direttore di Farmacia è riconosciuto, con decorrenza 1 gennaio 2024:

- Per il personale con mansione di Direttore di Farmacia in forza alla data di stipula del presente Accordo, l'incremento di Euro 50,00 mensili dell'"Indennità del Responsabile di Direzione di Farmacia" attualmente assegnata;
- in sostituzione di quanto indicato al precedente punto, ai Direttori delle Farmacie 5 e 8 in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo, l'incremento di Euro 100,00 mensili dell'"Indennità del Responsabile di Direzione di Farmacia" attualmente assegnata.
- Per i Direttori di Farmacia assunti/nominati successivamente alla data di stipula del presente Accordo, l'"Indennità del Responsabile di Direzione di Farmacia" è fissata in Euro 100,00 per la generalità dei Direttori ed in Euro 150,00 per i Direttori delle Farmacie 5 e 8.

L'Azienda si impegna ad effettuare una particolare verifica relativa all'inquadramento del personale con mansione di coadiutore, per valutare l'assegnazione al livello di inquadramento 3 di cui al CCNL, in considerazione delle seguenti attività svolte dal coadiutore, considerate rilevanti per lo sviluppo qualitativo del servizio offerto da Afas:

- formazione del personale con mansione di coadiutore neoassunto e formazione permanente al personale coadiutore già in forza, in supporto al Direttore Generale;
- coordinamento gruppo di lavoro per attività di inventari secondo le modalità di volta in volta vigenti;

La valutazione delle sopra elencate attività riguarderà:

- grado di competenza professionale profusa;
- esperienza maturata nella formazione;
- assenza di provvedimenti disciplinari nei 24 mesi precedenti.

Resta salva per l'Azienda la facoltà di assegnare al coadiutore il livello 3° in relazioni a legittime valutazioni datoriali.

BUONI PASTO ED ELEMENTI DI GARANZIA

È prevista la concessione di un buono pasto per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro nelle seguenti misure:

- € 4,00 per i dipendenti a tempo pieno assegnati a farmacie ubicate nel Comune di Perugia;
- € 3,00 per i dipendenti a tempo parziale assegnati a farmacie ubicate nel Comune di Perugia;
- € 8,00 per i dipendenti a tempo pieno assegnati a sedi operative ubicate fuori dal Comune di Perugia che risiedono in Comune diverso da quello della sede in cui operano;
- € 7,00 per i dipendenti a tempo parziale assegnati a sedi operative ubicate fuori dal Comune di Perugia che risiedono in Comune diverso da quello della sede in cui operano;
- € 5,00 per i dipendenti a tempo pieno impiegati presso la sede amministrativa di Perugia;
- € 4,00 per i dipendenti a tempo parziale impiegati presso la sede amministrativa di Perugia.

Quale trattamento di miglior favore, al personale assente per mensilità intere per causa di malattia, infortunio e maternità, al fine di salvaguardare il complesso dei proventi scaturenti dal rapporto di lavoro, per ogni mensilità intera di assenza è riconosciuto un elemento retributivo lordo nelle seguenti misure:

- per i dipendenti a tempo pieno € 85,00, che passano ad € 100,00 dal secondo mese consecutivo di assenza;
- per i dipendenti a tempo parziale € 50,00, che passano ad € 60,00 dal secondo mese consecutivo di assenza.

PART-TIME POST MATERNITÀ E PER ESIGENZE PERSONALI

Tra le parti si conviene che, in attuazione di un adeguato contemperamento tra esigenze personali ed esigenze aziendali, le eventuali richieste di passaggio temporaneo ad un orario a tempo parziale, sia post maternità che per altre esigenze personali, saranno valutate dall'Azienda ed accolte, salvo che sussistano non superabili esigenze di natura organizzativa.

DISCIPLINA DELLO SCIOPERO

Per la gestione di eventuali scioperi dei lavoratori ci si atterrà a quanto previsto dal vigente CCNL (art 50).

AMPLIAMENTO DELLE CASISTICHE DI CONCESSIONE ANTICIPO TFR

Nel rispetto dell'art. 2120 cc, consapevoli dell'esistenza di esigenze importanti e gravose che possono determinare un legittimo ricorso da parte dei dipendenti al proprio Trattamento di Fine Rapporto accantonato, le parti individuano le seguenti circostanze e regole che determinano il diritto dei dipendenti ad ottenere l'anticipazione del proprio Trattamento di Fine Rapporto - tfr - accantonato:

- Anticipazione massima concedibile: 70% del tfr cui il dipendente avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta;
- Casi che legittimano la richiesta di anticipazione del tfr:
 - riparazione o acquisto di mezzo di trasporto per sé o per familiari conviventi,

- spese funebri per parenti di 1° grado, affini o conviventi;
- manutenzione della casa di abitazione propria o dei figli;
- Richieste massime avanzabili per dipendente: 1 comprese quelle per motivazioni già contemplate dall'art. 2120 cc;
- Obbligo per l'Azienda di soddisfacimento delle richieste: come da art. 2120 cc, considerando le richieste di cui al presente accordo in sommatoria con quelle direttamente derivanti dai diritti di cui allo stesso dettato normativo.
- L'anticipo è concesso previa presentazione di apposita documentazione attestante il possesso dei requisiti di diritto sopra indicati. Le informazioni e i documenti che dimostrano la sussistenza delle condizioni di diritto devono essere forniti dal dipendente all'Azienda entro 10 giorni dalla loro richiesta, pena la decadenza dal diritto all'anticipazione. Le attestazioni di spesa devono essere fornite entro 30 giorni dalla disponibilità da parte del dipendente della somma di tfr anticipatagli, pena la restituzione immediata della somma di anticipazione ottenuta.

- 15 -

ELEMENTI RETRIBUTIVI

15.1

Il personale di Afas, nello svolgimento del proprio lavoro:

- È tenuto a garantire una corretta, economica e produttiva organizzazione del servizio, attraverso un elevato grado di elasticità e integrazione tra le mansioni professionali, comunque attinenti il servizio stesso e il suo miglioramento, pur nella prevalenza del profilo professionale rivestito.
- Detiene un ruolo di riferimento socio-sanitario proprio della farmacia pubblica, che si esplica in attività di consulenza scientifico-sanitaria da esportare anche al di fuori della farmacia e in un continuo incremento delle prestazioni attraverso l'erogazione di servizi aggiuntivi individuati dall'Azienda nell'ambito del Piano Programma, della Carta dei Servizi e del Codice Etico, nonché mediante la realizzazione di conferenze, eventi, corsi di educazione alla salute.
- È tenuto a garantire la sostituzione del personale assente nella sede di lavoro e nelle altre sedi dell'Azienda al fine di ridurre i costi del personale.
- Nelle sedi che prevedono regolarmente l'apertura domenicale e festiva il personale assegnato a tali sedi, è tenuto a garantire, la propria disponibilità ad effettuare il turno di lavoro anche in queste giornate, secondo la turnazione predisposta dal Direttore di sede.
- È tenuto a garantire una partecipazione costruttiva e responsabile alla gestione del magazzino centrale, con particolare riferimento ad un corretto approvvigionamento e alla vendita mirata dei prodotti indicati dalla Direzione aziendale, onde favorire la diminuzione dei costi e delle scorte e l'aumento dell'indice di rotazione, anche con la disponibilità a prelievi occasionali, di persona, dal magazzino o dalle altre sedi, per far fronte a situazioni di emergenza o di particolare interesse. Particolare diligenza ed attenzione dovrà essere prestata alla corretta gestione degli scaduti, tenuto conto anche del fatto che essi rappresentano per l'Azienda una perdita secca.
- Si impegna ad effettuare tutte le prestazioni ed i servizi oggi effettuabili, come sancito dai riferimenti normativi L.69 del 18/06/2009 e Legge di Bilancio 2021 (L.n.178/2020), contribuendo ad incrementare la fruizione di questi servizi da parte della cittadinanza.

Alla luce degli impegni sopra riportati - concernenti attività che rivestono notevole importanza per l'Azienda - a tutto il personale interessato e rispettoso dei suddetti impegni - è prevista la concessione di un elemento retributivo collettivo mensile fisso che si aggiunge a quelli previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, denominato "Superminimo contrattazione II livello" – in breve "Supermin. c/2", il quale concorre alla costituzione della "retribuzione individuale" di cui all'art. 17 del CCNL vigente al momento della stipula del

presente Accordo. Il presente superminimo collettivo è espressamente inteso dalle parti come non assorbibile dagli aumenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva ed è erogato per 14 mensilità.

L'importo del "Superminimo contrattazione di II livello" è stabilito in misura differenziata per livello di inquadramento del personale ed in caso di passaggio del dipendente al livello superiore, il Supermin. c/2 del nuovo livello di inquadramento sostituisce il Supermin. c/2 già assegnato al dipendente in considerazione del precedente inquadramento di livello. Il Superminimo contrattazione II livello è pari ad € 180,00 per il personale inquadrato al livello I e sarà riparametrato per i diversi livelli di inquadramento secondo lo schema che segue:

Livello 1S	134%
liv. 1	100%
liv. 2	88%
liv. 3	76%
liv. 4	68%

Le parti condividono la persistenza del diritto al presente elemento anche in caso di disdetta o scadenza dell'accordo di secondo livello.

15.2

È prevista l'erogazione di un'indennità mensile a titolo di "*forfait straordinario*" nelle misure di seguito indicate.

Le parti hanno stabilito detta indennità in considerazione di potenziali esigenze che determinano in maniera non programmabile brevi fasi operative propedeutiche all'apertura dell'esercizio e/o conclusive rispetto alla sua chiusura, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: chiusura cassa, aggiornamento software, versamenti di denaro presso istituti di credito, movimentazione merci, riordino, corretta e decorosa tenuta della sede. La presente indennità, pertanto, sostituisce e comunque ricomprende, fino a concorrenza, qualsivoglia compenso e/o maggiorazione per lavoro straordinario esclusivamente riferito alle fasi lavorative descritte. Resta salvo il diritto dei lavoratori ad ottenere adeguata retribuzione e/o maggiorazioni, nelle misure previste dal CCNL e dal presente Accordo, per qualsiasi altra prestazione di lavoro straordinario non compresa nella presente disciplina.

La delineata voce retributiva troverà esatta e separata indicazione nei prospetti paga e sarà corrisposta a prescindere dall'effettiva esecuzione delle prestazioni di lavoro che ne determinano l'esistenza, come sopra indicate.

L'indennità è concessa a tutto il personale dipendente potenzialmente coinvolto nelle circostanze descritte al precedente paragrafo, con esclusione del personale amministrativo della sede di Perugia.

La quantificazione dell'indennità è stata operata dalle parti in considerazione dei tempi massimi di prestazione straordinaria eseguibili, delle turnazioni che comportano l'eventuale saltuarietà di esecuzione delle straordinarie mansioni in argomento e dei limiti di legge.

L'importo del forfait straordinario sarà pari ad € 25 mensili, erogato per 12 mensilità, per il personale inquadrato al livello I e sarà riparametrato alla percentuale di part time, e per i diversi livelli di inquadramento del personale, secondo lo schema che segue:

Livello 1S	134%
liv. 1	100%
liv. 2	88%
liv. 3	76%
liv. 4	68%

Le parti condividono la persistenza del diritto al presente elemento anche in caso di disdetta o scadenza dell'accordo di secondo livello.

- 16 -

REGOLAMENTI AZIENDALI E CODICE ETICO

Le parti si danno reciprocamente atto che le regolamentazioni aziendali interne attuali o future, anche aspetti di natura organizzativa, procedure operative, nonché il Codice Etico aziendale, rappresentano norme obbligatorie per ogni dipendente di Afas ed in quanto tali sono per gli stessi vincolanti, in aggiunta a quanto già previsto all'art. 37 del CCNL ("Doveri dei lavoratori").

Pertanto, ogni comportamento che violi quanto previsto nelle predette regolamentazioni e nel Codice Etico sarà sanzionabile secondo le previsioni di cui all'art. 38 CCNL.

L'Azienda si impegna a coinvolgere la RSA nelle valutazioni e analisi preventive alla redazione dei documenti sopra citati.

- 17 -

SCONTISTICA PER I DIPENDENTI

Si dispone che per i dipendenti AFAS sarà prevista una scontistica di base del 10% su tutti i prodotti non acquistati dalla sede A.Fa.S. n.5 di Madonna Alta e da esso gestiti.

Questo sconto sarà elevato al 20% nel caso di prodotti acquistati direttamente dalla sede A.Fa.S. n.5 di Madonna Alta sia che essi siano di fascia C, SOP o OTC.

Le precedenti scontistiche non sono cumulabili con ulteriori promozioni in atto.

- 18 -

PREMIALITA' AI DIPENDENTI

Il sistema premiante dell'Azienda Farmacie del Comune di Perugia (AFAS) si basa su criteri chiaramente definiti per garantire l'equità e l'efficienza nella distribuzione dei premi.

I criteri di accesso alla premialità aziendale dovranno essere basati sui risultati delle performance aziendali e di efficientamento produttivo.

I parametri specifici dovranno essere individuati, definiti ed indicizzati entro e non oltre il 30 settembre 2024.

DECORRENZA E DURATA

Le norme previste dalle parti nel presente accordo hanno decorrenza ed effetto dal giorno 01 giugno 2024. Anche le parti retributive contenute nell'Accordo decorrono dalla medesima data, salvo il diritto ad arretrati spettanti al personale in forza al momento della stipula del presente Accordo, laddove ciò sia stato espressamente previsto dalle parti all'interno dei singoli articoli che precedono.

Il presente Accordo scade il 31 maggio 2027.

Letto, confermato e sottoscritto

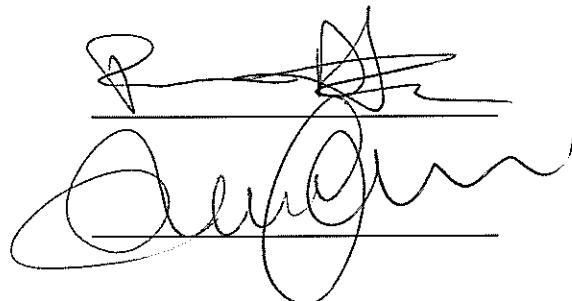
Per A.Fa. S.:

Il Presidente

Francesco Diotallevi

Il Direttore Generale

Raimondo Cerquiglini



Per le OO.SS.:

Filcams CGIL

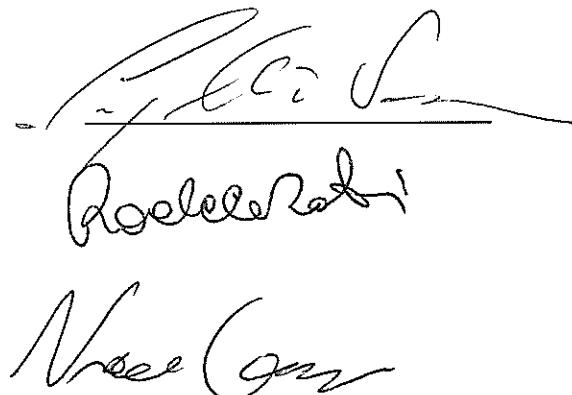
Vasco Cajarelli

Fisascat CISL

Rachele Rotoni

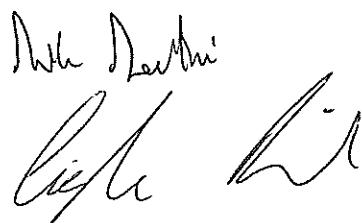
Uiltucs UIL

Nicola Cassieri



Per le RSA:

Riccardo Dentini

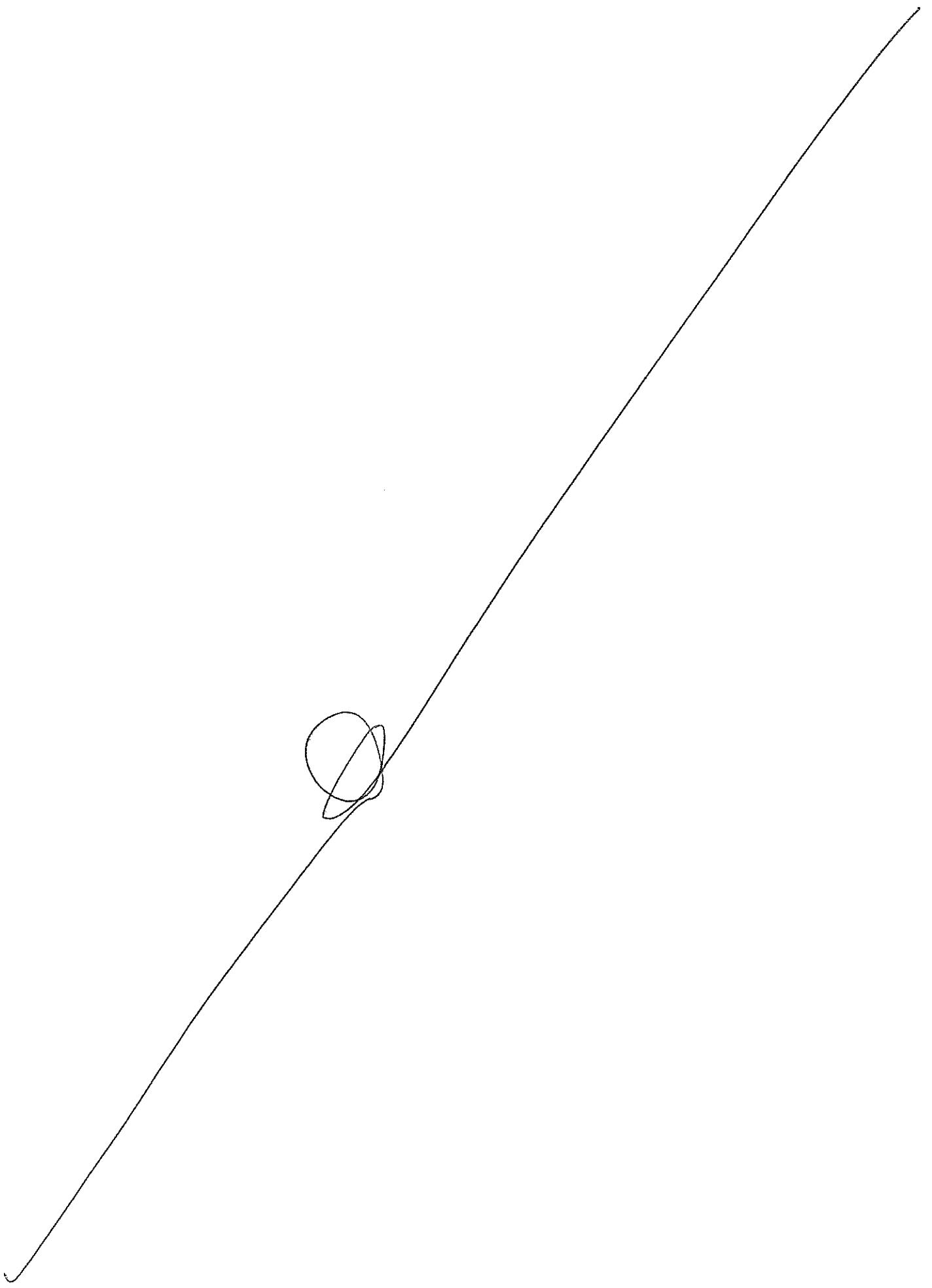


Riccardo Cicognola

Gabriele Moretti



Marco Cacioni



Appendice al contratto di II livello del 30 maggio 2024

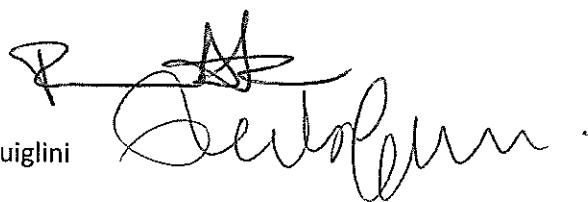
Le parti con il presente Addendum all'Accordo di II livello del 30 maggio 2024, il quale ha efficacia dal 01 giugno 2024 al 31 maggio 2027, intendono precisare che il previgente Accordo Aziendale del 8 luglio 2014 cessa di esplicare ogni effetto - reale ed obbligatorio - con decorrenza 31 maggio 2024.

Inoltre le parti, con particolare riferimento al sistema premiale contenuto nell'Accordo del 2014 ed al fine di gestirne correttamente la c.d. "Parte B", la quale con esclusivo riferimento ai risultati 2023 rappresenta l'unica porzione del complessivo sistema premiale previsto da tale previgente accordo che ancora deve manifestare effetti di corresponsione in favore del personale dipendente dopo il 31 maggio 2024, intendono chiarirne e fissarne le regole di gestione e pertanto stabiliscono concordemente che la citata "Parte B Redditività" riferita all'anno 2023 sarà comunque calcolata secondo le modalità definite nel richiamato accordo del 2014 e sarà erogata a tutti i dipendenti interessati unitamente allo stipendio riferito alla mensilità di ottobre 2024.

Perugia, 30 maggio 2024

Per A.Fa. S.:

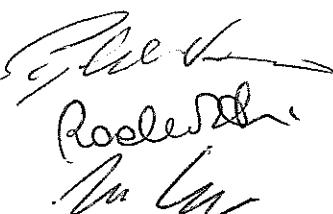
Il Presidente Francesco Diotallevi



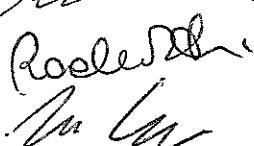
Il Direttore Generale Raimondo Cerquiglini

Per le OO.SS.:

Vasco Cajarelli Filcams CGIL



Rachele Rotoni Fisascat CISL



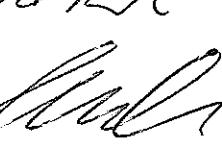
Nicola Cassieri Uiltucs UIL

Per le RSA:

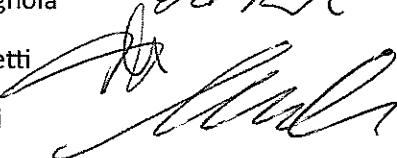
Riccardo Dentini



Riccardo Cicognola



Gabriele Moretti



Marco Cacioni

