

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

In data 8 luglio 2014 si sono riunite presso gli Uffici Amministrativi di AFAS di via Fabio Filzi 16i le rappresentanze sindacali nelle figure di:

- D.SSA ANTONELLA BALDASSARRI;
- D.SSA OLIVA CAMICI;
- SIG. SERGIO BIGI;
- SIG. LUCA TABARRINI:

E

aziendali nelle figure di:

- DOTT. GIANCARLO BAZZUCCHI - Presidente CDA;
- DOTT. RAIMODO CERQUIGLINI - Direttore Generale;

che dopo vari incontri si è arrivati alla stesura del seguente accordo anche in ottemperanza della Legge 27/12/2013 n. 147 “spendig review” e come disciplinato dall'art. 56 del vigente CCNL:

CONTRATTAZIONE SINDACALE DI II LIVELLO **E** **INCENTIVO PER LA MAGGIORE PRODUTTIVITA'**

Allo scopo di realizzare le finalità sopra esposte si conviene di stabilire le seguenti modalità di ripartizione dei maggiori vantaggi economici e di immagine derivanti da un miglioramento della efficienza e della produttività aziendale e del servizio all'utenza.

L'Azienda mette annualmente a disposizione dei dipendenti, sotto forma “incentivo per la maggiore produttività” le seguenti risorse economiche:

a. ALLA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO:

una somma pari al 4,5% del costo del lavoro del personale di ruolo;

b. ALLA REDDITIVITA' ED AI PARAMETRI DI VALUTAZIONE:

una somma pari al 5% del MOL identificato dal valore della “differenza tra ricavi e costi della produzione” del Conto Economico CEE della gestione consolidata, al quale aggiungere la Voce “Ammortamenti e svalutazioni” da suddividere come segue:

40% Indici di Economicità / Redditività
60% Schede di Valutazione

c. AGLI OBIETTIVI DI BUDGET:

una somma determinata annualmente dall'Azienda e riguardano obiettivi da individuare annualmente sul Conto Economico di ogni singola sede.

d. ALLA COMPARTICIPAZIONE CUP / PRESTAZIONI AGGIUNTIVE:

una somma pari al 50% del relativo fatturato.

STRUTTURAZIONE DEL PREMIO

PARTE A) Organizzazione del lavoro

A1 – OBIETTIVI

Vengono riconfermate e ribadite le seguenti modalità organizzative:

1. Una organizzazione del lavoro finalizzata a garantire una corretta, economica e produttiva organizzazione del servizio attraverso un elevato grado di elasticità e integrazione delle mansioni professionali di tutto il personale, anche avvalendosi di prestazioni non espressamente previste dai profili professionali, comunque attinenti il servizio stesso ed il suo miglioramento, pur nel rispetto della prevalenza del profilo professionale rivestito;
2. Un ruolo di riferimento socio-sanitario proprio della farmacia pubblica, sempre più testimonianza, nel territorio, dell'impegno sociale della cosa pubblica, con la implicazione, per il personale, non solo di una attività di consulenza scientifico-sanitaria da esportare anche al di fuori della farmacia, che presupponga elevata competenza professionale ma, anche di disponibilità ad un aggiornamento ed elaborazione costanti, onde pervenire ad una evoluzione delle prestazioni erogate in base agli accresciuti bisogni e aspettative della popolazione;
3. Un impegno del personale a svolgere, secondo le singole competenze, tutto quanto concerne il buon funzionamento dell'esercizio, a volte anche eccedenti l'orario di lavoro, necessarie al corretto funzionamento dei sistemi informatici, alla corretta gestione delle giacenze e del servizio in genere; (ad esempio: chiusure serali, chiusure mensili, predisposizione inventari, inventari fisici periodici, prelievo farmaci), alla corretta tenuta della sede anche dal punto di vista dell'ordine, del decoro e della pulizia. Per gli inventari nulla è dovuto, sia emolumenti, che come recupero di orario, ingresso anticipato di circa 10 minuti per permettere all'esercizio di essere operativo all'apertura.

Inoltre: predisposizione e consegna delle ricette, idonee per essere presentate all'ariscossione, nei modi e nei tempi indicati dall'Azienda e secondo quanto previsto dalla convenzione con il SSN.

Prestazioni complementari all'atto professionale, tendenti alla ottimizzazione dell'uso dei sistemi informatici, anche prevedendo un parziale superamento dell'orario di lavoro per

portare a termine le operazioni previste ai punti precedenti.

Saranno indicatori di riferimento per verificare il conseguimento dell'obiettivo le risponderie inventariali anche in relazione alla media aziendale, riscontrate dal Direttore Generale in occasione delle verifiche periodiche.

4. Una rinnovata elevazione delle prestazioni erogate in base agli accresciuti bisogni ed aspettative della popolazione, finalizzata ad un migliore posizionamento nella mente dell'utente, all'obbligo di soddisfare la comunicazione, così come previsto dalla Carta dei Servizi e dal Codice Etico e dei Valori.

Essa si esplicherà, da un lato, all'interno della farmacia attraverso la erogazione di servizi aggiuntivi e di complemento nella sfera della salute, individuati dalla Azienda nell'ambito del Piano Programma e/o della Carta dei Servizi e dal Codice Etico e dei Valori, dall'altro, a livello di territorio, mediante la realizzazione di conferenze, eventi, corsi di educazione alla salute, allo scopo di favorire la prevenzione come da obblighi statutari.

Saranno indicatori di riferimento per verificare il conseguimento degli obiettivi, le prestazioni aggiuntive e gli interventi nel territorio.

5. Gestione autonoma, ove possibile, all'interno di ogni unità produttiva o di più unità fra loro correlate, dei recuperi, delle ferie, dei turni di servizio (salvo situazioni eccezionali da demandare al Direttore dell'Azienda), che dovranno tenere comunque conto delle esigenze dell'utenza che, in alcune aree, si evidenziano soprattutto nel pomeriggio; anche con eventuale spostamento dei recuperi, laddove richiesto con ragionevole anticipo, oltre a garantire le emergenze.

Gli R.O. andranno a recupero anche a singole ore, secondo le esigenze dell'esercizio per permettere all'Azienda la non sostituzione del personale.

Ricorso alla mobilità di tutto il personale, come previsto dal CCNL, nel caso di assenze per brevi periodi, allo scopo di favorire la diminuzione delle spese per sostituzioni.

Sostituzione del Farmacista Direttore, da parte del Collaboratore, in tutte le sue funzioni e mansioni, senza nulla percepire per i primi 15 giorni. E' inteso che laddove la sostituzione prosegue, l'indennità di funzione decorrerà dal primo giorno.

Il dipendente potrà effettuare, nel corso dell'anno solare un periodo di ferie a sua scelta, compatibile con le esigenze di servizio ed in alternativa con gli altri dipendenti della sede (per la organizzazione delle ferie si fa riferimento al CCNL).

Il dipendente potrà cumulare, fra ferie residue e recuperi non goduti, fino ad una massimo di 10 (dieci) giorni da consumare, compatibilmente con le esigenze di servizio e quanto previsto dalle disposizioni aziendali, entro il 30 aprile dell'anno successivo.

Salvo quanto sopra, non sarà consentito cumulare i recuperi non goduti. Le ore di lavoro eccedenti le 40 ore settimanali andranno, di norma, spalmate nell'arco della settimana lavorativa con un massimo di cumulo fino a due ore.

I recuperi andranno effettuati nel corso della settimana di competenza e in via eccezionale e subordinata alle esigenze di servizio il dipendente potrà compensare le due ore eccedenti effettuando quattro ore di recupero ogni due settimane senza richiedere sostituzioni.

A tal riguardo si ricorda che il CCNL vigente prevede che l'orario di lavoro venga spalmato

su sei giorni lavorativi, pertanto non sono più contemplati i riposi settimanali oltre quello festivo domenicale.

Ciascun dipendente impossibilitato ad effettuare il recupero nel giorno stabilito, dovrà usufruirne entro nella settimana successiva o, comunque, nel primo giorno utile consentito dalle esigenze di servizio. I Direttori responsabili del servizio potranno derogare da quanto sopra in base alle particolari esigenze della sede di cui sono responsabili, previa comunicazione al Direttore Generale e relativa autorizzazione.

6. Partecipazione costruttiva e responsabile alla gestione del magazzino centrale, con particolare riferimento ad un corretto approvvigionamento e alla vendita mirata dei prodotti selezionati, 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.

E' fondamentale la corretta gestione degli scaduti, tenuto conto che essi rappresentano per l'azienda una perdita secca.

7. Partecipazione a corsi di aggiornamento e seminari promossi dall'Azienda o a cui l'Azienda aderisce, allo scopo di migliorare le conoscenze scientifico-sanitarie e tecnico-organizzative, senza nulla percepire, salvo il recupero dell'eventuale tempo impiegato fuori orario (faranno fede le firme di presenza).

Partecipazione ad almeno due riunioni di primo livello annue organizzate presso le rispettive sedi fuori orario di servizio, senza nulla percepire salvo il recupero del tempo impiegato compatibilmente con le esigenze di servizio;

8. In periodi di non conflitti sindacali le assemblee verranno effettuate fuori dall'orario di apertura delle farmacie per garantire il migliore servizio possibile agli utenti, si conviene che le ore impegnate vengano recuperate compatibilmente con le esigenze di servizio per un massimo di 10 ore annue.

A2 - MODALITA' DI EROGAZIONE

1. Per lo svolgimento effettivo e corretto delle prestazioni su menzionate, fornite dai dipendenti, l'Azienda, in deroga a quanto stabilito dall'art. 56 del CCNL vigente, eroga, a titolo di anticipazione, una quota mensile, salvo la eventuale restituzione del premio, in caso di mancato assolvimento, in tutto o in parte delle attività stabilite.

La quota mensile è liquidata prendendo a riferimento il costo del lavoro dell'anno precedente ed è calcolata secondo i seguenti parametri:

1 livello S parametro 265

1 livello C parametro 230

1 livello parametro 198

2 livello parametro 175

3 livello	parametro 150
4 livello	parametro 135
5 livello	parametro 100

E viene erogato in base alla effettiva presenza in servizio, salvo le assenze per ferie, maternità obbligatoria, infortuni, donazione sangue e permessi sindacali e per incarichi amministrativi pubblici.

PARTE B) REDDITIVITA

La "parte B" del presente contratto come da sempre viene erogata in parti uguali tra tutti i dipendenti indistintamente dai livelli contrattuali. I conteggi si fanno a ottobre.

B1) Modalità

L'erogazione è condizionata al miglioramento del margine operativo dell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente, come determinato alla pagina 1, lettera B.

Quanto al 40% di tale importo lo stesso andrà così erogato:

In caso di diminuzione la somma verrà ridotta come segue:

da 0 a -5%	riduzione del 30%
da -5,01 a -10 %	riduzione del 50%
da -10,01 a -20 %	riduzione del 80%
oltre il -20 %	nessun premio

rispettata tale condizione, essa verrà erogata a consuntivo in base al raggiungimento degli obiettivi concordati ed effettivamente riscontrati mediante l'utilizzo dei seguenti indicatori:

1. 2/3 agli indicatori di economicità;
2. 1/3 agli indicatori di redditività;

INDICATORI DI ECONOMICITA'

- 50%

Costi Generali di Gestione

N° prestazioni

se diminuisce da 0 a 5% (rispetto all'anno precedente)	Erogazione del 30%
se diminuisce da 5,01 a 10% (rispetto all'anno precedente)	Erogazione del 60%
se diminuisce oltre il 10 % (rispetto all'anno precedente)	Erogazione del 100%

- 50%

Costi Fissi delle Sedi (telefono, luce riscald., pulizia locali)

N° prestazioni

se diminuisce da 0 a 5% (rispetto all'anno precedente)	Erogazione del 30%
se diminuisce da 5,01 a 10% (rispetto all'anno precedente)	Erogazione del 60%
se diminuisce oltre il 10 % (rispetto all'anno precedente)	Erogazione del 100%

INDICATORI DI REDDITIVITA'

- 100% Costo del Venduto

Acquisti + giacenze iniziali – giacenze finali

Ricavi da vendite

se diminuisce da 0,1 a 0,3% (rispetto all'anno precedente)	Erogazione del 30%
se diminuisce da 0,31 a 0,6% (rispetto all'anno precedente)	Erogazione del 50%
se diminuisce da 0,61 a 1 % (rispetto all'anno precedente)	Erogazione del 80%
se diminuisce oltre il 1 % (rispetto all'anno precedente)	Erogazione del 100%

Quanto al restante 60% di tale importo, lo stesso andrà erogato in base alle schede di valutazione ed al regolamento allegato.

PARTE C) – OBIETTIVI DI BUDGET

Gli obiettivi di budget saranno individuati anno per anno dall'Azienda nel contesto dei progetti di miglioramento annuale e del piano programma triennale. Essi, pur essendo individuati autonomamente dall'Azienda, saranno portati alla partecipazione dei Direttori e della RSU.

Per l'anno 2014 e fino alla scadenza del presente contratto, salvo modifiche implementi annuali, l'Azienda prenderà come riferimento il conto economico così come descritto ai direttori di sede tale premio sarà equivalente ad euro 6.720,00.

PARTE D) - COMPARTICIPAZIONE CUP/PRESTAZIONI AGGIUNTIVE

L'Azienda mette a disposizione dei dipendenti una somma corrispondente al 50% di quanto erogato dall'Azienda USL per le prenotazioni CUP in base agli accordi Regionali. La somma sarà ripartita tenendo conto di tutte le prestazioni aggiuntive erogate sia all'interno delle sedi che nel territorio, e che saranno quantificate in base alle prenotazioni CUP, da ripartire fra tempi pieni, e par time (di ruolo e a tempo determinato), facente parte del su menzionato.

Tale premio andrà così ripartito:

- 70% tutti i mesi in busta paga a titolo di anticipazione;
- 30% a conguaglio delle prestazioni realmente effettuate.

Onde evitare conguagli in negativo tale monte andrà verificato almeno tre mesi prima della conclusione dell'esercizio.

E' questa una attività retribuita e, nell'ottica delle farmacia dei servizi che potrebbe ampliare le proprie attività, tale premio non può escludere alcun dipendente.

Tale retribuzione aggiuntiva per il magazzino a l'amministrazione verrà liquidata considerando il valore medio.

Il premio verrà erogato nel mese di aprile dell'anno successivo.

CORSI ECM, CORSI DI FORMAZIONE

Nell'ambito della formazione continua, l'Azienda si fa carico di organizzare corsi e seminari per tutti i dipendenti. Tali attività si potranno effettuare sia durante l'orario di lavoro che al di fuori dello stesso, nel qual caso il dipendente recupererà le ore impiegate entro la settimana successiva, compatibilmente con le esigenze di servizio. Inoltre, visto l'obbligo per farmacisti di acquisire crediti formativi, l'Azienda si farà carico di organizzare corsi ECM o di iscrivere i farmacisti a tali corsi organizzati da altri, fino ad un massimo del 75% dei crediti complessivi per ciascun anno e comunque in misura non inferiore al minimo dei crediti previsti dalla legge. Nel caso in cui tali corsi si svolgessero presso l'Azienda, il tempo utilizzato sarà considerato normale orario di lavoro, laddove gli stessi si svolgessero all'esterno, il farmacista utilizzerà il proprio tempo (recuperi, ferie, etc.). Nel caso di assenza dai corsi organizzati per i quali l'Azienda ha pagato l'iscrizione, la relativa quota verrà recuperata dal premio mensile il mese successivo all'evento. Il dipendente si farà carico in proprio di recuperare il credito mancato.

PROMEMORIA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

In via preliminare all'accordo, le parti prendono atto che relativamente agli adempimenti per l'applicazione della ex Legge 626 ora D.Lgs. 81 del 09/04/2008, l'Azienda ha provveduto a tutti gli adempimenti relativi all'impatto ambientale ed alle pratiche connesse ivi inclusa la individuazione del rappresentante della Sicurezza Aziendale nella figura dell'Ing. Massimiliano Paparelli e il recepimento del Rappresentante RLS nella figura del Sig. Bigi Sergio, il quale ha sottoscritto tutti gli atti di competenza e ha sempre svolto il suo mandato senza preclusioni ed impedimenti; l'azienda inoltre ha provveduto a dotare tutte le sedi della relazione di impatto ambientale.

Circa l'agibilità relativa all'espletamento della funzione del RLS, essa si è esplicitata e si esplica nel seguente modo:

- per evitare ulteriori sostituzioni durante l'orario di lavoro;
- laddove viene richiesto un impegno fuori dall'orario di lavoro e per evitare che questo venga retribuito con ore straordinarie;
- per le riunioni e corsi di aggiornamento necessari per lo svolgimento della sua funzione in rappresentanza della sicurezza mette a disposizione il proprio tempo libero dietro a un rimborso di circa 50€ mensili.

INDENNITA'

Per le indennità di “Vestiario” e di “Responsabilità Direzione di Farmacia” si applicherà l'incremento ISTAT annuale così come concordato nella precedente contrattazione di II livello.

BONUS DI ACQUISTO

Memori che il primo cliente dell'azienda è il dipendente, viene data la possibilità di destinare un budget personale annuale di sconto incondizionato pari al 10% (esclusi i prodotti in promozione e il farmaco etico) fino ad un massimo di acquisti per € 1.000,00 mediante l'utilizzo di una card strettamente personale.

La durata del presente contratto è valido fino al 31/12/2016.

Le RSU Aziendali:

- D.SSA ANTONELLA BALDASSARRI _____
- D.SSA OLIVA CAMICI _____
- SIG. SERGIO BIGI _____
- SIG. LUCA TABARRINI _____
- DOTT. RAIMODO CERQUIGLINI - Direttore Generale _____
- DOTT. GIANCARLO BAZZUCCHI - Presidente CDA _____

Perugia, 18 luglio 2014