

**FARMACIE
COMUNALI
RIUNITE**

Reggio Emilia

**FILCAMS-CGIL
FISASCAT CISL
UILTUCS- UIL**

R.S.A.- FCR

CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE DI LAVORO

Testo unico

**Ex Ipotesi di accordo del 24/01/2024
Ratificata da assemblea dei lavoratori del 02/02/2024
Approvata da C.d.A FCR in data 15/02/2024**

REGGIO EMILIA, 22 marzo 2024

INDICE

ART. 1 APPLICABILITA' DEL CONTRATTO	pag.4
ART. 2 DIRITTI DI INFORMAZIONE	pag.4
ART. 3 ORARIO DI LAVORO	pag.5
ART. 4 PRESTAZIONI STRAORDINARIE IN FESTIVITA' CONSECUTIVE	pag.6
ART. 5 LAVORO DOMENICALE (E FESTIVO)	pag.6
ART. 5 bis BANCA DELLE ORE	pag.6
ART. 6 PRESTAZIONI INVENTARIALI	pag.6
ART. 7 INTERVENTI A CHIAMATA E REPERIBILITA'	pag.7
ART. 8 CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO	pag.7
ART. 9 MISSIONE TEMPORANEA PRESSO LE FARM. CONVENZIONATE	pag.8
ART. 10 TRASFERTE	pag.9
ART. 11 INDENNITA' TECNICO PROFESSIONALE (ITP)	pag.9
ART.11 bis. INDENNITA' FARMACISTI VACCINATORI	pag.9
ART. 12 SERVIZIO NOTTURNO DI FARMACIA	pag.10
ART. 12 bis. ORARIO LAVORO NOTTURNO	pag.10
ART. 13 FERIE ANNUALI	pag.10
ART. 13 bis. FERIE SOLIDALI	pag.11
ART. 14 PERMESSI RETRIBUITI E AGGIUNTIVI	pag.11
ART. 15 PAUSE DI LAVORO	pag.12
ART. 16 PART TIME POST GENITORIALITA'	pag.12
ART. 16 bis. CONGEDO PARENTALE	pag.13
ART. 17 PART TIME AGGIUNTIVI	pag.13
ART. 18 ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	pag.13
ART. 19 COPERTURA POSTI VACANTI	pag.13
ART. 20 TRASFERIMENTI E MOBILITA'	pag.13
ART. 21 VALORIZZAZIONE RUOLO DEL FARMACISTA DIRETTORE	pag.14
ART. 21 bis INDENNITA' DIRETTORI DI FARMACIA	pag.14
ART. 22 COADIUTORE SPECIALIZZATO DI FARMACIA	pag.15
ART. 23 FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	pag.15
ART. 24 RIMBORSO CHILOMETRICO	pag.15
ART. 25 MENSA	pag.15
ART. 26 D.P.I. E INDUMENTI DI LAVORO	pag.16
ART. 27 SCONTI SUGLI ACQUISTI IN FARMACIA ED ALTRI BENEFICI	pag.16
ART. 28 RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE	pag.17
ART. 29 ASPETTATIVA PER FUNZIONI PUBBLICHE E SINDACALI	pag.17
ART. 30 PREMIO PER LA MAGGIORE PRODUTTIVITA'	pag.17
ART. 31 COMPORTO DI MALTTIA	pag.17
ART. 32 SICUREZZA SUL LAVORO	pag.17
ART. 33 CONTRASTO ALLA VIOLENZA E MOLESTIE	pag.18
ART. 34 ANTICIP TFR	pag.18
ART. 35 NOVAZIONE	pag.18
ART. 36 DURATA	pag.18
ART. 36 bis RICALCOLO EFFETTI DEL CONTRATTO	pag.18
ART. 36 ter. EROGAZIONE STRAORDINARIA	pag.19
ART. 37 QUOTA ASSISTENZA CONTRATTUALE	pag. 19

ELENCO ALLEGATI pag.20

Il giorno 22/03/2024 presso la sede delle **FARMACIE COMUNALI RIUNITE** sita in via Doberdò 9 a Reggio Emilia

TRA

La direzione delle F.C.R rappresentata dal Direttore Carlo Bergamini e Ufficio Personale Laura Costi

E

La rappresentanza Sindacale Aziendale nei signori: Michele Gibertini, Mauro Gilioli, Umberto Giovanetti, Silvia Davoli per FILCAMS-CGIL, Simona Romani per FISASCAT-CISL e Corrado Gradante per UILTuCS-UIL.

Assistiti dalle Organizzazioni Sindacali territoriali FILCAMS-CGIL nella Sig.ra Irene Greco, FISASCAT-CISL nel Sig. Simone Zannoni e UILTuCS-UIL nella Sig.ra Eleonora Tatulli

Premessa:

Il presente **Testo Unico** sostituisce ogni accordo in vigore ad oggi e pertanto

SI STIPULA IL SEGUENTE ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

ART. 1
APPLICABILITA' DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro trova applicazione per il personale dipendente dalle "Farmacie Comunali Riunite" di Reggio Emilia in ogni suo istituto e norma.

ART. 2
DIRITTI DI INFORMAZIONE

Le parti nell'auspicare un sempre miglior sviluppo delle relazioni industriali nello spirito di quanto previsto al vigente CCNL e ritenendo a ciò funzionale un continuativo e sistematico scambio di informazioni, si dichiarano disponibili, fermo restando l'autonomia e le rispettive distinte responsabilità, a periodici confronti su richiesta di una delle parti, nel corso dei quali dare informazioni:

- a) annualmente in merito ai risultati di bilancio ed alle prospettive di sviluppo del servizio con particolare riferimento ai programmi di investimento e di incremento delle attività aziendali;
- b) annualmente sui dati relativi al personale occupato e all'andamento economico dell'Azienda;
- c) periodicamente sui dati relativi alla consistenza ed i contenuti della formazione professionale, sia per i corsi organizzati all'interno che all'esterno dell'Azienda.
- d) periodicamente in merito ai processi di modifiche ed innovazioni organizzativi particolarmente se incidenti sulla qualità e quantità dell'occupazione e sulla mobilità dei lavoratori.
- e) ogni altra notizia che possa avere impatto rilevante sull'organizzazione del lavoro
- f) annualmente in materia di "programmazione annuale ferie allo scopo di esaminare congiuntamente l'organizzazione delle attività ed eventuali criticità. Tale incontro si svolgerà nel mese di aprile, prima della comunicazione della conferma ferie ai dipendenti. Successivamente a tale incontro le parti potranno incontrarsi ulteriormente per analizzare specifiche situazioni particolari.
- h) ulteriori incontri su tematiche diverse da quelle definite ai punti precedenti su richiesta motivata di una delle parti

Eventuali diritti derivanti dagli accordi precedentemente stipulati e spettanti al consiglio sindacale, attualmente non più vigente, si considerano estesi alle RSA nominate dalle OO.SS o alle RSU elette in azienda, compresa l'agibilità dell'ufficio sindacale e della dotazione hw e sw relativa (personal computer, stampante, accesso internet ed intranet). Tali diritti (es: monte ore permessi, locale a disposizione per attività sindacale ecc.) si intendono complessivi anche in caso di eventuale compresenza di RSA e RSU.

Per agevolare l'attività sindacale e per rispettare le previsioni della L. 300/70 in tema di bacheca sindacale le parti convengono quanto segue: oltre alle bacheche sindacali fisiche collocate presso i magazzini e gli uffici e le farmacie di FCR, sarà costituita, all'interno dell'intranet aziendale, una cartella sindacale atta a costituire una bacheca sindacale informatica (cartella di windows nella quale sia possibile alimentare files). L'implementazione della cartella sarà a cura della RSA/RSU nonché delle OO.SS. che si assumono ogni responsabilità relativamente ai contenuti dei documenti pubblicati. FCR fornirà formazione ai componenti RSA per le funzionalità necessarie. Inoltre, le RSA /RSU e le OO.SS. sono autorizzate a divulgare comunicati inerenti a materie sindacali e del lavoro come previsto dall'art 49 CCNL (per il tramite di un elenco di indirizzi e-mail forniti da FCR e corrispondenti ad ogni unità locale dell'azienda. Ogni comunicazione divulgata e/o pubblicata per il tramite degli strumenti informatici di FCR (così come con qualsiasi altro strumento) dovrà essere anticipata per conoscenza a FCR nella persona ad hoc indicata dall'azienda. La comunicazione verrà successivamente divulgata e/o pubblicata senza necessità di autorizzazione.

Le comunicazioni scritte tra OO.SS. ed FCR (es: richiesta di permessi sindacali, convocazione di assemblee, comunicati sindacali ecc.) e viceversa avverranno principalmente a mezzo posta elettronica / PEC. In casi eccezionali è ammesso l'invio a mezzo fax ai numeri già oggi utilizzati.

ART. 3
ORARIO DI LAVORO

Premessa: L'esperienza degli ultimi anni dimostra che l'evoluzione del servizio della Farmacia e della distribuzione all'ingrosso dei prodotti farmaceutici necessita di continue e rapide modifiche della modalità di offerta del servizio che hanno spesso ripercussioni sull'organizzazione e sull'orario di lavoro. Tale evoluzione è imprescindibile al mantenimento della posizione di mercato attuale, sempre più aggredita dalla concorrenza.

Premesso che in tema orari di lavoro sono stati siglati accordi tra le parti, si conferma che l'orario giornaliero di lavoro è fissato dall' Azienda secondo le esigenze organizzative di servizio e che eventuali future variazioni di orari saranno oggetto di confronto tra le parti firmatarie del presente CIA. In caso di necessaria modifica dell'orario di lavoro l'azienda comunicherà alle OO.SS.e RSA la nuova proposta dando contestualmente disponibilità ad un confronto, finalizzato ad un'intesa tra le parti, che si svilupperà entro 21 giorni di calendario successivi alla comunicazione.

In caso di mancato accordo tra le parti l'azienda potrà procedere comunque con la modifica dell'orario e le OO.SS. potranno attivare iniziative come previsto dall'articolo 50 del vigente CCNL.

In applicazione a quanto previsto dal CCNL art. 12 c.2 la durata normale del lavoro per tutto il personale dell'Azienda è di 40 ore settimanali con modalità di gestione della riduzione orario di lavoro come previsto al punto 4 a) dell'articolo 12 bis (settimana standard di 38 ore) ottenuta anche mediante alternanza bisettimanale di settimane da 36 e 40 ore.

A partire dal 01.01.2023 si conviene che quanto previsto dal comma 3 dell'art 12 Bis del vigente CCNL (32 ore annue aggiuntive di riduzione orario di lavoro) si applica anche a coloro che sono stati assunti successivamente al 01.01.2013 con contratto a tempo indeterminato (o trasformati da tempo determinato a tempo indeterminato).

Rispetto a quanto oggi esistente si stabilisce quanto segue a decorrere dal 01-03-2024:

Nuovo orario standard uffici sede (sono esclusi i servizi di call center e CED che mantengono gli attuali orari):

Lunedì 8,30-13,00 / 14,30-18,00

Mar-Ven: 8,30-13,00 / 14,30-17,30

È consentita una flessibilità che consente di anticipare l'uscita del mattino alle 12,30 con contestuale posticipo (nella stessa giornata) dell'orario di uscita del pomeriggio. La flessibilità si applica anche agli addetti dell'ufficio del magazzino (resi e anagrafiche), fatto salvo l'impegno di garantire quotidianamente la presenza di almeno 1 addetto nella fascia oraria 12.30- 13.00.

Orario magazzino ospedaliero:

Lun-Mer-Gio-Ven: 8,30-13,00 / 14,30-17,30

Martedì: 8,30-13,00 / 14,30-18,00

Sabato (a rotazione): 9,00-12,00

Orario magazzino pubblico:

Si richiama e si conferma quanto previsto nell'accordo del 03.03.2022

Tolleranza in ingresso: Con il limite massimo di 3 ritardi al mese entro il limite di 5 minuti non saranno sanzionabili i ritardi in ingresso né daranno corso a trattenuta di retribuzione.

Smart working: si posticipa la discussione di tale tema al 01.07.2024. Entro tale data verranno raccolte le valutazioni rispetto ad esperienze di smart working concesso in funzione di esigenze personali documentate e di compatibilità organizzativa per un possibile accordo su tale istituto

ART. 4
PRESTAZIONI STRAORDINARIE IN FESTIVITA' CONSECUTIVE

Per le prestazioni effettuate in giornata festiva (elenco festività prevista dalle norme di legge oltre al giorno del Santo Patrono) o domenicale che precede o segue la domenica o altra giornata festiva si concorda quanto segue:

- pagamento delle ore effettivamente lavorate con la maggiorazione del 90% in caso di prestazione straordinaria.
- maggiorazione del 70% in caso di prestazione rientrante nell'orario di lavoro ordinario (o in presenza di straordinario con riposo compensativo).

Per quanto riguarda il magazzino farmacie il servizio da prestarsi in tali occasioni dovrà essere svolto da un massimo di n. 7 unità lavorative (n. 1 coordinatore, 1 assistente "trascar", n. 5 addetti alle linee di preparazione) per un periodo di 4 ore.

La programmazione di tale servizio verrà effettuata congiuntamente dalle parti all'inizio di ogni anno, tenendo conto in tale sede delle eventuali volontarietà di effettuare anche più turni, attraverso una turnazione del personale del reparto nell'ambito delle necessarie conoscenze e professionalità come prima individuate.

Il personale del magazzino assume l'impegno a garantire comunque il servizio così programmato nell'evenienza di assenze a qualsiasi motivo imputabili.

ART. 5
LAVORO DOMENICALE (E FESTIVO)

Il lavoro domenicale/festivo è regolato dall'articolo 13 del vigente CCNL. In deroga a quanto previsto al comma 3bis del menzionato articolo si concorda che a decorrere dal 01-01-2023:

- per ogni ora di lavoro domenicale o festivo che eccede individualmente le 24 ore nell'anno la maggiorazione prevista sarà pari al 50%; la stessa viene elevata al 70% per le ore di lavoro domenicale o festivo eccedenti le 48 ore nell'anno.
- Le prestazioni di lavoro straordinario effettuate in giorno festivo o domenicale sono retribuite con maggiorazione del 40%
- Le ore di frequenza di corsi formazione svolti in giornata festiva o domenicale (oltre il normale orario di lavoro settimanale) non concorrono al raggiungimento dei limiti di cui al comma precedente e sono retribuite con maggiorazione fissa del 35%
- In deroga a quanto sopra la maggiorazione prevista per qualunque prestazione di lavoro straordinaria nelle domeniche e festivi comprese tra il 1° ed il 31 dicembre di ogni anno è pari al 50%

Sarà in ogni caso garantito il rispetto del riposo settimanale tramite riposo compensativo ove necessario.

ART. 5 bis
BANCA DELLE ORE

Si rinvia a successivo confronto la definizione dell'istituto della banca delle ore

ART. 6
PRESTAZIONI INVENTARIALI

Le parti convengono che l'eventuale effettuazione di inventari in regime di orario straordinario saranno retribuite in misura pari a €/ora 22,50 se infrasettimanali (incluso il sabato) o €/ora 25,00 se effettuati in giornata di domenica o festivo.

Nelle giornate di inventario è attribuito il diritto ad utilizzare il servizio sostitutivo di mensa attualmente in essere

ART. 7 **INTERVENTI A CHIAMATA E REPERIBILITA'**

Interventi a chiamata:

Per far fronte alle richieste urgenti che in forma esemplificativa possono essere così sintetizzate:

- a) richieste di medicinali urgenti da parte di farmacie, Ospedali, Case di Cura e strutture sanitarie
- b) interventi di manutenzione urgente di impianti e procedure
- c) interventi per segnalazione di allarme

si concorda di attuare tale servizio attraverso tutto il personale operante presso l'Ufficio Tecnico e Manutenzione, il Centro Elaborazione Dati, le Farmacie, il coordinamento Farmacie e il Magazzino, che si rende disponibile, se reperito, ad intervenire per rispondere alle esigenze dei reparti.

Per ogni intervento svolto in azienda verrà riconosciuto al dipendente una indennità forfettaria di chiamata di Euro 40,00 oltre al pagamento del lavoro straordinario per le ore successive alla prima e alla indennità chilometrica prevista dall'art. 22.

In caso di richiesta di intervento effettuata con modalità di teleassistenza informatica (senza, cioè, che il dipendente si allontani dalla propria abitazione o qualunque altra sede da cui presta assistenza) l'indennità forfettaria di chiamata di cui al comma precedente è ridotta a Euro 15,00 e, nel caso in cui l'intervento abbia una durata inferiore a minuti 30, la stessa include il compenso per il lavoro prestato. Per interventi di teleassistenza superiori a 30 minuti sarà corrisposto, oltre all'indennità forfettaria di Euro 15,00, il compenso per lavoro straordinario. Non sono considerati interventi a chiamata le prestazioni programmate effettuate "con collegamento remoto informatico" (spetta unicamente il compenso per il tempo dedicato all'attività prestata)

Reperibilità:

L'applicazione di quanto previsto all'art. 24 del vigente CCNL "servizio prestato in regime di reperibilità" è esteso anche ad ulteriori figure professionali alle quali vien richiesto di operare in regime di reperibilità e commisurata al numero di ore di reperibilità effettivamente svolte.

ART. 8 **CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO**

In considerazione della specificità del territorio di Reggio Emilia e dei comuni limitrofi, nonché della capillarità e storicità dell'azienda FCR ed in concomitanza dell'aumento del numero delle farmacie per rispondere alle esigenze del territorio, considerato che in questi anni l'Azienda Speciale FCR si è fatta carico di nuove aperture, nonostante la difficoltà nel reperimento delle figure professionali in primis farmacisti e ritenuto che la consolidata presenza di FCR nel territorio reggiano in coerenza con i propri valori etici fondativi hanno determinato la necessità di avvicinarsi ai bisogni della cittadinanza che tendono progressivamente ad aumentare la complessità delle competenze della figura del farmacista, che peraltro dopo la pandemia Covid è chiamato anche all'esecuzione delle vaccinazioni. Pertanto, nell'ottica di andare a stabilizzare il maggior numero di figure in azienda, nonché a consentire alle figure professionali presenti da tempo nella realtà FCR di poter usufruire di periodi di assenza normati dal presente CIA, le parti in attuazione di quanto previsto dall'art. 19 del d.lgs. 81/2015, così come modificato dall'art. 24 comma 1 del c.d. "decreto lavoro" 48/2023 e s.m.i. concordano che le assunzioni/proroghe di contratti a tempo determinato che eccedono la durata di 12 mesi sono attivabili, oltre che per le causali previste da detta norma, anche per:

- a) Necessità di sostituzione di dipendente in aspettativa non retribuita la cui aspettativa sia superiore a 2 mesi e concessa dall'azienda come da art. 18 del presente CIA
- b) Necessità di sostituzione di dipendente assente per malattia di durata superiore ai 30 giorni
- c) Necessità di sostituzione di dipendente assente per procedura di affido e/o adozione certificata anche se non utilizzando la specifica causale dell'aspettativa non retribuita per un minimo di 30 giorni

- d) Necessità collegate a periodi di programmazione di assenze per ferie dei dipendenti in organico, di almeno 4 settimane nel periodo maggio ottobre, (anche in somma tra più persone) di cui all'art. 13 del presente CIA.
- e) Necessità di integrazione dell'organico aziendale durante la campagna vaccinale antinfluenzale la cui apertura segue il calendario AUSL Reggio Emilia per almeno un minimo di giorni 30.

La proroga è ammessa in ogni caso per pari durata all'assenza con i minimi di cui al punto precedente

Il numero dei dipendenti complessivamente in forza in applicazione delle suddette causali (a, b, c, d, e) non potrà superare il 10% della forza lavoro con contratto a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio di ciascun anno.

In caso di modifiche alla norma sopra richiamata e/o in caso di trattazione dell'istituto delle causali aggiuntive in sede di futuro rinnovo di CCNL le parti si incontreranno entro i successivi 30 giorni per valutarne le conseguenze delle modifiche ed eventuali aggiornamenti al presente accordo e/o la decadenza.

Si concorda inoltre che la percentuale massima complessiva del 20% dei dipendenti a tempo determinato assumibili (comprensiva di coloro che sono stati assunti ai sensi dei commi precedenti) è calcolata sulla media annua degli stessi rispetto al numero dei dipendenti in forza a tempo indeterminato al 1° gennaio di ciascun anno.

Le parti, in ragione della specificità dell'Azienda Speciale, concordano che, in caso di procedure di selezione per assunzioni a tempo indeterminato, coloro che hanno precedentemente prestato attività presso FCR con contratto a termine beneficeranno di un maggiore "punteggio di ingresso" (fermo restando il punteggio massimo raggiungibile previsto dagli avvisi di selezione di volta in volta pubblicati) proporzionato alla durata della permanenza in azienda come da Tabella seguente:

6 mesi	1 punto
12 mesi	2 punti
24 mesi	3 punti

L'azienda nella modulistica utile alla candidatura per la selezione a tempo indeterminato prevederà apposito spazio per l'indicazione dei maggiori punteggi d'ingresso spettanti in funzione di precedenti contratti a tempo determinato intercorsi.

ART. 9

MISSIONE TEMPORANEA PRESSO LE FARMACIE COMUNALI CONVENZIONATE

Al fine di assicurare la continuità del servizio farmaceutico secondo le specifiche norme previste nelle convenzioni con le Amministrazioni interessate, ed, in applicazione del CCNL vigente, il personale F.C.R. può essere utilizzato temporaneamente presso le farmacie convenzionate.

Le maggiori spese sostenute dai dipendenti a seguito del temporaneo trasferimento (viaggi, vitto, alloggio, etc.) sono rimborsate a piè di lista, il rimborso chilometrico per l'uso delle auto personali verrà effettuato sulla base di quanto stabilito all'art. 10 del presente CCAL, conteggiando il maggior percorso effettuato tra la sede aziendale e la farmacia convenzionata (prendendo come riferimento il domicilio del dipendente).

Nell'ipotesi che il dipendente non sia tenuto a passare dalla sede aziendale prima di prendere servizio presso la farmacia convenzionata, qualora la distanza tra il Comune di domicilio e il Comune della Farmacia convenzionata presso la quale dovrà svolgersi l'incarico, sia pari o inferiore a quella fra il Comune di domicilio e la sede aziendale, non troveranno applicazione i rimborsi e le compensazioni di cui al comma precedente.

L'eventuale obbligo di reperibilità richiesto al farmacista presso le farmacie convenzionate per effettuare il servizio a porte chiuse con l'obbligo di rispondere ad ogni chiamata dopo la chiusura pomeridiana e serale (convenzionalmente fissato in un totale di 16 ore), viene compensato con una indennità giornaliera di €

61,97. Qualora l'obbligo fosse limitato ad un numero di ore diverso da quello convenzionalmente fissato, il compenso sarà proporzionato alle ore effettivamente svolte.

ART. 10 **TRASFERTE**

Al personale inviato in trasferta in località fuori del territorio comunale sia per l'espletamento di servizi esterni sia per la partecipazione a seminari, corsi, convegni etc., compete:

- a) il rimborso completo a piè di lista delle spese di viaggio, vitto, alloggio e delle altre spese vive strettamente necessarie, tutte documentate, per l'espletamento dei servizi esterni, nei limiti della normalità';
- b) la normale retribuzione oraria individuale per le ore eccedenti il proprio normale nastro orario nel giorno di trasferta dovute a motivi di viaggio, con esclusione di qualsiasi maggiorazione (lavoro straordinario, notturno e festivo).
- c) Il compenso per lavoro straordinario per le eventuali prestazioni di lavoro effettivo richieste oltre la durata del normale nastro orario di lavoro.

La durata della trasferta è stabilita considerando l'ora di partenza e quella di rientro e deve essere preventivamente approvata dall'Azienda in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa;

Il lavoratore ha diritto ad un anticipo atto a coprire le spese previste; i conguagli saranno effettuati al rientro del lavoratore in sede.

Qualora l'Azienda autorizzi preventivamente l'uso per servizio del mezzo di trasporto del dipendente, sarà tenuta a corrispondere allo stesso un'indennità chilometrica calcolata come definito all'art. 22.

Dalla presente regolamentazione sono esclusi i viaggiatori e le missioni per l'espletamento dei servizi esterni convenzionati con altri Enti i quali non rientrano nella sfera di applicazione del presente articolo.

ART. 11 **INDENNITA' TECNICO PROFESSIONALE (ITP)**

Ai dipendenti farmacisti inquadrati nei livelli 1°, 1°+2, 1°+12, 1C, 1S, 1Q assunti a tempo indeterminato, viene riconosciuta una indennità denominata ITP pari a € 36,00 dopo 6 mesi dall'assunzione o dall'inquadramento, di altri € 27,00 dopo 12 mesi dall'assunzione o dall'inquadramento e di ulteriori € 27,00 dopo 18 mesi dall'assunzione o dall'inquadramento. Per i dipendenti già in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto l'importo di ITP sarà adeguato secondo quanto sopra previsto a partire dal mese successivo la data di sottoscrizione del presente CIA.

ART. 11 bis **INDENNITA' FARMACISTI VACCINATORI**

Considerato che la vaccinazione contro il covid e antinfluenzale viene esercitata presso Farmacie FCR già dall'anno 2021, le parti concordano di regolamentare contrattualmente la corresponsione di una indennità correlata all'effettuazione di tale attività.

Con decorrenza dal 01/01/2023 viene erogata ai Farmacisti che hanno già ottenuto l'abilitazione alla vaccinazione, completando la formazione teorica e pratica, così come previsto dalla normativa vigente e che parimenti non hanno formalizzato la NON volontà ad effettuare le vaccinazioni, una indennità dell'importo mensile di euro 20 per 12 mensilità.

Detta indennità verrà erogata dal mese successivo il conseguimento dell'abilitazione per coloro che ad oggi non possiedono tale titolo. In caso di assunzione di Farmacisti già in possesso di tale titolo l'erogazione sarà riconosciuta contestualmente alla data di inizio di rapporto di lavoro.

Il Farmacista vaccinatore potrà formalizzare in qualsiasi momento l'interruzione della sua volontà di vaccinare, in tal caso non sarà più prevista l'erogazione dell'indennità sopracitata.

La comunicazione produrrà effetti dal primo giorno del secondo mese successivo alla richiesta, fatti salvi i casi derivanti da motivi di salute per i quali l'effetto della sospensione sarà immediato.

Il Farmacista abilitato che avesse precedentemente manifestato la non volontarietà all'attività di vaccinazione potrà in qualunque momento dare comunicazione all'azienda di nuova disponibilità, con conseguente diritto alla sopracitata indennità.

ART. 12 **SERVIZIO NOTTURNO DI FARMACIA**

1 - Partecipanti: la copertura del servizio notturno di guardia farmaceutica presso **la Farmacia Ospedale H24** avviene con una turnazione tra i Farmacisti collaboratori (livello 1°, 1°+2 , 1°+12) con contratto a tempo indeterminato full-time con la sola esclusione di chi presta continuativamente servizio diurno presso la Farmacia 24 ore stessa o presso altre farmacie coinvolte nel calendario turni notturni (e di coloro per i quali esiste un divieto o diritto ad esonero su richiesta dal lavoro notturno) per i quali viene stabilito numero massimo di 11 notti all'anno effettuate sul periodo gennaio - dicembre di ogni anno.

2 - Orario di lavoro: dalle ore 22,00 alle ore 08,00 del giorno seguente

3 - Cadenza settimanale: saranno presenti 2 diverse tipologie di turno settimanale così modulate:

Turno A: lunedì, mercoledì, venerdì (totale 30 ore), oltre a 8 ore collocate in orario diurno

Turno B: domenica, martedì, giovedì, sabato (totale 40 ore di cui da 2 straordinarie)

4 - Indennità turno: Con effetto da 01-01-2023 al personale impegnato nell'effettuazione del servizio notturno verrà riconosciuto per ogni notte di servizio effettivamente prestata una indennità professionale di servizio notturno pari a Euro **50,00** oltre alle maggiorazioni previste da CCNL; tale indennità spetta anche per il turno prestato presso Farmacie diverse dalla farmacia Ospedale H24.

5 - Turnazione dipendenti: periodicamente sarà redatto il calendario per definire la programmazione dei turni notturni tra tutti i dipendenti coinvolti sino ad esaurimento dell'intero elenco; alla conclusione dell'intero ciclo sarà riproposta la turnazione tenendo conto delle variazioni intervenute nell'elenco dipendenti (entrate / uscite). È consentito per comprovate ragioni, lo scambio di turno previa autorizzazione aziendale (ufficio coordinamento farmacie). I dipendenti che hanno compiuto i 60 anni di età potranno esercitare il diritto di esonero dalla prestazione notturna a partire dal prossimo calendario.

6 - Adesioni volontarie: In sede di pubblicazione periodica del programma di turnazione potranno essere prese in considerazione eventuali volontarietà ad effettuare più turni, anche con una variazione oraria part time.

7 - Sostituzione assenze: La sostituzione del personale che si assentasse durante il turno di servizio notturno verrà effettuata dal personale assunto con contratto a termine (o tramite adesione volontaria compatibilmente con le esigenze di servizio).

ART. 12 bis **ORARIO LAVORO NOTTURNO**

A decorrere dal 01-01-2023 in deroga a quanto previsto dal comma 2 art.21 e comma 3 articolo 22 vigente CCNL si considera lavoro notturno quello svolto nella fascia oraria compresa tra le 20 e le ore 6 del giorno successivo.

Per i lavoratori del magazzino la maggiorazione per lavoro notturno ordinario sarà pari al 15%.

ART. 13 **FERIE ANNUALI**

In deroga a quanto previsto dal vigente CCNL le ferie annuali maturabili ammontano a 198 ore (da proporzionarsi in caso di lavoro part-time ed in funzione alla durata del rapporto nell'anno), e potranno essere suddivise su tutto l'arco dell'anno solare sulla base dei seguenti criteri:

- a) n. 114 – ore lavorative (corrispondenti a non oltre 3 settimane di calendario) suddivisibili in non più di due turni per cicli di settimane intere, dal lunedì alla domenica, usufruibili nel periodo dell'anno richiesto dai lavoratori, fatte salve le esigenze di servizio;

- b) n. 38 – ore lavorative suddivisibili in non più di due turni a disposizione dell'Azienda che terrà conto, per quanto possibile, delle indicazioni dei lavoratori;
- c) n. 46 - ore lavorative escluse dalla programmazione e utilizzabili dal lavoratore previa richiesta formale ed a seguito di avvenuta autorizzazione (in funzione delle esigenze di servizio)

Eventuali giornate di ferie non godute dai dipendenti nell'anno di competenza, saranno programmate dall'Azienda con le modalità di cui al punto b) precedente anche con semplice preavviso il giorno precedente, a seconda della disponibilità di personale.

La richiesta delle ferie estive per un periodo dalle tre alle cinque settimane nel periodo maggio-ottobre deve avvenire di norma entro la metà del mese di marzo. Entro il 15 aprile verrà data conferma ai dipendenti dell'assegnazione delle ferie che, fatte salve eventuali sopravvenute esigenze di servizio diventano così definitive.

La mancata prenotazione entro il termine indicato o la richiesta di modifica dei periodi già confermati non impegna l'Azienda al loro accoglimento e qualora non si addivenga ad un accordo circa il periodo di godimento delle ferie, queste saranno assegnate d'ufficio.

Non è consentito il rientro anticipato dal periodo di ferie richiesto se non autorizzato dall' Azienda. Le richieste di ferie giornaliere o per periodi non rientranti nella programmazione estiva devono essere inoltrate con un preavviso di otto giorni.

Nell'eventualità di concentrazioni di richieste di ferie in determinati periodi dell'anno (es. Natale, Pasqua, ponti, mesi estivi) le stesse saranno accordate in relazione alla disponibilità di personale e verranno prese in esame tenendo conto del principio della rotazione annuale del personale. In caso di necessità si procederà a sorteggio alla presenza della RSA, dando priorità a coloro che abbiano richiesto un periodo minimo di ferie di una settimana. L'ammissione al sorteggio potrà essere temporaneamente sospesa per coloro che avranno beneficiato delle ferie a seguito di precedente sorteggio.

ART. 13 bis ***FERIE SOLIDALI***

Istituzione della Banca del tempo solidale

Le parti concordano l'istituzione di una banca delle ore "solidali" a favore di tutti i dipendenti che, per far fronte a gravi e documentate situazioni familiari e/o emergenziali ed avendo fruito di tutte le proprie giornate di ferie e di permesso maturate, abbiano necessità di permessi aggiuntivi a quelli di origine legale/contrattuale.

I permessi possono essere richiesti fino ad un massimo di 30 giorni per evento e, comunque, nel limite della capienza del Fondo.

I lavoratori potranno destinare alla "banca del tempo solidale", in modo volontario riservato e gratuito, fino ad un massimo di 6 giorni tra ferie e permessi maturati annualmente o residui con versamento volontario nella banca ore in due momenti dell'anno: giugno e dicembre mediante apposita modulistica.

L'assegnazione/distribuzione delle ferie destinate alla "banca del tempo solidale" verrà presa in esame all'arrivo della richiesta specifica da una commissione costituita da rappresentanti dell'Ufficio del Personale e dell'RSA.

Nel mese di luglio le parti si incontreranno per monitorare il primo versamento di giugno e valutare l'eventuale integrazione al fondo da parte di FCR.

ART. 14 ***PERMESSI RETRIBUITI E AGGIUNTIVI***

A decorrere dal 01.01.2023 i brevi permessi retribuiti, di cui al comma 6 dell'art. 16 vigente CCNL sono pari a 12 ore annue, tali permessi spettano anche a coloro che sono stati assunti dopo il 1° gennaio 2013.

A decorrere dall'anno 2024 spettano permessi aggiuntivi pari a 8 ore annue da utilizzarsi per visite mediche e/o esami strumentali/laboratorio del dipendente stesso e/o per i figli minori (e/o in affidato) dello stesso. Le assenze (che potranno comprendere fino ad un massimo di 1 ora quale "tempo viaggio") dovranno essere

documentate mediante dichiarazione rilasciata dalla struttura medica; i permessi non utilizzati al 31 dicembre di ciascun anno saranno portati a nuovo anno.

A decorrere dall'anno 2025 l'ammontare dei permessi aggiuntivi sarà incrementato di ulteriori 4 ore.

I permessi aggiuntivi saranno evidenziati nel cedolino paga con apposito contatore separato e verrà aggiornata la modulistica per la richiesta.

In ogni caso il dipendente potrà abbandonare il servizio solo dopo aver ottenuto la relativa esplicita autorizzazione in funzione della verifica del mantenimento dei livelli di servizio.

I permessi aggiuntivi per visita medica non usufruiti, alla cessazione del rapporto di lavoro decadono senza diritto ad alcuna liquidazione.

ART. 15 **PAUSE DI LAVORO**

E' riconosciuta una pausa giornaliera retribuita di 20 minuti per i lavoratori che effettuano periodi continuativi di lavoro di almeno 6 ore.

ART. 16 **PART TIME POST GENITORIALITA'**

I dipendenti che rientrano dal congedo per maternità o paternità hanno diritto ad ottenere la trasformazione temporanea del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale alle seguenti condizioni:

Durata: dalla data di concessione fino al compimento del 3° anno di vita del bambino;

Limite numerico alle trasformazioni: le trasformazioni dei rapporti di lavoro saranno concesse entro i seguenti limiti:

- Unità operativa magazzini: 3%
- Unità operativa farmacie:
Farmacisti collaboratori: 2 unità per l'anno 2024 e 3 unità dal 2025
Commessi e coadiutori: 3%
- Unità operativa uffici: un lavoratore

Elenco richieste in caso di raggiungimento dei limiti di cui sopra: (calcolati mediante arrotondamento all'unità per eccesso o per difetto) sarà creato elenco, delle richieste in attesa di essere esaudite, in ordine di data di ricezione della richiesta scritta all'azienda; la presentazione della richiesta è consentita a partire dalla data del parto;

Rifiuto: il dipendente avente diritto che rifiutasse la trasformazione immediata del contratto perderà la priorità e potrà presentare nuova domanda.

Accoglimento richieste: l'azienda accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati e, per il personale che svolge mansioni di coordinamento, valuterà la compatibilità dell'accoglimento della richiesta con le esigenze tecniche ed organizzative nonché alla luce delle normative di legge disciplinanti lo svolgimento dell'incarico assegnato;

Definizione del numero di ore settimanali e distribuzione oraria:

a) Numero di ore settimanali: 20 o 24 a scelta del dipendente

b) Distribuzione oraria: la distribuzione base dell'orario part - time prevederà una collocazione di quattro mattine e le restanti ore in orari pomeridiani con orari effettivi da definire con l'azienda coerentemente con gli orari osservati dal reparto al quale il dipendente è assegnato (singola Farmacia, area di magazzino o uffici). È possibile la richiesta da parte del lavoratore di una diversa collocazione oraria che potrà essere definita con il consenso delle parti.

c) Modifica orario: In caso di trasferimento del dipendente a diverso reparto durante il rapporto di lavoro a tempo parziale, questi dovrà dichiarare, in fase di sottoscrizione della trasformazione del rapporto, la propria disponibilità a modificare l'orario di lavoro in funzione di eventuali diversi orari di funzionamento del nuovo reparto (ad esempio diverso giorno infrasettimanale di chiusura della Farmacia).

Il dipendente part-time con qualifica ed incarico di Farmacista, in fase di sottoscrizione della lettera di trasformazione del contratto darà la propria disponibilità ad effettuare (con la medesima turnazione prevista per i dipendenti a tempo pieno) prestazioni di lavoro festivo/domenicale con ricorso al lavoro supplementare.

In caso di coincidenza del contratto part-time con il periodo di diritto e utilizzo dei “permessi per allattamento” l’orario si intende come orario effettivamente lavorato, al netto del permesso allattamento giornaliero.

Art 16 bis
CONGEDO PARENTALE

In caso di richiesta di congedo parentale di durata complessiva non inferiore a mesi 4 collocato senza soluzione di continuità rispetto all’astensione per maternità o paternità (ottenuti anche mediante somma di più richieste di periodi inferiori consecutivi anche presentati da entrambi i genitori dipendenti FCR) l’azienda integrerà quanto erogato da INPS fino a raggiungere il 70% della retribuzione qualora inferiore

Art 17
PART TIME AGGIUNTIVI

L’azienda valuterà la concessione di ulteriori trasformazioni temporanee a tempo parziale compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative secondo schemi orari da definirsi e funzionali al “completamento” di orario rispetto ai part-time post genitorialità, nonché valuterà eventuali richieste di trasformazione da full time a part time con prestazione lavorativa in orario notturno.

Art 18
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

E’ prevista la concessione di aspettativa temporanea non retribuita con giustificazioni relative a frequenza percorsi di studi (che prevedano l’acquisizione di un titolo di studio/qualifica riconosciuta a livello nazionale o regionale) non rientranti nelle ipotesi previste dalla Legge, assistenza a parenti entro il secondo grado, al coniuge, al convivente quando non vi ricorrano altre possibilità tutelate dalla normativa, necessità collegate alle procedure di adozione affidio certificate, con limite di 3 lavoratrici/lavoratori contemporaneamente. La durata dell’aspettativa non retribuita sarà compresa tra un minimo di 2 mesi ed un massimo di 12 mesi che decorreranno dall’accettazione della domanda.

L’azienda avrà la facoltà di valutare ed accogliere – se compatibili con le esigenze di servizio - anche ulteriori richieste di collocazione in aspettativa, sia per altri motivi che per questioni di carattere privato, anche eccedenti i limiti numerici sopra individuati.

ART. 19
COPERTURA POSTI VACANTI

Per la copertura dei posti vacanti l’ Azienda procederà preliminarmente a verificare se al proprio interno siano presenti dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la copertura dei posti stessi.

Il personale in possesso dei requisiti necessari sarà sottoposto a selezione interna.

ART. 20
TRASFERIMENTI E MOBILITA’

Le parti convengono sulla necessità di dare attuazione a meccanismi di mobilità del personale che, nel rispetto dell’equivalenza delle mansioni di cui all’art. 13 della Legge 300/70, consentano di corrispondere alle richieste dei lavoratori con criteri e modalità che tengano conto delle esigenze organizzative e funzionali del servizio.

A tal fine le parti concordano che:

- a) Le unità produttive individuabili nell’ Azienda fini del presente accordo e della disciplina di cui all’art. 13 della Legge 300/70, sono la Sezione Farmacie, la Sezione Commerciale, la Sezione Socio Assistenziale e la Sezione Servizi.

- b) Le richieste di trasferimento da unità produttiva a un'altra dovranno essere motivate e saranno fatte salve situazioni eccezionali, prese in esame periodicamente e di norma in occasione della presentazione del bilancio di previsione e/o in presenza di significative variazioni organizzative.
- c) L' accoglimento delle richieste, la cui attuabilità tecnica non può mai essere motivo, di accettazione automatica, dovrà essere verificato tra le parti tenendo conto che non dovrà rappresentare una perdita di professionalità per l'Azienda né altresì produrre disfunzioni organizzative.

Si concorda inoltre che gli spostamenti del personale all'interno delle singole unità produttive potranno essere effettuati senza alcuna particolare formalità fatto salvo la comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendale.

Mobilità tra farmacie

I dipendenti in organico ad una Farmacia da più di 2 anni possono far richiesta di trasferimento ad altro reparto alla Direzione Aziendale **o ad altra farmacia**, per occupare posti di eguale qualifica e livello.

ART. 21

VALORIZZAZIONE RUOLO DEL FARMACISTA DIRETTORE

L'evoluzione organizzativa dell'Azienda ha messo in evidenza sempre maggiore la necessità di promuovere con decisione lo sviluppo della figura del direttore di farmacia verso più precise funzioni di carattere gestionale (economico, del personale, ecc.) potenziando il suo ruolo di coordinamento come organo periferico della Direzione Generale.

L' Azienda ritiene tale sviluppo di importanza strategica per l'affermarsi di una rinnovata cultura aziendale particolarmente attenta all'efficienza, efficacia ed economicità dei servizi all'utenza.

Il rinnovato ruolo del direttore di farmacia, in quanto particolarmente legato agli aspetti gestionali, già comporta e sempre più comporterà impegni e responsabilità differenziate a seconda della importanza del reparto diretto; per questo viene riconosciuta la necessità di dare una risposta economica differenziata sulla base di parametri legati alla complessità e rilevanza della struttura organizzativa da attribuirsi aziendalimente e/o del risultato economico della farmacia.

ART. 21 bis

INDENNITA' DIRETTORI DI FARMACIA

A decorrere dal 1° gennaio 2024 l'indennità di posizione per i Direttori di Farmacia (I.P.) mensile (erogata per 12 mensilità) correlata al valore del fatturato di ciascuna farmacia conseguito nell'anno precedente a quello di corresponsione viene rideterminata come segue segue:

FASCIA	limite inf. FISSO	lim. Sup. FISSO	IMPORTO I.P. EROGATO
1	€ 5.700.000,00	€ 9.999.999,00	€ 450,00
2	€ 4.000.000,00	€ 5.699.999,00	€ 350,00
3	€ 2.800.000,00	€ 3.999.000,00	€ 280,00
4	€ 2.000.000,00	€ 2.799.999,00	€ 240,00
5	€ 1.200.000,00	€ 1.999.999,00	€ 180,00
6	€ 1.000.000,00	€ 1.199.999,00	€ 130,00
7	€ 850.000,00	€ 999.999,00	€ 90,00
8	€ 720.000,00	€ 849.999,00	€ 80,00
9	€ 550.000,00	€ 719.999,00	€ 60,00
10	0	€ 549.999,00	€ 50,00

Il fatturato sopra indicato comprende tutte le vendite e le prestazioni di servizi eseguite dalle Farmacie. Ogni anno entro il 28 febbraio le Farmacie aziendali verranno collocate all'interno della corrispondente fascia di appartenenza definita secondo la verifica del fatturato come da tabella che precede.

ART. 22
COADIUTORE SPECIALIZZATO DI FARMACIA

Gli elementi oggettivi, riferiti all'organizzazione del lavoro e alla caratterizzazione delle singole farmacie, per l'inserimento del Coadiutore Specializzato di Farmacia sono stati identificati nello svolgimento prevalente di funzioni di raccordo, coordinamento e collaborazione con il personale laureato, nella conduzione di reparti autonomi di vendita di prodotti parafarmaceutici e nell'espletamento delle mansioni connesse alla tenuta e riassortimento delle scorte ed ai relativi adempimenti amministrativi.

Al fine di garantire il regolare funzionamento del servizio, il coadiutore specializzato di farmacia può essere per brevi periodi assegnato alle tradizionali mansioni di commesso di farmacia.

Per accedere alla qualifica di coadiutore specializzato di farmacia si potrà procedere con una selezione interna anche dopo un periodo di formazione con partecipazione a corsi di specializzazione.

Sulla base delle esigenze organizzative potranno essere anche istituiti posti di coadiutore specializzato part-time

ART. 23
FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Coerentemente con gli obiettivi definiti nella premessa e in applicazione dell'art. 41 e 41bis del CCNL, le parti concordano sulla necessità di proseguire e potenziare il programma di politica formativa per il personale da attuarsi sia utilizzando i servizi aziendali sia collaborando con centri di ricerca e di formazione esterni.

In particolare, l'Azienda promuoverà le necessarie attività di formazione dei lavoratori al fine di favorire lo sviluppo della professionalità inteso sia come accrescimento e valorizzazione delle potenzialità del personale, sia come approfondimento delle conoscenze teoriche e pratiche acquisite.

Nell'ambito di tale impegno particolare rilievo assume la formazione e l'aggiornamento del farmacista secondo gli indirizzi del sistema di accreditamento ECM. L'Azienda si impegna a garantire il numero di crediti ECM previsto dal CCNL (e conseguente remunerazione dallo stesso stabilita) attraverso iniziative autonome dell'Azienda o attraverso collaborazioni con altri Enti o associazioni senza alcun onere economico per i dipendenti.

I programmi di formazione e di aggiornamento professionali per categorie o insiemi omogenei di lavoratori, verranno realizzati dall'Azienda sentiti i pareri delle RSU e delle RSA nonché delle OO.SS..

ART. 24
RIMBORSO CHILOMETRICO

A decorrere dal 01/01/2024, in deroga a quanto previsto dal CCNL il rimborso chilometrico in caso di utilizzo di autovettura personale per trasferte è fissato convenzionalmente pari a Euro 0,50/Km per tutta la durata di vigenza del presente accordo

ART. 25
MENSA

L'Azienda provvede a stipulare convenzioni con i principali Centri di ristorazione presenti nel Comune (o convenzionando pubblici esercizi ove non fossero presenti centri di ristorazione compatibili con gli orari di lavoro).

A decorrere dal 01-02-2024 il valore giornaliero del buono pasto (fornito in modalità tessera elettronica spendibile presso gli esercenti in provincia di Reggio Emilia aderenti al circuito selezionato) è pari a Euro 9,30 di cui Euro 8,00 a carico azienda.

Il buono pasto è utilizzabile giornalmente (da lunedì a domenica senza limiti di orario) o in forma cumulata fino ad un massimo di 6 buoni per ciascuna settimana. Ogni dipendente ha diritto a consumare un pasto giornaliero per ogni giorno lavorato, unicamente in caso di effettiva presenza al lavoro.

Art. 26 **D.P.I. E INDUMENTI DI LAVORO**

D.P.I.:

Per i dipendenti addetti al magazzino è prevista la fornitura di scarpe antinfortuno con puntale rinforzato che verrà attivata per il tramite di convenzione con punti di ritiro/negozi selezionati. L'azienda concorrerà al costo (Iva compresa) per un valore massimo di Euro 70,00 (riferimento prezzo al pubblico esposto dal punto vendita)

Per i dipendenti di altre unità: ove obbligatori i DPI saranno forniti direttamente dall'azienda

INDUMENTI:

L'azienda fornirà ai dipendenti operanti presso le Farmacie n° 2 camici all'anno

L'azienda fornirà ai dipendenti operanti presso il magazzino n° 3 capi invernali (felpa o maglia manica lunga) e n° 4 capi estivi (t-shirt o polo manica corta) quale fornitura iniziale

Annualmente integrerà la fornitura iniziale con 1 capo invernale e 2 capi estivi

Ogni capo aggiuntivo richiesto dai dipendenti sarà fornito al prezzo di Euro 20 (iva inclusa)

L'utilizzo degli indumenti aziendali durante l'attività lavorativa è obbligatorio

ART. 27 **SCONTI SUGLI ACQUISTI IN FARMACIA ED ALTRI BENEFICI**

La concessione al personale dipendente di sconti su prodotti acquistati in farmacia è regolata dalle seguenti modalità:

- a) all'atto dell'acquisto dei prodotti verrà registrata con idonea modalità lo sconto effettuato e lo sconto cumulativo da inizio anno. Viene fissato un tetto massimo annuo del valore dello sconto in € 258,23.
- b) il dipendente dovrà procedere al pagamento per contanti della somma netta derivante dall'acquisto effettuato;
- c) la Direzione si riserva di operare i controlli che ritenesse più opportuni al fine di verificare l'entità o quant'altro degli acquisti in tal modo effettuati;
- d) tali somministrazioni devono limitarsi alle occorrenze individuali e dei membri della famiglia conviventi con divieto di cederli ad altri, anche se parenti

Non sono ammessi sconti su prodotti offerti a prezzi in campagne promozionali o su particolari categorie di prodotti su cui l'Azienda effettui politiche di contenimento dei margini. In caso di prodotti in offerta, il dipendente potrà optare per lo sconto previsto dal presente articolo o di quello di offerta a seconda della sua convenienza.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 33 comma 3 del vigente CCNL si definisce il valore del relativo buono acquisto (spettante al dipendente in occasione di nascita del figlio) pari a Euro 100,00.

L'azienda, su richiesta del dipendente, rimborserà l'importo pagato in caso di **prima annualità di iscrizione ordine Farmacisti** per coloro che, superato l'esame di stato, intendono intraprendere **la prima esperienza lavorativa di Farmacista** presso FCR (con il primo cedolino paga utile, subordinato alla presentazione di copia dei versamenti effettuati)

L'azienda, su richiesta del dipendente, erogherà un **contributo affitto** per chi attiva un contratto di locazione in occasione o conseguente l'assunzione in FCR (entro 2 mesi dalla data di assunzione) per **3 o 6 mesi** in funzione della durata contrattuale (inferiore o pari a 6 mesi, superiore a 6 mesi), previa consegna della documentazione contratto di affitto, pari a **massimo 250 Euro/mese** o fino a concorrenza del canone se inferiore. L'erogazione cessa immediatamente, per tutte le somme non ancora corrisposte, contestualmente all'eventuale comunicazione di interruzione rapporto di lavoro per qualsiasi motivo.

L'azienda metterà a disposizione gratuitamente n. 1 posto auto parcheggio presso la farmacia del Parco di via Pansa, n. 2 posti auto presso la Farmacia Mediopadana e n. 2 posti auto presso la Farmacia Centrale.

ART. 28
RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE

Ai Rappresentanti Sindacali nominati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente CCNL o eletti a livello aziendale (RSA o RSU) è concesso, come permesso retribuito per il disbrigo dell'attività sindacale aziendale (articolo 23 legge 300/1970) , **un monte ore complessivo annuo pari a:**

- **2 ore per ciascun dipendente** in forza alla data del 1° gennaio di ciascun anno (i dipendenti a tempo parziale a tale fine vengono computati come unità intere) per attività di tipo "ordinario" previste dal CCNL e/o dal presente CIA
- **ulteriori 2 ore per ciascun dipendente** in forza alla data del 1° gennaio di ciascun anno per attività "straordinarie" collegate a rinnovo del CCNL, del CIA ed altre attività collegate a situazioni per le quali è stato preventivamente proclamato lo stato di agitazione sindacale
-

ART. 29
ASPETTATIVA PER FUNZIONI PUBBLICHE E SINDACALI

AI lavoratori chiamati a ricoprire funzioni pubbliche elettive o cariche sindacali provinciali, regionali e applicate le, disposizioni di cui nazionali, verranno applicate le disposizioni di cui all'art. 31 della legge 20.5.1970, n 300.

I periodi di aspettativa di cui al punto 1 e 2 comma del predetto articolo, non sono utili agli effetti del, compimento del periodo di prova e del diritto alle ferie ma sono validi ai fini della maturazione degli, aumenti periodici di anzianità.

Ai fini previdenziali ed assistenziali si applicheranno le vigenti disposizioni di legge.

ART. 30
PREMIO PER LA MAGGIORE PRODUTTIVITA'

Si rinvia a specifico accordo che costituisce parte integrante del presente CIA (allegato B)

Si concorda la proroga dell'accordo per il premio di risultato scaduto in data 31.12.2022 alle medesime condizioni, fatto salvo l'aggiornamento degli importi base di riferimento (risultati 100% -1° livello) come segue:

Anno 2023: Euro 1.900,00

Anno 2024: Euro 2.000,00

Anno 2025: Euro 2.100,00

Art. 31
COMPORIO DI MALATTIA

L'azienda invierà comunicazione di avvicinamento alla scadenza del Comporio di Malattia, 30 gg prima della stessa.

Per Gravi patologie attestate da Medici del SSN l'azienda procederà al mantenimento del posto fino a guarigione clinica.

Art. 32
SICUREZZA SUL LAVORO

Ove prevista una permanenza prolungata (oltre alle 4 ore nella giornata) non saltuaria di lavoratori che prestano attività "in solitaria" nell'unità operativa l'azienda provvederà a mettere a disposizioni sistemi salvavita di tipologia "allarme uomo a terra" collegata a centrale di pronto intervento.

Al fine di dare compiuta attuazione all'articolo 53 del CCNL le parti convengono sulla necessità di realizzare l'intero sistema di prevenzione all'interno di tutte le unità operative aziendali.

ART. 33
CONTRASTO ALLA VIOLENZA E MOLESTIE

Saranno attivate, durante il periodo di vigenza del presente accordo, iniziative di formazione sensibilizzazione dei lavoratori rispetto a tale tematica, quali ad esempio decodifica dei segnali e del linguaggio non verbale in caso di emergenza, per contrastare tutti i tipi di violenza.

ART. 34
ANTICIPO TFR

In aggiunta alle casistiche previste dalla legge, le parti concordano che, fermo restando il solo limite dell'anzianità aziendale di almeno 5 anni, l'azienda concederà, anticipi del trattamento di fine rapporto, fino all'importo massimo del 100% del maturato con un minimo di € 1.000,00. su richiesta dei dipendenti per:

- a) spese per l'acquisto o l'affitto di una nuova abitazione per sé e/o i propri figli;
- b) spese per il ripristino dell'abitazione principale o per il riacquisto degli autoveicoli personali seriamente danneggiata da eventi atmosferici, calamità naturali o incendio;
- c) spese sostenute nella fase preadottiva (viaggio e soggiorno nel paese di adozione) nei casi di adozione internazionale ed affido;
- d) versamenti contributivi all'INPS per fini pensionistici;
- e) manutenzione o ristrutturazione della prima casa di abitazione (del richiedente o del figlio);
- f) estinzione o riduzione del mutuo acceso per precedente acquisto della prima casa di abitazione, per sé o per i figli
- g) spese funerarie sostenute in caso di decesso di parenti e affini entro il secondo grado
- h) pagamento tasse universitarie e viaggi d'istruzione per i figli

La richiesta dovrà pervenire all'Ufficio con idonea documentazione a supporto; l'importo dell'anticipazione non potrà eccedere l'ammontare della spesa effettivamente sostenuta (in data non antecedente i 6 mesi dalla richiesta).

ART. 35
NOVAZIONE

Gli istituti oggetto del presente contratto integrativo aziendale si intendono completamente e rinnovati rispetto a qualunque accordo aziendale pregresso, sia esso citato espressamente o meno.

ART. 36
DURATA

Il presente contratto integrativo aziendale scadrà in data 31.12.2025. Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne venga data disdetta, con lettera raccomandata, da una delle Organizzazioni stipulanti, almeno **sei mesi** prima della scadenza; il contratto disdetto si applica comunque fino al suo rinnovo.

Dal rinnovo tacito di cui sopra è escluso l'accordo relativo al premio di produttività che, in assenza di nuova pattuizione, cessa di produrre effetti alla sua scadenza.

ART. 36 bis
RICALCOLO EFFETTI DEL CONTRATTO

Il ricalcolo degli effetti retroattivi del contratto e la relativa corresponsione degli importi spettanti avverrà entro il mese di aprile 2024.

ART. 36 ter
EROGAZIONE STRAORDINARIA

Preso atto dell'esito positivi della trattativa e considerate le disposizioni normative e fiscali esistenti si concorda una erogazione straordinaria sottoforma di voucher-spesa in modo forfettario del valore di Euro120,00 in caso di periodo lavorato pari o superiore a sei mesi e di Euro 60,00 in caso di periodo di lavoro inferiore a sei mesi nell'anno 2023, entro il mese di aprile 2024.

ART. 37
QUOTA ASSISTENZA CONTRATTUALE

Alle lavoratrici ed ai lavoratori non iscritti alle OOSS firmatarie del presente accordo sarà trattenuto in busta paga, a titolo di contributo di assistenza contrattuale, l'importo *una tantum* di euro 45,00 alla firma del presente accordo. Tale trattenuta verrà operata in ipotesi di silenzio assenso dopo trenta giorni dalla sottoscrizione del CIA. La quota dei non iscritti sarà poi erogata da FCR ripartita in egual misura a ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie.

FARMACIE COMUNALI RIUNITE

FILCAMS-CGIL

RSA-FCR

FISASCAT-CISL

UILTUCS-UIL

ELENCO ALLEGATI:

- A)** Classificazione e declaratorie del personale (rinviato ad apposito tavolo tecnico di confronto entro il 31 dicembre 2024)
- B)** Accordo per il premio di produttività aziendale FCR
- C)** Accordo sull'utilizzo di sistemi di telesorveglianza – articoli 4 e 6 legge 300/1970
- D)** Integrazione accordo sull'utilizzo di sistemi di telesorveglianza – articoli 4 e 6 legge 300/1970
- E)** Accordo per turnazione domenicale-festiva farmacia 24 h (rinviato ad apposito tavolo tecnico di confronto entro il 01 luglio 2024)
- F)** Allegato part time post genitorialità e altri motivi da presentare all'ufficio personale
- G)** Accordi vigenti e disposizioni aziendali sull'orario di lavoro magazzino
- H)** Reperibilità Sistemi Informativi

ALLEGATO A

CLASSIFICAZIONE E DECLARATORIE DEL PERSONALE

AREA QUADRI

LIVELLO Q1

Responsabile Servizio Personale
Responsabile SIDS

LIVELLO Q2

Responsabile CED
Farm. Direttore

Farm. Resp. Uff. USLL
Farm. Direttore 1^ Farmacia
Farm. Resp. Form. Prof. SIDS
Farm. Dir.
Farm. Resp. Doc. Scient. SIDS
Farm. Direttore delle altre
farmacie aziendali

LIVELLO Q3

EX Segretario Commiss. Amministratrice

Farm. Coadiutore 1^ Farmacia

Farm. Coll.Coordin.Farmacie

Farm. Coll. cui sia attribuito l'incarico di Coordinamento Informatico Farmacie

Farm. coll. cui sia attribuito l'incarico dell'aggiornamento interno di farmacia

Farm. Coll. cui sia attribuito l'incarico di coordinamento del settore di erboristeria in farmacia

Resp. Uff. Bilancio e Cont.

Farm. Coll. Serv. Osped.dopo 4 mesi di effettiva attivita'nell'ambito del magazzino

AREA DELL'ALTA PROFESSIONALITA'

LIVELLO A1

Farmacista Collaboratore di farmacia
Capo Responsabile Ufficio Controllo gestione
Capo Responsabile Ufficio Segreteria Amin.va
Capo Responsabile Ufficio Ragioneria
Capo Ufficio Amm.ne Personale

LIVELLO A2

Capo Ufficio Coordinamento Farmacie
Capo Ufficio Paghe e Contributi
Capo Ufficio Forniture USLL

Capo Ufficio Tecnico
Capo Ufficio Gestioni per conto
Capo Ufficio Fornitori
Capo Ufficio Acquisti e Vendite
Capo Ufficio Riscontro Fatture
addetto ufficio personale

Capo Magazziniere di magazzino
Analista programmatore CED

AREA TECNICO AMMINISTRATIVA

LIVELLO B1

Impiegato amministrativo con particolare ed autonoma competenza in vari settori della contabilità generale o nell'ambito

Coadiutore specializzato di farmacia con conduzione di reparti autonomi di vendita di prodotti parafarmaceutici.

Capo settore di farmacia o magazzino che, oltre a svolgere mansioni del personale assegnato al settore coordina e controlla l'operato del gruppo.

Segretaria della Direzione.

Commesso viaggiatore.

Impiegati di magazzino in grado di gestire il flusso delle richieste di materiale che intrattengono rapporti funzionali con altri settori aziendali e con rappresentanti esterni.

LIVELLO B2

Coadiutore specializzato di farmacia senza conduzione di reparti autonomi di vendita di prodotti parafarmaceutici.

Capo settore di farmacia o magazzino senza coordinamento e controllo.

Operatore addetto prevalentemente al ricevimento e trasmissione ordini al videoterminale con almeno 18 mesi di servizio in Azienda.

Manutentore

Addetti amministrativi e addetti tecnici che compiono con maggiore professionalità ed esperienza e in condizioni di relativa autonomia operativa, le operazioni richieste per gli appartenenti all'area esecutiva (1) passaggio per merito sul ccnl del 15 02 89 (1) le modalità e i criteri di accesso sono fissati dall'Accordo 15.2.1989 per l'attribuzione del livello B2

Capo fattorini

AREA ESECUTIVA

LIVELLO C1

Commesso di farmacia o di magazzino
EX Addetti amministrativi che compiono operazioni ricorrenti

Autista
Dattilografo
Video terminalista
Operatore addetto continuativamente al ricevimento e trasmissione ordini al videoterminale.
Se all'atto dell'assunzione documenteranno esperienza specifica nella mansione di almeno 6 mesi

LIVELLO C2

Commesso di farmacia o magazzino - Autista – Dattilografo - Video terminalista - Addetti amministrativi -
Addetto al ricevimento e trasmissione ordini al videoterminale.
Per i primi 6 mesi di servizio.
Centralinista
Fattorino

A parziale modifica ed integrazione di quanto stabilito all'allegato 1 del vigente CIA si conferma l'intenzione di creare una commissione per la verifica ed eventuale modifica delle declaratorie entro il 31 dicembre 2024; tale commissione avrà il compito di analizzare, in particolare, funzioni che prevedano una pluralità di mansioni e funzioni particolarmente specialistiche.

La commissione sarà composta dai componenti RSA/RSU assistiti dalle OO.SS. e da rappresentanti di FCR

FCR monitorerà con cadenza annuale la corretta corrispondenza di posizione organizzativa con inquadramento al fine di individuare situazioni meritevoli di modifiche di inquadramento; FCR comunicherà alle RSA /RSU e alle OO.SS, nel corso degli incontri di cui all'art 2 CIA, l'esito di tali analisi e gli aumenti di livello proposti.

FCR si impegna inoltre ad individuare e attuare ove possibile percorsi di carriera per il personale dipendente; i percorsi individuati saranno oggetto di specifico e periodico confronto con le RSA /RSU e le OO.SS. soprattutto per annullare eventuali cause ostative al loro puntuale realizzo.

Si adotterà come metodo l'esame dell'organizzazione del lavoro, da realizzarsi con la individuazione delle specifiche funzioni dei reparti o settori, con la verifica delle mansioni, del loro eventuale accorpamento, dell'assegnazione delle stesse agli operatori, dei conseguenti inquadramenti professionali, degli organici, etc.

ALLEGATO B

ACCORDO PER IL PREMIO DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE FCR

In data 21 febbraio 2020 presso la sede di Via Doberdò, 9 – Reggio Emilia,

tra

Azienda Speciale Farmacie Comunali Riunite – Reggio Emilia (per brevità FCR) rappresentata dal Direttore Generale Dott. Egidio Campari e dal Direttore Risorse Umane Carlo Bergamini

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali nella persona di Mauro Gilioli, Umberto Giovanetti, Michele Gibertini, Corrado Gradante assistite dalle OO.SS. provinciali FILCAMS-CGIL nella persona di Luca Chierici, FISASCAT-CISL nella persona di Patrizia Pancioli, UILTUCS-UIL nella persona di Eleonora Tatulli

premesso che

in data 31.12.2018 è scaduto il previgente CIA (disdettato da FCR) che continua a produrre effetti a mezzo di clausola di ultravigenza
la clausola di ultravigenza sopra citata non è applicabile all'attuale accordo per il premio di produttività che , pertanto, ha esaurito i suoi effetti al 31.12.2018

tutto ciò premesso si concorda quanto segue:

PREMIO DI PRODUTTIVITA' PER IL PERIODO 01.01.2019 – 31.12.2022

1. Destinatari

il premio di produttività spetta a tutti i dipendenti FCR ai quali si applica il CCNL per i "dipendenti di aziende farmaceutiche speciali" (ASSOFARM) in proporzione al periodo di lavoro prestato nell'anno di competenza determinato come segue:

a) - dipendenti assunti a tempo indeterminato: vengono esclusi i periodi non lavorati per effetto di assunzione o cessazione in corso d'anno, aspettativa non retribuita per qualsiasi motivo, malattia e ricovero ospedaliero, donazione di sangue, permessi per assistenza familiari in stato di handicap (ex art. 33 legge 104/92) , permessi non retribuiti, permessi per morte o grave infermità di familiari, congedo parentale per maternità (ex maternità facoltativa) , permessi studio.¹

Il periodo utile alla determinazione del premio viene calcolato con riferimento a 365 giorni/anno e riducendo proporzionalmente tale valore in base ai giorni di calendario di assenza.

In riferimento all'impatto sulla produttività aziendale, nonché sulla gestione dell'organizzazione del lavoro, determinato da assenze brevi per malattia, a decorrere dal

¹ Non vengono computate quali assenze i permessi ex legge 104 per handicap personale del lavoratore

1 gennaio 2020 e per la vigenza del presente accordo a parziale deroga del criterio generale di riduzione proporzionale sopra esposto si concorda che:

- le giornate di assenze per malattia identificate come "carezza" verranno moltiplicate per il valore fisso 2 ai fini della riduzione del premio di produttività, fatto salvo il periodo di franchigia come definito di seguito.

- Franchigia: ogni dipendente potrà beneficiare per ogni anno di calendario di un periodo di franchigia pari a 38 ore di assenza per malattia che non comporteranno riduzione del premio

b) – dipendenti con contratto a tempo determinato: il premio spetta unicamente a coloro che hanno prestato attività continuata per non meno di 6 mesi o complessivi 9 mesi (anche frazionati) nell'intero arco lavorativo (anche distribuito su più anni solari) . Per il calcolo del periodo utile alla maturazione del premio si fa riferimento alle norme per il conteggio dei ratei (mese di calendario con oltre 15 giorni di attività). L'ammontare del premio spettante verrà erogato proporzionalmente ai mesi di contratto nell'anno di riferimento.

Ai fini dell'erogazione del premio non verranno computati i primi 4 mesi di lavoro svolti dal lavoratore nell'intero arco lavorativo, distribuito anche su più anni.

2. Ammontare

Il premio di produttività è definito pari a:

Anno 2019	Euro 1.350,00
Anno 2020	Euro 1.550,00
Anno 2021	Euro 1.600,00
Anno 2022	Euro 1.600,00

al 1° livello (da ricalcolare per gli altri livelli in proporzione ai valori di retribuzione base mensile da tabella CCNL e riproporzionato in riferimento ai periodi di lavoro Part Time) in caso di raggiungimento al 100% degli obiettivi di seguito indicati (ed in caso di indice di presenza pari al 100%).

Esso potrà variare in aumento o in diminuzione in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati secondo una progressione prestabilita di seguito indicata.

A decorrere dal premio di competenza anno 2020 verrà definita la possibilità di permutare su base volontaria da parte del dipendente la totalità o una quota parte del premio in servizi di tipo flexsecurity secondo modalità da definirsi tra le parti.

A tal fine le parti si impegnano a definire un accordo in tal senso entro il 30.04.2020.

3. Obiettivi e variabilità del premio

Vengono definiti 3 parametri secondo la tabella seguente:

	Indicatore	Incidenza
1	Livello di fatturato aziendale	25,00 %
2	MOL di area	25,00 %
3	Produttività per unità specifica (magazzino 1 – 2, singola farmacia, ecc.) - Per gli uffici si considera il dato medio di area	50,00 %

Indicatore 1 – Livello di fatturato aziendale: viene individuato il valore totale del fatturato aziendale (depurato dell'attività relativa ai servizi socio-assistenziali) indicato nel bilancio dell'anno precedente a quello di riferimento quale obiettivo da raggiungere per la corresponsione del 100% della quota di premio ad esso legata (vedi tabella precedente). Risultati superiori ed inferiori daranno luogo ad un calcolo della quota di premio secondo quanto previsto in [tabella A](#) .

Indicatore 2 – Margine Operativo Lordo di area: viene individuato il risultato consuntivo dell'anno precedente a quello di riferimento quale obiettivo da raggiungere per la corresponsione del 100% della quota di premio ad esso legata. Risultati superiori ed inferiori daranno luogo ad un calcolo della quota di premio secondo quanto previsto in [tabella A](#) .

Definizione di MOL (EBITDA) = Risultato d'esercizio al netto di oneri finanziari, imposte, ammortamenti e componenti straordinari.

Indicatore 3 – Indice di produttività per reparto di appartenenza: vengono definiti specifici indicatori di produttività (con uno o più riferimenti combinati) per ciascuna unità considerate come indicato in [tabella B](#) allegata.

Risultati superiori ed inferiori daranno luogo ad un calcolo della quota di premio secondo quanto previsto in [tabella A](#) .

Ogni indicatore sarà misurato e remunerato indipendentemente dagli altri secondo quanto previsto alla [tabella A](#) .

Ai dipendenti operanti presso gli uffici, agli effetti del calcolo delle quote 2 e 3, verrà applicato il parametro specifico di MOL per l'area nella quale sono inseriti ed il parametro MEDIO di reparto quale risultato di produttività secondo l'appartenenza specificata alla [tabella C](#) .

FCR si impegna a fornire nel corso dell'anno alle RSA-OO.SS i dati periodici di consuntivo e previsionali relativi all'andamento aziendale (con particolare riferimento agli indicatori oggetto della determinazione del salario variabile) aggiornati al 30 giugno e 30 settembre.

Tali dati potranno essere oggetto di confronto/discussione con la Direzione aziendale così come, in qualsiasi momento, potrà essere richiesto da ciascuna delle parti un incontro per la verifica dell'andamento aziendale (con particolare riferimento agli indicatori di produttività) .

Successivamente alla firma del presente accordo, su richiesta della R.S.A. o delle OO.SS. l'Azienda si rende disponibile ad organizzare incontri con i dipendenti (eventualmente suddivisi per aree omogenee) per illustrare il funzionamento del sistema premiante e gli obiettivi ad esso correlati.

Gli obiettivi di riferimento predeterminati potranno essere oggetto di ridefinizione (intesa quale verifica ed eventuale variazione del valore obiettivo) nel caso si verificano nel corso dell'anno fatti, modifiche normative ed altri elementi straordinari ed imprevedibili che ne compromettano sostanzialmente la raggiungibilità.

4. Erogazione

L'erogazione di quota parte pari al 35% del totale sarà effettuata **a titolo di acconto con riferimento ad un risultato teorico 100%** unitamente al pagamento della retribuzione di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento. Per la sola erogazione di acconto prevista a gennaio 2020 la percentuale dell'acconto sarà pari al 40%.

L'erogazione della restante parte di premio di produttività è prevista entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza tramite conguaglio con quanto erogato a titolo di acconto in gennaio (totale premio spettante meno acconto già corrisposto).

Per coloro che cessano il rapporto di lavoro in corso d'anno il premio di produttività viene erogato unitamente alle competenze di fine rapporto e viene calcolato sulla base dei risultati (percentuale di raggiungimento degli obiettivi) dell'anno precedente.

NUOVI INDICATORI PER IL PERIODO 2020 – 2022

Gli indicatori di cui al comma precedente sono validi con riferimento all'anno 2019; per gli anni successivi le parti si incontreranno per ridefinire gli indicatori (con possibilità di riconferma, sostituzione e/o aggiunta), con particolare riferimento a quelli relativi alla 3° parte del premio.

In caso di accordo su nuovi indicatori concluso entro il 30/04, tali indicatori saranno applicati a partire dal medesimo anno di riferimento. Qual ora le parti si accordassero rispetto a nuovi indicatori successivamente al 30/04 dell'anno di riferimento, l'erogazione riferita ai nuovi indicatori decorrerà in riferimento al 1° gennaio dell'anno successivo.

In mancanza di accordo rispetto a nuovi indicatori, resteranno in vigore quelli previsti dal presente accordo sino a sua scadenza.

VALIDITA' E DURATA DEL PRESENTE ACCORDO

Il presente accordo produce effetti dal primo gennaio 2019 ed ha validità limitata al 31 dicembre 2022 data in cui decadrà automaticamente senza alcuna previsione di ultravigenza.

Tutte le precedenti pattuizioni in materia di salario variabile si intendono superate dal presente accordo e pertanto decadono.

A.S. FARMACIE COMUNALI RIUNITE

R.S.A. FCR
FILCAMS – CGIL
FISASCAT – CISL
UILTUCS - UIL

ALLEGATO C

ACCORDO SULL'UTILIZZO DI SISTEMI DI TELESORVEGLIANZA – ARTICOLI 4 E 6 LEGGE 300/1970

In data 8 settembre 2010 tra le RSA (RSU) , le Organizzazioni Sindacali CGIL-CISL-UIL e la Direzione di FCR si è convenuto quanto segue:

ai sensi degli articoli 4, 2° comma e 6 della legge 300/1970 si conviene sull'adozione permanente in tutte le unità operative aziendali (farmacie ed uffici) di sistemi di controllo mediante impianti di videosorveglianza. Ai sensi degli articoli di legge sopra citati l'Azienda può installare ed utilizzare gli impianti di videosorveglianza e le apparecchiature di controllo che siano richieste da esigenze legate alla tutela dei beni e del patrimonio aziendale, fermo restando che tali strumentazioni non saranno utilizzate per finalità in contrasto con le normative di legge.

E' escluso, pertanto, l'utilizzo delle telecamere ai fini della sorveglianza dei lavoratori: la RSA / OO.SS potranno, in qualsiasi momento, verificare che l'impianto sia corrispondente a quanto convenuto.

A fronte di necessità aziendali di effettuare verifiche sulle registrazioni svolte, sarà informata ed invitata alla visione la RSA/RSU / OO.SS. competente.

L'azienda si impegna, inoltre, al pieno rispetto della normativa in materia di riservatezza dei dati personali (D.Lgs. 30 giugno 2003 n° 196 e successive modifiche/integrazioni)

Reggio Emilia, 8 settembre 2010

A.S. FARMACIE COMUNALI RIUNITE

OO.SS. / RSA FCR

Nota a verbale 01 marzo 2024

L'azienda dichiara di avere la necessità di installare sistemi di videosorveglianza all'interno dei locali magazzino legate all'esigenza della tutela dei beni e del patrimonio aziendale.

Le OOSS e le RSA recepitata tale necessità restano in attesa della documentazione e delle planimetrie, ai fini della valutazione circa la possibilità di addivenire ad un accordo o ad un mancato accordo.

ALLEGATO D

INTEGRAZIONE ACCORDO SULL'UTILIZZO DI SISTEMI DI TELESORVEGLIANZA – ARTICOLI 4 E 6 LEGGE 300/1970

In riferimento all'accordo siglato in data 8 settembre 2008, che si conferma integralmente, tra le RSA, le Organizzazioni Sindacali Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL e la Direzione di Azienda Speciali Farmacie Comunali Riunite (FCR) – Reggio Emilia si è convenuto la seguente integrazione dell'accordo sopra richiamato:

ai sensi degli articoli 4, 2° comma e 6 della legge 300/1970 si conviene sull'adozione permanente presso le unità operative di Via Doberdò (magazzino e palazzine uffici) di un sistema di controllo informatizzato degli accessi.

Ai sensi degli articoli di legge sopra citati l'Azienda metterà in funzione un impianto di “controllo informatizzato degli accessi” tramite utilizzo di badge personale e/o password (PIN) personali o di gruppo, come sotto dettagliato.

FCR dichiara che tali modalità di controllo derivano da esigenze legate alla tutela dei beni e del patrimonio aziendale nonché sicurezza degli addetti, fermo restando che tali strumentazioni non saranno utilizzate per finalità in contrasto con le normative di legge.

La RSA / OO.SS potranno, in qualsiasi momento, verificare che l'impianto sia corrispondente a quanto convenuto.

L'azienda si impegna, inoltre, al pieno rispetto della normativa in materia di riservatezza dei dati personali (D.Lgs. 30 giugno 2003 n° 196 e successive modifiche/integrazioni)

MODALITA' DI ACCESSO:

CATEGORIA DIPENDENTI:	FASCIA ORARIA	PORTA -->		
		Uffici	Magazzino	Palazzina Blu
Quadri e dirigenti	Lun - Ven 8-12,30 / 14-18,30	B	B	B
Quadri e dirigenti	Lun - Ven pre - post - pausa + Sabato	B + Pp	B + Pp	B + Pp
Impiegati uffici	Lun - Ven 8-12,30 / 14-18,30	B	B	B
Impiegati uffici	Lun - Ven pre - post - pausa + Sabato	B + Pp	B + Pp	B + Pp
Impiegati magazzino	Lun - Ven 6,30 - 22 + Sab 8 - 15		Pg / B	Pg / B
Impiegati magazzino	Lun - Ven 8-12,30 / 14-18,30	B		
Quadri e resp.magazzino	Lun - Ven 6,30 - 22 + Sab 8 - 15		Pg / B	Pg / B
Quadri e resp.magazzino	Lun - Ven 8-12,30 / 14-18,30	B		
Quadri e resp.magazzino	Lun - Ven pre - post - pausa + Sabato	B + Pp		

B = badge
Pp = Pin personale
Pg = Pin di gruppo

Reggio Emilia, 16 settembre 2010

A.S. FARMACIE COMUNALI RIUNITE

OO.SS. / RSA FCR

ALLEGATO E

ACCORDO PER TURNAZIONE DOMENICALE-FESTIVA FARMACIA SERVIZIO 24 ORE

In data 31/07/15, presso la sede di Via Doberdò, 9 – Reggio Emilia,

tra

Azienda Speciale Farmacie Comunali Riunite – Reggio Emilia (per brevità FCR) rappresentata dal Direttore Generale Dott. Egidio Campari e dal Direttore Risorse Umane Carlo Bergamini

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali nella persona di _____, assistite dalle OO.SS. provinciali FILCAMS-CGIL nella persona di Carolina Cagossi, FISASCAT-CISL nella persona di Enrico Gobbi, UILTUCS-UIL nella persona di Eleonora Tatulli

si concorda quanto segue:

a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo il personale fisso in organico presso la Farmacia che effettua turno 24 ore di apertura/guardia farmaceutica (attualmente in funzione presso la Farmacia Del Parco - Via Pansa) sarà supportato nelle giornate di Domenica e festivi come segue:

A) n° 1 Farmacista collaboratore con orario 11-16 / 18-21 a turno tra coloro che non sono assegnati in modo fisso a specifica farmacia .

La suddetta turnazione avrà una frequenza indicativa di 1 turno lavorativo festivo ogni 6 settimane e la programmazione, a cura dell'Azienda, sarà comunicata con un preavviso di giorni 7 fatti salvi eventuali imprevisti.

La prestazione di lavoro Domenicale o festiva sarà retribuita quale prestazione di lavoro straordinario o darà diritto a riposo compensativo (preventivo o successivo) ed in tal caso verranno corrisposte le maggiorazioni per lavoro festivo previste dai vigenti accordi (CCNL e CIA).

B) n° 1 Farmacista collaboratore con orario 10-14 / 15,30-19,30 (ed eventualmente variazione estiva 10-14 / 16-20) a turno tra TUTTI coloro assegnati stabilmente alle Farmacie (con esclusione di chi già presta attività presso altra farmacia che effettua apertura domenicale continuativa, del personale con contratto part-time e , ovviamente, del personale assegnato alla Farmacia 24 ore). Per il personale impiegato presso farmacie che effettuano aperture domenicali non continuative (esempio aperture nel periodo pre-natalizio) la programmazione annuale dei turni presso la farmacia 24 ore sarà ridotta tenendo conto delle presenze domenicali svolte nel suddetto periodo (verranno conteggiate le presenze dei mesi di novembre-dicembre di ciascun anno per la programmazione dell'anno successivo).

La turnazione tra il personale di cui sopra sarà integrata da eventuali adesioni volontarie (possibili anche per il personale con contratto part-time) per turni ulteriori rispetto al turno programmato per le quali potranno essere espresse delle preferenze di date (che saranno accolte ove non coincidenti con altre richieste; in caso di coincidenza di richieste sarà sorteggiata la richiesta da accogliere e potrà essere proposta una data diversa da parte del dipendente la cui preferenza non è stata accolta)

La programmazione dei turni festivi (residui dopo l'assegnazione delle date di preferenza per adesione volontaria) sarà effettuata ripetendo ciclicamente la turnazione attualmente vigente. Il personale che entrasse successivamente a far parte del bacino dipendenti coinvolto nella turnazione (nuove assunzioni, rientri da maternità o aspettativa, variazioni di farmacia ecc.) sarà inserito nel calendario in coda al personale già presente nella precedente programmazione.

Il calendario delle prestazioni festive e domenicali così ottenuto verrà reso noto con periodicità trimestrale (o periodi più lunghi) a tutti i dipendenti interessati per il tramite dei direttori di Farmacia.

Eventuali richieste di variazione turno o cambio turno tra due o più dipendenti dovranno essere portate a conoscenza dell'azienda (a mezzo e mail o altra forma scritta) e saranno considerate valide soltanto a seguito di esplicita autorizzate scritta.

In caso di assenza del dipendente assegnatario del turno, questi verrà sostituito da colui che lo segue nella programmazione turni; la richiesta di sostituzione potrà avvenire entro le ore 12,30 del giorno precedente il turno programmato. In caso di assenza comunicata dopo tale termine l'Azienda provvederà

autonomamente alle esigenze della Farmacia; al rientro dall'assenza il dipendente effettuerà il turno non eseguito nel primo turno festivo successivo.

La prestazione di lavoro Domenicale o festiva sarà retribuita quale prestazione di lavoro straordinario. Su richiesta del dipendente e ove compatibile con l'organizzazione aziendale (disponibilità di personale per la sostituzione) la prestazione domenicale o festiva potrà essere recuperata con riposo compensativo (che dovrà essere effettuato in ogni caso entro il termine del mese corrente) ed in tal caso verranno corrisposte le maggiorazioni per lavoro festivo previste dai vigenti accordi (CCNL e CIA).

Nel caso il dipendente chiamato a prestare il turno di lavoro domenicale provenga da Farmacia in cui è vigente l'orario di lavoro settimanale articolato su 6 giorni verrà assegnato un riposo compensativo (precedente o successivo al turno domenicale) tale da garantire il rispetto della normativa in materia di orario di lavoro e riposo settimanale.

Le agevolazioni economiche spettanti in virtù del presente accordo saranno applicate retroattivamente a coloro che hanno prestato attività in giornate Domenicali e Festive presso la Farmacia dei Centri Commerciali nel periodo compreso tra il 1° maggio 2014 ed la sottoscrizione del presente accordo

A.S. FARMACIE COMUNALI RIUNITE

OO.SS. / RSA FCR

Nota a verbale 01 marzo 2024 :

Tra

La direzione delle F.C.R rappresentata dal Direttore Carlo Bergamini e Ufficio Personale Laura Costi
E

La rappresentanza Sindacale Aziendale nei signori: Michele Gibertini, Mauro Gilioli, Umberto Giovanetti, Silvia Davoli per FILCAMS-CGIL, Simona Romani per FISASCAT-CISL e Corrado Gradante per UILTuCS-UIL.

Assistiti dalle Organizzazioni Sindacali territoriali FILCAMS-CGIL nella Sig.ra Irene Greco, FISASCAT-CISL nel Sig. Simone Zannoni e UILTuCS-UIL nella Sig.ra Eleonora Tatulli,

si concorda che, essendo necessario aggiornare l'accordo per turnazione domenicale e festiva, le parti si impegnano a posticipare la discussione di tale tema al 01.07.2024. Entro tale data verranno raccolte le valutazioni attraverso assemblea dei lavoratori nonché le necessità di carattere organizzativo aziendale.

ALLEGATO F

ALLEGATO PART TIME POST GENITORIALITA' DA PRESENTARE ALL'UFFICIO PERSONALE

LA SOTTOSCRITTA\O _____ DIPENDENTE DI FCR ED IN FORZA PRESSO L'UNITA' OPERATIVA _____

RICHIEDE DI POTER OTTENERE LA TRASFORMAZIONE DEL PROPRIO RAPPORTO DI LAVORO DAL RIENTRO DAL PERIODO DI CONGEDO PER MATERNITA' E SINO ALLA DATA DI COMPIMENTO DEL 3° ANNO DI ETA' DEL FIGLIO/A.

SPECIFICA CHE IL PARTO È AVVENUTO IN DATA _____

RICHIEDE DI POTER EFFETTUARE, AI SENSI DEL VIGENTE ACCORDO, UN ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE PARI A ORE _____ COSI' DISTRIBUITE

LUNEDI' : DALLE _____ ALLE _____
MARTEDI' : DALLE _____ ALLE _____
MERCOLEDI' : DALLE _____ ALLE _____
GIOVEDI' : DALLE _____ ALLE _____
VENERDI' : DALLE _____ ALLE _____
SABATO : DALLE _____ ALLE _____

CON LA SOTTOSCRIZIONE DELLA PRESENTE RICHIESTA DICHIARA DI ESSERE DISPONIBILE A (VALIDO UNICAMENTE PER FARMACISTA COLLABORATORE):

a) - EFFETTUAZIONE DI PRESTAZIONI DI LAVORO IN GIORNATE FESTIVE/DOMENICALI SECONDO LA NORMALE TURNAZIONE FESTIVA NOTTURNA IN VIGORE IN AZIENDA, ANCHE CON RICORSO, OVE NECESSARIO A REGIME DI LAVORO SUPPLEMENTARE

1. MODIFICARE LA DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO CONCORDATA NEL CASO DI SPOSTAMENTO A DIVERSA FARMACIA / REPARTO CHE NON CONSENTA DI MANTENERE IL PREVIGENTE ORARIO DI LAVORO

DATA _____

FIRMA _____

ALLEGATO G

Reggio Emilia, lì 03/03/2022

VERBALE D'ACCORDO
ORARI DEL MAGAZZINO FARMACIE FCR
a seguito di proclamazione stato di agitazione e avvio procedura di raffreddamento
ai sensi della L. 146/90

In data odierna si sono incontrate presso la sede di FCR in Via Doberdò n. 9 a Reggio Emilia:

L'Azienda FCR nelle persone di Carlo Bergamini e Marco Masselli
Le RSA nelle persone di Michele Gibertini, Umberto Giovanetti, Corrado Gradante e Mauro Gilioli
La Filcams CGIL di Reggio Emilia rappresentata da Luca Chierici
La Fisascat CISL Emilia Centrale rappresentata da Simone Zannoni
La Uiltucs Modena e Reggio Emilia rappresentata da Eleonora Tatulli

A seguito della proclamazione dello stato di agitazione e avvio della procedura di raffreddamento comunicata dalle OO.SS ed RSA all'azienda in data 19 gennaio 2022.

A seguito degli incontri tenuti si è concordato quanto segue:
FCR ha comunicato alle OO.SS. ed alle RSA la propria volontà di sperimentare un orario di lavoro per il magazzino che preveda il mantenimento dei due sabati liberi al mese e che consenta la copertura del sabato pomeriggio attraverso una parziale modifica del turno del mattino attraverso l'individuazione di gruppi di 5 persone che effettueranno a rotazione gli orari indicati nella tabella allegata (Allegato A).

Le parti hanno concordato di sperimentare il suddetto orario per un periodo fino al 30/09/2022. Durante la vigenza dell'accordo le parti potranno incontrarsi per verificare l'andamento e per concordare eventuali correttivi.

A fronte di quanto sopra previsto le OO.SS. hanno comunicato a FCR di ritenere concluso lo stato di agitazione proclamato in data 19/01/2022.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per FCR

Per le OO.SS.

Le RSA di FCR

ALLEGATO A

	MATTINA				POMERIGGIO				mat	pom	
<i>LUN</i>	06:15	11:00	11:20	14:15	14:15	18:00	18:20	21:45	8:00	7:30	
<i>MAR</i>	08:00	11:00	11:20	14:30	14:30	18:00	18:20	21:45	6:30	7:15	
<i>MER</i>	08:00	11:00	11:20	14:30	14:30	18:00	18:20	21:45	6:30	7:15	
<i>GIO</i>	08:00	11:00	11:20	14:30	14:30	18:00	18:20	21:45	6:30	7:15	
<i>VEN</i>	08:00	11:00	11:20	14:30	14:30	18:00	18:20	21:30	6:30	7:00	
<i>SAB</i>	08:45	11:00	11:20	14:30					5:45	0:00	
				39:45					36:15	76:00	
	MATTINA				POMERIGGIO				mat	pom	
<i>LUN</i>	08:00	11:00	11:20	14:15	14:15	18:00	18:20	21:45	6:15	7:30	
<i>MAR</i>	08:00	11:00	11:20	14:30	14:30	18:00	18:20	21:45	6:30	7:15	
<i>MER</i>	08:00	11:00	11:20	14:30	14:30	18:00	18:20	21:45	6:30	7:15	
<i>GIO</i>	08:00	11:00	11:20	14:30	14:30	18:00	18:20	21:45	6:30	7:15	
<i>VEN</i>	08:00	11:00	11:20	14:30	14:30	18:00	18:20	21:30	6:30	7:00	
<i>SAB</i>	09:30	11:00	11:20	14:30	19:00			21:30	5:00	2:30	
				37:15					38:45	76:00	

Si concorda inoltre che in occasione di festività, il magazzino avrà la facoltà di aprire un'ora prima nel primo giorno feriale successivo alla giornata festiva. Detta ora sarà pagata come straordinario o recuperata, compatibilmente con le esigenze di servizio, a richiesta del lavoratore.

ALLEGATO H

Reperibilità Sistemi Informativi:

Il personale addetto all'area sistemi informativi è tenuto a garantire reperibilità telefonica con le seguenti modalità:

Orario di reperibilità telefonica:

Turno 1

Lunedì: dalle 06:00 alle 08:00

dal lunedì al venerdì dalle 13:30 alle 14:30

Turno 2

dal lunedì al venerdì dalle 18:30 alle 21:30

il sabato dalle 9:00 alle 14:00

In caso di assenza prolungata dell'operatore con Turno 2 (ferie, malattie che coprano più di 2 gg.), l'altro operatore cambierà di turno, in modo che il Turno 2 sia ripristinato.

Si precisa che la reperibilità telefonica è finalizzata unicamente a supportare necessità collegate a eventi di "fermo magazzino" non risolvibili da parte dei servizi di supporto esternalizzati (Mustweb e 4Automation), pertanto:

- La chiamata potrà essere attivata unicamente da operatore di magazzino o da consulente esterno (vedi sopra).
- È richiesta la disponibilità immediata a fornire ogni tipo di assistenza telefonica e, se necessario, attivare un collegamento informatico remoto (VPN) ai sistemi FCR entro 30 minuti dalla ricezione della telefonata. Se la problematica non è risolvibile dal personale FCR ma necessita l'intervento di terze parti, l'addetto segnalerà immediatamente il problema al servizio di supporto del fornitore, in modo da anticipare il più possibile l'intervento dei tecnici.

In caso di intervento sarà corrisposta la retribuzione straordinaria per la durata del tempo di intervento. In presenza di regime di reperibilità non si applica quanto previsto al paragrafo precedente "Interventi a chiamata"