
Incontro tecnico di approfondimento per l'applicazione del nuovo CCNL Assofarm 2013

Roma, 23 settembre 2013



assofarm
FARMACIE COMUNALI
AZIENDE E SERVIZI
SOCIO-FARMACEUTICI

Indice argomenti

- 1 – parte generale
- 2 – aspetti amministrativi (cedolino paga)
- 3 – aspetti organizzativi
- 4 – relazioni sindacali a livello locale



Parte 1

Aspetti di carattere generale



1. Un nuovo contratto

L'accordo in oggetto (pur garantendo una "continuità economica" con il precedente CCNL a mezzo di erogazione una-tantum a copertura del periodo vacante 01.01.2011 – 30.06.2013) si concretizza, sia dal punto di vista tecnico-giuridico che politico, in un vero e proprio nuovo contratto.

In questo modo si ottiene l'obiettivo principale di creare discontinuità rispetto al passato al fine di ridurre in modo sostanziale la differenza economica e normativa che penalizza il CCNL Assofarm a favore di quello per i dipendenti delle Farmacie Private.



2. Salvaguardia (parziale) per i dipendenti in forza al 31.12.2012

Ai dipendenti già in forza al 31.12.2012 viene applicato quanto segue:

Retribuzione lorda: la differenza tra la retribuzione percepita in forza del vecchio CCNL e l'applicazione delle nuove tabelle di CCNL viene conservata ed erogata in forma di *superminimo contrattuale non assorbibile* (fatto salvo il caso di passaggio a livello superiore)

Orario di lavoro: pur con la previsione di diversa modulazione oraria (sulla base di 40 ore settimanali) le ore complessive lavorabili annualmente restano invariate (per effetto di previsione di riduzione orario).



2. Salvaguardia (parziale) per i dipendenti in forza al 31.12.2012 - segue

I dipendenti in forza alla data del 31.12.2012 modificano in pejus il trattamento per quanto riguarda:

Monte ore ferie annuali: il nuovo CCNL stabilisce un valore di 173 ore (rispetto alle 190 precedenti)

Permessi brevi: il nuovo CCNL stabilisce un valore di 12 ore (rispetto alle 24 precedenti) il cui residuo a fine anno (se non godute) viene conservato.

Straordinari: maggiorazioni ridotte per diurno, notturno e festivo anche per effetto del nuovo divisore orario 173



3. I dipendenti di nuova assunzione

Ai dipendenti assunti successivamente il 31.12.2012 si applica:

Nuova tabella retributiva: i minimi retributivi base sono coincidenti con quanto previsto dal CCNL Farmacie Private (scaduto il 31.01.2013) a cui si applicheranno gli incrementi retributivi previsti per la generalità dei dipendenti (+ 107 Euro a regime)

Orario di lavoro: le ore complessive lavorabili annue sono superiori di 32 rispetto ai dipendenti "vecchi assunti" (per effetto di previsione di minori riduzione orario). E' previsto un riallineamento graduale dell'orario di lavoro (ai vecchi assunti) con recupero di 16 ore dopo 3 anni dall'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato e restanti 16 ore dopo ulteriori 2 anni. (*)

Permessi brevi: non spettano ore di permesso

(*) tale previsione **non ha impatto economico nel triennio contrattuale** e ci si è riservati di ridefinirla nella prossima trattativa di rinnovo del CCNL



4. Gli incrementi retributivi (e copertura del periodo pregresso)

A tutti i dipendenti in forza alla data del 22.07.2013 spetta, per la copertura del periodo 01.01.2011 – 31.12.2015:

Incrementi retributivi: per totali 107 Euro al 1° livello (farmacista collaboratore ex livello A1) così scaglionati

- 40 Euro a decorrere dal 01.07.2013
- 35 Euro a decorrere dal 01.07.2014
- 32 Euro a decorrere dal 01.10.2015

L'incremento puntuale complessivo è pari circa il 5% (si ricorda che l'ultimo incremento risale al dicembre 2010 con copertura economica sino al 31.12.2010)

Erogazione una tantum: pari a 900 Euro al 1° livello (farmacista collaboratore ex livello A1) a copertura di 30 mesi di vacanza contrattuale (35 mensilità di stipendio) pari a media mese Euro 25,71.



5. Variazioni normative – nuova classificazione

Viene adottata una nuova classificazione dei dipendenti (già anticipata nel regolamento ASSOFARM) coincidente con quanto previsto per il CCNL Farmacie Private ed integrata con alcune figure professionali non presenti in tale CCNL quali Direttore di azienda sino a 3 farmacie, responsabile di importante settore aziendale, coadiutore del direttore di farmacia (ex Q1 , ex Q3)



6. Variazioni normative – orario di lavoro

Si definisce che l'orario di lavoro è pari a 40 ore settimanali distribuite su 6 giorni lavorativi di norma consecutivi.

I dipendenti hanno diritto a complessive 104 ore/anno di riduzione orario di lavoro , ridotte a 72 per i dipendenti assunto dal 01.01.2013 (si rinvia alla diapositiva n° 3)

L'azienda può decidere se assorbire la riduzione orario per organizzare la propria attività (azienda / unità operativa / reparto) con orario di lavoro "netto" a 38 ore settimanali (come già oggi avviene in numerose aziende) o, in alternativa, optare per le 40 ore settimanali concedendo permessi individuali su richiesta dei dipendenti per 32 ore/anno ed assegnando le residue ore di riduzione orario (72 o 40) secondo le esigenze aziendali.



7. Variazioni normative – flessibilità dell'orario

A tale fine vengono introdotti e regolamentati due diversi istituti:

Flessibilità con orario settimanale multiperiodale: si intende un periodo *predefinito ed organizzato* in cui uno o più dipendenti/reparti svolgono l'attività lavorativa con orari settimanali differenziati la cui media oraria corrisponde con l'orario settimanale standard adottato dall'azienda (38 o 40 ore): la durata dell'orario settimanale può andare da minimo 34 ore a massimo 46 (senza pagamento di maggiorazioni)

Banca delle ore: a fronte di esigenze straordinarie, il dipendente può venire chiamato ad effettuare prestazioni di lavoro eccedenti il normale orario settimanale che non daranno luogo a pagamento aggiuntivo ma verranno compensate da pari ore di riduzione lavorativa in periodo successivo senza pagamento di maggiorazioni (fatte salve quelle eventualmente spettanti per lavoro notturno e festivo)



8. Variazioni normative – lavoro festivo

Si ribadisce che il dipendente è tenuto ad effettuare l'attività lavorativa durante le domeniche ed i festivi per il servizio di guardia farmaceutica (c.d. "turni").

Negli altri casi di aperture festive domenicali si verificherà preliminarmente la disponibilità di personale volontario dopodiché, per le restanti esigenze, verrà effettuata una equa distribuzione tra tutto il personale in forza (sia della farmacia coinvolta all'apertura che di eventuali altre farmacie)

La prestazione di lavoro domenicale/festiva viene normalmente gestita a mezzo di riposo compensativo e pagamento della maggiorazione del 20% per le prime 80 ore/anno per dipendente, elevata al 50% per le ore eccedenti tale limite.

Nel caso non venga assegnato il riposo compensativo è previsto il pagamento dello straordinario (o banca delle ore)



9. Variazioni normative – lavoro straordinario , lavoro notturno , divisore orario

Nuove maggiorazioni per lavoro straordinario :

Straordinario diurno: 20%	(ex 20 – 35%)
Straordinario festivo: 30%	(ex 50%)
Straordinario notturno infrasettimanale(*) 40%	(ex 50%)
Straordinario notturno festivo: 40%	(ex 70%)

(*) la fascia notturna, precedentemente identificata a decorrere dalla normale chiusura serale della farmacia fino alla riapertura mattutina è ora fissata dalle 22,00 alle 06,00

Divisore orario: coefficiente fisso 173 (sostituisce il precedente 165); questo parametro è utilizzato per calcolare la retribuzione oraria (partendo dal lordo mensile) ai fini del calcolo dello straordinario, ferie non godute, maggiorazioni. Si riporta un esempio del risultato della variazione per pagamento di 1 ora straordinaria al 50%:

Anno 2012 – retr.mensile € 2000 / 165 = 12,12 * 1,50 = 18,18

Anno 2013 – retr.mensile € 2000 / 173 = 11,56 * 1,50 = 17,34 **(-4,6%)**



10. Variazioni normative – malattia e infortunio

Non sono state apportate sostanziali variazioni al trattamento di malattia ed infortunio che viene cos  modificato:

- primi 6 mesi di malattia: retribuzione spettante 100% (ex 8 mesi)
- successivi 6 mesi di malattia: retribuzione spettante 50% (ex 4 mesi)

Nuova previsione per dipendenti affetti da patologie oncologiche:

- integrale retribuzione sino al massimo di 12 mesi di assenza
- permessi retribuiti per terapie/cure riabilitative pari a 10 ore mensili per dipendente avente diritto nel rispetto del limite massimo annuale per ciascuna azienda di 2 ore per ogni dipendente in forza



11. Variazioni normative – apprendistato, lavoro part-time e contratto a termine

Apprendistato: viene finalmente prevista la possibilità di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante il farmacista collaboratore (fino a 29 anni di età) . La durata del periodo di apprendistato è pari a 36 mesi con importanti benefici contributivi (risparmio di circa 25%)

Lavoro part-time: è stato introdotto l'istituto del part-time post maternità con oneri graduati a seconda del limite dimensionale delle aziende (nessun obbligo per aziende al di sotto dei 15 dipendenti) e preservando da oneri aggiuntivi le aziende che hanno già in forza dipendenti part-time (a qualunque titolo concessi) in numero superiore alle nuove previsioni.

Contratto a tempo determinato: è prevista la possibilità di superamento del limite massimo di 36 mesi con procedura presso la DTL ed innalzamento della percentuale massima di contratti a tempo determinato al 20%



14. Variazioni normative – altre varie

Trasferimenti: non è considerato trasferimento lo spostamento di un dipendente tra diverse farmacie situate nello stesso Comune. Nelle città di rilevante estensione tale materia sarà oggetto di accordo sindacale.

Ecm: estensione della copertura a 50 crediti/anno ed eliminazione del contributo spese forfetario pari a 20 Euro

Scatti anzianità: riduzione dell'importo unitario per singolo scatto ma previsione di un numero massimo di scatti pari a 15 (biennali)

Trattamento di fine rapporto: eliminazione dell'assoggettamento automatico del premio di produttività ai fini del calcolo del TFR.



Parte 2
Aspetti amministrativi/contrattuali:
corretta compilazione del cedolino paga

Passaggio da regolamento a nuovo CCNL



DECORRENZA ED APPLICABILITA' DEL NUOVO CCNL

L'ipotesi di CCNL sottoscritta in data 22 luglio assume efficacia contrattuale (cioè impegna le parti e produce effetti verso i destinatari) successivamente alla ratifica da parte dell'Assemblea delle aziende (avvenuta in data 31 luglio u.s.) e delle assemblee sindacali dei dipendenti (che si svolgeranno entro la fine del mese di settembre).

Il nuovo CCNL , previa ratifica, **sostituirà automaticamente il regolamento** con effetto a decorrere dalla data della sottoscrizione.

Il nuovo CCNL decorre dalla data della firma (22 luglio 2013) fatte salve diverse decorrenze espressamente indicate:

- 1° incremento retributivo – decorre dal 1° luglio 2013
- pagamento importo una-tantum vacanza contrattuale “nel mese di settembre 2013” (previa ratifica dell'ipotesi di accordo da parte delle OO.SS.)



C1 – Nuova classificazione e corretto inquadramento dei dipendenti

Il nuovo CCNL conferma l'identificazione dei livelli già previsti nel regolamento ed introduce nuovi livelli:

Livello 1Q – categoria quadro: è il livello massimo della scala parametrica ed identifica i direttori di azienda fino ad un massimo di 3 farmacie, responsabili di importanti settori aziendali, capi area (corrisponde al vecchio livello Q1)
In applicazione del regolamento i dipendenti aventi sino al 31.12.2012 il livello Q1 erano stati inquadri al livello 1 Super

Applicazione del nuovo CCNL (decorrenza 1° luglio):

	Paga base	Indennità quadri	superminimo CCNL	Totale mensile
1° livello super	2.125,40	130,00	219,44	2.474,84
livello 1Q	2.200,33	140,00	134,51	2.474,84



C2 – Nuova classificazione e corretto inquadramento dei dipendenti

Livello 1C – categoria quadro: è il primo livello di accesso alla categoria quadri ed identifica funzionari amministrativi e tecnici di elevato livello che hanno responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o farmacista collaboratore che coadiuva il direttore in farmacie complesse o farmacista collaboratore a cui è affidato il coordinamento di specifiche attività e di cui si assume la responsabilità (corrisponde al vecchio livello Q3)
In applicazione del regolamento i dipendenti aventi sino al 31.12.2012 il livello Q3 erano stati inquadri al 1° livello (+2 o +12 a seconda dell'anzianità se farmacisti)

Applicazione del nuovo CCNL (decorrenza 1° luglio):

	Paga base	Indennità quadri	superminimo CCNL	Totale mensile
1° livello	1.889,97		274,08	2.164,05
1° livello + 2 anni	1.889,97	100,00	174,08	2.164,05
1° livello + 12 anni	1.889,97	130,00	144,08	2.164,05
livello 1C	2.030,00	130,00	4,05	2.164,05



C2 bis – raccordo CCNL 2007 -> regolamento -> CCNL 2013

	Paga base	Indennità quadri	superminimo CCNL	Totale mensile
CCNL 2007 - liv Q3	2.056,05	108,00		2.164,05
regolamento 1° liv.	1.889,97		274,08	2.164,05
regolamento 1° liv. + 2 anni	1.889,97	100,00	174,08	2.164,05
regolamento 1° liv. + 12 anni	1.889,97	130,00	144,08	2.164,05
CCN 2013 - liv 1C	2.030,00	130,00	4,05	2.164,05

	Paga base	Indennità quadri	superminimo CCNL	Totale mensile
CCNL 2007 - liv Q1	2.334,84	140,00		2.474,84
regolamento - 1° livello super	2.125,40	130,00	219,44	2.474,84
CCN 2013 - liv 1Q	2.200,33	140,00	134,51	2.474,84



C3 – Nuova classificazione e corretto inquadramento dei dipendenti

ATTENZIONE:

- Il passaggio dal livello previsto dal regolamento al livello del nuovo CCNL non è un automatismo: è obbligatorio se le mansioni esercitate rientrano nella declaratoria CCNL del livello.
- Il riallineamento regolamento -> CCNL è formalmente un incremento di livello e pertanto, si applica l'assorbibilità del superminimo contrattuale già erogato
- Successivamente alla verifica (ed eventuale modifica) di inquadramento si applicheranno gli incrementi **previsti per ciascun livello** ed il pagamento della relativa una-tantum



C4 – Erogazione incrementi e una tantum

La nuova tabella retributiva – allegato A al CCNL acquisisce i minimi retributivi al 30.06.2013 già in essere come da regolamento transitorio (non è prevista una scala parametrica, gli incrementi sono calcolati in proporzione diretta alla retribuzione base)

Incrementi economici: spettano con decorrenza dal 1° luglio 2013 a tutti i dipendenti (in forza ed anche dimessi successivamente al 1° luglio) come da tabella allegata al CCNL; ciò significa che dovranno essere retribuiti 2 mesi di arretrati (se l'incremento viene applicato nel cedolino di settembre) o 3 mesi di arretrati (se l'incremento viene applicato nel cedolino di ottobre)

Dovranno essere ricalcolate e conguagliate tutte le erogazioni variabili (straordinari, maggiorazioni ecc.) effettuate dal 1° luglio 2013 sino all'applicazione dell'incremento in quanto la paga oraria di riferimento viene a modificarsi (con validità retroattiva)



C5 – Erogazione incrementi e una tantum

Erogazione una-tantum: spetta unicamente ai dipendenti in forza alla data del 22 luglio 2013 in proporzione ai mesi di attività prestata nel periodo 01.01.2011 – 30.06.2013.

Il calcolo avviene per quote intere mensili suddividendo l'importo totale per 30 e moltiplicandolo per i mesi di attività (inferiore a 15 giorni non si conta, pari o superiore a 15 giorni vale un mese)

Non si calcolano i mesi interi (criterio sopra esposto) in cui vi è sospensione della retribuzione (aspettativa, congedo straordinario, congedo parentale), si includono periodi di assenza per maternità obbligatoria, infortunio, malattia.

I tempi determinati (in forza alla data del 22 luglio 2013) percepiscono l'una tantum in proporzione ai mesi di attività prestata nel periodo di cui sopra.



C6 – Adeguamento ferie

Ferie

Le ferie maturabili per ciascun anno (1 gennaio – 31 dicembre) sono pari a 173 ore con decorrenza dal 22 luglio 2013

Il regolamento prevedeva, unicamente per i dipendenti già in forza al 31.12.2012, un totale ferie annuali pari a 190 ore

Poiché i ratei mensili di maturazione ferie si conteggiano a mese intero (frazione pari o superiore a 15 giorni) per l'anno 2013 si avrà:

		Totale ore annue	rateo mese	numero mesi	ore ferie
Regolamento	01 gen - 31 luglio	190,00	15,83	7,00	110,81
Nuovo CCNL	1 agosto - 31 - dic	173,00	14,42	5,00	72,10
				Totale 2013	182,91

Per i dipendenti assunti successivamente al 01.01.2013 si conferma il monte ore annuo previgente pari a 173 ore.



C7 – Adeguamento permessi

Permessi (articolo 16 comma 6)

Spettano unicamente ai dipendenti già in forza al 31.12.2012 e sono pari a 12 ore/anno (1 gennaio – 31 dicembre) con decorrenza dal 22 luglio 2013 che, se non goduti a fine anno, si riportano a nuovo anno.

Il regolamento prevedeva, unicamente per i dipendenti già in forza al 31.12.2012, un totale permessi annuali pari a 8 ore

Poiché i ratei mensili di maturazione ferie si conteggiano a mese intero (frazione pari o superiore a 15 giorni) per l'anno 2013 si avrà:

		Totale ore annue	rateo mese	numero mesi	ore permessi
Regolamento	01 gen - 31 luglio	8,00	0,67	7,00	4,69
CCNL 2013 - 2015	1 agosto - 31 - dic	12,00	1,00	5,00	5,00
				Totale 2013	9,69



C8 – Modifica maggiorazioni per lavoro festivo (art. 13 comma 3 – 3bis)

Il nuovo CCNL conferma tutte le maggiorazioni (lavoro straordinario e lavoro notturno) già presenti nel regolamento ad eccezione di quella relativa al lavoro festivo in presenza di relativo riposo compensativo:

A decorrere dal 22 luglio 2013 la prestazione di lavoro festiva (in caso di riposo compensativo) è retribuita come segue:

Con la maggiorazione del 20% per le prime 80 ore/anno

Con la maggiorazione del 50% per le ore successive (*)

La verifica del numero di ore va effettuata per singolo dipendente

N.B: per l'anno 2013 le ore di riferimento per la maggiorazione 50% sono riparametrate per effetto dell'entrata in vigore del CCNL in corso d'anno (22 luglio) e sono paria a 35

(*) tale maggiorazione è assorbita fino a concorrenza da eventuali accordi aziendali di maggior favore previgenti in materia



C9 – Modifica maggiorazione per lavoro supplementare (art. 8 comma 17)

Per lavoro supplementare si intende prestazione lavorativa eccedente l'orario settimanale previsto dal contratto individuale a tempo parziale (entro la durata dell'orario settimanale del dipendente a tempo pieno) .

Tale prestazione è retribuita con una **maggiorazione unica del 35%**



C10 – Servizio notturno di farmacia (art.21 comma 3.d e 5)

Il nuovo CCNL stabilisce che in caso di servizio notturno di farmacia prestato in coincidenza con la domenica viene compensato con una maggiorazione aggiuntiva del 20% (totale = 10% + 20% se battenti chiusi, 20% + 20% se battenti aperti) oltre al recupero compensativo

Si rammenta che per servizio notturno si intende l'attività prestata nella fascia oraria compresa tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo.

In caso di coincidenza del servizio notturno con festività infrasettimanale con recupero compensativo la maggiorazione totale unica spettante è pari al 30%

Reperibilità: in caso di reperibilità per turno di guardia farmaceutica con modalità "a chiamata" (articolo 24 comma 1-a) spetta un'indennità pari al 15% della retribuzione ordinaria. Pur in assenza di precisazione contrattuale ed in analogia con la precedente applicazione, se la reperibilità non è continuativa per l'intero mese, l'indennità va rapportata alle ore di effettiva "disponibilità" nel periodo.



assofarm
FARMACIE COMUNALI
AZIENDE E SERVIZI
SOCIOFARMACEUTICI

C11 – Trattamento di malattia ed infortunio (articolo 32)

Il dipendente assente per malattia (o infortunio NON sul lavoro) conserva il proprio posto di lavoro per:

- massimo 16 mesi se ha un'anzianità di servizio fino a 3 anni
- massimo 24 mesi in caso di anzianità superiore a 3 anni

Il periodo di cui sopra si calcola sommando tutte le assenze non intervallate da una ripresa del lavoro di almeno 60 giorni continuativi (di calendario)

Il dipendente ammalato ha diritto a percepire:

- il 100% della retribuzione per i primi 6 mesi di assenza
- il 50% della retribuzione per i successivi 6 mesi (100% in caso di patologie oncologiche)



assofarm
FARMACIE COMUNALI
AZIENDE E SERVIZI
SOCIOFARMACEUTICI

C12 – Contratto a tempo determinato (articolo 9)

Limiti quantitativi: è previsto un unico limite quantitativo massimo, pari al 20% del numero di dipendenti assunti a tempo indeterminato. Tale valore si calcola rapportando la media annua dei contratti a termine in forza con la media annua dei dipendenti a tempo indeterminato.

Durata massima: la durata massima di 36 mesi (somma di tutti i contratti conclusi con lo stesso dipendente, anche se intervallati) è derogabile tramite accordo aziendale e successiva convalida dell'accordo individuale presso la DTL

Periodo di prova: non è definito un periodo di prova specifico per i contratti a tempo determinato. I limiti massimi sono quelli previsti all'art. 6 per la generalità dei dipendenti.



C13 – Contratto di apprendistato (articolo 7)

Si introduce la possibilit  di assumere farmacisti collaboratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

Durata : 36 mesi

Requisito soggettivo: et  non superiore a 29 anni

Condizioni economiche e normative: parificate ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato. Spetta la riduzione quasi totale dei contributi (si versa soltanto il 10%) per tutta la durata e per l'anno successivo alla conclusione in caso di "trasformazione"

Recesso anticipato da parte azienda: non   possibile se non per giustificato motivo o giusta causa.

Ove non sono previste condizioni particolari valgono le norme applicabili alla generalit  dei dipendenti (ferie, malattia, orario ...)



C14 – Trattamento di fine rapporto (combinato articoli 44 e 56)

Il premio di produttività non è più assoggettato obbligatoriamente ed automaticamente a TFR.

Gli accordi aziendali che regolamentano il premio indicheranno se il premio è onnicomprensivo di rateo TFR o se produce base imponibile utile ai fini del calcolo del TFR

In caso di mancata indicazione, essendo il premio variabile per sua natura e definizione, può non essere assoggettato a TFR (tale interpretazione è soggetta a potenziali contenziosi, si consiglia di esplicitare sempre nell'accordo di produttività il regime ai fini TFR)



C15 – Formazione continua ECM (articolo 41 bis)

Il nuovo CCNL prevede un onere a carico delle aziende per garantire il conseguimento di n° 50 crediti ECM all'anno.

In caso di frequenza con modalità FAD dei corsi utili a conseguire i crediti di cui sopra fuori orario di lavoro è prevista l'erogazione di un contributo forfettario pari all'equivalente di n° 6 ore di retribuzione ordinaria (per l'intera frequenza dei 50 ECM)

Non è più prevista l'erogazione del rimborso spese di 20 € a titolo di contributo spese connessione



C16 – Scatti di anzianità (articolo 23)

Nessuna variazione rispetto a quanto previsto dal regolamento:

Il sistema di calcolo ed aggiornamento valore scatti avviene con cadenza biennale fissa al 1° gennaio (di ogni biennio pari es. 2010, 2012, 2014 ecc.) indipendentemente dalla data di assunzione

L'anzianità (ai fini della diritto alla maturazione degli scatti di anzianità) decorre dalla data di assunzione a tempo indeterminato (o trasformazione)

Il valore degli scatti di anzianità erogati al 31.12.2012 rimane invariato e viene ricalcolato il numero di scatti risultante (valore erogato / importo unitario scatto del livello retributivo corrispondente) valido ai fini del raggiungimento del tetto massimo pari a n° 15 scatti



Aspetti organizzativi e gestionali:

le novità del CCNL 2013



O1 – condizioni di miglior favore (articolo 3)

Il passaggio dal precedente CCNL al regolamento (prima) ed al nuovo CCNL (ora) dei dipendenti già in forza al 31.12.2012 comporta in numerosi casi la corresponsione di un superminimo contrattuale (per effetto delle differenti tabelle retributive base e di elementi retributivi del passato ad oggi non più previsti quali EPA, EDR ecc.) al fine di salvaguardare la retribuzione mensile fissa precedentemente percepita.

Tale superminimo non è assorbibile con la sola esclusione dei casi di passaggio a livello contrattuale superiore

Sono a tutti gli effetti inclusi tra i passaggi di livello gli avanzamenti automatici per i farmacisti collaboratori al maturare dei 2 anni e dei 12 anni di servizio continuativi per i quali è prevista l'assorbibilità.



O2 – part-time post maternità (articolo 8 bis)

Viene previsto il diritto all'ottenimento (previa richiesta) della trasformazione temporanea del contratto da tempo pieno a tempo parziale successivamente alla maternità alle seguenti condizioni:

Durata: dal rientro da congedo maternità e successivo utilizzo di ferie anni precedenti sino al compimento del 3° anno di vita del figlio

Limite numerico alle trasformazioni:

- Nessun automatismo per aziende fino a 15 dipendenti
- 1 unità per aziende oltre 15 e fino a 50 dipendenti
- 2% del totale dipendenti a tempo pieno per aziende con più di 50 dip.

N.B: quanto sopra non si applica alle aziende che hanno già in forza un numero di part-time superiore ai limiti precedentemente (l'onere si applicherà nel momento in cui il numero dei part-time scenderà sotto tale limite)



O3 – part-time post maternità (articolo 8 bis)

Numero di ore settimanali: da 20 a 24 secondo le necessità organizzative aziendali

Distribuzione oraria: da concordare individualmente con il dipendente o regolamentata con accordo sindacale aziendale



O4 – orario di lavoro (articolo 12)

L'orario di lavoro è uno dei principali argomenti di confronto sindacale aziendale.

Il fine del confronto è quello di informare preventivamente i dipendenti (tramite i loro rappresentanti sindacali) in merito a modifiche organizzative da attuare (la cui prerogativa in termini di valutazione di convenienza-opportunità spetta all'azienda) allo scopo di identificare ove possibile soluzioni che accolgono sia l'esigenza aziendale che quella dei dipendenti.

(Tali confronti offrono inoltre l'opportunità di motivare le scelte aziendali e di apprendere/verificare necessità organizzative dei dipendenti)

In caso di mancata convergenza tra le esigenze delle parti, l'azienda è comunque legittimata ad attuare le scelte che le competono.



O5 – orario di lavoro (articolo 12)

La durata della settimana lavorativa è di 40 ore distribuite su 6 giorni

Flessibilità oraria: le settimane lavorative possono avere durata difforme purché la durata media delle stesse (considerato un periodo massimo di 16 settimane) sia pari a 40 ore e che si rispettino le seguenti condizioni:

- orario di ogni singola settimana compreso tra 34 e 46 ore
- divieto di frazionamento di giornate lavorative fino a 4 ore
- orario giornaliero non superiore a 10 ore
- intervallo massimo di 3 ore in caso di orario giornaliero “spezzato”

L'attivazione di periodo di flessibilità oraria deve essere comunicato ai dipendenti interessati con un preavviso di almeno 2 settimane.

Condizioni diverse possono essere stabilite previo confronto sindacale finalizzato all'intesa



O6 – riduzione orario di lavoro (articolo 12 bis)

I dipendenti già in forza al 31.12.2012 hanno diritto complessivamente a 104 ore annue di ROL (comma 1, 2, 3)

I dipendenti assunti dal 01.01.2013 hanno diritto a 72 ore annue di ROL (comma 1 e 2)

I dipendenti assunti dal 01.01.2013 hanno diritto ad ulteriori 16 ore di ROL dopo 3 anni dall'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato che divengono 32 dopo ulteriori 2 anni



O7 – riduzione orario di lavoro (articolo 12 bis)

L'azienda può utilizzare i ROL scegliendo tra due diverse possibilità (la scelta deve essere comunicata ai dipendenti/OO.SS, ha validità annuale ed è tacitamente prorogata se non modificata espressamente):

- a) Riduzione strutturale dell'orario di lavoro settimanale (40 – 104/52 = 38 ore)
- b) Mantenere l'orario di lavoro settimanale a 40 ore ed assegnare secondo le necessità ore o gruppi di ore di ROL ai dipendenti entro il limite di 72 ore/anno (40 per i dipendenti "nuovi assunti")
Concedere permessi retribuiti su richiesta del dipendente per totali 32 ore annue (tali permessi devono essere goduti entro 12 mesi dal termine dell'anno di maturazione; in caso contrario saranno liquidati)



O8 – ferie (articolo 14)

Le ferie spettanti per ciascun dipendenti sono pari a 26 giorni in caso di settimana lavorativa di 6 giorni con distribuzione omogenea nella settimana.

In tutti gli altri casi le ferie sono pari a 173 ore annue (da proporzionare in caso di part-time e in caso di assunzione/cessazione in corso d'anno).

Le ferie sono normalmente fissate dall'azienda, sentite le esigenze del dipendente.

Le ferie devono essere normalmente godute nell'anno di maturazione e, comunque non oltre 18 mesi dal termine dell'anno a cui si riferiscono



O9 – banca delle ore (articolo 15)

La banca delle ore è un istituto attivabile facoltativamente, utile a supplire ad esigenze di prestazioni straordinarie che consente all'azienda di accantonare le ore di prestazione aggiuntiva (senza pagamento dello straordinario) per utilizzarle successivamente con corrispondente diminuzione delle ore di lavoro.

Per l'avvio di tale istituto è prevista una comunicazione preventiva alle OO.SS. che indichi:

- Periodo previsto (dal – al)
- Identificazione dei dipendenti interessati (elenco nominativo, tutti i dipendenti, singoli reparti)



O10 – banca delle ore (articolo 15)

Funzionamento pratico:

L'azienda comunica al dipendente (anche verbalmente, valgono le medesime modalità attuate per lo straordinario) la richiesta di prestazioni aggiuntive "in regime di banca ore";

Il dipendente, entro il limite di 100 ore/anno non può sottrarsi (salvo giustificate motivazioni);

Il dipendente non riceve alcuna remunerazione per tali ore (né paga ordinaria né maggiorazioni, fatte salve le maggiorazioni previste per lavoro notturno o festivo) e matura un "credito" di pari ore di assenza retribuita;

Le assenze sono assegnate per il 50% del maturato dall'azienda secondo le proprie esigenze e per il restante 50% il dipendente ha diritto a richiedere permessi retribuiti

Le ore non utilizzate entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione sono liquidate con la maggiorazione del 20%



O11 – variazione di sede lavorativa e trasferta (articolo 26)

La novità più importante consiste nell'aver definito che il trasferimento del dipendente da una farmacia ad un'altra nel medesimo comune non costituisce trasferimento

Ciò comporta che l'Azienda non è tenuta in tali casi a fornire le motivazioni dello spostamento

Quanto sopra non si applica nelle "città di rilevante estensione" (a titolo di esempio nella trattativa sono state citate Roma, Milano, Torino, Napoli, Firenze, Bologna) dove tale previsione dovrà essere regolamentata con accordo sindacale.

In assenza di accordo sindacale i dipendenti potranno essere trasferiti secondo quanto previsto dalla legge (non si applica la facilitazione di cui sopra).



O12 – copertura assicurativa (articolo 30)

E' prevista l'assicurazione obbligatoria dei dipendenti (tutti) per responsabilità civile nei confronti di terzi per danni arrecati durante l'espletamento dell'attività lavorativa.

Dai dati in ns. possesso risulta che la quasi totalità delle aziende abbia già attiva tale copertura



O13 – doveri dei lavoratori e provvedimenti disciplinari (art. 37 e 38)

Nella sostanza non è variato il contenuto di tali articoli ma si è semplificato l'iter procedurale, in particolare:

-È stato eliminato il doppio passaggio tramite il CdA per la validazione di sanzioni pari o superiori alla sospensione dal lavoro
- introduzione della "recidiva a cascata" (3 provvedimenti di multa provocano la sospensione, 3 sospensioni provocano il licenziamento)
- riduzione della durata della sospensione ai fini della validità per l'istituto della recidiva.

-N.B: per l'applicazione di qualunque sanzione disciplinare sarà **obbligatoria** l'affissione in locali accessibili ai dipendenti **del nuovo codice disciplinare** (art. 37 e 38 CCNL)



Il sistema di relazioni sindacali a livello locale



S1. Variazioni normative – relazioni sindacali a livello aziendale

Il presente CCNL (come la maggior parte dei CCNL esistenti e come già era previsto nel precedente CCNL ASSOFARM) presenta frequenti richiami a passaggi sindacali a livello locale.

Tali richiami differiscono, a seconda dell'argomento trattato, e si concretizzano in semplici obblighi informativi (successivi o preventivi), previsioni di confronto (discussione per argomentare, chiarire, ascoltare) , facoltà a concludere accordi e, per alcuni istituti, veri e propri "vincoli" a concludere accordi.

Si precisa che il nuovo CCNL (così come il precedente) prevede una procedura che, decorso un tempo tecnico di 30 giorni senza che si giunga ad un accordo le parti sono libere di assumere le iniziative confacenti l'esercizio dei rispettivi ruoli (art. 51 comma 3 lett. B)



S2. Variazioni normative – previsioni di coinvolgimento sindacale

ARGOMENTO	OBBLIGO DI INFORMATIVA	OBBLIGO DI CONFRONTO	ACCORDO FACOLT.	ACCORDO OBBLIG.
Art. 3 - condizioni di miglior favore			SI	
Art. 9 - contratto a termine oltre 36 mesi				SI
Art. 12 Orario di lavoro - generico		SI		
Art. 12 comma 3 - settimana su giorni non consecutivi		SI	SI	
Articolo 12 comma 4 - orario flessibile multiperiodale		SI		SI
Articolo 12 bis - riduzione orario di lavoro		SI	SI	
Articolo 13 - apertura domenicale		SI		
Articolo 15 - banca ore	SI			
Articolo 26 - trasferimento sede nelle grandi città				SI
Articolo 51 - contrattazione secondo livello		SI	SI	
Articolo 52 - modifiche organizzazione aziendale		SI		
Articolo 56 - premio di produttività		SI		SI
Art. 57 - cessione, fusione, trasformazione	SI			

