

PIATTAFORMA RINNOVO CCNL

FARMACIE SPECIALI

ASSOFARM 2024

Il settore delle farmacie ha assunto negli ultimi tempi sempre più il profilo di presidio sanitario polifunzionale sul territorio, dopo aver dimostrato durante la pandemia il valore strategico della sua prossimità ai cittadini e ai loro bisogni di salute. Le lavoratrici ed i lavoratori che svolgono una importante attività professionale all'interno della farmacia si fanno oggi carico di molti servizi di valenza sanitaria, sociale e amministrativa come prima interfaccia sul territorio per la relazione del cittadino col SSN, affiancando al ruolo tradizionale di dispensazione del farmaco un agevole accesso a vaccinazioni, autoanalisi, applicazione di holter e ecg, servizi di screening, servizi a supporto delle attività del Medico di Medicina Generale (MMG) o del Pediatra di libera scelta (PLS) allo scopo di favorire l'aderenza dei malati alla terapia medica attraverso un sistema di monitoraggio prenotazioni CUP, cambio di medico e altro.

Questo contesto di cambiamento accelerato, ancora peraltro in evoluzione, può essere una opportunità di ulteriore crescita e di sviluppo anche per le farmacie speciali, che devono poter cogliere la sfida evolutiva, svolgendo il ruolo di primario centro di salute per il paziente di riferimento sul territorio, e dunque di essere riconosciuti nella loro funzione sociale quale presidio sanitario di prossimità, confermando il ruolo sociale delle farmacie pubbliche nel garantire ai cittadini prestazioni accessibili e di qualità. Per cogliere questa sfida è necessario contare su rapporti di lavoro stabili, formazione coerentemente incentivata, personale motivato alla crescita della propria professionalità e delle proprie competenze, un orario di lavoro che tenga in equilibrio vita privata e lavoro, un salario adeguato alle professionalità presenti nel settore. Ma in questa fase di forte cambiamento del sistema farmacia invece la professione pare aver perso attrattività, le facoltà di Farmacia soffrono del calo delle iscrizioni e molti farmacisti cercano comunque altri sbocchi professionali; ne risulta una generale carenza di farmacisti e una ricorrente difficoltà delle aziende pubbliche a mantenere o incrementare gli organici.

Le relazioni sindacali a tutti i livelli sono una leva strategica di gestione del cambiamento in una fase di così rapida evoluzione del settore, e va riaffermata l'importanza della contrattazione decentrata o integrativa aziendale, già ampiamente praticata nel contesto delle farmacie speciali, per la costruzione di intese che possano aumentare l'efficienza delle aziende e il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

Per quanto sopra, Filcams, Fisascat e Uiltucs ritengono necessario adeguare il contratto nazionale alla nuova realtà del settore ed alla fase di cambiamento che sta vivendo per dare risposte adeguate alle lavoratrici ed ai lavoratori che svolgono un ruolo importantissimo in questa fase di evoluzione del sistema, ed offrire alle aziende uno strumento efficace e moderno di regolazione dei rapporti di lavoro che abbia una visione di prospettiva per l'intero comparto.

Per poter ragionare sulle sfide del domani è quindi indispensabile definire obiettivi strategici nella discussione contrattuale, condividendo l'assunto che la prima sfida sarà quella di rinnovare in tempi brevi il CCNL, adeguando i salari in modo da recuperare il potere di acquisto e ricercare meccanismi di adeguamento, valorizzando le competenze e la professionalità dei farmacisti e di tutte le professionalità presenti nel settore ed il sistema di relazioni sindacali, implementando gli strumenti di welfare anche al fine di tutelare la genitorialità, favorire la cultura della benessere organizzativo, contrastare ogni tipo di discriminazione e ogni forma di violenza e molestie, garantendo parità di genere.

ORARIO DI LAVORO E PERMESSI: le difficoltà della conciliazione tra lavoro in farmacia e vita privata e familiare, dopo più di un decennio di orari di apertura oramai estesi a tutte le domeniche e festività, sono a nostro avviso uno dei motivi di perdita di attrattività del lavoro in farmacia. Chiediamo pertanto un importante aumento dei permessi utili alla riduzione degli orari di lavoro effettivi. Chiediamo inoltre di riportare da 6 a 5 il numero di giornate su cui distribuire la prestazione lavorativa e di garantire una equa programmazione nelle giornate domenicali e festive al fine di favorire i riposi in dette giornate.

Vanno chiariti nel testo del contratto i criteri di maturazione delle riduzioni orario di lavoro per i dipendenti a tempo parziale, in quanto si verificano applicazioni distorte di quanto previsto dal contratto.

PART TIME: si richiede la revisione del dettato contrattuale prevedendo l'incremento dell'orario minimo salvaguardando richieste individuali in essere.

Mantenendo l'impianto normativo relativo al diritto di precedenza, attualmente in essere, è necessario prevedere modalità di consolidamento del lavoro straordinario ed eccedente e condizioni per rescindere dal patto di clausole elastiche e flessibili.

MALATTIA E INFORTUNIO: si richiede la distinzione tra malattia e infortunio sia ai fini del riconoscimento dei distinti periodi di assenza, anche ai fini del riconoscimento dell'indennità.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE: i servizi in farmacia sono ormai ampiamente diffusi e praticati, con sempre più numerosi progetti regionali di sviluppo in atto a seguito dell'evoluzione della normativa nazionale.

Riteniamo necessario prendere atto dell'evoluzione della professionalità e delle mansioni, più articolate e complesse, che vengono chieste alla figura del farmacista, motivando il personale ad aderire ai progetti con un riconoscimento contrattuale ed economico a chi si fa carico dei servizi.

FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

È inoltre necessario agire sulla classificazione nel suo insieme per adeguare ed estendere i livelli di inquadramento sia del personale laureato che non laureato (dando anche valore al conseguimento di specializzazioni post-laurea utili alla gestione della farmacia) all'attuale struttura della farmacia nella sua articolazione di servizi e reparti, riducendo i periodi di anzianità e delineando in maniera chiara le mansioni per ogni figura professionale.

Occorre articolare maggiormente le mansioni, e definire il percorso formativo per l'acquisizione della qualifica di coadiutore specializzato di farmacia al terzo livello. Per quanto concerne la figura del vicedirettore di farmacia eliminare la differenziazione oggi esistente sul criterio delle ore di apertura della farmacia

Per i commessi di farmacia e di magazzino prevedere uno scatto di livello che tenga conto dell'anzianità maturata.

INDENNITA': anche alla luce delle nuove attività che si svolgono in farmacia, il riconoscimento delle indennità, che non possono essere assorbibili, può anche diventare il giusto riconoscimento per coloro che svolgono attività aggiuntive diverse dalle attività tradizionali. Pertanto, si chiede un incremento dell'indennità quadri e di aumentare l'ammontare dell'indennità speciale, cassando la dicitura "presso la stessa azienda", facendo espresso riferimento all'anzianità di settore

FORMAZIONE ECM: la formazione continua è lo standard per il personale sanitario, ma l'attuale evoluzione della farmacia richiede uno sforzo straordinario in questa direzione, con cicli di corsi dedicati, elaborati dalle istituzioni professionali, come è già successo per le vaccinazioni. Riteniamo che tutte le ore di formazione, anche le ore che abilitano la struttura farmacia a fare servizi nuovi grazie anche al livello di formazione certificata dei suoi lavoratori, vadano considerate integralmente orario di lavoro a tutti gli effetti.

RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ: la previsione contrattuale relativa al presidio del servizio nelle giornate domenicali di apertura diverse da quelle in cui si svolga servizio di guardia farmaceutica va rivista, introducendo un'argine inderogabile al lavoro domenicale.

MAGGIORAZIONI: tenendo conto dei regimi di apertura consolidatisi negli anni, e dell'impatto che hanno sulla conciliazione vita/lavoro, riteniamo necessario valorizzare maggiormente il lavoro domenicale, festivo e notturno (anche in regime di reperibilità) aumentando le maggiorazioni previste.

Considerare il turno notturno a partire dalle ore 20.00 e fino alle 8 del mattino.

Si chiede di incrementare la maggiorazione per lavoro straordinario e supplementare

QUADRI – INDENNITA' DIREZIONE: la direzione di una farmacia, pur con responsabilità formali identiche, ha una complessità diversa secondo il requisito dimensionale e il tipo di servizio. Chiediamo un'indennità aggiuntiva per i direttori delle farmacie, che sia graduata per dimensioni (numeri di staff) e tipo di servizio della farmacia (h24 o no)

FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

QUADRI – ASSISTENZA SANITARIA: chiediamo l'iscrizione dei quadri al fondo sanitario Quas Fondo Est - Implementare la quota a carico dell'azienda

MATERNITA' E PATERNITA': si richiede un'integrazione al 100% della retribuzione per la durata dell'intero congedo di maternità compresa la maternità anticipata.

Si richiede di aumentare la percentuale di part time post maternità, e di disciplinare il Congedo parentale ad ore, definendone le modalità di fruizione.

Si richiede che in caso di genitori con figli sotto i 5 anni, questi siano esonerati, su richiesta del singolo genitore dallo svolgere il lavoro domenicale e notturno.

Si richiede un pacchetto di ore di permesso per l'inserimento dei figli al nido.

Si chiede di elevare, a carico dell'azienda, l'indennità attuale a carico dell'INPS per il congedo parentale

Si chiede di integrare il periodo di congedo previsto dalla legge con indennità a carico del datore di lavoro.

Si chiede di prevedere la possibilità di fruizione di un periodo di aspettativa non retribuita da fruire superato il periodo di congedo parentale dietro semplice richiesta (fino ai 12 anni della prole, se presente solo un genitore fino a 16)

Si richiede il diritto alla trasformazione temporanea da tempo pieno a tempo parziale con il diritto a tornare a tempo pieno su richiesta entro il compimento dei 14 anni dei figli.

PERMESSI PER CARICHI DI CURA: chiediamo di introdurre un pacchetto di permessi per la cura dei familiari anziani

PERMESSI PER VISITE MEDICHE: si richiede di definire un monte ore di permessi retribuiti specifico da utilizzare dal dipendente per visite mediche e diagnostiche.

COPERTURE ASSICURATIVE: si richiede una verifica e un ampliamento delle prestazioni delle coperture assicurative già previste per tutto il personale, per il rischio rapine e per la responsabilità civile e penale, con particolare riferimento all'obbligatorietà della polizza per la responsabilità professionale dei farmacisti.

In relazione ai nuovi servizi in farmacia, auspicando la massima attenzione alla valutazione delle procedure operative dal punto di vista della sicurezza sul lavoro, si chiede di prevedere un'assicurazione per il rischio biologico per gli operatori che si fanno carico di mansioni come autoanalisi, vaccinazioni, tamponi diagnostici etc.

Considerata la frequenza delle aggressioni al personale sanitario, capitate anche in farmacia, chiediamo che il personale venga assicurato anche contro questo rischio, con previsione di un indennizzo in caso di evento di questo tipo.

CONGEDO MATRIMONIALE: si chiede di riconoscere il congedo matrimoniale anche ai contraenti unione civile.

FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

REPERIBILITA': si richiede di ridefinire le modalità e l'incremento delle condizioni economiche previste per la reperibilità.

TRASFERIMENTI: si chiede di regolamentare i trasferimenti di sede lavorativa per qualsiasi figura professionale, con la previsione di procedure di consultazione preventiva finalizzata al raggiungimento di intese su tempi, modalità e indennità.

APPRENDISTATO: si chiede di ridurre il periodo di apprendistato per i farmacisti a 24 mesi. Si chiede di introdurre l'istituto dell'apprendistato per i coadiutori di farmacia con conseguimento del terzo livello di inquadramento contrattuale.

CONTRASTO ALLE VIOLENZE E MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO: la violenza e le molestie di genere sono un fenomeno da contrastare in tutte le sue forme.

La violenza e le molestie nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani. Al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana, si richiede di individuare iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Al fine di sostenere le vittime in questa fase complessa della loro vita personale e lavorativa si chiede la possibilità di riconoscere un sostegno economico alle vittime con diritto alla richiesta anticipata del TFR e dei ratei maturati e il diritto alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale verticale o orizzontale ed il diritto al trasferimento in altre sedi aziendali laddove possibile con diritto al rientro presso la sede originaria.

SALARIO: il rinnovo del contratto del 2022 si è realizzato dopo 9 anni in condizioni economiche che si sono modificate in maniera rilevante nel periodo di gestione del contratto stesso facendo perdere ulteriore potere d'acquisto ai lavoratori del settore.

Per questo la discussione sul rinnovo della parte salariale diventa elemento centrale del contratto per restituire dignità a tutte le lavoratrici e lavoratori del comparto, affinché la professione del farmacista sia valorizzata e diventi una scelta consapevole per i giovani che devono scegliere un percorso universitario. La quantificazione dell'incremento salariale dovrà ricomprendere anche il recupero del potere di acquisto perso nel periodo 2022 / 2024 considerando lo scostamento dell'inflazione registrato. Al recupero del periodo pregresso deve sommarsi anche il recupero dell'inflazione previsionale per il prossimo triennio.

Si chiede di inserire nel rinnovo del contratto nazionale un meccanismo di recupero del potere di acquisto dei salari nel caso di evidenti scostamenti inflattivi nonché l'introduzione di un meccanismo di salvaguardia retributiva nel caso di mancato o ritardato rinnovo.

Roma 4 novembre 2024