

## Richiesta NULLA OSTA alle politiche del personale di Forlifarma

Richiamata la deliberazione della giunta comunale di Forlì n. 208 del 30 settembre 2014 nonché l'atto di indirizzo allegato, e in linea con quanto previsto nella relazione previsionale 2017 la società richiede l'approvazione delle seguenti politiche del personale per l'anno 2017:

1. procedere all'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 figura di farmacista collaboratore nel 2017 in sostituzione di personale coperto temporaneamente con contratto a tempo determinato (stabilizzazione di n. 1 ulteriore unità);
2. procedere con assunzioni a tempo indeterminato durante il 2017 a seguito di eventuali dimissioni/pensionamenti (presunti n. 3 pensionamenti);
3. mantenere un rapporto costante fra le ore di effettiva presenza rese disponibili in farmacia (per farmacisti e coadiutori specializzati) e i ricavi di farmacia (previsti in ulteriore aumento) e/o per maggiori servizi di apertura resi disponibili all'utenza;
4. mantenere la remunerazione di particolari attività prestate dal personale con indennità di funzione per il periodo di effettivo svolgimento per un importo complessivo fino all'1% del totale stipendi annuo;
5. nuovi inquadramenti/livelli per n. 2 figure professionali al fine di adeguare la propria struttura e nuovi/diversi servizi svolti caratterizzati da maggiore professionalità, a seguito di verbale con le Organizzazioni Sindacali;
6. approvare una nuova modalità di premio di produttività;
7. proseguimento dell'esperimento di inserimento di personale appartenente a categorie protette in funzioni di assistenza alla clientela all'interno della farmacia (CUP).

Le assunzioni/nuovi inquadramenti/accordi di cui sopra sono necessarie al fine di:

- assicurare il rispetto dei contratti di servizio e delle carte di servizio;
- assicurare e garantire la qualità e la continuità dei servizi da erogare ai clienti nelle situazioni di stagionalità o picchi di lavoro;
- garantire il turn over aziendale, sostituendo le posizioni di tipo operativo;
- garantire il buon andamento del servizio al pubblico;
- proporre le maggiori aperture ritenute necessarie per favorire la clientela;
- non superare la percentuale prevista dalla norma del 20% delle assunzioni a tempo determinato rispetto a quelle a tempo indeterminato.

Dato atto che la società è di tipo commerciale e opera in regime di concorrenza con i privati è necessario che anche le politiche del personale siano allineate a quelle del comparto privato con necessità di adeguare la propria struttura ai forti e veloci cambiamenti in atto.

La politica del personale di cui sopra non farà peggiorare il rapporto "ricavi da vendite / costo del personale", al netto dei costi del rinnovo del CCNL stimati.

Occorre evidenziare che le sostituzioni di personale dimissionario per quiescenza con collaboratori di prima nomina, comporta un immediato vantaggio economico per questa società, attenuato parzialmente dalla necessità di tutoraggio/formazione continua.

Considerata la volatilità dei ricavi, nonché alcuni possibili eventi negativi di cui si è detto nella relazione 2017 la società sarà comunque costretta a mantenere una certa flessibilità sul numero dei dipendenti a garanzia di possibili riduzioni future di fatturato e conseguente minore esigenza di personale (al fine di ridurre i contratti a tempo determinato in breve tempo per riallineare i costi ai ricavi se necessario).

La note di cui sopra sono idonee ad un ordinato sviluppo aziendale per le n. 7 unità gestite attualmente, in caso di affidamento/apertura di una o più ulteriori farmacie potrebbe essere necessaria una revisione di tali ipotesi.

Nel 2017 si prevede l'approvazione di un nuovo CCNL per i dipendenti (quello attuale è scaduto il 31 dicembre 2015), il budget 2017 prevede quote ipotizzate sulla base di precedenti rinnovi.