

# **GLI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO: AMES SPA**

**La vita degli Hr non è di solo jobs act. Frutto delle discussioni al Congresso 2015 inviamo un accordo di secondo livello da cui prendere spunti.**

---

**CENTRO STUDI**

**Circolare n.6 del 2015**



*Carissimi amici e amiche,*

La Vita delle direzioni Hr non è fatto di solo jobs act ma anche di tutte le cose quotidiane di cui siete assolutamente consapevoli. Il Centro Studi è stato presente al Congresso con un ritorno un dibattito ed una effervescenza che ci rendono felici. Frutto di questi incontri è il materiale che vi inviamo e che credo sarà di sicuro interesse. Si tratta di un accordo di secondo livello che Chiara Cercolato Direttore del Personale di Ames SpA ha condiviso con noi a Chiara il ringraziamento di tutti per il regalo che ci ha fatto. Le diamo immediatamente la parola. In attesa di avere i testi definitivi degli ultimi due decreti attuativi del jobs act che a breve commenteremo accoglierete come antipasto questo contributo.

*David Trotti e Maurizio Manicastrì  
Coordinatori Nazionali del Centro Studi AIDP*

**Chiara Cercolato Responsabile Risorse Umane A.M.E.S. S.p.A.**

A.M.E.S. S.p.A. – Azienda Multiservizi Economici e Sociali – gestisce per conto dell’amministrazione comunale di Venezia, da cui è controllata al 100%, le 16 farmacie comunali dislocate sul territorio della città, il servizio scolastico di non docenza in 47 strutture tra asili nido e scuole dell’infanzia comunali e la ristorazione scolastica per le scuole materne, elementari e medie statali, fornendo in media 12.000 pasti al giorno in 106 strutture scolastiche, occupando ad oggi complessivamente 390 unità di personale.

### **Una importante stagione di relazioni industriali per il settore delle farmacie**

Il 31 dicembre 2012 l’associazione di categoria – A.S.SO.FARM. – a seguito dello stallo della trattativa per il rinnovo del contratto nazionale, dovuta all’impossibilità di rinnovare un CCNL ormai obsoleto e non più rispondente alle mutate esigenze congiunturali del settore, ha comunicato il recesso dal previgente CCNL e adottato unilateralmente un “Regolamento Transitorio”, dando contestualmente avvio ad una nuova fase negoziale conclusasi nel successivo mese di luglio 2013 con la stipula di **un nuovo contratto collettivo nazionale**: tale sforzo risultava orientato alla parziale ridefinizione degli assetti retributivi per il personale di farmacia dipendente dalle società controllate e/o partecipate dagli enti locali, per perseguire negli anni successivi un **riallineamento tra il costo del farmacista “pubblico” e quello del farmacista “privato”**, fino a quel momento fortemente sbilanciato a vantaggio del datore di lavoro privato.

Condividendo tale linea d’intervento, A.M.E.S. S.p.A. ha sviluppato nel corso dell’anno 2013, accanto alla trattativa nazionale e parallelamente ad essa, una intensa trattativa a livello aziendale, finalizzata al miglioramento della performance del settore farmacie attraverso l’introduzione di elementi di **flessibilità ed efficienza organizzativa**, che si è conclusa nel mese di dicembre 2013 con



la sottoscrizione di un accordo integrativo aziendale sulle materie espressamente demandate alla contrattazione di secondo livello dal nuovo CCNL.

I principali elementi di controllo della spesa per il personale introdotti dall'accordo 2014-2016 riguardano: introduzione di elementi di flessibilità oraria e più efficiente rimodulazione dei contratti part-time, radicale abbattimento del lavoro straordinario, riduzione dell'incidenza di alcune voci retributive accessorie, programmazione smaltimento delle ferie annue maturate, ottimizzazione nell'impiego del personale per la copertura dei turni di lavoro.

### **Un panorama con luci ed ombre**

A diciotto mesi dall'entrata in vigore di quell'accordo aziendale è possibile tracciare un primo bilancio dipingendo un panorama con luci ed ombre. L'andamento congiunturale del settore presenta ancora rilevanti difficoltà: a livello nazionale il mercato del farmaco si mantiene in contrazione (un trend ormai quinquennale), anche se i primi mesi del 2015 hanno fatto registrare dei timidi ma incoraggianti segnali di inversione della tendenza; contestualmente continua ad aumentare la complessità della gestione amministrativa e normativa dei servizi pubblici: la crescente attenzione del legislatore sulle realtà a partecipazione pubblica (anche per effetto degli scandali che riempiono le cronache degli ultimi anni), la riduzione dei trasferimenti agli enti locali e le regole del patto di stabilità, pur mirando a traghettare i servizi pubblici verso una gestione più "virtuosa" (sia in termini di efficienza che di trasparenza), finiscono spesso per appesantire significativamente le procedure gestionali, burocratiche ed amministrative di tutti i soggetti che operano nel settore.

Nonostante questo, gli interventi indirizzati al miglioramento dell'efficienza organizzativa ed al contenimento dei costi, hanno consentito ad A.M.E.S. S.p.A. di ottenere nell'ultimo anno **un significativo riequilibrio dell'incidenza del costo del personale** sul volume d'affari, salvaguardando al contempo i livelli occupazionali ed hanno condotto oggi all'avvio di una nuova fase di rilancio ed espansione delle farmacie comunali. Tutto questo grazie alla sinergia tra una lungimirante strategia aziendale, perseguita con determinazione negli anni dagli Amministratori della società, e l'impegno dei rappresentanti dei lavoratori e delle OO.SS. firmatarie, che hanno condiviso e sostenuto scelte responsabili, talvolta impopolari, mantenendo aperto un dialogo costruttivo con l'azienda, nonostante le forti resistenze di una parte dei lavoratori.

### **Il percorso continua**



Le nostre sfide per l'immediato futuro guardano all'allargamento e alla **messa in rete dei servizi pubblici nell'ambito della città metropolitana**: sosteniamo con convinzione che attraverso una corretta gestione sia possibile fornire alla cittadinanza servizi efficienti e di qualità, competitivi ed innovativi (abbiamo recentemente introdotto la dematerializzazione delle ricette, l'informatizzazione del sistema di prenotazione dei pasti scolastici, ...), nell'interesse dell'azienda, dei nostri stessi lavoratori e della collettività. La flessibilità nella disciplina dei rapporti di lavoro sarà l'inevitabile punto di incontro tra le esigenze di efficienza ed economicità della gestione da un lato e quelle di conciliazione vita-lavoro dall'altro, soprattutto in un'azienda a netta prevalenza di occupazione femminile (oltre il 75% del totale).

Le maggiori difficoltà di ogni giorno consistono nel diffondere capillarmente tra i nostri lavoratori una mentalità aperta al cambiamento, cercando di permeare tutti i servizi e tutti i livelli dell'azienda con un'ottica di crescita e miglioramento, che attraverso strumenti di flessibilità ed innovazione punti all'innalzamento qualitativo dei servizi che eroghiamo all'utenza ed ai cittadini; una sfida difficile ma che riteniamo valga la pena affrontare.

In allegato l'accordo.

