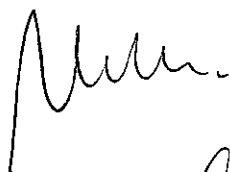


A.F.M. FARMACIE COMUNALI  
FERRARA S.R.L.

FILCAMS - CGIL  
FISASCAT - CISL

# CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE DI LAVORO 2021- 2023



## ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

2021-2023

**CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE DI LAVORO ~~2018-2020~~ PER I DIPENDENTI DI A.F.M. FARMACIE COMUNALI FERRARA S.R.L.**

Ferrara, 30 luglio 2021

Tra

**AFM Farmacie Comunali Ferrara Srl**, rappresentata dal Direttore Generale Paola Nocenti,

**HOLDING Ferrara Servizi Srl**, rappresentata da Luca Cimorelli,

e

**La FEDERAZIONE ITALIANA COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI (FILCAMS CGIL)**, rappresentata da Giorgio Lombardi;

**La FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI E AFFINI E DEL TURISMO (FISASCAT CISL)** rappresentata da Luca Benfenati;

**La RSU** rappresentata da Stefano Gamberini, Natale Finchi e Maurizia Morandi.

Le parti concordano alla stipula del presente accordo in sostituzione del precedente Contratto Aziendale Integrativo (C.I.A.).

Le parti inoltre riconoscono di aver con il presente accordo dato seguito all'applicazione dell'Art. 51 del CCNL/2013 in merito alla contrattazione di secondo livello.

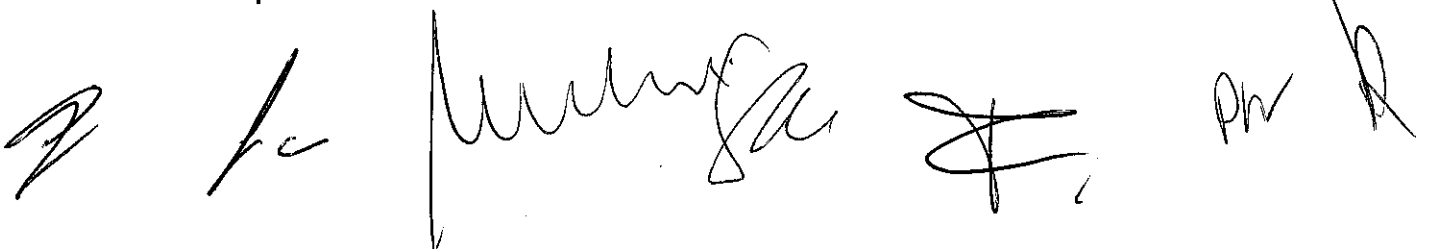
### **Art. 1 - Relazioni sindacali**

Le parti riconfermano l'attuale modello di relazioni sindacali e stabiliscono di incontrarsi periodicamente per ricevere informazioni con la seguente tempistica:

- annualmente in merito alle prospettive di sviluppo del servizio con particolare riferimento ai programmi di investimento, ai piani di sviluppo e di incremento delle attività aziendali;
- tempestivamente nell'eventualità di modificazioni societarie;
- annualmente sui dati relativi al personale occupato e all'andamento economico dell'Azienda;
- annualmente sui dati relativi alla consistenza ed ai contenuti della formazione professionale, sia per i corsi organizzati all'interno che all'esterno dell'Azienda;
- periodicamente in merito ai processi di modifica ed innovazione organizzativa, se incidenti sulla qualità e quantità dell'occupazione e sulla mobilità dei lavoratori e lavoratrici.

Le parti concordano che, a conclusione dei confronti, qualunque sia l'esito, si formulino in maniera documentale le proposte e/o le risposte entro un periodo di norma non superiore ai 15 giorni. Oltre tale limite le parti si riterranno libere di intraprendere le autonome iniziative.

In applicazione ed integrazione della L. 300/70 art. 25 è istituita una bacheca sindacale on-line accessibile dai pc aziendali, tramite password sul sito della AFM – Farmacie Comunali Ferrara. Hanno diritto di accesso/lettura alla bacheca tutti i lavoratori e lavoratrici. Hanno diritto di pubblicazione le RSU e le OO.SS firmatarie del presente accordo.



## **Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionale**

In applicazione all'art. 41 del CCNL ASSOFARM del 22.07.2013 ed eventuali successive modificazioni (di seguito solo 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 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.

Le parti ritengono che la formazione e l'aggiornamento per tutto il personale saranno oggetto di specifici incontri tra le RSU e l'Azienda come indicato nell'art. 1, c. 4. In tali incontri si esamineranno le esigenze ed i fabbisogni formativi ritenuti da soddisfare e si concorderanno le modalità di partecipazione ai corsi. Eventuali momenti formativi che debbano, per comprovati motivi, svolgersi fuori dell'orario di lavoro sono da considerarsi prestazioni straordinarie.

Si distingueranno:

caso A: momenti formativi richiesti dall'Azienda per i quali sarà richiesta la presenza dei/delle dipendenti (e conseguentemente retribuiti)

caso B: momenti formativi che l'azienda metterà a disposizione a partecipazione volontaria (e quindi non retribuiti).

## **Art. 3 - Crediti formativi (E.C.M)**

L'azienda dichiara di impegnarsi alla realizzazione di corsi accreditati E.C.M. avendo l'obiettivo di garantire l'acquisizione della totalità dei crediti a tutti i/le dipendenti in base alle disposizioni Ministeriali vigenti.

Nella eventualità che l'azienda si trovi nella impossibilità di raggiungere tale obiettivo, informerà tempestivamente le RSU, se non presente le OO.SS. di categoria provinciali.

Immediatamente dopo si aprirà un confronto tra le parti per contrattare il contributo a carico dell'azienda, come da art. 41 bis del CCNL del 22 luglio 2013.

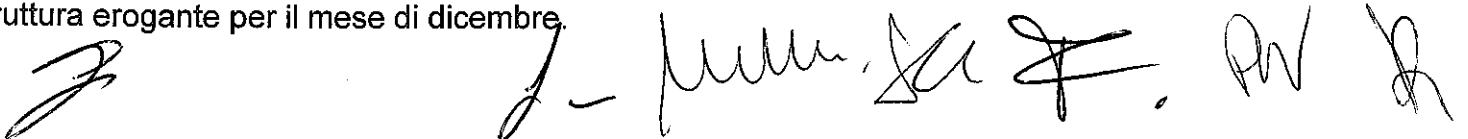
## **Art. 4 - Ambiente, prevenzione e sicurezza, rappresentanza dei Lavoratori e Lavoratrici per la Sicurezza**

L'azienda è impegnata ad applicare quanto previsto dall'D.Lgs 81/2008 Testo Unico sulla salute, l'igiene e la sicurezza sui luoghi di lavoro e D.Lgs 626/94 e successive modificazioni. Per l'individuazione dei RLS, per il riconoscimento dei permessi retribuiti, per le ore di formazione e quant'altro non espressamente citato, si fa riferimento a quanto previsto dal D.Lgs 81/2008 e successive modificazioni e dal conseguente Accordo Interconfederale Applicativo del 19 novembre 1996.

L'azienda e le rappresentanze sindacali confermano l'impegno, in questo periodo di pandemia, la tutela dei lavoratori e lavoratrici anche tramite integrazioni al DVR.

## **Art. 5 - Permessi e visite mediche**

Si concorda che ogni dipendente possa usufruire di 26 ore di permesso retribuite, anche a copertura di visite mediche non documentate. Tali permessi dovranno comunque essere goduti nell'anno di competenza tra il primo Gennaio ed il trenta Novembre (è escluso il trasferimento delle ore di permesso non godute nella successiva annualità). All'interno delle 26 ore si individuano massimo 4 ore di permesso retribuito da godere per eventuali visite mediche o terapie documentate con certificato medico della struttura erogante per il mese di dicembre.



Si concorda di istituire un pacchetto di 32 ore di permesso non retribuito, da utilizzarsi nella eventualità che un/a dipendente sia chiamato/a a far parte di commissioni (esami di stato per farmacisti, commissioni ASL, riunioni del Consiglio dell'Ordine dei farmacisti). Tali assenze dovranno essere documentate.

Si concorda l'estensione di quanto previsto dall'art. 32 c. 17 CCNL per concedere, se richiesti, permessi straordinari ai/alle dipendenti colpiti da patologie oncologiche per terapie / visite / indagini per sé stessi e/o parenti di primo grado, posto il rispetto del limite di cui all'art 32 c. 18 CCNL e la presenza di attinente certificato medico. L'azienda altresì si dichiara disponibile in presenza di tale patologia, a concedere un raddoppio del periodo di comporta previsto dal primo comma art. 18 CCNL.

### **Art. 6 – Maternità e paternità**

Nel rispetto della normativa e in applicazione dell'art. 33 CCNL vigente l'Azienda riconoscerà, per tutte il periodo di astensione obbligatoria previsto per legge, una integrazione sino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale giornaliera.

E' previsto in applicazione dell'art.33 del CCNL un buono acquisto di prodotti per l'infanzia da spendersi presso le farmacie aziendali in caso di nascita/adozione di un figlio/figlia del valore indicativo di euro 150.

### **Art. 7 - Part time post maternità e paternità**

Al fine di consentire ai dipendenti assunti a tempo indeterminato l'assistenza al bambino/bambina fino al compimento del terzo anno d'età, l'Azienda accoglierà la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore/genitrice. La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 30 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale è ridotta la prestazione lavorativa.

L'Azienda accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei dipendenti/delle dipendenti interessati/e ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

### **Art. 8 - Congedi per la malattia del figlio**

L'Azienda riconosce, trenta giorni annuali di assenza retribuita, fino al compimento del terzo anno di età del bambino/a, alle lavoratrici madri e, in alternativa, ai lavoratori padri. La fruizione del congedo è subordinato alla presentazione di una certificazione sanitaria rilasciata dal/dalla pediatra di base, che preveda una prognosi di malattia per il figlio/a di almeno cinque giorni.

### **Art. 9 - Orario di lavoro**

L'orario contrattuale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali (Art. 12, c. 2, CCNL, 22.07.2013). Tutti i lavoratori e lavoratrici a far data dal 1° gennaio 2013, hanno comunque diritto ex art. 12 bis CCNL, alle seguenti riduzioni di orario di lavoro e permessi retribuiti: 72 ore annue di Riduzione Orario di Lavoro (ROL).

Per i lavoratori e lavoratrici già in forza al 31/12/2012 sono previste ulteriori 32 ore annue di riduzione oraria (ROL).

I lavoratori e lavoratrici assunti a far data dal 1° gennaio 2013, matureranno il diritto a godere 16 ore di riduzione di orario (ROL) decorsi tre anni dalla data di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato, e di ulteriori 16 ore di riduzione orario di lavoro decorsi 5 anni dalla data di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato.



L'applicazione dell'orario contrattuale come indicato nel comma precedente è articolata a livello aziendale e nelle diverse unità operative ai sensi del c. 4 ex art. 12 Bis CCNL nelle seguenti modalità:

1) Farmacia Comunale n.1 (farmacia a ciclo continuo), nella quale il servizio deve essere garantito nelle 24 ore, le ore di riduzione d'orario saranno accorpate in giornate intere o a mezze giornate da fruirsi con programma concordato con i lavoratori e lavoratrici interessati.

2) nelle rimanenti Farmacie è in attuazione un turno di orario programmato in sei/otto settimane, nel quale, per i lavoratori e lavoratrici in forza al 31/12/2012, si alternano settimane lavorative di 40 ore con settimane lavorative di 36 ore. In tali farmacie le ore di riduzione spettanti, per i lavoratori e lavoratrici in forza al 31/12/2012, come previsto da CCNL, saranno completamente utilizzate per attuare una riduzione strutturale dell'orario di lavoro a 38 ore settimanali medie. Per i lavoratori e lavoratrici assunti dopo tale data e per i/le dipendenti a tempo determinato nelle farmacie di cui al punto 2, l'orario di lavoro sarà di 40 ore settimanali su sei giorni lavorativi sabato compreso. Le ore di riduzione di orario di cui al comma 3 art. 12 bis CCNL, saranno fruite con le stesse modalità applicate nella farmacia comunale n. 1 (ciclo continuo).

Trascorsi cinque anni dall'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato e maturato l'intero pacchetto di ore previste in riduzione di orario, per tali lavoratori e lavoratrici si applicheranno le logiche organizzative già in essere per gli altri lavoratori e lavoratrici di cui al punto 2. L'azienda potrà valutare una diversa applicazione dell'orario contrattuale.

Per i lavoratori e lavoratrici amministrativi le ore di riduzione spettanti, di cui al comma 3 art. 12 bis CCNL, saranno completamente utilizzate per attuare una riduzione strutturale dell'orario di lavoro.

L'orario del personale amministrativo dovrà tenere conto di esigenze di servizio con tre rientri pomeridiani e sabato riposo, fermo restando l'espletamento delle 38 ore settimanali.

L'orario dei/delle dipendenti del magazzino interno è il seguente: dal lunedì al venerdì dalle 8 alle 14 e il sabato mattina dalle 8 alle 12. I dipendenti in forza al 31/12/2012 avranno due giorni di rientro dalle 14,00 alle 16,00, i lavoratori e lavoratrici assunti dopo il 31/12/2012 avranno tre giorni di rientro dalle 14,00 alle 16,00. Dopo i 5 anni dall'assunzione utilizzeranno 2 ore di ROL settimanali.

I/le dipendenti del centro aerosol lavoreranno dal lunedì al venerdì dalle 7,30 alle 13,30 con un rientro il martedì dalle 15,30 alle 18,30.

La farmacia del Naviglio effettua il seguente orario di apertura dal lunedì al venerdì dalle 8,00 alle 19,30 il sabato dalle 8,30 alle 13,00.

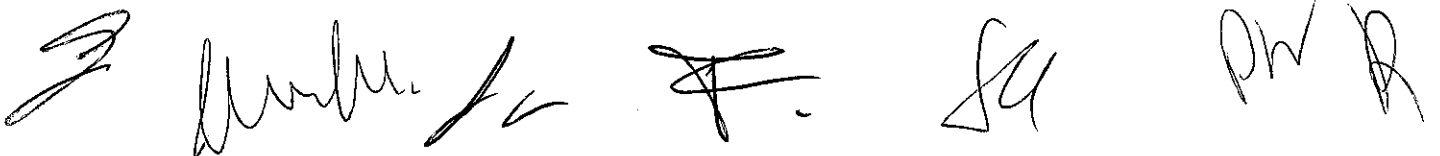
La farmacia Krasnodar effettua il seguente orario di apertura dal lunedì al venerdì dalle 8,00 alle 19,30 il sabato dalle 8,00 alle 13,00 e dalle 15,30 alle 19,30.

Si concorda di stabilire per le farmacie un orario definito standard dal lunedì al venerdì dalle 8,30 alle 19,30 e il sabato dalle 8,30 alle 13,00.

Per i lavoratori e lavoratrici delle farmacie il lavoro effettuato al di fuori di tale orario standard dà diritto al pagamento di maggiorazioni come stabilito all'art. 19.

Per le/i dipendenti full-time che svolgono il proprio lavoro in base ad un turno orario programmato, in caso una festività cada nel riposo settimanale prefissato, tale riposo verrà recuperato in base alle esigenze Aziendali.

L'articolazione aziendale dell'orario di lavoro sarà portata a conoscenza dei lavoratori e lavoratrici annualmente con riferimento alla programmazione annuale dei riposi.



In attuazione dell'art. 12, CCNL si individua l'entità minima e massima di turno giornaliero: minimo di 4 ore, massimo di 8 ore con esclusione degli uffici amministrativi). L'Intervallo massimo previsto tra un turno e l'altro è di 4 ore.

### **Art. 10 - Indennità sesto giorno lavorativo**

Con riferimento all'art. 12, comma 3 del CCNL, si precisa che alle/ai dipendenti full-time in forza AFM alla data del 31/12/2012, se chiamati a svolgere la prestazione lavorativa nel sesto giorno, sarà corrisposta una indennità, che sarà vincolata all'effettiva prestazione lavorativa resa.

### **Art. 11 - Straordinario**

Le parti concordano che la prestazione lavorativa effettuata nelle farmacie di turno e nelle farmacie che prestano servizio il sabato pomeriggio, sarà recuperata attraverso la fruizione di un riposo compensativo da godersi entro la settimana successiva. Sarà comunque fatto salvo il riconoscimento della maggiorazione straordinaria nella busta paga successiva al mese di maturazione.

Ogni altra prestazione straordinaria sarà liquidata con la retribuzione relativa; eventuali forme alternative alla retribuzione (recupero ore + % di maggiorazione) dovranno essere concordate tra la RSU e l'Azienda.

Si riconoscono le seguenti percentuali per il lavoro straordinario:

- Straordinario Diurno festivo (7:00-23:00): maggiorazione del 50%;
- Straordinario notturno festivo (23:00-7:00): maggiorazione del 70%;
- Straordinario diurno feriale (7:00-23:00): maggiorazione del 20%;
- Straordinario notturno feriale (23:00-7:00): maggiorazione del 50%;

### **Art. 12 - Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa**

Le parti concordano che nella eventualità che la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa sia stata avanzata da un numero di lavoratori e lavoratrici superiore al numero di posti da ricoprire, la precedenza sarà riservata a chi abbia necessità di assistenza a famigliari certificata.

In seconda istanza la priorità sarà stabilita in funzione dell'anzianità di servizio aziendale.

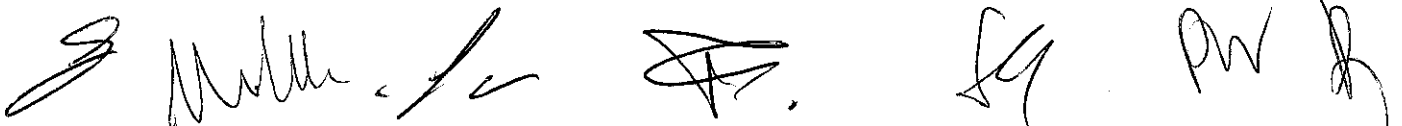
Qualora si verificasse una parità nel requisito dell'anzianità aziendale, si dovrà fare riferimento ai seguenti ulteriori criteri:

- a) numero delle persone a carico (con riferimento alle norme INPS)
- b) età delle/dei candidati, dando la precedenza al più anziano, qualora anche il criterio del carico di famiglia non costituisca elemento selettivo (per parità o assenza di carico).

Eventuali necessità di carattere economico famigliare (perdita del lavoro di un membro della famiglia, spese impreviste o altro) rappresentano motivo di trattativa con l' Azienda al fine di aumentare l' orario del dipendente con contratto part-time.

In accordo con l' art.8 c.21 del vigente CCNL le parti concordano di estendere la possibilità della trasformazione da tempo pieno a tempo parziale non solo in caso di malattia oncologica che comporti una ridotta capacità lavorativa, ma anche per altre malattie parimenti invalidanti certificate dalla commissione medica indicata nell' articolo stesso.

In esecuzione dell'art 8 comma 18 CCNL si individua un meccanismo di diritto al consolidamento in innalzamento del contratto part-time con riferimento all'orario di lavoro medio effettivo riscontrato nell'arco del semestre precedente. Eventuali necessità economiche di carattere familiare possono essere motivo di richiesta all'azienda al fine di aumentare l'orario di lavoro.



## **Art. 13 - Turni di lavoro**

I turni di lavoro saranno preventivamente concordati, ed eventuali modificazioni avverranno, salvo impossibilità oggettiva, previo confronto con le R.S.U. Aziendali.

Per il personale comandato dall'Azienda alla sostituzione di altro personale per improvvisa assenza di malattia o altre cause di forza maggiore, si riconosce un'indennità corrispondente ad una maggiorazione del 15% sulla retribuzione individuale oraria in considerazione anche della impossibilità di programmare compiutamente tali eventi.

La maggiorazione del 15% è applicata solo in casi di urgente sostituzione per malattia comunicata e fino all'esaurimento dell'urgenza:

-solo per le ore non sovrapponibili al turno di appartenenza (es. orario di turno diverso da quello resosi indispensabile per il normale funzionamento del servizio)

-per il personale adibito alle sostituzioni, che è chiamato urgentemente a sostituire personale turnista.

Sistema di rilevazione presenze "servizio badge": come da allegato 1

## **Art. 14 - Ferie**

Per i turnisti è prevista la possibilità di iniziare il periodo di ferie anche nei giorni di sabato e/o domenica. All'inizio di ogni anno e comunque entro il mese di Marzo, le R.S.U. e l'Azienda, concordano le modalità attuative del piano ferie.

Le parti concordano, nella determinazione di un criterio per soddisfare le richieste ferie in particolari periodi dell'anno (es. dal 8/12 al 06/01, eventuali ponti):

- di fissare il limite massimo di personale full-time equivalente che può assentarsi contemporaneamente per ferie in n.4
- di dare precedenza a coloro che non hanno fruito ferie nell'ultimo triennio;
- a parità di condizioni, verranno esaudite le richieste tenendo conto della anzianità di servizio maturata presso l'azienda.

Le ferie saranno 200 ore annue per i dipendenti/le dipendenti delle farmacie a ciclo continuo (Porta Mare), mentre 181 per tutti gli altri dipendenti.

Le ferie per le quali sia già stata predisposta la sostituzione da parte dell'azienda non potranno essere ritirate e/o spostate salvo autorizzazione della direzione e/o accordi individuali.

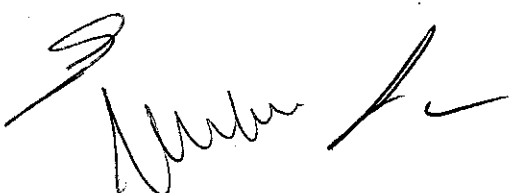
Le direttrici/ Il direttore di farmacia è responsabile dell'organizzazione del piano ferie della propria farmacia al fine di evitare eccessivi accavallamenti.

E' altresì obbligatorio che la richiesta per ferie e assenze di ogni natura venga comunicata sia all'ufficio personale che al proprio direttore/direttrice di farmacia.

I dipendenti / le dipendenti hanno la possibilità per conclamate condizioni di necessità personali o familiari, di chiedere ad altri dipendenti la cessione volontaria a loro favore di ferie, previa autorizzazione dell'ufficio personale. E' possibile cedere volontariamente ferie, per multipli di quattro ore e comunque per non meno di mezza giornata.

## **Art. 15 - Convocazione del personale**

Le convocazioni del personale da parte dell'Azienda, dopo l'orario di lavoro, dovranno essere considerate come lavoro straordinario e quindi come tale, dovranno essere retribuite.



## **Art. 16 - Indennità direttori di farmacia**

Per i tutti direttori /direttrici di farmacia è riconosciuta una indennità non assorbibile pari a € 126,50 che si aggiunge all'indennità prevista da CCNL pari a € 130.

L'indennità ha lo scopo di riconoscere la responsabilità che il Direttore/direttrice di farmacia deve esercitare per provvedere per tempo agli orari di apertura e chiusura della stessa.

## **Art 17- Scatti di livello personale non farmacista**

Si concorda che i passaggi di livello di cui all'art. 10, 2 del vigente CCNL saranno riconosciuti anche al personale non farmacista che abbia prestato servizio per 2 anni o 12 anni.

## **Art. 18 - Indennità ex tecnico-professionale**

L'indennità ex tecnico professionale, corrispondente ad euro 87,47, viene riconosciuta ai lavoratori e lavoratrici assunti a tempo indeterminato inquadrati nei primi livelli, nei livelli 1° C; 1° super, e 1° Q aventi diritto alla data della firma del precedente accordo avvenuta il 29/06/2018.

## **Art. 19 - Maggiorazioni di turno**

Fermo restando l'orario standard (8,30-19,30) definito all'art. 9 del presente CIA, si stabiliscono le seguenti maggiorazioni:

### **Farmacia Porta Mare**

Domenica:

dalle 00:00 alle 08:30 e dalle 19:30 alle 24:00 maggiorazione del 45%

dalle 8:30 alle 19:30 maggiorazione del 25%

dopo le prime 80 ore di lavoro domenicale entrambe le maggiorazioni passano al 50%

Giorni feriali:

dalle 00:00 alle 08:30 e dalle 19:30 alle 24:00 maggiorazione del 20%

nella giornata di sabato dalle 13:00 alle 19:30 maggiorazione del 20%

Per la farmacia di Porta Mare l'intero turno notturno a battenti chiusi 23:00-7:00 verrà pagato con la maggiorazione del giorno di inizio turno.

### **Per le restanti farmacie:**

per il turno domenicale maggiorazione del 25% nell'orario standard e del 45% nelle rimanenti ore.

Dopo le prime 80 ore di lavoro domenicale la maggiorazione passa al 50%

Giorni feriali:

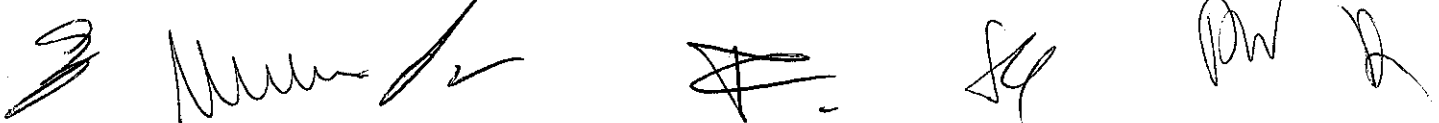
dall'ora di apertura fino alle 08:30 maggiorazione del 20%

nella giornata di sabato dalle 13:00 alle 19:30 maggiorazione del 20%

dopo le prime 80 ore di lavoro domenicale entrambe le maggiorazioni passano al 50%

## **Art. 20 - Sostituzione temporanea della direttrice/direttore di farmacia**

Le parti stabiliscono che per la sostituzione temporanea del direttore/direttrice di farmacia, nelle farmacie ove sia presente più di un farmacista collaboratore (anche con Contratto di lavoro Part-Time in proporzione alle ore contrattuali) si applicherà il criterio dell'alternanza tra coloro che abbiano preventivamente fornito alla direzione aziendale la disponibilità a ricoprire il ruolo.





In mancanza del/della farmacista collaboratore facente parte dell'organico della farmacia, la direzione dovrà intendersi del dipendente con maggiore anzianità di servizio, anche se Part-Time. Identico criterio sarà adottato relativamente al personale inserito nell'area "quadri" laddove esistano più farmacisti/e con la medesima qualifica.

Per le assenze del/della direttore/direttrice di almeno quattro giorni l'azienda farà la comunicazione all'USL per la sostituzione formale. In tal caso, la direttrice o il direttore comunicherà agli uffici un unico facente funzione per l'intero periodo di assenza al quale verrà corrisposta l'indennità per i soli giorni di presenza al lavoro.

### **Art. 21 - Premio inventario**

Tutti i lavoratori e lavoratrici impegnati direttamente ad effettuare l'inventario annuale, saranno retribuiti con la somma di € 255 in buoni spesa. Tale somma, sarà corrisposta unicamente ai/alle dipendenti che hanno partecipato alle operazioni d'inventario.

Resta inteso che tali prestazioni dovranno essere concordate fra la Direzione aziendale e le R.S.U.

### **Art. 22 - Vestiario**

Istituisce una indennità vestiario pari a € 100 da corrispondere a tutto il personale a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 27 del CCNL. Il costo del lavaggio dei camici di tutto il personale a tempo indeterminato e del personale a tempo determinato assunto per almeno tre mesi, è a carico dell'Azienda.

### **Art. 23 - Premio di produttività su risultati aziendali**

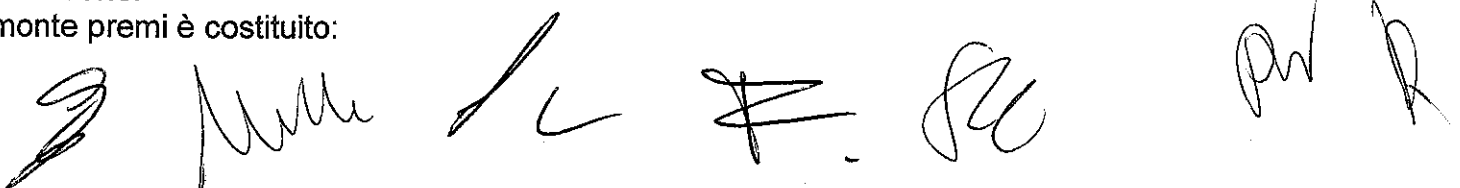
In applicazione all'art. 56 del CCNL le parti riconoscono "che ogni miglioramento dell'efficienza aziendale e dei servizi all'utenza non può realizzarsi senza che siano coinvolte in maniera attiva e creativa le risorse umane aziendali, e che le stesse possano partecipare, in misura adeguata, ai maggiori vantaggi economici e di immagine che derivano all'azienda da tale rapporto di collaborazione". Con tali premesse le parti a livello nazionale hanno concordato di demandare alla contrattazione di secondo livello l'istituzione di un incentivo per premiare la maggiore produttività secondo i principi e le procedure di seguito riportate (progetto di produttività):

- L'incentivo per la produttività (o premio di risultato) deve avere carattere motivante;
- Il premio di risultato è erogabile se il risultato del bilancio aziendale alla voce "differenza tra il valore ed i costi della produzione" (di cui art. 2425 del C.C.) è superiore a 0";
- Il premio è subordinato al raggiungimento di una soglia minima di risultato;
- Il premio viene erogato in relazione al raggiungimento di obiettivi concordati annualmente ed effettivamente riscontrati a consuntivo dell'esercizio o degli esercizi considerati nel progetto di produttività;
- Gli obiettivi dovranno portare ad un miglioramento complessivo del rapporto fatturato-spesa;

#### **a) CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEL MONTE PREMI**

Relativamente alla distribuzione del premio di produttività si stabilisce un tetto massimo di € 140.000 di retribuzione.

Il monte premi è costituito:



da una **parte fissa** (franchigia) dell'ammontare di euro 35.000 da suddividere tra i dipendenti a tempo indeterminato ed a tempo determinato, in relazione alle giornate di effettiva presenza e che abbiano prestato almeno cinque mesi di servizio full time equivalente nell'anno di riferimento;

e da una **parte variabile** articolata su tre indici:

1. Indice di **risultato aziendale** comprensivo delle vendite on line (andamento dei ricavi generali di vendita); tale indice viene misurato in rapporto all'anno precedente.
2. Indice di **vendita diretta per farmacia** andamento dei ricavi di vendita per farmacia al netto dei ricavi da SSN comprensivi del valore dei servizi prestati in farmacia (es. tamponi, prenotazioni cup, ecc.... ); tale indice viene misurato in rapporto all'anno precedente
3. Indice relativo al **fabbisogno di personale**: rapporto tra il costo del personale e i ricavi della gestione operativa. Il costo del personale è composto dal costo del personale interinale e dal costo del personale dipendente calcolato in base alle ore effettivamente lavorate al netto del personale che presta servizio notturno). Quest'ultimo è comprensivo dei costi per retribuzioni, oneri, quota TFR di competenza annuale e relativa rivalutazione, retribuzioni e oneri per ferie non godute nell'anno e relativi oneri. I ricavi della gestione caratteristica di farmacia sono comprensivi dei ricavi al netto iva e sconti di vendita diretta, USL, USL DPC, Ticket, ricavi da prestazioni effettuate per conto dell'USL (prenotazioni CUP e LP, tamponi, cambio medico ecc...), ricavi da servizi effettuati in farmacia; tale indice viene misurato in rapporto ad un indicatore concordato tra le parti.

Il premio variabile così determinato verrà ripartito tra i dipendenti tenendo conto dei parametri corrispondenti al livello di inquadramento previsto nel CCNL e in relazione alle giornate di effettiva presenza al lavoro, come stabilite del CCNL art. 56, considerando a tale effetto gli infortuni, i permessi sindacali, la maternità obbligatoria (ferie e recuperi, permessi retribuiti, donazioni di sangue).

#### b) PESO DEGLI INDICI DI PRODUTTIVITA'

L'erogazione del premio avviene al raggiungimento degli **obiettivi fissati** nella tabella di cui all'Allegato 1, con i rispettivi pesi per ciascun indice di produttività:

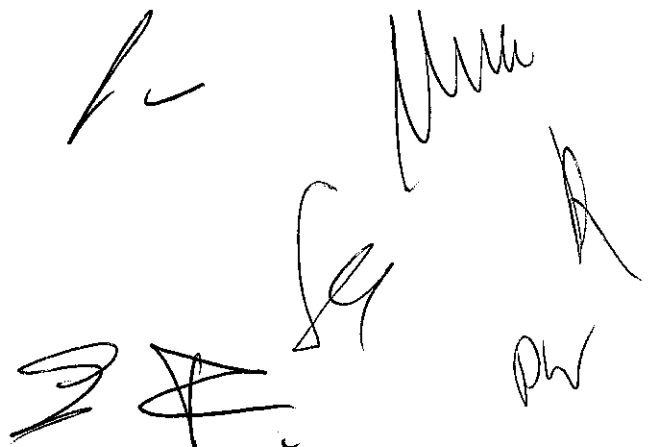
1. indice di risultato aziendale	40%
2. indice di vendita diretta per farmacia	30%
3. indice di fabbisogno di personale	30%

La tabella degli obiettivi per ciascun indice verrà aggiornata annualmente, previo accordo tra le parti, indicativamente entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento.

#### c) PARAMETRI DI BASE PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO

L'erogazione del monte premi verrà differenziata sulla base dei parametri corrispondenti al livello di inquadramento dei dipendenti. Il parametro indicato come riferimento per il premio base per ciascun dipendente che verrà incrementato o decrementato in relazione al raggiungimento degli obiettivi è il seguente:

PARAMETRI DI RIFERIMENTO- PREMIO BASE	
1Q	€ 1.717,00
1super	€ 1.664,00
1c	€ 1.479,00
1-1+2-1+12	€ 1.400,00
2	€ 1.209,00
3	€ 983,00
4	€ 925,00
5	€ 841,00
6	€ 786,00



Tali parametri sopra riportati saranno aggiornati annualmente di una percentuale corrispondente all'inflazione in base agli indici ISTAT.

#### **d) PERSONALE IMPIEGATO PER LE SOSTITUZIONI ED EXTRA-FARMACIA**

Il premio erogabile è parificato alla media del premio spettante al livello contrattuale del personale di farmacia.

Quanto sopra si applica altresì al personale della farmacia n. 8 Stazione.

#### **e) PERSONALE CON CONTRATTO A TERMINE**

Il premio di risultato è riconosciuto anche al personale assunto a termine durante l'anno, che abbia compiuto un periodo di servizio, anche non continuativo, di almeno cinque mesi full-time.

Ai/alle dipendenti verrà riconosciuto un premio pari alla media dei premi spettanti per l'insieme dei pari livello di tutte le farmacie aziendali.

Il premio sarà calcolato in rapporto ai mesi di servizio.

#### **f) PRESENZE**

Sono da considerare giornate di effettiva presenza al lavoro: ferie e recuperi, permessi sindacali, infortuni, maternità obbligatoria, permessi retribuiti, donazione di sangue. È considerato "periodo massimo di assenza", il periodo calcolato sulla media aziendale delle assenze degli ultimi tre anni, aumentato del 50%. I giorni di assenza superiori a tale periodo massimo, comporteranno una diminuzione del salario variabile con quota pro die.

#### **g) EROGAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO**

Le quote di premio spettanti, sono saldate dopo l'Atto di approvazione del bilancio di esercizio da parte dell'Assemblea dei Socie/Soci di AFM Ferrara e comunque non oltre il mese di settembre di ogni anno.

#### **h) PROCEDURE**

All'inizio dell'anno verranno stabilite di comune accordo Azienda - RSU le percentuali di riferimento per ciascun indice di produttività, nonché gli obiettivi del presente contratto integrativo.

#### **i) VARIAZIONI IN CORSO D'ESERCIZIO**

A fronte di consistenti modifiche dell'organizzazione del lavoro che intervenissero in corso d'anno, su motivata richiesta di una delle due parti, gli obiettivi potranno essere rivisti. All'atto dell'accordo, verranno decisi gli eventuali correttivi (positivi, negativi) da applicare alle singole farmacie per situazioni anomale (servizi di particolare rilevanza non presenti in altre farmacie, farmacie appena ristrutturate, ecc.)

#### **l) VARIE**

In applicazione del ART. 56 CCNL il premio di risultato viene computato ai fini del calcolo del Tfr.

#### **Art. 24 - Anticipo del T.F.R.**

Si concorda che le percentuali di anticipo del T.F.R. dovranno essere esaustive di tutte le possibilità richiamate dalla legge, sia in materia di acquisto prima casa, che per le spese sanitarie. Le concessioni degli anticipi dovranno suddividersi in due momenti, quali 50% all'inizio di ogni anno, e 50% nel mese di novembre dello stesso.



Per eventuali altre concessioni, non previste nella casistica di legge, l'Azienda attuerà la selezione attraverso l'anzianità di servizio delle/degli interessati.

L'Azienda s'impegna a comunicare i risultati alle R.S.U e la valutazione delle domande accolte e di quelle respinte.

### **Art. 25 – Mensa**

L'Azienda assicurerà ai propri dipendenti il servizio mensa, per turni lavorativi di almeno 6 ore giornaliere, tramite convenzioni con centri di ristorazione esterni.

Le/i dipendenti che ne usufruiranno parteciperanno alla spesa del pasto con un importo pari a € 1,30 in caso di lavoro 13,30-15,00 e 19,30-23,00, e pari a € 5,00 se non prestano attività lavorativa in tali fasce orarie.

Per i/le turniste/i si confermano 45 minuti di pausa per la mensa.

### **Art. 26 - Indennità chilometrica**

L'indennità chilometrica viene aggiornata mediante l'applicazione delle tariffe A.C.I.

Per l'utilizzo dell'automezzo proprio è indispensabile una specifica autorizzazione della Direzione aziendale.

Il calcolo per l'applicazione delle tariffe A.C.I. verrà effettuato su un'ipotesi di chilometraggio di Km. 30.000 annui.

### **Art. 27 - Qualifiche**

I passaggi di qualifica vengono definiti dall'Organo Amministrativo su proposta della Direzione.

La R.S.U. può avanzare proposte motivate per iscritto alla Direzione.

La Direzione si impegna ad una verifica degli inquadramenti del personale amministrativo congiuntamente ad una Commissione paritetica formata dagli organi aziendali e da due rappresentanti delle RSU. Tale Commissione potrà riunirsi con cadenza annuale su richiesta di una delle due parti.

### **Art. 28- Vaccinazioni**

L'Azienda fornirà gratuitamente il vaccino anti-influenzale, contro l'influenza stagionale, alle/ai dipendenti che ne facciano richiesta.

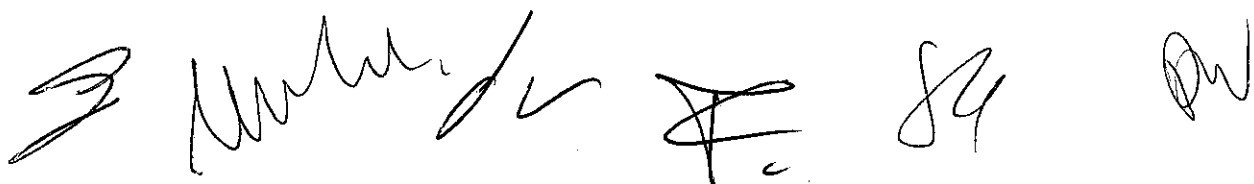
L'Azienda fornirà gratuitamente il vaccino antiepatite A/B alle/ai dipendenti delle farmacie dove si eseguono le autoanalisi del sangue.

### **ART. 29 - Previdenza complementare**

Il contributo aziendale per la previdenza complementare è pari al 2%. L'azienda auspica che anche il lavoratore aumenti la propria contribuzione in pari misura (vd. Art. 54 CCNL).

### **ART. 30 – Anticipo di stipendio**

L'Azienda concederà un acconto sullo stipendio fino ad un massimo di € 6.000 una sola volta nella vita e per un massimo di 3 persone all'anno in base all'ordine cronologico di presentazione. L'anticipazione verrà concessa previa sottoscrizione di un piano di rientro da sottoscrivere tra le parti.



## **Art. 31 – Sistema di rilevazione presenze**

Gli orari di entrata ed uscita dei dipendenti vengono rilevati tramite il badge.

Gli eventuali ritardi rilevati saranno gestiti nel seguente modo:

- scontando sui recuperi di ore fatte in più precedentemente,
- prolungamenti di pari tempo rilevati dal badge (per gli amministrativi),
- scontando sui permessi contrattuali.

Dal 01/09/2021 l'orario rilevato in eccesso in un quadrimestre (minuti/ore) sarà recuperato tassativamente entro il quadrimestre successivo diversamente verrà azzerato.

L'azienda si impegna a fornire ad ogni singolo/a dipendente, entro la prima settimana di ogni mese, il report dei minuti e/o ore da recuperare.

E' prevista una tolleranza di timbratura in ingresso per chi lavora in farmacia pari a 5 (cinque) minuti.

Al personale che per ragioni di servizio deve recarsi presso la Farmacia Porta Mare per ritirare e successivamente riconsegnare le chiavi, necessarie all'apertura della farmacia ove è stato assegnato, è forfettizzato per il suddetto servizio un tempo massimo di 30'.

All'Ufficio Personale dovrà pervenire autocertificazione compilata dall'interessata/o.

Uscite durante l'orario di lavoro per motivi di servizio, così come eventuali entrate ritardate ed uscite anticipate per lo stesso motivo, saranno evidenziate tramite codice badge.

Se l'orario di uscita supera i 5 minuti fino ai 10 minuti, saranno considerati come tempo da recuperare in positivo. Qualora tale limite sia superato è necessario chiedere l'autorizzazione alla Direzione aziendale.

Nel caso non venga prodotta o non sia concessa l'autorizzazione il tempo eccedente i 10 minuti non verrà computato. Tali minuti saranno recuperati esclusivamente come entrate posticipate o uscite anticipate, non sono consentiti recuperi a mezze giornate. L'organizzazione dei recuperi è in capo alla farmacia.

Come stabilito dall'art. 37 del CCNL il dipendente è tenuto ad adempiere alle formalità prescritte dall'azienda in merito all'orario di servizio. E' quindi obbligatorio timbrare l'entrata e l'uscita per non incorrere nei provvedimenti disciplinari previsti dall'art. 38 del CCNL. E' fatto divieto ai dipendenti di timbrare per le/i colleghi e di lasciare incustodito il badge in quanto documento strettamente personale.

In via eccezionale, in caso di assenza della timbratura causata da forza maggiore, la direttrice/ il direttore di farmacia comunicherà all'amministrazione tramite mail o fax l'orario di entrata del dipendente.

In caso l'assenza della timbratura non venga comunicata all'amministrazione verranno detratti 20 minuti dal monte ore fatte in più accumulato nel quadrimestre precedente.

## **Art. 32 – Organizzazione del lavoro in caso di sciopero**

In occasione di scioperi il servizio minimo, da intendersi per tale la dispensazione del farmaco dietro presentazione di ricetta medica, sarà garantito con l'apertura della Farmacia Comunale n. 1, e dalla Farmacia Comunale n. 3 (farmacia situata in area territoriale non altrimenti servita) e della farmacia dell'azienda eventualmente presente nel Calendario Turni.

Il personale da utilizzare in occasione degli scioperi sarà pari all'organico necessario a garantire il servizio minimo di cui al punto a). A tal fine l'organico minimo è così individuato (attraverso il criterio della rotazione fra tutto il personale dipendente dell'Azienda):

Farmacia Comunale n.1 in 4 farmacisti e 1 commesso coadiutore per il turno 7-15; in 4 farmacisti e 1 commesso coadiutore per il turno 15-23; in 1 farmacista per il turno notturno;

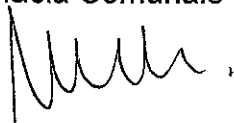
per le rimanenti farmacie eventualmente presenti nel Calendario Turni:

Farmacia Comunale n.2

2 farmacisti

Farmacia Comunale n.3

2 farmacisti



Farmacia Comunale n.4	2 farmacisti
Farmacia Comunale n.5	2 farmacisti
Farmacia Comunale n.6	3 farmacisti
Farmacia Comunale n.7	2 farmacisti
Farmacia Comunale n.8	2 farmacisti
Farmacia Comunale n.9	2 farmacisti
Farmacia Comunale n.10	3 farmacisti
Farmacia Comunale n.11	2 farmacisti

la mancata adesione allo sciopero dovrà essere comunicata dal dipendente alla Azienda, entro i due giorni precedenti lo sciopero;

- qualora la mancata adesione allo sciopero determini una eccedenza dell'organico necessario a garantire il servizio minimo nelle farmacie di cui al punto a), l'apertura di ulteriori Farmacie sarà possibile solo con la presenza dei/delle direttrici/ori titolari delle singole farmacie;
- nel caso di mancata adesione allo sciopero da parte delle/dei farmacisti/i, coadiutori/coadiutrici e commesse/ di farmacia in numero superiore all'organico necessario a garantire il servizio minimo di cui al punto a), tale personale potrà essere utilizzato nelle Farmacie aperte per la mancata adesione allo sciopero di/delle farmacisti direttori/farmaciste direttrici.

Copia del presente accordo sarà inviata a cura delle parti, alle rispettive Organizzazioni Sindacali al fine di consentire il recepimento da parte della Commissione Nazionale di Garanzia della attuazione della Legge 146/90.

### **Art. 33 - Decorrenza e durata**

Il presente accordo entra in vigore dalla data della firma dello stesso e avrà validità fino al 31.12.2023. In caso di disdetta esso resterà in vigore, finché non sia stato sostituito dal successivo. Il presente accordo assorbe e sostituisce, dalla data di entrata in vigore, tutte le norme di precedenti accordi aziendali. Le parti si danno atto che il presente contratto, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori e lavoratrici, è complessivamente migliorativo e per tutto il periodo di validità sopra menzionato deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

**LETTO, APPROVATO, SOTTOSCRITTO**

**Direzione A.F.M. Farmacie Comunali Ferrara**

**Holding Ferrara Servizi**

**RSU aziendali**

The image shows four handwritten signatures, each written over a horizontal line. The signatures are in black ink and appear to be cursive or semi-cursive. The first signature is the largest and most prominent. The second and third signatures are smaller and more compact. The fourth signature is also smaller and appears to be a different style of cursive.

**FILCAMS CGIL Ferrara**

**FISASCAT CISL Ferrara**

ALLEGATO 1- Tabelle Indici Produttività 2021

Vendite aziendali rapportato all'anno precedente peso 40%	
% sconto a.p.	% variazione premio
-3,5% e oltre	-100,00%
-3,25%	-95,00%
-3,00%	-90,00%
-2,75%	-85,00%
-2,50%	-80,00%
-2,25%	-75,00%
-2,00%	-70,00%
-1,75%	-65,00%
-1,50%	-60,00%
-1,25%	-55,00%
-1,00%	-50,00%
-0,75%	-45,00%
-0,50%	-40,00%
-0,25%	-35,00%
0,00%	-30,00%
0,25%	-25,00%
0,50%	-20,00%
0,75%	-15,00%
1,00%	-10,00%
1,25%	-5,00%
1,50%	0,00%
1,75%	5,00%
2,00%	10,00%
2,25%	15,00%
2,50%	20,00%
2,75%	25,00%
3,00%	30,00%
3,25%	35,00%
3,50%	40,00%
3,75%	45,00%
4,00%	50,00%
4,25%	55,00%
4,50%	60,00%
4,75%	65,00%
5,00%	70,00%
5,25%	75,00%
5,50%	80,00%
5,75%	85,00%
6,00%	90,00%
6,25%	95,00%
6,5% e oltre	100,00%

Vendite dirette di farmacia rapportato all'anno precedente peso 30%	
% sconto a.p.	% variazione premio
-9% e oltre	-100,00%
-8,75%	-97,50%
-8,50%	-95,00%
-8,25%	-92,50%
-8,00%	-90,00%
-7,75%	-87,50%
-7,50%	-85,00%
-7,25%	-82,50%
-7,00%	-80,00%
-6,75%	-77,50%
-6,50%	-75,00%
-6,25%	-72,50%
-6,00%	-70,00%
-5,75%	-67,50%
-5,50%	-65,00%
-5,25%	-62,50%
-5,00%	-60,00%
-4,75%	-57,50%
-4,50%	-55,00%
-4,25%	-52,50%
-4,00%	-50,00%
-3,75%	-47,50%
-3,50%	-45,00%
-3,25%	-42,50%
-3,00%	-40,00%
-2,75%	-37,50%
-2,50%	-35,00%
-2,25%	-32,50%
-2,00%	-30,00%
-1,75%	-27,50%
-1,50%	-25,00%
-1,25%	-22,50%
-1,00%	-20,00%
-0,75%	-17,50%
-0,50%	-15,00%
-0,25%	-12,50%
0,00%	-10,00%
0,25%	-7,50%
0,50%	-5,00%
0,75%	-2,50%
1,00%	0,00%
1,25%	2,50%
1,50%	5,00%
1,75%	10,00%
2,00%	15,00%
2,25%	20,00%
2,50%	25,00%
2,75%	30,00%
3,00%	35,00%
3,25%	40,00%
3,50%	45,00%
3,75%	50,00%
4,00%	55,00%
4,25%	60,00%
4,50%	65,00%
4,75%	70,00%
5,00%	75,00%
5,25%	80,00%
5,50%	85,00%
5,75%	90,00%
6,00%	95,00%
6,25% e oltre	100,00%

Fabbisogno di personale peso 30%	
valore dell'indicatore	% variazione premio
23,5% e oltre	-50,00%
23,25%	-45,00%
23,00%	-40,00%
22,75%	-35,00%
22,50%	-30,00%
22,25%	-25,00%
22,00%	-20,00%
21,75%	-15,00%
21,50%	-10,00%
21,25%	-5,00%
21,00%	0,00%
20,75%	5,00%
20,50%	10,00%
20,25%	15,00%
20,00%	20,00%
19,75%	25,00%
19,50%	30,00%
19,25%	35,00%
19,00%	40,00%
18,75%	45,00%
18,50%	50,00%
18,25%	55,00%
18,00%	60,00%
17,75%	65,00%
17,50%	70,00%
17,25%	75,00%
17,00%	80,00%
16,75%	85,00%
16,50%	90,00%
16,25%	95,00%
16% e oltre	100,00%

Direzione A.f.m.

Holding Ferrara Servizi

Rsu Aziendali

Filcams Cgil Ferrara

Fisascat Cisl Ferrara

DW

**Verbale di accordo gestione monte ore (codice 29) accumulato fino al 31/08/2021**

Fermo restando quanto stabilito dal Contratto Integrativo Aziendale 2021-2023, per quanto attiene la gestione dei minuti/ore accumulati nel tempo fino al 31/08/2021, i dipendenti potranno recuperare quanto maturato entro e non oltre il 31/12/2023 (periodo di vigenza del CIA).

Il recupero, come stabilito dall'art. 31 del citato CIA, sarà gestito attraverso l'entrata posticipata o l'uscita anticipata, in accordo con la direzione della farmacia, al fine di limitare al massimo i disagi per l'utenza ed il resto del personale.

Alla data del 31/12/2023 quanto non recuperato verrà azzerato.

Le parti concordano che entro il 01.06.2022 si incontreranno per valutare gli effetti e l'andamento delle procedure per il recupero del monte ore.

**LETTO, APPROVATO, SOTTOSCRITTO**

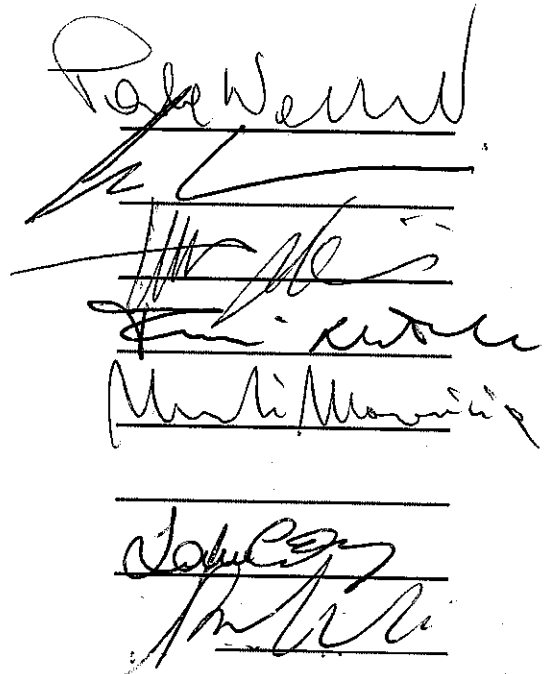
**Direzione A.F.M. Farmacie Comunali Ferrara**

**Holding Ferrara Servizi**

**RSU aziendali**

**FILCAMS CGIL Ferrara**

**FISASCAT CISL Ferrara**



The image shows five handwritten signatures, each written over a horizontal line. The signatures are arranged vertically on the right side of the page. The first signature is the largest and most prominent, followed by four smaller ones. The ink is dark and the handwriting is cursive.



**Verbale di accordo gestione monte ore (codice 29) accumulato fino al 31/08/2021**

Fermo restando quanto stabilito dal Contratto Integrativo Aziendale 2021-2023, per quanto attiene la gestione dei minuti/ore accumulati nel tempo fino al 31/08/2021, i dipendenti potranno recuperare quanto maturato entro e non oltre il 31/12/2023 (periodo di vigenza del CIA).

Il recupero, come stabilito dall'art. 31 del citato CIA, sarà gestito attraverso l'entrata posticipata o l'uscita anticipata, in accordo con la direzione della farmacia, al fine di limitare al massimo i disagi per l'utenza ed il resto del personale.

Alla data del 31/12/2023 quanto non recuperato verrà azzerato.

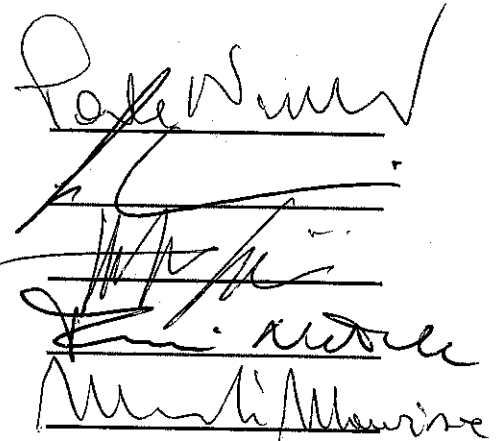
Le parti concordano che entro il 01.06.2022 si incontreranno per valutare gli effetti e l'andamento delle procedure per il recupero del monte ore.

**LETTO, APPROVATO, SOTTOSCRITTO**

**Direzione A.F.M. Farmacie Comunali Ferrara**

**Holding Ferrara Servizi**

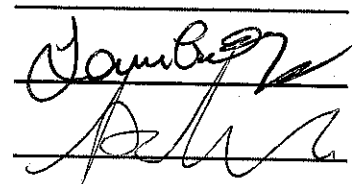
**RSU aziendali**



Handwritten signatures of the management side, including the Director of A.F.M. Farmacie Comunali Ferrara, the Holding Ferrara Servizi, and the RSU aziendali.

**FILCAMS CGIL Ferrara**

**FISASCAT CISL Ferrara**



Handwritten signatures of the union side, including FILCAMS CGIL Ferrara and FISASCAT CISL Ferrara.

**Verbale di accordo gestione monte ore (codice 29) accumulato fino al 31/08/2021**

Fermo restando quanto stabilito dal Contratto Integrativo Aziendale 2021-2023, per quanto attiene la gestione dei minuti/ore accumulati nel tempo fino al 31/08/2021, i dipendenti potranno recuperare quanto maturato entro e non oltre il 31/12/2023 (periodo di vigenza del CIA).

Il recupero, come stabilito dall'art. 31 del citato CIA, sarà gestito attraverso l'entrata posticipata o l'uscita anticipata, in accordo con la direzione della farmacia, al fine di limitare al massimo i disagi per l'utenza ed il resto del personale.

Alla data del 31/12/2023 quanto non recuperato verrà azzerato.

Le parti concordano che entro il 01.06.2022 si incontreranno per valutare gli effetti e l'andamento delle procedure per il recupero del monte ore.

**LETTO, APPROVATO, SOTTOSCRITTO**

**Direzione A.F.M. Farmacie Comunali Ferrara**

**Holding Ferrara Servizi**

**RSU aziendali**

**FILCAMS CGIL Ferrara**

**FISASCAT CISL Ferrara**

The image shows five handwritten signatures, each written over a horizontal line. The signatures are arranged vertically. The first signature is the largest and most prominent. The second signature is smaller and more stylized. The third signature is also smaller and appears to be a name. The fourth signature is larger and more legible. The fifth signature is the smallest and most stylized.