CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE GESTITE O PARTECIPATE DAGLI ENTI LOCALI, ESERCENTI FARMACIE, PARAFARMACIE, MAGAZZINI FARMACEUTICI ALL'INGROSSO, LABORATORI FARMACEUTICI

Indice

Preambolo 5
Articolo 1 - Applicabilità del contratto 6
Articolo 2 - Decorrenza e durata del contratto 7
Articolo 3 - Inscindibilità del contratto e condizioni di miglior favore 7
Articolo 4 - Norme aziendali 7
Articolo 5 - Assunzione del personale 7
Articolo 6 - Periodo di prova 8
Articolo 7 - Apprendistato 8
Articolo 8 - Lavoro a tempo parziale 9
Articolo 8 bis - Lavoro a tempo parziale post maternità/paternità 11
Articolo 9 - Contratto a termine e somministrazione di lavoro a termine 11
Articolo 10 - Classificazione del personale 12
Articolo 11 - Mutamento di mansioni e di livello 14
Articolo 12 - Orario di lavoro 14
Articolo 12 bis - Riduzione orario di lavoro 15
Articolo 13 - Riposo settimanale e festività 16
Articolo 14 - Ferie 17
Articolo 15 - Banca Ore 17
Articolo 16 - Assenze e permessi retribuiti 18
Articolo 17 - Retribuzione mensile 18
Articolo 18 - Calcolo della retribuzione oraria e giornaliera 19
Articolo 19 - Indennità Quadro 19
Articolo 19 bis - Indennità Speciale 19
Articolo 20 - Tredicesima e quattordicesima mensilità 19
Articolo 21 - Servizio notturno 19
Articolo 22 - Lavoro straordinario e notturno 20
Articolo 23 - Aumenti periodici di anzianità 20
Articolo 24 - Servizio prestato in regime di reperibilità 21
Articolo 25 - Missioni 21
Articolo 26 - Variazione di sede lavorativa e Trasferte 22
Articolo 27 - Indumenti di lavoro e D.P.I. 22
Articolo 28 - Mensa 22
Articolo 29 - Indennità di bilinguismo 23
Articolo 30 - Copertura assicurativa 23
Articolo 31 - Assistenza di malattia o infortunio 23
Articolo 32 - Trattamento di malattia o infortunio 23
Articolo 33 - Congedi di maternità e paternità – Congedo parentale 25
Articolo 33 bis - Congedi particolari 25
Articolo 34 - Aspettativa 25
Articolo 35 - Richiamo alle armi 25
Articolo 36 - Sospensione del lavoro 26
Articolo 37 - Doveri dei lavoratori 26
Articolo 38 - Provvedimenti disciplinari 27
Articolo 39 - Lavoratori studenti 28

Articolo 40 - Diritto allo studio 28
Articolo 41 - Aggiornamento professionale 29
Articolo 41 bis - Formazione Continua E.C.M. 29
Articolo 42 - Risoluzione del rapporto di lavoro 29
Articolo 43 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni e indennità sostitutiva 30
Articolo 44 - Trattamento di Fine Rapporto 31
Articolo 45 - Certificato di lavoro 31
Articolo 46 - Trattamento di pensione 32
Articolo 47 - Relazioni Sindacali 32
Articolo 48 - Ente Bilaterale 32
Articolo 49 - Prerogative e funzioni dei sindacati 32
Articolo 50 - Disciplina dello sciopero 34
Articolo 51 - Contrattazione di secondo livello 36
Articolo 52 - Modifiche dell'organizzazione aziendale - organici 37
Articolo 53 - Tutela della salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro 37
Articolo 54 - Previdenza Complementare 38
Articolo 55 - Assistenza Sanitaria Integrativa 38
Articolo 56 - Premio di Produttività 39
Articolo 57 - Cessione, fusione o trasformazione dell'azienda 40
Articolo 58 - Gruppo di lavoro classificazione 40
Articolo 59 - Comitato pari opportunità 40
Articolo 60 - Trattamento economico 41
ALLEGATO A) 42
ALLEGATO B) 43
ALLEGATO C) 44
ALLEGATO D) 44
ALLEGATO E) 44
ALLEGATO F) 45



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE GESTITE O PARTECIPATE DAGLI ENTI LOCALI, ESERCENTI FARMACIE, PARAFARMACIE, MAGAZZINI FARMACEUTICI ALL'INGROSSO, LABORATORI FARMACEUTICI

Tra

La FEDERAZIONE A.S.SO.FARM, rappresentata dal Presidente Dr. Arch. Venanzio Gizzi; dal Segretario Generale Dr. Francesco Schito; dal Capo Delegazione della Commissione per le Relazioni Industriali Dr. Roberto Rava; dai componenti la Commissione per le Relazioni Industriali Dr. Fabio Armani, Dr.ssa Bruna Baldassarri, Dr. Carlo Bergamini, Dr. Maurizio Brambilla, Dr. Antonio Muggittu, Dr.ssa Carla Pucciarelli

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Alberghi, Mense e Servizi (Filcams-Cgil), rappresentata dal Segretario Generale Gabrielli Maria Grazia, dai Responsabili del settore Funzionari nazionali Lelli Danilo e Antonelli Federico; dai Segretari nazionali, Bernardini Cinzia, Di Labio Alessio, Fattorini Gianfranco, Russo Fabrizio; dal Presidente del C.D. Montagni Andrea e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale Agostini Luana, Alfatti Caterina, Amadeo Domenica, Antonini Dora Annunziata, Baffa Matteo, Ballanti Caterina, Bassetti Paola, Beretta Marco, Bergonzi Paola, Bernardini Samuele, Bigazzi Sabina, Bont Cristina, Botteghi Mirco, Brotini Luisella, Bucchioni Giovanni, Buillet Isabelle, Buonopane Francesco, Caiolo Monja, Capuano Daniele, Carmassi Marco, Carniato Nadia, Carpinetti Michele, Cavallini Maria Lisa, Cepile Stella, Chierici Luca, Ciccarelli Laura, Cimini Beatrice Laura, Cipollini Lucio, Cirica Andrea, Cocco Martina, Cochi Federica, Colleoni Mario, Conti Simona, Costanzo Antonella, Cristiani Paolo Fiorenzo, Cuomo Massimo, Danesino Lara, De Pantz Cecilia, De Zolt Luca, Di Tuoro Luana, Favola Fabio, Ferrais Sara, Ferrari Chiara, Ferrone Andrea, Fois Fabio, Folli Cinzia, Fraddanni Pieralba, Gatto Samuele, Ghisletti Alessandra, Giannini Alessandro, Giorgini Katuscia, Giulivi Riccardo, Gregori Gianluca, Griffini Roberta, Grigolato Margherita, Grymalyuk Vasylyna, Italiano Valentina, Lanzi Giovanni, Leone Giuseppe, Lucchi Barbara, Magi Maurizio, Mandato Francesca, Mangione Salvina, Marianetti Cinzia, Mastrogirolamo Stefano, Menci Renata, Michelelic Barbara, Milazzo Nella, Moccia Marquidas, Monjermont Isabelle, Montalti Paolo, Moretti Matteo, Moscatello Joice, Muratore Livio, Nappa Maria Rosaria, Neglia Barbara, Nicoli Stefano, Nigro Claudia, Odoni Alessio, Pasqualin Antonella, Pelliccia Alessandra, Petrillo Laura, Pizzi Marco, Pozzi Lidia, Protopapa Antonella, Radin Umberto, Riboni Mara, Rosolia Maria Luisa, Russo Alessandro, Sanna Alessandra, Sannazzaro Michele, Sgargi Emiliano, Simeone Nando, Stacchini Massimiliano, Tanzini Marzia, Valentino Giuseppe, Verderio Jurij, Villani Angela, Vitale Ludovico, Zambon Monica, Zanola Elena, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (Cgil) rappresentata dalla Segretaria Confederale Francesca Re David

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL affiliata alla FIST CISL - rappresentata dal Segretario Generale Davide Guarini, dal Segretario Generale Aggiunto Vincenzo Dell'Orefice; dai Segretari nazionali: Aurora Blanca, Mirco Ceotto, Diego Lorenzi e da: Piero Casali, Salvatore Carofratello, Stefania Chicca, Marco Demurtas, Daniele Meniconi, Elena Maria Vanelli (coordinamento femminile), dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto – Presidente AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Adami Hansjörg, Agnelli Nadia, Agostinelli Vera, Alquati Marco, Altonero Laura, Ammendola, Giovanna, Amodeo, Vanessa, Anselmo Tonio, Arcadio Antonio, Arighi Massimiliano, Atzori Giuseppe, Avanzi, Giulia, Avanzino, Silvia Michela, Avanzo Lamberto, Bagnolini Gianluca, Baldan Antonio, Barazzetta Francesco, Barbatano Antonella, Baroncini Claudia, Bartucci Maria

Cristina, Beghin Cristina, Bellandi Giada, Bellentani Monica, Bellini Patrizia, Bellomo Alfonso, Belotti Claudia, Benfenati Luca, Bernardini Rita, Bernelli Giuseppina, Bertolissi Fabio, Blau Andrea, Bocchese Matteo, Bove Maurizio, Bresciani Omar, Bristot Stefano, Brogi Marco, Bruno Antonio, Bunone Giovanni, Calabro' Domenica, Cala' Guido, Calvi Stefano, Camera Paola, Cannizzo Patrizia, Capasso Anna, Capitale Laura, Capobianco Michela, Cappelli Malgara, Carafiglia Claudia, Carasi Venera, Careddu Eleonora, Carletti Marcella, Castagnino Katia, Cavallin Claudio, Cecutti Sandra, Celi Roberto, Chiarini Laura, Chirico Francesca, Chirico Stefania, Ciurlia Capone Sara, Cocco Silvia, Colella Nicola, Comerci Gildo Antonio, Comiati Giovanni Battista, Contemi Pietro, D'Agostino Salvatore, D'Alessandro Luigi, Dall'Ara Michele, D'Aquaro Giuseppe, De Leo Vincenza, De Stefano Alessandro, De Vecchi Monica, Defilippis Davide, Delfini Claudia, Destito Marisa, Di Leo Elisa, Di Leo Pancrazio, Di Matola Flavio, Di Micco Gennaro, Diego Francesco, Dilavanzo Mauro, Diociaiuti Stefano, Dondeynaz Henri, Egger Ulrike, Elia Benedetta, Elmi Andretti Gianni, Ercolani Barbara, Esposito Maria Rosaria, Eustachi Giovanna, Falcucci Giulia, Falilo' Alessio, Faraci Isabella Maria, Farina Adalberto, Fassari Daniele, Ferraro Federica, Ferremi Silvio, Ferreri Antonella, Fioruti Monya, Floris Tiziana, Foschini Silvia, Frassanito Marcello, Frigelli Davide, Gallina Elisabetta, Galli Stefano, Gallo Vittorio, Genova Massimiliano, Giacomazzi Adriano, Giuffrida Lucia Angela, Giuffrida Tommaso, Gobbi Enrico, Gobbi Simone, Gola Simona, Goller Gabriele,Grosso Alessandro, Gualtieri Alessandro, Huber Agnes Notburga, Iachella Sonia, Iacono Margherita, Imperatori Sara, Ingrosso Alessandro, Jama Mohamed Halimo, Lai Manolo, Lanzillo iriam, Lapa Katarzyna, Lazzaro Angela, Le Foche Paolo, Lo Papa Fortunato, Locatelli Alessandro, Loiacono Pierpaolo, Longo Olga, Lorrai Sara, Lotti Alessandro, Mairone Chiara, Manca Patrizia, Mandelli Rossana, Manenti Liliana, Mangone Sara, Marcomini Diego, Marini Diego, Marrone Salvatore, Martelli Luca, Martignetti Alessandro, Matrone Pasqualina, Mattatelli Giuseppe, Mazzei Lucio, Mela Maria Giovanna, Menegale Simona, Milone Pascale Rosaria, Minotto Julia, Mistri Maurizio, Molinari Marco, Montagnini Cristiano, Montillo Domenico, Montuori Raffaele, Morando Roberta,More Laritza, Mulaj Ahmed, Murazzo Stefano Musumeci Michele Nana Zemo Patrice, Natili Valerio, Notarnicola Ivan, Olivari Monica, Ormeni Anna, Pagnozzi Marianna, Paialunga Marco, Pallotta Maria, Parlanti Raffaella, Parravicini Luca, Parrino Giovanni, Pegoraro Nicola, Pellicani Fabio, Peroni Liliana, Pialli Simone, Piazzese Carlo, Pietrosanto Cinzia, Pintacorona Teresa, Piredda Pierfranco, Pogliani Francesco, Ponzo Lucia Angela Rita, Porcedda Monica, Ramaglia Graziella, Ricci Matteo, Romano Laura, Rossi Giosue', Rotoni Rachele, Ruta Maria, Salustri Alessandra, Salvati Silvia, Santellani Diego, Sardone Emanuela, Scarcello Angelo, Scialanca Massimiliano, Serra Roberta, Sferruzza Giuseppina, Sgobbo Angelo, Silvano Domenico, Silvestri Cristina, Silvestro Rosa, Soleggiati Selena, Spinzi Luigi, Spitalieri Vincenzo, Squartini Marco, Talamone Mirko, Tarantini Carmela, Tempini Paolo, Tolomio Susanna, Tosi Sara, Troiani Claudio, Truzzi Barbara, Tutzer Judith, Untermarzoner Josef, Vanin Antonio, Vargiu Claudia, Vento Giorgio, Verde Marco, Vinci Maria Scala, Witkowska Angelika, Zambon Maristella, Zullo Stefania; dalla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Generale Cisl Luigi Sbarra.

L'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS), rappresentata dal Segretario Generale Paolo Andreani, dal Segretario Generale Aggiunto Stefano Franzoni, dai Segretari Nazionali: Emilio Fargnoli, Gabriele Fiorino, Marianna Flauto, Samantha Merlo, Paolo Proietti, Gennaro Strazzullo, Anna Selvaggio, Giuseppe Zimmari, dai componenti del Consiglio Nazionale: Angrisano Antonio, Ardau Cristiano, Arminio Lucia, Autieri Elena, Aveni Banco Massimo, Bacchiega Michela, Balducci Bernardo, Bardi Sabina, Bassios Vassilios, Battistelli Giacomo, Benincà Fabrizio, Bernalda Fernando, Bevilacqua Giacomo, Bidoli Regina, Binda Priscilla, Boco Brunetto, Bonamici Enza, Bontà Fabrizio, Boscaro Luigino, Bove Fabio, Bove Salvatore, Buoninconti Alfredo, Cacciaguerra Massimo, Calabrò Matteo, Callegari Marco, Cardamuro Valeria, Carfagna Biagio, Cartisano Gianfranco, Casa Giovanni, Cenolli Anila, Cerusa Luca, Ciccarelli Roberto, Cicchitti Claudio, Ciccone Domenico, Cilli Alessandra, Coco Gaetano, Conficconi Marco,

Contucci Alessandro, Cotugno Gennaro, D'Ambrosio Cristina, De Stefano Sabrina, Deiana Daniel, Del Zotto Sergio, Dell'Anna Marco, Dell'Anno Patrizia, Dello Russo Mario, Dell'Olivastro Tina, Dessì Silvia, Detti Emanuela, Di Federico Bruno, Di Iorio Lucia, Di Martino Francesco, Di Sarno Maria, Diecidue Sergio, Dota Elio, Fallara Roberto, Famà Giovanna, Fatiganti Elvira, Feliciangeli Pietro, Ferrandino Barbara, Floridia Anna, Forti Massimo, Frizzo Roberto, Frontini Stefano, Fugnanesi Fabio, Fulciniti Caterina, Fusco Gerardo, Galeotti Johnny, Galiano Luigi, Gambale Luigi, Gazzo Giovanni, Giammella Cataldo, Giunta Stefania, Greco Giordana, Gregorio Marcello, Grimaldi Giada, Guagliardo Maria, Guarnaccia Carlo, Guarracino Pasquale, Guerra Raffaele, Guida Ciro, Lai Andrea, Lannunziata Dario, Largher Walter, Lavia Giuseppe, Lavolta Cosimo, Lazazzera Donato, Lenoci Maria, Lualdi Federica, Luchetti Maria Ermelinda, Lugaresi Claudia, Maestrelli Roberto, Magnifico Ernesto, Malerba Domenico, Marchetti Massimo, Marchini Barbara, Marciano Luigi, Marino Luca, Marroni Marco, Mazzola Michelangelo, Merante Andrea, Miccoli Mario, Milandri Maurizio, Molino Gianluca, Montemurro Emanuele, Murvana Guido, Muscarà Rachele, Natale Enrico, Orsan Mauro, Pace Leonardo, Pacini Roberto, Pantera Annalisa, Pascale Enzo, Paternicò Fabio, Paterno Sabino, Paudice Mario, Pennati Roberto, Perrone Antonella, Pezzetta Giannantonio, Piani Antonia, Picchetti Stefano, Pino Carlo, Pisa Samuele, Politano Roberto, Polito Franco, Principe Giampiero, Raponi Giada, Rizzo Adalisa, Rodilosso Gianni, Romano Giuseppe, Rosignoli Stefano, Rubino Francesco, Saja Maria Ida, Sama Carlo, Sanna Luca, Sappa Andrea, Scarpino Saverio, Scavo Carmen, Sciarra Francesco, Sclafani Chiara, Serri Riccardo, Settimo Maura, Silvestro Giuseppe, Sodano Simona, Stampone Alberto, Statti Raffaele, Tamburrelli Michele, Testani Davide, Tollari Lorenzo, Turchetti Giancarlo, Valenti Roberta, Vargiu Antonio, Veronese Ivana, Visentin Alessandro, Zorn Matteo, Zumbo Cosimo; con l'intervento della Unione Italiana del Lavoro (UIL) rappresentata dalla Segretaria Confederale Tiziana Bocchi.

si stipula il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PREAMBOLO POLITICO

Nel corso degli anni tanto la società italiana quanto il Sistema Sanitario Nazionale hanno vissuto importanti cambiamenti.
Presso i nostri concittadini si è diffusa sempre più la cultura del benessere, inteso come stile di vita teso a tutelare la salute e a prevenire le malattie.
La crisi sanitaria causata dalla pandemia ha, fatto risaltare il ruolo fondamentale della sanità, sia per quanto riguarda l'organizzazione delle grandi strutture ospedaliere, sia per la presenza sul territorio di una serie di servizi sanitari di base, utili a offrire una prima assistenza diretta (con accelerazione, in particolare, della capacità di diagnosi precoce del diffondersi del virus), oltre che diventare un luogo di orientamento per il paziente verso i servizi più complessi.
Questi due fatti hanno rafforzato il ruolo della farmacia e reso indispensabile l'evoluzione dei servizi che in farmacia si possono offrire.
Il mutato contesto, qua sintetizzato, ha portato le farmacie ad evolvere la propria offerta all'utenza: alla tradizionale dispensazione di medicinali (attività che rimane centrale e prioritaria dell'azione del farmacista), si sta affiancando e si svilupperà un complesso di servizi salutistici e sanitari in linea con le caratteristiche socio-demografiche della società italiana dei prossimi decenni.
Con sempre maggiore continuità e intensità di presenza il tema della "Farmacia dei servizi" si sta imponendo alla attenzione del sistema sanitario italiano e condiziona in misura sempre più stringente la visione che i farmacisti – specialmente in tempi di crisi – hanno del proprio futuro.
Tutto questo inserito nel nuovo assetto che la sanità nazionale sta prendendo.
A tal riguardo, la Farmacia territoriale ha sta giocando sempre più il ruolo di nuovo dispensatore di servizi sanitari, un tempo prerogativa delle Asl e di altri soggetti della medicina territoriale.

L'introduzione di nuovi servizi sanitari in farmacia è un obiettivo di grande interesse per il nostro settore, ma è un fenomeno complesso che sta richiedendo processi attuativi complessi e di lunga durata. Dalla legge 69/2009 in poi, il Legislatore è intervenuto più volte nel tentativo di meglio definire questo nuovo ambito operativo della farmacia.
Si è aperta, così, una prospettiva in cui integrare il "sistema farmacie". Del resto, tale prospettiva viene suffragata dal manifestarsi – nella "realtà effettuale" di questi ultimi anni – da una serie di fenomeni, non tutti di carattere positivo ma che vanno tenuti in debito conto. In particolare la razionalizzazione dei costi della sanità ha sguarnito, in particolare, le realtà periferiche, meno densamente popolate ma nelle quali è sempre più consistente la percentuale di cittadini anziani, cronici, non autosufficienti, con i loro bisogni di "lungoassistenza" e scarsa capacità di spostamento verso i servizi concentratisi nelle zone demograficamente più popolose. Dunque, cresce la domanda di assistenza da parte di comunità (in cui la popolazione anziana è numericamente prevalente) nel mentre si contrae nettamente l'offerta di quei servizi di prossimità che, storicamente, avevano contrassegnato lo sviluppo del nostro SSN (dall'ospedale al territorio);
Nel contempo si è manifestata una profonda crisi, finanziaria e identitaria, delle farmacie (soprattutto, quelle di piccole dimensioni) che, nelle realtà rurali, collinari, montane sono ormai al collasso e che, negli ultimi 5 anni, hanno complessivamente perduto circa il 31% di fatturato.
Da queste premesse condivise, le Parti convengono sulla centralità dei Servizi per il futuro delle Farmacie Comunali.
Il coinvolgimento dei farmacisti e delle farmacie nelle campagne vaccinali rappresenta da una parte un'importante opportunità per confermare il ruolo professionale svolto e la funzione di presidio sanitario di prossimità e, dal punto di vista dell'evoluzione della professione, costituisce l'obiettivo cui tendere in termini di arricchimento professionale.
Obiettivo condiviso di questo contratto, oltre che il necessario aggiornamento normativo e l'adeguamento salariale dei dipendenti, è la tutela della finalità sociale delle Farmacie Comunali, che continuano a rappresentare un presidio sanitario sul territorio, che offre un punto di assistenza alla cittadinanza nel quadro dell'offerta pubblica dei servizi. Questo presidio deve anche porsi l'obiettivo di mantenere e trasmettere la cultura dell'assistenza sanitaria di base, grazie allo sviluppo e al riconoscimento delle professionalità dei farmacisti, che sono coloro che prendono in carico le persone e devono saperle assistere in modo compiuto e complesso. Il Contratto Nazionale può, in questa logica, declinare gli strumenti utili sia a salvaguardare la Farmacia Comunale, in un mercato sempre più aggressivo e vario, che sia lo sviluppo della figura del farmacista e dell'addetto di farmacia nella "nuova farmacia dei servizi".

ARTICOLO 1 - APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto collettivo nazionale disciplina il rapporto di lavoro tra le imprese, in qualsiasi forma gestite o partecipate dagli enti locali, esercenti Farmacie, Parafarmacie, Magazzini all'ingrosso, Laboratori farmaceutici, ed i loro dipendenti, ad eccezione di quelli che hanno la qualifica di dirigente.
2. Pur confermando il ruolo insostituibile dei rapporti sindacali a livello aziendale, anche per una corretta gestione del presente contratto, si conviene che rientra nell'esclusiva competenza negoziale delle Parti stipulanti a livello nazionale ogni materia che non sia espressamente demandata alla contrattazione di secondo livello ed in particolare i livelli retributivi e relativi parametri, la struttura della classificazione del personale, la durata dell'orario di lavoro, il sistema di relazioni sindacali.
3. Il presente contratto collettivo nazionale indica esplicitamente e tassativamente le materie demandate alla contrattazione di secondo livello.
4. Il testo integrale del presente contratto collettivo nazionale comprensivo delle allegate tabelle dovrà essere costantemente reso disponibile ed aggiornato sul sito internet *www.assofarm.it.*

ARTICOLO 2 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto collettivo nazionale, sia per i contenuti normativi sia per quelli economici, decorre dalla data di sottoscrizione dell'ipotesi di rinnovo del 7 luglio 2022 (ove non specificato diversamente) ed avrà durata fino al 31 dicembre 2024.
2. Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne venga data disdetta, con lettera raccomandata, da una delle Organizzazioni stipulanti, almeno tre mesi prima della scadenza; il contratto disdetto si applica comunque sino al suo rinnovo.
3. Per quanto attiene le procedure di rinnovo, la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza. La parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro venti giorni dal ricevimento della stessa.
Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

ARTICOLO 3 - INSCINDIBILITÀ DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

1. Il presente contratto collettivo nazionale ~~che~~ costituisce una regolamentazione unitaria ed inscindibile nel suo complesso e sostituisce, dalla data della sua entrata in vigore, tutte le norme dei precedenti contratti collettivi, di accordi speciali, di accordi e regolamenti aziendali e di usi e consuetudini, fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti nell'ambito di ogni singolo istituto.
2. Condizioni di miglior favore saranno mantenute "*ad personam*" da coloro che ne godono all'entrata in vigore del presente contratto, comprese quelle derivanti dall'armonizzazione effettuata da eventuali trasformazioni da gestioni comunali e in via eccezionale, potranno essere mantenute aziendalmente per tutti i lavoratori mediante accordi locali, nel rispetto del contenuto e dello spirito del presente CCNL.
3. Il superminimo contrattuale eventualmente spettante ai dipendenti già in forza al 31 dicembre 2012 (o fino alla data del presente accordo di rinnovo nei casi di applicazione del CCNL 2007 oltre tale data) derivante dalla differenza tra l'applicazione della nuova tabella di retribuzione (allegato A) rispetto alla retribuzione *individuale* percepita alle date di cui sopra, viene riconosciuto quale elemento non assorbibile ed erogato mensilmente per 14 mensilità ed utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali e non potrà essere assorbito da incrementi automatici di retribuzione (a qualunque titolo derivanti ed inclusi gli incrementi di retribuzione base previsti dal presente e da futuri CCNL) L'assorbimento del superminimo contrattuale è previsto, fino a concorrenza, unicamente in caso di passaggio a livello contrattuale superiore.

ARTICOLO 4 - NORME AZIENDALI

1. Oltre che alle norme del presente contratto collettivo nazionale, il dipendente deve uniformarsi a tutte quelle altre norme che saranno stabilite dall'azienda, purché esse non siano limitative dei diritti derivanti al dipendente stesso dal contratto medesimo.
2. Tali norme, in ogni caso, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori con ordini ~~di servizio~~ o altro mezzo.

ARTICOLO 5 - ASSUNZIONE DEL PERSONALE

1. L'assunzione del personale dipendente è effettuata nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia, della normativa comunitaria e del presente contratto collettivo nazionale.
2. L'assunzione viene comunicata all'interessato con lettera nella quale sono indicate le informazioni di cui al DLgs. 27.06.2022 n. 104 ed in ogni caso:
- la data di assunzione;

- la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la qualifica, l'area e il livello di inquadramento in base a quanto previsto nel presente contratto;
- il trattamento economico iniziale;
- la sede di assegnazione;
- il termine finale in caso di rapporto a tempo determinato.

Il datore di lavoro è tenuto altresì ad adempiere a tutti gli obblighi previsti dalla vigente normativa in materia.

3. L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'azienda, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni, da rilasciarsi da parte della competente autorità sanitaria.

ARTICOLO 6 - PERIODO DI PROVA

1. Il periodo di prova dovrà risultare nella lettera di assunzione e la durata massima non potrà superare i seguenti limiti:

Livello	Periodo:
1°Q e Primo Livello Super, 1° C	180 giorni;
Primo livello:	90 giorni;
Secondo livello:	60 giorni;
Terzo e quarto livello:	45 giorni;
Quinto e sesto livello:	15 giorni.

I predetti giorni sono da calcolarsi di calendario. Da essi vanno esclusi i giorni di assenza dal lavoro a qualsiasi titolo effettuati.

2. In caso di assunzione con contratto a tempo determinato il periodo di prova è calcolato come segue: contratto di durata fino a 3 mesi: 25% di quanto previsto al comma 1; contratto di durata superiore a 3 mesi e fino a 6 mesi: 50% di quanto previsto al comma 1; contratto di durata superiore a 6 mesi e fino a 12 mesi: 75% di quanto previsto al comma 1; contratto di durata superiore a 12 mesi: si applica quanto previsto al comma 1. In caso di successione di contratti a termine per l'espletamento della stessa mansione non è previsto il periodo di prova per i contratti oltre al primo.

3. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al trattamento contrattuale stabilito per il livello al quale il dipendente è stato assegnato.

4. Durante il periodo di prova l'azienda e il lavoratore potranno recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso; al lavoratore spetterà in ogni caso il pagamento dei ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

5. All'atto del recesso compete al lavoratore anche il Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.), nella misura spettante in conformità alla vigente normativa ed all'articolo 44 del presente contratto collettivo nazionale.

6. Trascorso il periodo di prova senza dichiarazione di recesso il lavoratore sarà considerato effettivo a tutti gli effetti contrattuali ed il periodo di prova stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

ARTICOLO 7 - APPRENDISTATO

1. Il rapporto di lavoro del dipendente assunto con contratto di apprendistato è disciplinato dal presente articolo e dall'Allegato E al presente contratto collettivo nazionale.

2. L'assunzione del lavoratore con contratto di apprendistato deve avvenire in forma scritta ed è effettuata nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia.

3. Il periodo di prova non può essere superiore alla durata stabilita dall'articolo 6 del presente contratto collettivo nazionale con riferimento ai relativi livelli di assunzione.

4. La durata dell'apprendistato è fissata in quella massima prevista dalla legge di tre anni per le figure professionali inquadrate al Primo livello farmacista collaboratore, Secondo, Terzo e Quarto livello di cui all'articolo 10 del presente contratto collettivo nazionale
5. Nel Piano Formativo Individuale (P.F.I.) sarà indicato un tutore/referente aziendale, che deve avere un inquadramento contrattuale di livello pari o superiore a quello di destinazione finale dell'apprendista; esperienza lavorativa di almeno 4 anni, di cui almeno due anni nell'area di attività della qualifica che l'apprendista dovrà conseguire; titoli di studio di livello almeno pari a quello posseduto dall'apprendista professionalizzante all'atto dell'assunzione, quale figura di riferimento per il lavoratore assunto con contratto di apprendistato.
6. Le parti, ai sensi di quanto disposto dalla vigente normativa di legge, potranno recedere al termine del contratto di apprendistato con un preavviso di 45 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
7. Nel Piano Formativo Individuale (P.F.I.) verrà definita a cura delle parti la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche. Tale formazione sarà coerente sia con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire sia con il contenuto relativo alla formazione medesima, secondo quanto disciplinato nell'Allegato F al presente contratto collettivo nazionale.
8. Il numero complessivo di lavoratori con contratto di apprendistato che le aziende possono assumere non può eccedere il rapporto di un apprendista per ogni dipendente.
9. La malattia, l'infortunio, o altre cause sospensive del rapporto di lavoro superiori a 30 giorni consecutivi comportano la proroga dei termini di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo dei benefici contributivi. In tal caso, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.
10. Il lavoratore assunto col contratto di apprendistato gode dell'integrale trattamento normativo economico erogato dal datore di lavoro in caso di malattia, infortunio e maternità come previsto dal presente contratto collettivo nazionale.
11. La somma dei periodi di apprendistato svolti presso datori di lavoro diversi, deve avvenire nel rispetto della durata massima (36 mesi) prevista dalla vigente normativa di legge. In tal caso il datore di lavoro accerterà, mediante acquisizione di idonea documentazione all'atto dell'assunzione, gli eventuali periodi di apprendistato precedentemente svolti dal lavoratore, purché dal termine dell'ultimo periodo di apprendistato svolto non siano trascorsi più di 365 giorni.
12. Nel caso di stipulazione di un contratto a tempo parziale la durata minima della prestazione lavorativa, oltre a dover essere coerente con il piano formativo individuale, non potrà essere inferiore alle 24 ore settimanali, senza riproporzionamento delle ore di formazione.
13. Se l'Azienda non conferma in servizio, alla scadenza del periodo di apprendistato, il 90% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato, non potrà procedere per dodici mesi successivi, ad altre assunzioni con la predetta tipologia contrattuale. Al fine del computo della suddetta percentuale non si tiene conto dei lavoratori dimissionari, di quelli i cui contratti di lavoro siano stati risolti durante il periodo di prova, e di quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo.
14. Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sarà garantita la possibilità di iscrizione alla previdenza integrativa (fondo Previambiente) alle medesime condizioni dei lavoratori qualificati.
15. In caso di variazioni della disciplina in materia di apprendistato, le Parti stipulanti il presente contratto collettivo nazionale si incontreranno per apportare al presente articolo eventuali ed opportune modificazioni e/o integrazioni.

ARTICOLO 8 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Per rapporto di lavoro a tempo parziale si intende quello prestato con orario ridotto rispetto a quello previsto dall'articolo 12 del presente contratto collettivo nazionale.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere inferiore a 12 ore settimanali. Nel caso di durata giornaliera della prestazione non superiore a 4 ore giornaliere, lo svolgimento della stessa non sarà di norma frazionato.
3. Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, nelle forme orizzontale, verticale o misto secondo quanto previsto dalla normativa in vigore.
4. Il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare degli stessi diritti previsti per il lavoratore a tempo pieno; a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: retribuzione oraria, durata del periodo di prova, ferie annuali, congedo per maternità e paternità, periodo di conservazione del posto per malattia, infortunio, accesso ai servizi sociali della struttura lavorativa, norme sulla tutela di salute e sicurezza, formazione professionale, diritti sindacali ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge 300/70, i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente contratto collettivo nazionale.
5. Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta prestazione lavorativa per quanto riguarda il trattamento economico.
6. Le causali in relazione alle quali è consentito richiedere, nei limiti di cui all'art, 6 comma 2 DLgs. n. 81/2015, al lavoratore a tempo parziale lo svolgimento del lavoro supplementare, sono identificate nelle esigenze temporanee di tipo tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo (quali, ad esempio, assenze impreviste di altro personale).
7. La variazione, anche in aumento, della collocazione temporale della prestazione del lavoratore a tempo parziale a fronte della previsione di clausole flessibili può avvenire secondo quanto previsto DLgs. n. 81/2015 per esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
8. In caso di assunzione di personale a tempo pieno e indeterminato è riconosciuto il diritto di precedenza ai lavoratori con contratto a tempo parziale aventi i requisiti necessari per la copertura del posto e che abbiano – nel corso dei sei mesi precedenti – inoltrato richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno.
9. In caso di assunzione di personale a tempo parziale e indeterminato è riconosciuto il diritto di precedenza ai lavoratori con contratto a tempo pieno aventi i requisiti necessari per la copertura del posto e che abbiano – nel corso dei sei mesi precedenti – inoltrato richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
10. Con riferimento ai commi 9) e 10) che precedono, qualora la richiesta sia stata avanzata da un numero di lavoratori superiore al numero dei posti da ricoprire, nel secondo livello di contrattazione verranno definiti criteri di precedenza.
11. I lavoratori che abbiano aderito alle clausole elastiche o flessibili, potranno esercitare la facoltà di recesso ai sensi dell'art. 6 comma 7 DLgs. n. 81/2015.
12. La percentuale di maggiorazione da applicarsi al lavoro supplementare è pari al 35%, da calcolarsi sulla paga individuale.
13. Forme strutturali di lavoro supplementare saranno oggetto di confronto tra le parti a livello aziendale ai fini del loro eventuale consolidamento.
14. Ai fini del calcolo della percentuale dell'orario di lavoro a tempo parziale rispetto all'orario di lavoro di cui all'articolo 12 del presente contratto collettivo nazionale verrà effettuata una divisione il cui numeratore è rappresentato dal numero di ore contrattuali settimanali previste dal singolo contratto di lavoro a tempo parziale ed il cui denominatore è rappresentato dal numero di ore settimanali dell'orario di lavoro di cui all'articolo 12 del presente contratto collettivo nazionale.
15. L'Azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali. Si applica altresì quanto previsto dall'art. 8 DLgs. n. 81/2015.

ARTICOLO 8 BIS - LAVORO A TEMPO PARZIALE POST MATERNITÀ/PATERNITÀ

1. I dipendenti che rientrano dal congedo per maternità/paternità hanno diritto ad ottenere la trasformazione temporanea del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale alle seguenti condizioni, fatte salve le eccezioni di cui ai punti seguenti:

a) decorrenza: la trasformazione del contratto a tempo parziale è subordinata al preliminare utilizzo di ferie maturate in anni precedenti.
b) durata: dalla data di concessione fino al compimento del 3° anno di vita del bambino;
c) limite numerico alle trasformazioni: le trasformazioni dei rapporti di lavoro saranno concesse entro i seguenti limiti:
   - -aziende fino a 15 dipendenti: è facoltà dell'azienda concedere il lavoro a tempo parziale post maternità.
   - -aziende oltre 15 dipendenti e fino a 50 dipendenti: n° 1 unità
   - -aziende oltre 50 dipendenti: 2%;
d) in caso di richieste in numero superiore ai predetti limiti calcolati mediante arrotondamento matematico all'unità (per eccesso o per difetto) verrà creato elenco delle richieste in attesa di essere esaudite in ordine di data di ricezione;
e) la presentazione della richiesta è consentita a partire dalla data del parto;
f) l'azienda accoglierà le richieste soltanto nei casi in cui vi sono in organico lavoratori tra loro fungibili e, per il personale che svolge mansioni di coordinamento, l'azienda valuterà, ai fini dell'accoglimento della domanda, la compatibilità dell'accoglimento della richiesta con le esigenze tecniche ed organizzative anche alla luce delle normative di legge disciplinanti lo svolgimento dell'incarico assegnato;
g) Numero di ore settimanali: da 20 a 24. La durata verrà definita dall'azienda in funzione dell'organizzazione del reparto a cui il dipendente è assegnato.
h) Distribuzione oraria: da definirsi tra azienda e dipendente o tramite accordo aziendale.

In caso di trasferimento del dipendente a diverso reparto che potrà verificarsi durante il rapporto di lavoro a tempo parziale, questi dovrà dichiarare, in fase di sottoscrizione della trasformazione del rapporto, la propria disponibilità a modificare l'orario di lavoro in funzione di eventuali diversi orari di funzionamento del nuovo reparto (ad esempio diverso giorno infrasettimanale di chiusura della Farmacia).

2. Le aziende che alla data di entrata in vigore del presente contratto collettivo nazionale abbiano già in forza (per effetto di concessioni individuali o per accordi stipulati a qualunque titolo) un numero di dipendenti a tempo parziale superiore ai limiti indicati, saranno tenute all'applicazione del presente articolo nel momento in cui il numero dei contratti a tempo parziale in essere scenderà al di sotto di tali limiti (per effetto di rinuncia all'orario ridotto o cessazione di rapporti di lavoro a tempo parziale) in modo progressivo e per un numero di trasformazioni pari ai contratti part-time venuti a cessare, entro i limiti numerici massimi previsti dal presente articolo.

ARTICOLO 9 - CONTRATTO A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TERMINE

1. L'apposizione di un termine al contratto di lavoro e la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono regolate dal decreto legislativo n. 81 del 2015 e da ogni successiva modificazione o integrazione, che dovessero intervenire durante il periodo di vigenza di questo contratto collettivo.
2. Le clausole di questo contratto collettivo si applicano al rapporto di lavoro a tempo determinato, salvo il caso che siano incompatibili con il termine apposto.
3. Le Parti, preso atto che in determinate località a prevalente vocazione turistica le aziende che applicano il presente CCNL, pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni, necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, concordano che i contratti a

tempo determinato conclusi per gestire detti picchi di lavoro siano riconducibili a ragioni di stagionalità, pertanto esclusi da limitazioni quantitative ai sensi dell'art. 23, co. 2, lett. c) del D.Lgs. n. 81/2015. Le Parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, ove si collocano le suddette assunzioni a tempo determinato, sia definita per determinati periodi dell'anno nella contrattazione di secondo livello.
4. In luogo del risarcimento del danno, nel caso di dimissioni intimate nell'ambito di un rapporto a tempo determinato, il lavoratore è obbligato solo al rispetto del termine di preavviso o al versamento della relativa indennità sostitutiva, nella misura di due mesi per i dipendenti inquadrati nella qualifica prima Q super e prima C, di un mese nella qualifica prima e seconda, di venti giorni per gli altri. Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo a quello di presentazione delle dimissioni in forma telematica.

ARTICOLO 10 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il personale è classificato come segue:

1) QUADRO.

Vi appartengono i lavoratori inquadrati al livello 1°Q, al Primo Livello Super, 1° C ossia quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, nei limiti delle direttive generali impartite dalla direzione aziendale, ricoprono funzioni nell'ambito di posizioni di massimo livello organizzativo e/o sovrintendono con continuità ad unità produttive e/o ad organizzazioni o funzionali in campo sanitario e/o amministrativo e/o commerciale, ovvero, pur sempre nei limiti delle direttive impartite dalla direzione aziendale, svolgono in tali articolazioni, con ampia autonomia operativa, compiti implicanti funzioni di analoga importanza e di responsabilità.

Livello 1°Q:
- Farmacisti direttori di aziende che gestiscono fino a numero 3 farmacie anche quando abbiano la direzione di una di esse;
- Capi servizio e/o responsabili di importanti settori aziendali (amministrativo, logistico, farmaceutico, etc.), i quali operino in aziende di particolare complessità con compiti organizzativi e gestionali;
- Capi Area.

Livello 1° Super:
- Farmacista Direttore di Farmacia;
- Farmacista Direttore di Magazzino

Livello 1° C
- Funzionario amministrativo, tecnico o commerciale cui vengano attribuite mansioni specialistiche di elevato livello con responsabilità di impostazione tecnica e/o di budget, con responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro.
- Farmacista collaboratore cui è attribuito il compito di coadiuvare il direttore di farmacia a struttura complessa con orario di apertura a battenti aperti non inferiore a 12 ore giornaliere con carattere continuativo per l'arco dell'intero arco solare
- Farmacista collaboratore cui è attribuita la responsabilità ed il coordinamento di specifiche attività che riguardano l'intero comparto aziendale e/o che svolge particolari funzioni diverse da quelle normalmente svolte in farmacia

2) IMPIEGATO

Primo livello

Vi appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva nel sovraintendere unità produttive e che operino con carattere di iniziativa e di ampia autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, ad esempio:

- Farmacista Collaboratore;
- Capo ufficio amministrativo, capo ufficio commerciale, capo ufficio tecnico con strutture organizzative di particolare articolazione e/o che operi in condizioni di ampia autonomia;
- Responsabile di C.E.D. e/o analista C.E.D. con elevata capacità di intervento e competenza professionale che analizza e realizza procedure informatiche in strutture organizzative complesse;
- Biologo.

Primo livello + 2 anni

- Farmacista Collaboratore che abbia prestato servizio continuativo presso la stessa azienda con contratto di lavoro a tempo indeterminato per un periodo di almeno 24 mesi

Primo livello + 12 anni

- Farmacista Collaboratore che abbia prestato servizio continuativo presso la stessa azienda con contratto di lavoro a tempo indeterminato per un periodo di almeno 12 anni

Secondo livello.

Al secondo livello appartengono lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo di altri lavoratori che richiedono specifica preparazione e competenza tecnica ed amministrativa, ad esempio:

- Capo ufficio amministrativo, capo ufficio commerciale, capo ufficio tecnico;
- Analista programmatore C.E.D.;
- Capo magazziniere.

Terzo livello.

Al terzo livello appartengono i lavoratori che, utilizzando particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, svolgono attività anche con uso di strumenti e macchinari, che comportano una adeguata capacità professionale comunque acquisita, ad esempio:

- Capo settore di magazzino che oltre a svolgere le mansioni del personale assegnato al settore, coordina e controlla l'operato del gruppo;
- Coadiutore specializzato di farmacia cui è affidata la conduzione di reparti autonomi di vendita di prodotti parafarmaceutici;
- Impiegato di magazzino in grado di gestire il flusso delle richieste di materiale che intrattiene rapporti funzionali con altri settori aziendali e con rappresentanti esterni;
- Impiegato amministrativo con particolare ed autonoma competenza in vari settori della contabilità generale o nell'ambito tecnico-commerciale.

Quarto livello.

Al quarto livello appartengono i lavoratori adibiti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, ad esempio:

- Coadiutore specializzato di farmacia, senza conduzione di reparti autonomi;
- Capo settore di magazzino, senza coordinamento e controllo;
- Operatore specializzato che esplichi mansioni in autonomia operativa nei vari reparti aziendali, anche in mobilità tra magazzino e farmacia;
- Operatore di C.E.D.;
- Addetto amministrativo e addetto tecnico, che svolge con maggiore professionalità ed esperienza, e in condizione di relativa autonomia operativa, le operazioni richieste.

Quinto livello.
Al quinto livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche, ad esempio:
- Video-terminalista;
- Addetto ad uffici amministrativi che nel rispetto delle procedure stabilite compie operazioni ricorrenti.
- Commesso di magazzino;
- Commesso di farmacia;
- Fattorino;
- Centralinista;
- Autista.

Sesto livello.
Al sesto livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori che richiedono semplici conoscenze pratiche, ad esempio:
- Addetto alle pulizie.

Alla luce delle significative riforme in ordine alle attività che possono essere esercitate nell'ambito della Farmacia dei Servizi, le Parti condividono la necessità di implementare e valorizzare le nuove attività che possono essere svolte anche dal farmacista collaboratore e la necessità di introdurre ulteriori figure professionali nell'ambito del sistema di inquadramento.
Le Parti, dunque, condividono l'esigenza di costituire una Commissione Paritetica che avrà il compito di monitorare l'evoluzione normativa e le conseguenti applicazioni della Farmacia dei Servizi e indicare proposte di implementazione e/o adeguamento della classificazione del personale dipendente.

ARTICOLO 11 - MUTAMENTO DI MANSIONI E DI LIVELLO

1. Ai sensi della vigente normativa il dipendente deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza diminuzione della retribuzione.
2. Il dipendente che, in forma esplicita e dietro preciso mandato, sia chiamato a compiere temporaneamente le mansioni precipue del livello superiore, ha diritto al trattamento connesso a tale livello.
3. Trascorso un periodo di sei mesi, l'assegnazione al livello superiore diviene definitiva, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di dipendente assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.
4. Il passaggio di livello deve essere comunicato dall'azienda con lettera al lavoratore.

ARTICOLO 12 - ORARIO DI LAVORO

1. Tenendo conto delle rispettive prerogative delle parti firmatarie del presente CCNL nel provvedere alla complessiva organizzazione delle aziende si conviene che il presente articolo disciplina l'orario di lavoro e la flessibilità dell'orario.
A questo proposito fermo restando quanto disciplinato dal presente articolo allo scopo di individuare idonee soluzioni sotto il profilo delle esigenze aziendali e di quelle dei lavoratori/trici le parti nell'ambito del secondo livello di contrattazione terranno incontri preventivi finalizzati alla condivisione in ordine alla organizzazione di turni, nastri orari, e distribuzione dell'orario di lavoro.
2. La durata normale del lavoro è di 40 ore settimanali a decorrere dal 01 gennaio 2013.
3. L'orario settimanale è distribuito su 6 giorni lavorativi di norma consecutivi; quando esigenze locali o disposizioni dell'autorità competente, ovvero opportunità aziendali ne suggeriscono la scelta

può essere definita dall'azienda previo confronto finalizzato all'intesa con le RSA/RSU e/o OO.SS. territoriali un'articolazione su giorni non consecutivi.

Flessibilità dell'orario di lavoro

4. A livello aziendale previo accordo con le RSA/RSU e/o OO.SS. territoriali è possibile (al fine di assicurare il miglioramento della produttività, nonché recuperi nella qualità del lavoro e del servizio) l'adozione di turni, nastri orari con distribuzione dell'orario disomogenea per un periodo di massimo 16 settimane per ogni anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre); in tali casi non potranno essere superati il limite minimo di 34 ore settimanali, né quello massimo di 46 ore da compensarsi tra loro.
5. I lavoratori coinvolti nella flessibilità dell'orario percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.
6. L'organizzazione del lavoro di cui ai commi 4 e 5 dovrà essere comunicata con un anticipo minimo di 14 giorni (rispetto all'inizio di ciascuna settimana lavorativa) ai dipendenti interessati nel rispetto di quanto segue:
- non potranno essere frazionati orari di lavoro giornalieri non superiori a 4 ore
- l'intervallo massimo giornaliero in caso di orario frazionato non potrà superare le 3 ore
- l'orario di lavoro giornaliero non potrà superare le 10 ore
- le prestazioni di lavoro eccedenti l'orario settimanale programmato saranno considerate lavoro straordinario

7. In caso di necessità di regolamentazione dell'orario di lavoro riferite a particolari situazioni aziendali o riferite a particolari flussi di clientela (zone turistiche o altro), i limiti previsti dai commi 4 e 6 che precedono potranno essere diversamente identificati dall'azienda la quale, nell'interesse delle Parti coinvolte, promuoverà un preventivo confronto finalizzato all'intesa con le RSA/RSU e/o OO.SS. territoriali.
8. Qualora il lavoratore sia comandato a prestare servizio in sede diversa dall'abituale, ma nell'ambito dello stesso Comune, l'orario di lavoro ha inizio sul posto di lavoro. Qualora gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, verrà computato nell'orario di lavoro il tempo strettamente necessario per il rientro. Eventuali spese di trasporto e vitto, quando preventivamente autorizzate, saranno rimborsate dall'azienda.

ARTICOLO 12 BIS - RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

1. I lavoratori a far data dal 1° gennaio 2013 hanno diritto a 40 ore annue di riduzione orario di lavoro.
2. I lavoratori a far data dal 1° gennaio 2013 hanno diritto a 32 ore annue di permesso retribuito.
3. I lavoratori che risultano già assunti a tempo indeterminato ed ai lavoratori assunti a tempo determinato (sino alla scadenza del termine del contratto in essere) al 31 dicembre 2012 hanno diritto annualmente ad ulteriori 32 ore di riduzione orario.
I lavoratori assunti a far data dal 1° gennaio 2013, fermo restando quanto previsto dai commi 1 e 2, matureranno il diritto a godere di 16 ore di riduzione orario di lavoro decorsi 3 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.
4. Gli istituti previsti ai precedenti commi 1, 2, 3 possono essere goduti con le seguenti modalità tra di loro alternative:
   a) riduzione strutturale dell'orario di lavoro a 38 ore settimanali mediante il completo utilizzo delle ore di riduzione spettanti (*).
   b) articolazione dell'orario di lavoro che preveda l'assegnazione ad iniziativa dell'Azienda dell'utilizzo delle ore di riduzione previste per ciascun dipendente in forza dei precedenti commi 1 e 3; Le ore di permesso previste al precedente comma 2 saranno utilizzate dal

lavoratore quali permessi individuali. Tali permessi potranno essere utilizzati, previa richiesta con un preavviso minimo pari a 4 giorni lavorativi, per assenza parziale dalla giornata lavorativa. L'azienda, fatte salve le esigenze di servizio, concederà i permessi richiesti che dovranno essere utilizzati entro 12 mesi dal termine dell'anno di maturazione in caso contrario saranno liquidate.

La scelta sulla modalità di utilizzo sopra esposta (a o b) spetta all'azienda e, fatte salve eccezioni motivate, avrà validità annuale (si applica l'istituto della tacita proroga) e riguarderà categorie omogenee di dipendenti (es: divisioni, unità operative, reparti, ecc.).
Tale materia sarà oggetto di informazione e confronto sindacale a livello aziendale finalizzato alla definizione condivisa di adeguate modalità attuative.

(*) a livello aziendale sarà definita la modalità, per i dipendenti che non rientrano nella previsione di cui al comma 3) (leggasi dipendenti assunti dal 1° gennaio 2013), di reintegro delle ore di riduzione non spettanti.

ARTICOLO 13 - RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ

1. Il lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive da fruire, normalmente, in coincidenza con la domenica.
2. Qualora nella giornata di domenica e/o festività la farmacia sia aperta al pubblico per servizio di guardia farmaceutica, il lavoratore è tenuto a prestare servizio, salvo godere del riposo compensativo (che si cumula con il riposo giornaliero) in altra giornata della successiva settimana. Negli altri casi di aperture domenicali e/o festive ai fini organizzativi il datore di lavoro terrà conto della disponibilità espressa dai lavoratori, e individuerà modalità idonee a meglio garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro nelle giornate domenicali/festive, tenendo in considerazione l'intero personale in forza. Tale argomento formerà oggetto, su richiesta, di confronto sindacale aziendale allo scopo di individuare le più idonee soluzioni.
3. In caso di servizio domenicale e/o festivo, svolto nelle ore diurne, viene corrisposta una maggiorazione del *20%* della retribuzione individuale oraria per ogni ora di effettiva prestazione.
3 bis. La maggiorazione per servizio domenicale e/o festivo di cui al comma precedente è elevata al 50% per le prestazioni successive alle prime 80 ore per ciascun anno civile (1 gennaio – 31 dicembre).
La presente maggiorazione è assorbita fino a concorrenza in caso di accordi aziendali di miglior favore in materia pre-esistenti alla data del 22 luglio 2013.
4. Verificandosi l'ipotesi, da considerare eccezionale, che il riposo compensativo non venga goduto, il lavoro prestato in tale occasione va retribuito come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall'articolo 22 del presente contratto.
5. I giorni festivi sono quelli stabiliti dalla legge, ai quali si aggiunge quello del Santo Patrono del luogo dove il dipendente lavora. Nel giorno del Santo Patrono l'azienda potrà disporre il funzionamento di reparti ed uffici con la corresponsione della relativa indennità di cui al comma 3) o comma 4) del presente articolo.
6. Quando una delle festività non domenicali coincida con la domenica, è dovuto a ciascun lavoratore, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una giornata di retribuzione, (non si applica per la festività civile del 4° novembre in quanto "assorbita" per il concorso alla formazione del monte ore di riduzione orario di lavoro).
7. Tale importo non sarà dovuto qualora l'azienda faccia godere la festività coincidente con la domenica in altro giorno feriale.
8. Le ore di lavoro a qualsiasi titolo richieste che eccedano il normale orario di lavoro, prestate nei giorni festivi, escluse le domeniche se sostituite dal giorno di riposo compensativo, dovranno essere retribuite come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall'art. 22 del presente contratto.

ARTICOLO 14 - FERIE

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione globale.
2. Il periodo di ferie è pari 26 giorni in caso di orario settimanale di lavoro distribuito su 6 giorni; in caso di distribuzione disomogenea dell'orario di lavoro il periodo di ferie è pari a 173 ore riferite ad anno solare; in caso di assunzione o cessazione del rapporto nel corso dell'anno, qualunque sia il motivo della cessazione stessa, il lavoratore avrà diritto alle ferie in proporzione ai mesi interi di servizio prestato, intendendosi per mese intero quello lavorato per un periodo pari o superiore a 15 giorni.
3. Le ferie saranno di norma frazionate in due periodi e saranno usufruite a giornate intere.
4. Le ferie devono essere godute possibilmente entro l'anno di maturazione e comunque entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione.
5. Le ferie restano interrotte nel caso in cui, durante il loro godimento, il lavoratore sia colpito da malattia debitamente denunciata e riconosciuta. Non matura il diritto alle ferie il lavoratore che rimane assente per malattia per un periodo continuativo pari o superiore all'anno.
6. Le ferie sono irrinunciabili; il lavoratore che, nonostante l'assegnazione per iscritto delle ferie, non usufruisca delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno né a recupero negli anni successivi.
7. Le ferie non possono essere assegnate durante il periodo di preavviso.
8. Per ragioni di servizio l'azienda potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo delle ferie, fermo restando il diritto del lavoratore stesso al completamento di detto periodo in epoca successiva. il lavoratore avrà diritto inoltre al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato ritorno in azienda, sia per l'eventuale ritorno al luogo dal quale egli sia stato richiamato.

ARTICOLO 15 - BANCA ORE

1. Le Parti convengono di istituire una banca ore al fine di consentire ai lavoratori la fruizione delle ore di riposo a compensazione delle ore di lavoro prestate oltre il normale orario di lavoro di cui al comma 3) e 5) dell'articolo 12, nonché delle ore di lavoro prestate in occasione di giornate festive e domenicali (in assenza di riposo compensativo), con le modalità di seguito elencate.
2. L'Azienda che intende avvalersi della banca ore, per la totalità dei dipendenti o per categorie omogenee di essi (es: divisioni, unità operative, reparti, ecc.), deve darne comunicazione preventiva alle RSA/RSU - OO.SS. territoriali ed ai dipendenti interessati per un confronto in fase di prima applicazione.
3. In caso di necessità di prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro il dipendente sarà tenuto a fornire la prestazione entro il limite massimo di 100 ore anno (comprensive di eventuali ore di straordinario di cui al successivo articolo 22 comma 7) nonché 12 ore settimanali, e potrà rifiutarsi soltanto in caso di giustificate motivazioni.
4. Le ore di lavoro effettuate ai sensi del precedente comma non daranno luogo a pagamenti aggiuntivi (fatte salve le maggiorazioni per lavoro notturno e/o domenicale/festivo ai sensi dell'articolo 21, 22 comma 3, articolo 13 comma 3 che saranno corrisposte nel mese successivo alla prestazione) e alimenteranno un contatore "banca-ore".
5. Le prestazioni banca-ore accumulate saranno utilizzate come segue:
a) mediante riduzioni della prestazione lavorativa settimanale su disposizione aziendale, per il 50% delle ore accumulate
b) mediante permessi individuali richiesti dal dipendente con almeno 4 giorni lavorativi di preavviso e fatte salve esigenze di servizio, per il restante 50%
6. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.
7. Al 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione le eventuali ore accumulate in banca-ore e non fruite saranno liquidate con maggiorazione del 20%.

8. A livello aziendale e tramite accordo sindacale potranno essere concordate diverse modalità di gestione della banca ore.
9. Decorsi 12 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo le parti si incontreranno per verificare i risultati e gli aspetti applicativi / organizzativi dell'istituto.

ARTICOLO 16 - ASSENZE E PERMESSI RETRIBUITI

1. Il Lavoratore non può abbandonare il lavoro se non debitamente autorizzato dal proprio superiore.
2. Il lavoratore che non può presentarsi al lavoro deve avvertire preventivamente l'azienda e indicare il motivo dell'assenza. Qualora sia impossibilitato a fare ciò, deve avvertire l'azienda al più presto possibile e comunque non oltre la giornata in cui ha inizio l'assenza.
3. In caso di denunciata malattia, l'azienda ha facoltà di farla controllare da un medico del Servizio ispettivo del Servizio sanitario indicato dalla Regione. Al fine di consentire tale accertamento sanitario il lavoratore dovrà comunicare all'azienda l'eventuale mutamento di dimora.
4. Al lavoratore che senza giustificazione sarà rimasto assente dal lavoro fino a tre giorni, potranno essere applicate le sanzioni previste dai commi 1), 2), 3) e 4) del 1° comma dell'art. 38 del presente contratto, oltre la trattenuta della retribuzione per il periodo di servizio non prestato.
5. Il lavoratore che senza giustificazione sarà rimasto assente dal lavoro per più di tre giorni consecutivi, salvo il caso di comprovata forza maggiore, sarà considerato dimissionario.
6. I lavoratori che risultano già assunti a tempo indeterminato ed ai lavoratori assunti a tempo determinato (sino alla scadenza del termine del contratto in essere) alla data del 31 dicembre 2012 hanno diritto annualmente a 12 ore di permesso retribuito da godersi, preferibilmente, entro la fine di ciascun anno di maturazione e fatte salve le esigenze di servizio. I permessi non goduti entro tale termine dovranno essere goduti dal lavoratore improrogabilmente nell'anno successivo.
7. Il lavoratore potrà richiedere per contrarre matrimonio un congedo straordinario non eccedente la durata di 15 giorni di calendario, compatibilmente con le esigenze dell'azienda. Questa dovrà concedere il congedo, che non è frazionabile, con la decorrenza di almeno 3 giorni prima della celebrazione del matrimonio, fatti salvi diversi accordi tra le parti.
8. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire all'azienda, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.
9. Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore sarà considerato in effettivo servizio e compensato con la retribuzione globale giornaliera per i giorni del congedo stesso.
10. I lavoratori stranieri (non cittadini italiani e/o di origine straniera) in coincidenza con il congedo matrimoniale potranno cumulare su richiesta l'utilizzo fino a 2 settimane di ferie, entro il limite massimo del monte ore ferie residue alla data di riferimento.
11. In caso di decesso del coniuge, o di parenti affini entro il secondo grado, il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di 5 giorni lavorativi. Il trattamento riservato al coniuge viene esteso anche alle coppie di fatto etero o composte da membri dello stesso sesso.
12. Si considerano ingiustificate le assenze non autorizzate ai sensi del presente articolo.

ARTICOLO 17 - RETRIBUZIONE MENSILE

La retribuzione viene corrisposta ai lavoratori mensilmente.
La retribuzione è definita come segue:

a) "Retribuzione di base": è quella di cui alle Tabelle A e B;
b) "Retribuzione individuale": è costituita dalla retribuzione di base, dagli aumenti periodici di anzianità, e da altri elementi riconosciuti *ad personam* a carattere aziendale e/o di merito;
c) "Retribuzione globale": è costituita dalla retribuzione individuale a cui si aggiungono le indennità a carattere continuativo, ivi compresa la tredicesima e quattordicesima mensilità, con esclusione delle somministrazioni in natura e delle indennità sostitutive di esse, nonché con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche se forfetizzato.

ARTICOLO 18 - CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

1. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.
2. La quota oraria di retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

ARTICOLO 19 - INDENNITÀ QUADRO

Per i lavoratori inquadrati ai livelli 1° Q e 1° super e 1° C di cui all'articolo 10 del presente contratto collettivo nazionale è attribuita una Indennità Quadri strettamente collegata con l'esercizio della professionalità e delle responsabilità connesse, il cui ammontare è riportato nella Tabella C, e che viene corrisposta per 14 mensilità.
Tale indennità fa parte della retribuzione individuale.

ARTICOLO 19 BIS - INDENNITÀ SPECIALE

1. E' attribuita al Farmacista collaboratore che abbia prestato servizio continuativo presso la stessa azienda con contratto di lavoro a tempo indeterminato per un periodo di almeno 24 mesi, o almeno dodici anni, una Indennità Speciale, corrisposta per 14 mensilità, il cui ammontare è riportato nella Tabella A.
Tale indennità fa parte della retribuzione individuale.

ARTICOLO 20 - TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

1. L'azienda corrisponderà per ogni anno solare nei mesi di giugno e dicembre una quattordicesima e una tredicesima mensilità; il loro importo sarà pari alla retribuzione del mese precedente a quello in cui vengono corrisposte.
2. Nel caso di inizio o di cessazione o di interruzione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno solare, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della tredicesima e della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati. Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni vengono computate come mese intero e si trascurano quelle inferiori. In caso di cessazione o di interruzione del rapporto di lavoro l'importo da prendere a riferimento per il calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità è quello relativo all'ultima retribuzione individuale percepita.

ARTICOLO 21 - SERVIZIO NOTTURNO

1. Il personale addetto alla vendita nella farmacia dovrà prestare la propria opera anche nelle ore notturne, quando la farmacia sia organizzata per il servizio notturno.
2. Ai soli fini del presente articolo, viene considerato servizio notturno quello prestato tra le ore 22.00 e le ore 06.00.
3. Il servizio notturno è compensato come segue:

a) servizio a porte/battenti aperti ininterrottamente durante le ore notturne: viene compensato con la maggiorazione del 20% in aggiunta alla retribuzione individuale oraria;
b) servizio a porte/battenti chiusi, con l'obbligo per il personale di rispondere ad ogni chiamata: viene compensato con la maggiorazione del 10% in aggiunta alla retribuzione individuale oraria;
c) servizio misto a porte/battenti aperti ed a porte/battenti chiusi, con l'obbligo per il personale di restare in farmacia nel periodo di chiusura per rispondere ad ogni chiamata viene compensato: con diritto del dipendente alle maggiorazioni retributive sopra indicate a seconda se si renda, rispettivamente, la prestazione a porte/battenti aperti o a porte/battenti chiusi.

d) Il servizio notturno ordinario (con recupero compensativo) coincidente con la Domenica viene compensato con una maggiorazione aggiuntiva del 20% a quella prevista dai punti precedenti a) b) c)

4. In caso di coincidenza totale o parziale del servizio notturno con la domenica il dipendente avrà diritto alle predette maggiorazioni ed al riposo compensativo secondo quanto previsto dalla vigente normativa.
5. In caso di coincidenza totale o parziale del servizio notturno con una delle festività infrasettimanali previste dalla normativa in vigore le ore di servizio notturno effettuate durante tali festività verranno compensate con la quota oraria della retribuzione con la maggiorazione del 30%.

ARTICOLO 22 - LAVORO STRAORDINARIO E NOTTURNO

1. Si considera lavoro straordinario feriale quello compiuto dal lavoratore oltre il limite dell'orario di lavoro fissato a norma dell'articolo 12.
2. Ogni ora di lavoro straordinario diurno viene compensata con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 20% se prestato nei giorni feriali e del 30% se prestato nei giorni festivi.
3. Il lavoro straordinario compiuto fra le ore 22 e le ore 6 viene considerato notturno e compensato con la retribuzione individuale oraria, maggiorata del 40%.
La maggiorazione notturna ordinaria effettuata tra le 22.00 e le 06.00 sarà pari al 10% in aggiunta alla normale retribuzione.
4. Dall'applicazione del comma precedente è tassativamente escluso il personale di farmacia chiamato a svolgere il servizio notturno, i cui compensi per lavoro notturno sono fissati dall'articolo 21 del presente contratto collettivo nazionale.
5. E' escluso il cumulo tra le diverse maggiorazioni.
6. Il lavoro straordinario si considera eccezionale. Qualora situazioni particolari dovessero richiedere le prestazioni straordinarie, le situazioni stesse saranno esaminate nel merito con gli organismi di rappresentanza sindacale aziendale.
7. Per le prestazioni straordinarie le aziende non possono superare il limite massimo costituito da un monte di ore annuo complessivo pari a 100 ore per dipendente.
8. Entro detto limite, il personale, senza giustificato motivo, non può rifiutarsi di eseguire il lavoro straordinario.
9. Le ore di lavoro effettuate nelle festività infrasettimanali e le ore retribuite come lavoro straordinario relative alla partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento di cui all'art. 41 e 41 bis non saranno considerate ai fini del raggiungimento del limite massimo di cui al 7° comma del presente articolo.
10. Il lavoro straordinario, non espressamente richiesto, non è riconosciuto né compensato.
11. Le aziende, dietro richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali o delle organizzazioni sindacali territoriali, dovranno esibire documentazione relativa all'entità delle prestazioni straordinarie effettuate nelle aziende stesse.

ARTICOLO 23 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

1. Il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto a 15 scatti biennali di anzianità (come indicato in allegata Tabella E) che non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito precedenti e successivi, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.
2. Per i lavoratori assunti nel corso del biennio il primo aumento periodico di anzianità è corrisposto pro rata in proporzione ai mesi di servizio prestati, calcolandosi come mese intero la frazione pari o superiore ai 15 giorni di calendario.

Il lavoratore che risulta assunto a tempo indeterminato prima alla data 31 dicembre 2012 conserverà l'ammontare dell'emolumento conseguito (scatti maturati) che concorrerà al raggiungimento del nuovo livello dell'importo massimo raggiungibile.
3. Il contatore e la relativa valorizzazione degli scatti di anzianità, indipendentemente dalla data di assunzione, sarà aggiornato in data 1° gennaio 2014 e successivamente con cadenza biennale fissa al 1° gennaio per tutti i dipendenti.
4. In caso di passaggio di livello l'importo che il lavoratore ha conseguito nel livello di provenienza concorre al raggiungimento dell'importo relativo al nuovo livello retributivo sino al massimo conseguibile.
Nota applicativa: sarà costituito un tavolo tecnico per verificare se esistono le condizioni per modificare la decorrenza dello scatto di anzianità con riferimento alla data di assunzione.
In caso di riscontro positivo, verrà sottoscritto tra le parti un documento che indicherà le nuove modalità (da applicarsi ai dipendenti di nuova assunzione) nonché la corretta gestione della transizione dei dipendenti già in forza dal precedente metodo al nuovo.

ARTICOLO 24 - SERVIZIO PRESTATO IN REGIME DI REPERIBILITÀ

1. I farmacisti delle farmacie periferiche, di frazioni o di piccoli centri che abbiano un solo farmacista e/o per le quali sia fissato dall'autorità competente l'obbligo della reperibilità nelle ore di chiusura e/o un orario di apertura settimanale della farmacia superiore alla durata settimanale del lavoro prevista dall'articolo 12 del presente contratto collettivo nazionale e/o l'orario festivo antimeridiano, hanno diritto:
a) se il farmacista ha soltanto l'obbligo della reperibilità: a una indennità pari al 15% della retribuzione individuale mensile;
b) se il farmacista è tenuto a coprire un orario di apertura superiore alla durata settimanale del lavoro stabilita dall'art. 12 ma che non ecceda i limiti di 44 ore settimanali: ad una indennità pari al 10% della retribuzione individuale mensile;
c) se il farmacista è tenuto a coprire un orario di apertura della farmacia che superi le 44 ore settimanali: oltre al trattamento di cui al precedente punto b) sino alle 44 ore settimanali di servizio, ad un riposo compensativo equivalente alle ore di servizio prestato oltre le 44 ore, la cui data di godimento sarà concordata con l'azienda o, per ogni ora di servizio effettivamente prestata oltre le 44 ore settimanali, alla retribuzione individuale oraria maggiorata del 15%;
d) se il farmacista è tenuto a prestare servizio nell'orario festivo antimeridiano:
a mezza giornata di riposo compensativo, la cui data di godimento sarà concordata con l'azienda, e alla sola maggiorazione, per il lavoro festivo prestato, del 15% della retribuzione individuale oraria.
2. Qualora il dipendente sia tenuto saltuariamente agli obblighi di cui alle lettere a) e b), in conseguenza all'attuazione di turni con altre farmacie, le indennità relative saranno erogate esclusivamente in proporzione ai periodi di effettivo adempimento dei detti obblighi.

ARTICOLO 25 - MISSIONI

1. L'azienda ha facoltà di inviare il lavoratore in missione temporanea fuori del comune dove ha sede per l'espletamento di servizi esterni a favore di altri enti, dandone informazione alle rappresentanze sindacali aziendali.
2. In tal caso al lavoratore compete il rimborso, a piè di lista, di tutte le spese effettive inerenti alla missione (viaggio, trasporto bagagli, alloggio, vitto, eventuali spese postali e telegrafiche, ecc.).
3. Per i lavoratori le cui attribuzioni comportino di uscire abitualmente in missione potranno essere stabiliti speciali accordi in sede aziendale.

ARTICOLO 26 - VARIAZIONE DI SEDE LAVORATIVA E TRASFERTE

1. Il lavoratore non potrà essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
2. Non costituisce trasferimento lo spostamento di un dipendente da una Farmacia ad un'altra all'interno dello stesso Comune. La variazione di sede lavorativa all'interno di città di rilevante estensione sarà regolamentata a mezzo di accordo sindacale aziendale.
3. Al personale inviato in trasferta in località fuori del territorio comunale dell'azienda per l'espletamento di servizi esterni sia per la partecipazione a seminari, corsi, convegni, etc., compete:
a) il rimborso delle spese di viaggio, vitto, alloggio e delle altre spese vive strettamente necessarie, tutte documentate, per l'espletamento dei servizi esterni, nei limiti della normalità;
b) un'indennità di trasferta corrispondente a un importo pari al 80% della retribuzione oraria individuale per le ore eccedenti il normale orario di lavoro nel giorno di trasferta dovute a motivi di viaggio, con esclusione di qualsiasi altra maggiorazione prevista nel presente contratto.
Dovranno, invece, essere retribuite come lavoro straordinario, le eventuali prestazioni di lavoro effettivo richieste oltre la durata del normale orario di lavoro.
La durata della trasferta è stabilita considerando l'ora di partenza e quella di rientro e deve essere preventivamente approvata dall'azienda in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa;
c) un'indennità giornaliera, per ogni pernottamento fuori sede, corrispondente ad un importo al 1,5% della relativa retribuzione individuale mensile. Tale indennità va corrisposta per tutte le giornate, comprese festività, domeniche, giornate di assenza per infortunio e malattia nelle quali il dipendente sia costretto a pernottare fuori sede.
4. Il lavoratore ha diritto ad un anticipo atto a coprire le spese previste; i conguagli saranno effettuati al rientro del lavoratore in sede.
5. Qualora l'azienda autorizzi l'uso per servizio del mezzo di trasporto del lavoratore, sarà tenuta a corrispondere allo stesso un'indennità chilometrica sulla base delle tariffe A.C.I..
6. Dalla presente regolamentazione sono esclusi i viaggiatori e le missioni per l'espletamento dei servizi esterni convenzionati con altri soggetti, che non rientrano nella sfera di applicazione del presente articolo.

ARTICOLO 27 - INDUMENTI DI LAVORO E D.P.I.

1. Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, grembiuli o camici, la spesa relativa all'acquisto è a carico dell'azienda.
2. E' parimenti a carico dell'azienda, la spesa relativa all'acquisto degli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario ed i Dispositivi di Protezione Individuali.

ARTICOLO 28 - MENSA

1. Le aziende assicureranno direttamente o tramite convenzioni con centri o punti di ristorazione esterni, il servizio di mensa a tutti i dipendenti.
2. Il dipendente che ne usufruisce partecipa comunque alla spesa per il pasto in quota percentuale che sarà concordata tra l'azienda e la rappresentanza sindacale del personale unitamente alle altre modalità di dettaglio
3. Resta fermo che nulla è dovuto al lavoratore che non si avvalga del servizio di mensa assicurato come sopra dall'azienda.

4. Le Parti concordano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto né di qualsiasi altro istituto contrattuale e di legge.

ARTICOLO 29 - INDENNITÀ DI BILINGUISMO

Al personale delle aziende situate in Regioni o Province a statuto speciale viene riconosciuta un'indennità di bilinguismo da determinare con le stesse modalità, fasce di appartenenza, misure e decorrenze previste dai rispettivi enti locali territoriali per il proprio personale, da determinare mediante la contrattazione a livello aziendale/territoriale.

ARTICOLO 30 - COPERTURA ASSICURATIVA

1. Ai lavoratori operanti in farmacia dovrà essere fornita una copertura assicurativa che, in caso di danni alle persone per rapine, o fatti dolosi, garantisca quanto segue, in aggiunta al trattamento previsto per malattia o infortunio:
Euro/giorno 70,00 in caso di ricovero ospedaliero;
Euro 150.000,00 in caso di morte;
Euro 250.000,00 in caso di invalidità permanente totale.
2. L'azienda si impegna ad assicurare tramite RC professionale verso terzi tutto il personale in forza. L'eventuale estensione di tale copertura assicurativa è demandata alla contrattazione di secondo livello.

ARTICOLO 31 - ASSISTENZA DI MALATTIA O INFORTUNIO

L'azienda deve iscrivere il dipendente per l'assistenza generica di malattia e per l'assistenza TBC all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) e, limitatamente ai casi di obbligo per l'assicurazione infortuni, all'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro (INAIL).

ARTICOLO 32 - TRATTAMENTO DI MALATTIA O INFORTUNIO

1. Nel caso d'interruzione del servizio dovuto a malattia o ad infortunio non sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi massimi:
a) per anzianità fino a tre anni di servizio effettivamente prestato: mesi 16;
b) per anzianità oltre i tre anni di servizio effettivamente prestato: mesi 24;
Nel caso d'interruzione del servizio dovuto ad infortunio sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica.
2. Si considera prosecuzione del periodo di malattia e/o infortunio quella che intervenga non oltre i 60 giorni dalla ripresa del servizio dopo la cessazione della malattia e/o infortunio precedente.
3. Le aziende si impegnano ad esaminare, insieme alle rappresentanze sindacali aziendali e agli enti di patronato di assistenza dei lavoratori, criteri, modalità e termini per il godimento delle cure termali negli ambiti previsti dalla legge in materia.
4. Agli affetti da tbc ricoverati in istituti sanitari e case di cura, la conservazione del posto spetta, a norma della legge 28 febbraio 1953, n.86, fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia; nel caso di dimissione dal sanatorio per dichiarata guarigione prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione del lavoro, l'obbligo della conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa. Per le aziende con più di 15 dipendenti l'obbligo di conservare il posto al lavoratore sussiste - ai sensi dell'art. 9 della legge 14.12.1970, n. 1088 - fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

5. Il diritto alla conservazione del posto comunque cessa in caso di dichiarata inidoneità fisica permanente al posto occupato, salvo il diritto di contestazione della dichiarazione di inidoneità, secondo la procedura prevista dall'art. 10, ultimo comma, della citata legge n. 86/1953.
6. Durante il periodo di malattia o d'infortunio il lavoratore, oltre alle prestazioni economiche corrisposte dall'INPS e dall'INAIL, avrà diritto a un'indennità integrativa a carico dell'azienda.
7. Detta indennità integrativa sarà corrisposta a partire dal primo giorno di malattia e per un massimo di 12 mesi; essa dovrà essere tale da raggiungere, sommata alle prestazioni economiche degli istituti di cui al precedente comma, le seguenti misure massime:

- 100% della retribuzione globale per i primi 6 mesi;
- 50% della retribuzione globale per i successivi 6 mesi

8. Le prestazioni economiche a carico dell'INPS saranno anticipate dall'azienda che provvede, alla fine di ciascun periodo di paga, a conguagliare l'importo complessivo di dette prestazioni economiche con quello dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS stessa dalle aziende.
9. Le prestazioni economiche a carico dell'INAIL saranno anticipate dalle aziende alle quali il lavoratore è tenuto a fare avere gli assegni relativi a dette prestazioni non appena saranno a lui rimessi dall'INAIL stesso.
10. Alla scadenza dei termini massimi entro i quali è prevista dai commi 1° e 4° del presente articolo la conservazione del posto, l'azienda potrà procedere al licenziamento del lavoratore, riconoscendogli, oltre il trattamento di fine lavoro, anche l'indennità sostitutiva del preavviso.
11. Qualora, scaduti i termini suddetti, l'azienda, su richiesta del lavoratore ancora ammalato, non intenda avvalersi della facoltà di recesso prevista dal precedente comma e soprassieda al suo licenziamento per un ulteriore periodo di tempo, nulla è dovuto dall'azienda ad alcun titolo in tale periodo di attesa, durante il quale il rapporto resta sospeso a tutti gli effetti. Il periodo stesso sarà però considerato utile ai fini dell'anzianità in caso di prosecuzione del rapporto.
12. Fermo restando l'obbligo, in caso di malattia, da parte del lavoratore di avvertire l'azienda con le modalità e nei termini previsti dall'art. 16, lo stesso lavoratore, in conformità con quanto previsto dalle vigenti leggi, è tenuto, entro 2 giorni dal relativo rilascio, a recapitare o a trasmettere, a mezzo raccomandata il certificato di diagnosi o l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia all'INPS o alla struttura pubblica del SSN e all'azienda.
13. In ogni caso è in facoltà dell'azienda di far controllare in qualsiasi momento lo stato di infermità del lavoratore da un medico del servizio ispettivo dell'INPS. è altresì in facoltà dell'azienda di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore, all'atto in cui egli si presenti al lavoro dopo il periodo di infortunio o di malattia, come in qualsiasi altro momento, da parte di sanitari di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico, nonché dei medici del SSN.
14. Il lavoratore dichiarato dall'istituto assicuratore in grado di riprendere il servizio dovrà farlo entro le 24 ore dall'accertata guarigione, salvo il caso di legittimo impedimento. Ove si verifichi tale legittimo comprovato impedimento, il lavoratore dovrà adempiere a quanto previsto dal 2° comma dell'art. 16 del presente contratto.
15. Ove il lavoratore non ottemperi a quanto sopra e la giustificazione del ritardo non sia sufficiente, l'azienda resta esonerata dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, a meno che egli non abbia impugnato l'accertamento dell'istituto.
16. Nel caso in cui, a seguito di malattia contratta a causa del servizio od infortunio sul lavoro, sia residuata al lavoratore una capacità lavorativa non inferiore al 50%, fermo restando la possibilità dell'azienda di procedere al licenziamento del predetto lavoratore, l'azienda stessa si impegna a verificare la possibilità di mantenere in servizio il lavoratore assegnandolo eventualmente ad altre mansioni o a ricercare soluzioni di collocamento all'esterno dell'azienda.
17. Ai dipendenti colpiti da patologie oncologiche saranno concessi, su richiesta, permessi retribuiti allo scopo di sostenere terapie curative/riabilitative. Per i dipendenti affetti da malattie oncologiche, il trattamento di malattia sarà integrato a carico dell'azienda al 100% per i primi 365 giorni.
18. I permessi di cui al comma 17 saranno concessi in ordine cronologico di richiesta (corredata da documentazione e certificazione medica di supporto) entro il limite massimo di 10 ore mensili per

dipendente avente diritto (anche cumulabili trimestralmente) con il limite massimo a livello aziendale pari a ore 2 per ciascun dipendente in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.
19. Al raggiungimento dei limiti di cui al comma precedente l'azienda concederà al dipendente ulteriori permessi non retribuiti con il limite massimo di ulteriori 10 ore mensili per ciascun dipendente avente diritto.
20. Per quanto attiene al congedo per cure invalidi si farà riferimento al D.lgs 119/2011 e successive modifiche.

ARTICOLO 33 - CONGEDI DI MATERNITÀ E PATERNITÀ – CONGEDO PARENTALE

1. Per quanto attiene i congedi di maternità, di paternità e il congedo parentale si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.
2. Fermo restando le disposizioni di legge vigenti in materia, la lavoratrice avrà diritto per i primi 150 giorni di assenza ad una integrazione sino a raggiungere l'intera retribuzione globale giornaliera (inclusi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità).
3. Verrà riconosciuto un buono acquisto da spendersi presso le Farmacie Aziendali in caso di nascita/adozione di un figlio il cui valore verrà determinato a livello aziendale. Qualora i genitori siano entrambi dipendenti dell'azienda, spetterà comunque loro un solo buono acquisto del valore anzidetto.
4. E' prevista l'applicazione dei commi 1), 2), 3), sulla base della normativa vigente, per le adozioni e affidamenti.

ARTICOLO 33 BIS - CONGEDI PARTICOLARI

I dipendenti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere (ex articolo 24, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, e s.m.i.) hanno diritto ad un periodo aggiuntivo di congedo di 3 mesi rispetto a quanto previsto dalle norme di legge. L'indennità spettante per tale periodo aggiuntivo è la medesima prevista dalla norma di cui sopra ed è interamente a carico del datore di lavoro
I dipendenti di cui sopra hanno inoltre facoltà di chiedere l'esonero dal lavoro notturno per i successivi 6 (sei mesi).

ARTICOLO 34 - ASPETTATIVA

1. Per giustificati motivi di carattere privato, da valutarsi dall'azienda, questa, se lo ritenga compatibile con le esigenze del servizio, potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno, senza alcuna corresponsione e senza decorrenza di anzianità.
2. I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive godranno del trattamento previsto dalle leggi in materia.
3. Per l'aspettativa per incarichi sindacali valgono le norme previste dalla legislazione vigente.

ARTICOLO 35 - RICHIAMO ALLE ARMI

1. In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto, durante il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto, fermo restando, a tutti gli effetti, il computo del tempo trascorso in servizio militare nell'anzianità di servizio.
2. Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto ai trattamenti previsti dalle leggi in materia.

ARTICOLO 36 - SOSPENSIONE DEL LAVORO

In caso di sospensione del lavoro per cause dipendenti dall'azienda e indipendenti dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione globale per tutto il periodo della sospensione stessa.

ARTICOLO 37 - DOVERI DEI LAVORATORI

1. Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

a. rispettare l'orario di servizio e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
b. dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del presente contratto nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'azienda;
c. osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'azienda deve portare a sua conoscenza, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'azienda stessa;
d. conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'azienda stessa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contraria agli interessi dell'azienda medesima;
e. astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possano procurargli lucro e che comunque possano sviare la sua attività, che deve essere interamente acquisita dall'azienda;
f. avere cura dei locali, mobilia, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati;
g. tenere nell'espletamento delle sue funzioni un contegno che concorra al buon nome dell'azienda;

il farmacista deve in modo speciale:

- adoperarsi con esemplare cura perché il reparto abbia una dotazione tale da poter evadere tutte le richieste ed assicurare comunque la celere evasione di queste ricorrendo, in mancanza del prodotto, all'approvvigionamento con la massima diligenza; - adoperarsi con scrupolosa cura ad espletare in modo ineccepibile il servizio di vendita, affinché la clientela - che ha diritto di pretendere dall'azienda il miglior servizio - abbia ad essere esaudita in pieno;- usare sempre rispetto e riguardo e ogni doverosa sollecitudine verso la clientela, tenuto presente il diritto di questa, oltre alle massime garanzie di ordine farmaceutico, al miglior trattamento e alla maggior cortesia e tenuto conto della specifica natura del servizio reso e del particolare stato d'animo del cittadino che abbisogna di medicinali;
- curare la perfetta conservazione delle dotazioni dei prodotti, la tempestiva restituzione di quelli deteriorabili e di quelli soggetti a scadenza, l'ordine e l'igiene del reparto;
- osservare tutte le norme di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere, disposte con ordine di servizio dell'azienda.

2. Al lavoratore è vietato inoltre:

- di valersi, anche al di fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione per svolgere, a fine di lucro, attività che siano comunque in relazione con quelle dell'azienda, e di ricevere, a tale effetto, compensi;
- di ritornare nei locali dell'azienda e trattenervisi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio o con l'autorizzazione dell'azienda stessa;
- l'esercizio della libera professione, in quanto laureato o diplomato.

3. E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

4. Il lavoratore, a richiesta dell'azienda, deve sottoporsi in qualunque momento, e particolarmente prima della riammissione in servizio nei casi previsti di assenza per malattia e/o infortunio, a visita medica da parte di medici di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico, e di medici del SSN.

ARTICOLO 38 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:
1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della retribuzione individuale di cui all'art.17.
4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.
Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:
- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

2. Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:
- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

3. Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:
- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 37 comma 1, 2 e 3
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

4. L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento
- Il lavoratore, entro il termine di 7 giorni dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la direzione, facendosi assistere dalla RSU oppure dalle Organizzazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato; dell'eventuale incontro viene redatto apposito verbale sottoscritto dalle parti.
- L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.
- Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

ARTICOLO 39 - LAVORATORI STUDENTI

1. I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, di istruzione universitaria (prima laurea breve e specialistica) o di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno ammessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami, tenuto conto delle esigenze aziendali.
2. Sempre su loro richiesta potranno essere esonerati da prestazioni di lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.
3. Per conciliarle con le esigenze del servizio, la realizzazione e la pratica attuazione delle norme contenute nei due precedenti commi, saranno concordate aziendalmente tenuto conto di quanto disciplinato dalla vigente normativa.
4. Sono riconosciuti permessi retribuiti in caso di assenza nel giorno di esami universitari comprovati da idonea documentazione.
5. Sono inoltre riconosciuti permessi retribuiti in caso di assenza nel giorno lavorativo precedente ciascun esame nel caso di esami universitari, nel limite massimo di 10 giorni. Tali permessi non potranno in ogni caso superare il numero massimo di 40 ore anno.
6. Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali vigenti.

ARTICOLO 40 - DIRITTO ALLO STUDIO

1. I lavoratori che, fuori dalle ipotesi di cui al precedente articolo 39, volendo migliorare la propria cultura in relazione all'attività aziendale (specializzazioni inerenti l'attività da essi svolta o potenzialmente utile per accrescere la loro professionalità all'interno dell'azienda, e che vengano avvallate dall'azienda per la sua utilità ed applicabilità all'interno dell'azienda stessa, corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri, corsi di lingua straniera in aree geografiche e aziende ove questa sia utilizzabile), intendono frequentare, presso istituti pubblici, pareggiati e riconosciuti o anche presso istituti privati che diano obiettive garanzie di serietà secondo una valutazione autonoma dell'azienda, corsi istituiti in base a disposizioni di legge, o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti, possono usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte-ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti, nei limiti e con le modalità indicati nei commi successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.
2. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dal lavoro non devono superare il 2% del totale della forza occupata; inoltre dovrà essere garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva.
3. In deroga al predetto limite del 2% del totale della forza occupata è stabilito che nelle aziende che abbiano da 20 a 49 dipendenti potrà comunque assentarsi dal lavoro un dipendente.
4. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il dipendente intende partecipare si svolga per un numero di ore almeno doppio di quelle richieste come permesso.
5. I lavoratori interessati inoltreranno domanda alla direzione nei termini e con le modalità che saranno concordati a livello aziendale. Tali termini di norma non saranno inferiori al semestre.
6. Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di 1/3 del monte-ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al secondo comma, la direzione e gli organismi di rappresentanza sindacale aziendale stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al comma 2) del presente articolo.
7. Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempreché ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti. L'interessato dovrà far pervenire all'azienda un

certificato d'iscrizione al corso e, successivamente, certificati mensili di effettiva frequenza con l'indicazione delle ore relative. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di confronto tra Direzione e RSU/RSA.
8. I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, di istruzione universitaria (prima laurea) o di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi giornalieri retribuiti in base all'articolo 10 legge 20 maggio 1970 n. 300, (da riparametrarsi in caso di lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo parziale in proporzione all'orario di lavoro contrattualmente previsto) in coincidenza delle giornate di esame che dovranno essere comprovate con idonea documentazione.

ARTICOLO 41 - AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del personale devono rappresentare sempre più un obiettivo prioritario della politica del settore e delle aziende.
2. Nell'ambito di tale impegno, particolare importanza assume l'attività di formazione e aggiornamento professionale del farmacista, tesa a qualificare maggiormente lo stesso come vero e proprio operatore socio-sanitario.
3. Tale aggiornamento potrà avvenire attraverso la partecipazione ai corsi promossi da Enti esterni nonché attraverso la partecipazione ad iniziative di aggiornamento professionale organizzate dalle aziende.
4. Fermo restando che i farmacisti sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione ed aggiornamento, le modalità di partecipazione ai corsi predetti saranno contrattate a livello aziendale. In tale occasione potrà essere prevista l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi anche per gli altri dipendenti. Le eventuali ore di corso effettuate fuori dal normale orario di lavoro sono considerate prestazioni straordinarie.

ARTICOLO 41 BIS - FORMAZIONE CONTINUA E.C.M.

Fermo restando che il conseguimento dei crediti formativi ECM costituisce un obbligo professionale, le parti concordano che le Aziende garantiranno ai propri Farmacisti impiegati a tempo indeterminato e a tempo determinato con contratto superiore a 4 mesi il conseguimento di crediti formativi previsti dal Ministero della Salute, per ciascuno degli anni di validità del presente contratto collettivo nazionale come segue:

a. massimo numero 50 crediti ECM attraverso corsi di formazione a distanza (FAD) i cui costi di iscrizione saranno a totale carico dell'azienda;
b. nel caso la frequenza sia prevista fuori orario di lavoro, le aziende riconosceranno a ciascun dipendente una somma corrispondente a 6 ore di retribuzione ordinaria.

Ove le Aziende realizzino propri corsi accreditati ECM, le modalità di partecipazione agli stessi, come pure la copertura dei costi e del tempo, verranno definite di volta in volta a livello di contrattazione aziendale, prevedendo la possibilità di escludere l'applicazione di quanto previsto al precedente punto b).
Sempre a livello di contrattazione aziendale potranno essere definiti accordi diversi in merito alla formazione accreditata ECM.

ARTICOLO 42 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. Il rapporto di lavoro si risolve per i seguenti motivi:

a. collocamento a riposo del dipendente per raggiungimento dei limiti di età di cui alle norme legislative vigenti;
b. dimissioni del dipendente;

c. licenziamento per superamento dei limiti massimi di aspettativa ai sensi dell'articolo 32 del presente contratto collettivo nazionale e di malattia e successivo eventuale periodo di attesa ai sensi dell'articolo 34 del presente contratto collettivo nazionale;
d. malattia contagiosa del dipendente nei casi in cui sia consentito dalla legge il licenziamento;
e. licenziamento per invalidità determinata da malattia professionale od infortunio sul lavoro che dia diritto a pensione da parte dell'I.N.P.S. Gestione *ex* INPDAP;
f. licenziamento per comprovata incapacità lavorativa del dipendente;
g. licenziamento per motivi disciplinari ai sensi dell'articolo 38.

2. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni del lavoratore devono essere comunicate per iscritto, con lettera raccomandata e nel rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'articolo 43 del presente contratto collettivo nazionale.
3. L'azienda colloca a riposo il personale al compimento dell'età pensionabile, fatta salva la facoltà del lavoratore, ai sensi delle leggi vigenti, di essere trattenuto oltre tale limite.

ARTICOLO 43 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI E INDENNITÀ SOSTITUTIVA

1. In caso di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ad eccezione dei casi in cui la vigente normativa non prevede il preavviso, al lavoratore compete il preavviso nelle seguenti misure:

Fino a 5 anni di servizio effettivamente compiuto:	
Livelli:	Misura
1°Q e 1° Super e 1° C e 1°	2 mesi
2°	1 mese
3° e 4°	20 giorni
5° e 6°	15 giorni

Da oltre 5 anni fino a 10 anni di servizio effettivamente compiuto:	
Livelli:	Misura
1°Q e 1° Super e 1° C e 1°	2 mesi
2°	45 giorni di calendario
3° e 4°	1 mese
5° e 6°	20 giorni di calendario

Oltre i 10 anni di servizio effettivamente compiuto:	
Livelli:	Misura
1°Q e 1° Super e 1° C e 1°	2 mesi
2°	2 mesi di calendario
3° e 4°	1 mese
5° e 6°	20 giorni di calendario

2. I periodi di preavviso sopra indicati dovranno essere osservati a favore dell'azienda anche dai lavoratori in caso di dimissioni.
3. Il lavoratore avrà diritto all'eventuale maggior termine di preavviso stabilito da disposizioni di legge.
4. I termini di preavviso decorrono: dal 16 del mese, quando la disdetta venga data entro il giorno 15; dal primo giorno del mese successivo, quando la disdetta venga data dopo il giorno 15.
5. Durante il periodo di preavviso l'azienda potrà concedere al lavoratore permessi per la ricerca di una nuova occupazione.
6. Il periodo di preavviso non può avere inizio nel decorso di comprovata malattia od infortunio, e la malattia e l'infortunio inoltre interrompono il periodo di preavviso.
7. Il periodo di preavviso non può coincidere con quello delle ferie spettanti al lavoratore.

8. La parte che recede dal rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui al 1° comma, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione determinata ai sensi dell'articolo 2121 del codice civile per il periodo di mancato preavviso. Ove sia il lavoratore a non dare il preavviso l'azienda ha diritto di ritenere, su quanto sia da essa dovuto al lavoratore, un importo, corrispondente alla retribuzione globale relativa al periodo di preavviso da questi non dato.
9. Su richiesta del lavoratore dimissionario, l'azienda può, tuttavia, rinunciare anche in parte al preavviso facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro o definire altra data di cessazione.
10. E' facoltà dell'azienda di esonerare il lavoratore dal servizio per una parte o per tutto il periodo di preavviso; in tal caso l'azienda dovrà corrispondere al lavoratore, per i periodi suddetti, un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore medesimo durante il periodo di preavviso.
11. In caso di decesso del lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso sarà corrisposta agli aventi diritto secondo le norme contenute nel codice civile.
11 *bis*. L'azienda deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso quando l'estinzione del rapporto di lavoro sia avvenuta per i motivi di cui al comma 1 lettere c), d) e) dell'art. 42.
12. L'indennità sostitutiva del preavviso spetta anche alle lavoratrici che rassegnino le dimissioni in occasione della maternità entro un anno dal parto. Tale indennità non compete, invece, alle lavoratrici che diano le dimissioni con le modalità previste dal 4° comma dell'art. 1 della L. 9.1.1963 n. 7, per contrarre matrimonio.
13. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dall'indennità di cui ai precedenti commi, sarà computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

ARTICOLO 44 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sarà corrisposto un trattamento di fine rapporto calcolato secondo i criteri e le modalità previste dalla vigente normativa.
2. Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 codice civile, come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, le seguenti somme:
- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- i corrispettivi e le maggiorazioni per servizio notturno che non abbia carattere permanente;
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- l'indennità sostitutiva di ferie;
- le indennità economiche corrisposte da istituti assistenziali (INPS, INAIL);
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

ARTICOLO 45 - CERTIFICATO DI LAVORO

In caso di licenziamento o dimissioni, per qualsiasi causa, l'azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso ha svolto la sua attività nell'azienda, del livello al quale era assegnato e delle mansioni svolte.

ARTICOLO 46 - TRATTAMENTO DI PENSIONE

1. I lavoratori devono essere iscritti a un istituto di previdenza nel rispetto delle normative vigenti.
2. I contributi relativi sono a carico dell'azienda e del dipendente nelle misure stabilite dalla legge.

ARTICOLO 47 - RELAZIONI SINDACALI

1. Annualmente, e comunque di norma, nell'ultimo quadrimestre, a livello nazionale, l'A.S.SO.FARM., su richiesta delle Federazioni FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTUCS-UIL fornirà a queste informazioni generali previsionali sulle prospettive di sviluppo, sui programmi di investimento e di incremento delle attività aziendali anche in relazione ai livelli occupazionali, sui programmi di ampliamento del servizio dell'ente locale, sulle riorganizzazioni strutturali, sulle prospettive commerciali, sulla qualificazione del servizio.
2. L'incontro ha il fine di offrire occasione di confronto tra le predette Federazioni per la definizione delle più idonee politiche in ordine alle materie di cui sopra, tenendo conto sia della particolarità delle aziende operanti nei servizi e nella distribuzione farmaceutica, farmacie, al dettaglio ed all'ingrosso, dovute alla loro natura istituzionale ed alla loro funzione sociale, che esse sono chiamate a svolgere nell'assetto sanitario del Paese.
3. Le aziende forniranno alle Organizzazioni Sindacali territoriali (provinciali o zonali) su loro richiesta, annualmente e di norma, in occasione della predisposizione del bilancio preventivo, informazioni circa le prospettive di sviluppo, i programmi di investimento e di incremento/decremento delle attività aziendali, la dinamica del costo del lavoro nonché le politiche retributive aziendali, le riorganizzazioni strutturali e le tecniche di lavoro.
4. Su queste materie si aprirà un confronto per una verifica dei riflessi che tali iniziative assumono sui livelli dell'occupazione professionale, e sulla mobilità del personale ed anche sulla qualità del servizio reso alla cittadinanza/utenza/clienti.
5. Tale verifica dovrà risultare funzionale all'individuazione di processi operativi che diano adeguate e coerenti risposte ai problemi di cui sopra.

ARTICOLO 48 - ENTE BILATERALE

Verrà costituito un gruppo si lavoro per analizzare le concrete iniziative relative alle tematiche di competenza dell'Ente Bilaterale afferenti la promozione e la definizione di linee guida e indirizzi per la formazione e l'aggiornamento professionale degli operatori del settore, nonché per la gestione delle quote versate dalle aziende che applicano il presente contratto collettivo nazionale e finalizzate alle aspettative per incarichi sindacali *ex* art. 49 del presente contratto collettivo nazionale.
Si valuterà l'eventualità di confluire all'interno di E.BI.PRO.

ARTICOLO 49 - PREROGATIVE E FUNZIONI DEI SINDACATI

In deroga a quanto previsto dall'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le norme di cui all'articolo18 ed al Titolo III della legge stessa si applicano anche alle aziende con meno di 15 dipendenti.

ORGANISMI DI RAPPRESENTANZA SINDACALE
1. Fermo restando quanto previsto dalla L. 20.5.1970, n. 300, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto collettivo nazionale possono istituire nelle singole aziende proprie rappresentanze sindacali aziendali.
2. Le segreterie provinciali delle Organizzazioni predette provvederanno a comunicare per iscritto alle aziende interessate i nominativi dei componenti le rappresentanze sindacali aziendali.

3. Nelle aziende in cui non siano costituite le rappresentanze sindacali aziendali, l'agente contrattuale per le materie di cui all'articolo 51 è l'organizzazione sindacale territoriale.

ASSEMBLEE SINDACALI DEL PERSONALE

4. I lavoratori hanno diritto di riunirsi in azienda per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.
5. Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti il presente contratto collettivo nazionale.
6. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'azienda entro le 24 ore del giorno antecedente la data di effettuazione, salvo casi eccezionali, e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.
7. Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.
8. Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi.
9. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.
10. Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la salvaguardia dei beni e degli impianti e il servizio di vendita e il servizio di emergenza di fornitura agli ospedali; fermo restando le predette garanzie tali modalità saranno concordate aziendalmente con intervento delle organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti.

PERMESSI SINDACALI

11. I lavoratori componenti gli organi direttivi delle confederazioni e dei sindacati nazionali, delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, hanno diritto a permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi stessi o alle riunioni delle delegazioni per la trattazione di accordi di carattere nazionale o aziendale.
11 *bis*. I lavoratori componenti gli organi direttivi dei sindacati regionali, provinciali e territoriali delle Organizzazioni anzidette, hanno diritto a permessi retribuiti per attività inerenti il loro mandato in ragione di un monte ore complessivo per le OO.SS. medesime pari a un'ora all'anno per ciascun lavoratore occupato nell'azienda di appartenenza. Sono fatte salve fino a concorrenza le condizioni di miglior favore in atto nelle singole aziende per effetto di accordi aziendali.
11 ter. In base al protocollo di intesa 13/02/1996 comma 5 per l'espletamento dei propri compiti e funzioni in sede aziendale, i componenti delle RSU/RSA possono disporre di un monte ore annuo globale di permessi sindacali retribuiti pari ad 1 ora per unità dipendente a tempo pieno, con rapporto a tempo indeterminato, in forza presso l'azienda al 31 dicembre dell'anno precedente quello di fruizione.
Tali permessi assorbono quelli spettanti a norma dell'art 23 della legge 300/1970.
Sono fatte salve condizioni aziendali di miglior favore.
12. Detti permessi saranno rilasciati dall'azienda dietro esibizione della convocazione degli organi direttivi di cui i lavoratori interessati fanno parte, a condizione che la richiesta sia avanzata almeno 24 ore prima, salvo casi eccezionali.
13. I nominativi dei lavoratori componenti gli organi direttivi di cui ai commi 12 e 12 *bis* dovranno essere tempestivamente comunicati per iscritto alla direzione dell'azienda di appartenenza dalle competenti organizzazioni nazionali, regionali, provinciali.
14. Anche i componenti delle istanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
15. I componenti di cui al precedente comma che intendano beneficiare del permesso devono darne comunicazione scritta all'azienda, di regola 24 ore prima, tramite la propria istanza sindacale aziendale.

ASPETTATIVA PER INCARICHI SINDACALI
16. I lavoratori che siano chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali godranno del trattamento previsto dall'art. 31 della legge 20.05.1970, n. 300.

DISTACCHI RETRIBUITI
La gestione dei distacchi retribuiti è demandata ad un accordo in seguito alla costituzione e piena operatività dell'ente Bilaterale art 48.

AFFISSIONE DI COMUNICATI SINDACALI
17. L'organismo di rappresentanza sindacale aziendale ha diritto di affiggere, su appositi spazi che la direzione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'azienda, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.
18. I comunicati dovranno recare la firma dei responsabili dell'organismo di rappresentanza sindacale aziendale e saranno preventivamente portati a conoscenza della direzione.

QUOTE SINDACALI
19. Le aziende effettueranno le trattenute delle quote sindacali dei lavoratori per conto dei sindacati interessati, in base a delega rilasciata dai lavoratori stessi.
20. La misura della trattenuta sarà fissata dai rispettivi sindacati territoriali che indicheranno le relative modalità di versamento.

SEDI SINDACALI
21. Le aziende con almeno 200 dipendenti pongono permanentemente a disposizione degli organismi di rappresentanza sindacale di cui al comma 2) del presente articolo, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'azienda o nelle immediate vicinanze di essa.
22. Nelle aziende con un numero inferiore di dipendenti i detti organismi hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

ARTICOLO 50 - DISCIPLINA DELLO SCIOPERO

1. Ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146 e del protocollo d'intesa 20 luglio 1989 CISPEL/CGIL-CISL-UIL, l'esercizio del diritto di sciopero per i lavoratori delle aziende che applicano il presente contratto collettivo nazionale è disciplinato, per quanto non modificato e integrato dal presente contratto collettivo nazionale, dal seguente:

Protocollo d'intesa tra Fiamclaf/Assofarm e le OO.SS.. Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil sulle norme di attuazione nel settore delle aziende farmaceutiche speciali del protocollo Cispel/Cgil-Cisl-Uil nonché della legge 12 giugno 1990, n. 146.

Il giorno 4 luglio 1991 in Roma
- la FIAMCLAF
- la FILCAMS CGIL
- la FISASCAT CISL
- la UILTUCS UIL

con la mediazione della Commissione di Garanzia dell'attuazione della legge n. 146/1990 hanno concordato:
1) di recepire con il presente contratto collettivo nazionale il Protocollo CISPEL/CGIL - CISL - UIL 20 luglio 1989 in materia di "Relazioni industriali e gestione nei conflitti di lavoro nei settori dei servizi pubblici locali" così come integrato dal verbale d'incontro 19 luglio 1990 in relazione all'emanazione della legge n. 146 del 12 giugno 1990 recante le "Norme sull'esercizio del diritto di

sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di Garanzia dell'attuazione della legge";
2) di riconfermare la piena validità dell'intesa sopra citata, anche ai sensi della legge n. 146/90, e di completare il suddetto protocollo in relazione alla peculiarità del settore di applicazione del presente contratto collettivo nazionale con le seguenti modalità di erogazione dei servizi alla cittadinanza:

A) Prestazioni indispensabili.
Si considerano indispensabili, ai fini della tutela della salute e della sicurezza della persona, le attività inerenti alla dispensazione del farmaco nelle farmacie che restano in servizio durante il periodo di sciopero. A questo fine, le Parti assicurano l'apertura e il normale funzionamento delle seguenti attività:
a) le farmacie negli orari di turno secondo il calendario, gli orari e le modalità stabiliti periodicamente dalle competenti autorità sanitarie o assimilate;
b) le farmacie situate in aree territoriali non altrimenti servite la cui chiusura comprometterebbe lo svolgimento del servizio farmaceutico;
c) le attività di magazzino limitatamente alle forniture urgenti ospedaliere ed alle farmacie aperte durante i periodi di sciopero.
L'individuazione di cui ai punti b) e c) avviene mediante i regolamenti di servizio aziendali, di cui all'art. 2, comma 2 della legge n. 146/1990, regolamenti da emanarsi in base agli accordi con le rappresentanze sindacali aziendali, assistite dalle rispettive organizzazioni sindacali territoriali.

B) Minimi di servizio.
Le attività di farmacia di cui ai punti a) e b) della predetta lettera A), sono garantite con il normale organico di lavoro, mentre con regolamento di servizio viene definito il numero minimo di personale necessario per il servizio di cui al punto c) della predetta lettera A).

C) Preavviso e durata dello sciopero.
La proclamazione dello sciopero deve essere comunicata alla controparte con un preavviso non inferiore a quello stabilito dall'art. 2, comma 5, della legge n. 146/90, ossia 10 giorni. La revoca o la sospensione dello stesso, compatibilmente con lo stato delle trattative, sono comunicate alla controparte almeno 24 ore prima. Lo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non potrà superare la durata di due giornate di lavoro e così quelli successivi al primo, nell'ambito della stessa vertenza.
Tra un'azione di sciopero e la successiva dovrà essere assicurato un intervallo di almeno 7 (sette) giorni.
Gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative.

D) Esclusione dallo sciopero.
Lo sciopero non sarà proclamato dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori nei periodi e nelle condizioni seguenti:
a) dal 20 dicembre al 6 gennaio;
b) la settimana che precede e quella che segue la festività della Pasqua;
c) in occasione di pubbliche elezioni;
d) quando il servizio privato farmaceutico sospende la sua attività;
e) quando il servizio privato farmaceutico dispensa il farmaco in forma indiretta.
Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati od in corso di effettuazione, sono immediatamente sospesi in caso di epidemie e/o altri avvenimenti eccezionali di particolare gravità, dichiarati dall'autorità competente, tali da richiedere la ripresa immediata del servizio;
3) che le eventuali sanzioni disciplinari di cui all'art. 4 della legge 146/90 da applicarsi nei casi ivi previsti non possono essere diverse da quelle indicate all'art. 38 del presente contratto collettivo

nazionale con esclusione delle misure estintive del rapporto di lavoro o di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso;
4) di inserire il presente protocollo d'intesa nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

ALLEGATO A) al protocollo d'intesa.
Eventuali accordi tra le Parti potranno essere stipulati a livello locale in ordine:
1) alle farmacie aperte 24 ore non inserite permanentemente nei turni;
2) a particolari esigenze che dovessero manifestarsi nelle zone e per i periodi ad intensa attività turistica.
Gli eventuali accordi dovranno essere inviati alla Commissione di Garanzia di cui alla legge 146/90.

ALLEGATO B) al protocollo d'intesa.
Fac-simile di comunicato delle Aziende alla cittadinanza per eventuali scioperi dichiarati dai dipendenti: "L'Azienda..... comunica alla cittadinanza, ai sensi del comma 6 dell'art. 2 della legge n. 146/90, che i propri dipendenti si asterranno dal lavoro per sciopero dal ..... al.....Durante tale periodo, l'erogazione dei farmaci sarà garantita nelle seguenti farmacie: .....Il servizio riprenderà normalmente dalle ore..... del .....

ARTICOLO 51 - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Si riconferma la validità della contrattazione di secondo livello attualmente vigente.
1. La contrattazione di secondo livello ha durata triennale ed è rinnovabile nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali evitando sovrapposizioni con i rinnovi del presente contratto collettivo di lavoro.
Attuativa della funzione negoziale di secondo livello è la contrattazione aziendale del premio di produttività connesso a progetti aziendali di miglioramento della produttività e redditività aziendale. Rinviando, per quanto non diversamente stabilito dal presente articolo, alla disciplina contrattuale dell'incentivo per la maggiore produttività di cui all'articolo 56 del presente contratto collettivo nazionale.
Le Parti si danno atto che, ferma restando la contrattazione triennale, la verifica del livello di attuazione degli obiettivi concordati può effettuarsi annualmente e correlativamente può procedersi all'erogazione del premio sulla base del riscontrato miglioramento dell'andamento economico aziendale in funzione dell'incremento di produttività e redditività conseguito.
Pertanto nel contratto triennale aziendale le Parti determinano, in relazione alle previsioni di incremento della produttività e redditività dell'impresa, il valore economico degli incentivi da attribuire ai lavoratori e gli indici economici di valutazione ed i parametri di misurazione dell'incremento medesimo cui correlare l'erogazione del premio. A quest'ultimo fine tra i vari indici economici per il riscontro della condizione di miglioramento della redditività aziendale è possibile fare riferimento alla variazione positiva del valore percentuale di Margine Operativo Lordo.
2. Fermo restando quanto stabilito per la contrattazione triennale economica di secondo livello le parti convengono di demandare altresì alla contrattazione aziendale i seguenti temi, a titolo indicativo e non esaustivo:
- prestazioni inventariali;
- missioni abituali;
- mensa;
- partecipazione ai corsi di aggiornamento professionale;
- attuazione della disciplina dell'orario di lavoro;
- modifiche dell'organizzazione aziendale;
- copertura assicurativa;
- maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo e reperibilità;

- formazione continua professionale (ecm)
- maggiorazioni
- ferie e permessi retribuiti, compresi quelli derivanti dal nuovo orario di lavoro e le loro modalità di fruizione
- trasferimenti e trasferte

La contrattazione sugli istituti che precedono, ove abbia contenuto economico, può avere cadenza solo triennale, salvo le specificazioni attuative che siano, nell'accordo triennale, riferite a più breve periodo.

In ogni caso la contrattazione di livello aziendale non può avere ad oggetto materie già interamente definite dal presente contratto collettivo nazionale o comunque istituti non espressamente demandati alla contrattazione di secondo livello da specifiche norme dello stesso contratto collettivo nazionale.

Titolare della competenza negoziale per le materie che precedono è di norma la RSU/RSA congiuntamente alle OO.SS. territoriali.

3. In relazione agli ambiti di contrattazione aziendale individuati come sopra le Parti convengono sull'attuazione della seguente procedura:

A) Contrattazione triennale

- le richieste di rinnovo degli accordi aziendali debbono essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza;
- pervenute le richieste di rinnovo, la parte ricevente è impegnata a tenere un primo incontro comunque entro 15 gg. dalla scadenza del contratto;
- il negoziato si svilupperà nei successivi 45 gg. e comunque nei due mesi successivi alla data di scadenza del contratto durante i quali le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette; - decorso tale termine senza pervenire ad un accordo, le Parti salvo che richiedano l'intervento delle rispettive strutture nazionali - da svilupparsi entro 20 giorni considerati di ulteriore raffreddamento - o convengono di esperire eventuali procedure di conciliazione presso organismi esterni o sedi istituzionali, sono libere di assumere le iniziative ritenute più opportune;

B) Contrattazione attuativa del presente contratto collettivo nazionale non a contenuto economico:

• pervenuta o trasmessa la richiesta di incontro l'azienda fissa la data di avvio della procedura entro 15 giorni; • il confronto negoziale si svilupperà nei successivi 15 giorni considerati di raffreddamento, concludendosi comunque entro 30 giorni dall'inoltro della richiesta di incontro; • decorso tale termine senza pervenire ad un accordo le Parti sono libere di assumere le iniziative confacenti alle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli. Qualora ricorrano motivi oggettivi di urgenza e di necessità che incidono sulla regolare operatività del servizio il confronto negoziale, come sopra delineato, deve esaurirsi nel termine di 7 giorni dalla data fissata per il primo incontro.

ARTICOLO 52 - MODIFICHE DELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE - ORGANICI

1. Le Parti convengono che, in caso di trasformazioni o modifiche tecnologiche o di processi organizzativi, le aziende esamineranno preventivamente tali eventi con l'organismo di rappresentanza sindacale aziendale, e contratteranno con esso gli effetti che potranno derivare alle condizioni di lavoro dalle citate modificazioni.
2. Le aziende discuteranno altresì con l'organismo di rappresentanza sindacale aziendale gli organici, ossia le tabelle numeriche del personale, ai fini della ricerca delle soluzioni più idonee.

ARTICOLO 53 - TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Al fine di assicurare compiuta attuazione a forme di partecipazione e di collaborazione dei soggetti interessati al sistema di prevenzione e di sicurezza dell'ambiente di lavoro, previste dal D.lgs.81/08, le Parti convengono sulla necessità di realizzare l'intero sistema di prevenzione all'interno delle farmacie, in coerenza con le norme legislative di riferimento e con quanto

stabilito dal verbale accordo del 13 febbraio 1996 in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle aziende speciali farmacie.

ARTICOLO 54 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti hanno individuato quale Fondo di Previdenza Complementare per i dipendenti cui si applica il presente CCNL il Fondo PREVIAMBIENTE. Conseguentemente, le aziende provvedono all'iscrizione a Previambiente dei rispettivi dipendenti, secondo le regolamentazioni in esso previste. Le Parti si impegnano a dare adeguata informazione ai dipendenti.

Con riferimento alla contribuzione, si conviene quanto segue:
1. A decorrere dal 01.01.2008 la contribuzione al Fondo (contributo dipendente, contributo azienda, quota TFR) è calcolata in percentuale, sulla retribuzione utile ai fini TFR.

Tale contribuzione, a decorrere dal 01.07.2022 è dovuta nelle seguenti misure:
- a carico dell'azienda 1,5%;
- a carico del lavoratore 1,0%, salvo quanto previsto dal DLgs. n. 252/2005 e s.m.i.
  - per gli assunti di primo impiego, antecedente al 28 aprile 1993, una quota pari al 2% della retribuzione utile per il computo del TFR;
  - per gli assunti di primo impiego, successivamente al 28 aprile 1993, una quota pari al 100% della retribuzione utile per il computo del TFR.

Per "lavoratori di primo impiego" agli effetti del comma precedente, si intendono i lavorativi privi, al 28 aprile 1993, di una posizione assicurativa.

La quota di iscrizione, a carico dell'azienda e del lavoratore, è stabilita dal Fondo Previambiente.
Il lavoratore può optare per un contributo a proprio carico maggiore di quello stabilito contrattualmente.
L'impresa comunicherà al lavoratore, tramite apposita indicazione sulla busta paga, l'entità delle trattenute effettuate a suo carico,
2. Per tutto quanto non regolato diversamente dal presente Accordo si fa rinvio alle disposizioni contenute nello Statuto Previambiente, che ne costituisce parte integrante e sostanziale, nonché al D.Lgs. n. 252/2005 e successive modifiche e integrazioni.
3. Il presente Accordo sarà notificato da A.S.SO.FARM. al Fondo Previambiente ai sensi del c. 4, art. 3, dello Statuto Previambiente

ARTICOLO 55 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Sono iscritti al Fondo Est i lavoratori con contratto a tempo pieno e part-time, assunti a tempo indeterminato, e gli apprendisti. Per il finanziamento del Fondo è dovuta allo stesso, che è tenuto a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo a carico dell'azienda, pari a:
- per il personale assunto a tempo pieno, 10 € mensili per ciascun iscritto a far data dal 1° agosto 2008;
- per il personale assunto a tempo parziale, 7 € mensili per ciascun iscritto a far data dal 1° agosto 2008.

Con decorrenza 1° gennaio 2014, il contributo a carico dell'azienda per il personale assunto a tempo parziale è equiparato a quello previsto per il personale assunto a tempo pieno.

I contributi devono essere versati al Fondo con le modalità e la periodicità stabilite dal regolamento.
I lavoratori Quadri esclusi da Fondo Est hanno un'assistenza integrativa tramite una convenzione stipulata da Assofarm con una società Assicurativa anche sotto forma di Cassa Sanitaria che garantirà

le stesse prestazioni sanitarie coperte dal Fondo Est.
Le Parti si danno atto che nella determinazione della parte normativa / economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote di iscrizione e dei contributi dovuti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa.
Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al presente articolo è sostitutivo di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assume, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.
Conseguentemente, i lavoratori individuati dal presente articolo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Il diritto del lavoratore all'assistenza sanitaria integrativa è irrinunciabile.

ARTICOLO 56 - PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

1. Le Parti riconoscono che ogni miglioramento dell'efficienza aziendale e del servizio all'utenza non può realizzarsi senza che siano coinvolte in maniera attiva e creativa le risorse umane aziendali, partecipando alle stesse, in misura adeguata, i maggiori vantaggi economici e di immagine che derivano all'azienda appunto da tale rapporto di collaborazione.
2. Le Parti concordano che l'incentivo per la maggiore produttività viene contrattato in sede aziendale secondo i principi, le procedure e le modalità di seguito riportate.
3. Nel quadro delle finalità sociali delle Aziende il miglioramento dell'efficienza aziendale è coerente con la logica gestionale di impresa.
4. Poiché l'impegno delle risorse umane è una delle componenti fondamentali per tale miglioramento, le aziende coinvolgeranno i lavoratori nella realizzazione di progetti finalizzati allo sviluppo della produttività.
5. Parte dei benefici derivanti dalla realizzazione di tali progetti sarà correlata, con un apposito incentivo di produttività, al contributo, l'impegno e la partecipazione dei lavoratori.
6. Tale forma di partecipazione dei lavoratori nella gestione aziendale è di particolare importanza per le Aziende in quanto:
a) trattasi di aziende in cui ciascun lavoratore deve sentirsi in una certa misura, per il ruolo ricoperto, coinvolto nella responsabilità gestionale;
b) per la parte prevalente del personale, il lavoro consiste principalmente in un'attività di consulenza scientifico-sanitaria che presuppone la competenza professionale e l'interesse nonché l'impegno dell'individuo per un aggiornamento permanente;
c) viene svolta un'attività commerciale, per la quale è basilare la disponibilità del personale a gestire il rapporto con l'utenza.
7. Ne consegue che l'incentivo per la produttività assume i seguenti connotati:
- ha carattere motivante;
- è subordinato al raggiungimento di una soglia minima di risultato e proporzionale al risultato conseguito.
8. Il premio di produttività viene erogato in relazione al raggiungimento degli obiettivi concordati ed effettivamente riscontrati a consuntivo dell'esercizio o degli esercizi considerati nel progetto di produttività.
9. Gli accordi per la definizione del Premio di produttività nonché l'assoggettabilità dello stesso ai fini del computo del TFR sono demandati alla contrattazione di secondo livello.
10. Per la ripartizione del monte premio si terrà conto del parametro di appartenenza e delle giornate di effettiva presenza al lavoro, considerando a tale effetto gli infortuni, i permessi sindacali, la maternità obbligatoria, fatti salvi diversi accordi a livello aziendale.

ARTICOLO 57 - CESSIONE, FUSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

Fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa, la cessione, fusione o trasformazione dell'azienda non risolvono di per se il contratto di lavoro e il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti dell'impresa subentrante; in questi casi l'azienda si attiverà per dare la preventiva informazione ad RSU/RSA con preciso riferimento ai piani industriali.

ARTICOLO 58 - GRUPPO DI LAVORO CLASSIFICAZIONE

Le Parti, tenuto conto dell'importanza degli istituti previsti negli articoli 6, 19, 19 *bis,* e 43 del presente contratto collettivo nazionale, strettamente correlati all'articolo 10 del medesimo contratto, concordano sull'esigenza di istituire un gruppo di lavoro paritetico composto da numero 6 persone così composto: 3 designate dalla Federazione A.S.SO.FARM e 3 dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto collettivo nazionale. Tale gruppo di lavoro avrà la finalità di produrre un documento, da sottoporre all'approvazione congiunta delle parti, volto a verificare l'armonizzazione dei livelli contrattuali previsti nel contratto collettivo nazionale in vigore sino al 31 dicembre 2012 con quelli previsti dall'articolo 10 del presente contratto collettivo nazionale.

ARTICOLO 59 - COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Sarà costituito a livello nazionale un Comitato per le Pari Opportunità, (CPO) composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente contratto collettivo e da un uguale numero complessivo di componenti nominati dalla Federazione A.S.SO.FARM., con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D.Lgs. n. 198 dell' 11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e successive modifiche ed integrazioni, nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.
Il Comitato per le Pari Opportunità opera:
studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore, con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti part-time, apprendistato, tempo determinato); seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione dell'Unione Europea, 1991-1995 e successive nonché al programma di azione per l'attuazione della Carta dei Diritti Sociali Fondamentali dell'Unione Europea;
con il compito di:

a) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo la maternità e a salvaguardare la professionalità
b) raccogliendo e segnalando alle parti stipulanti il presente contratto le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;
c) individuando orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
d) predisponendo schemi di progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale
e) proponendo iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno.

Le proposte del CPO saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti il presente contratto collettivo nazionale al fine di valutare le eventuali iniziative conseguenti

ARTICOLO 60 - TRATTAMENTO ECONOMICO

In relazione al rinnovo della parte economica del C.C.N.L. sono previsti i seguenti trattamenti retributivi:

- -a decorrere dal 1° luglio 2022 la retribuzione base sarà incrementata di Euro 80,00 mensili al 1° livello, riparametrati come da **tabella B** allegata.
- -a decorrere dal 1° luglio 2023 la retribuzione base sarà incrementata di ulteriori Euro 18,00 mensili al 1° livello, riparametrati come da tabella B allegata.
- -a decorrere dal 1° luglio 2024 la retribuzione base sarà incrementata di ulteriori Euro 15,00 mensili al 1° livello, riparametrati come da tabella B allegata.

Per quanto concerne il periodo di vacanza contrattuale, viene attribuito a tutto il personale in forza alla data di stipula dell'ipotesi di accordo (7 luglio 2022), incluso il personale assunto con contratto a termine, un importo economico forfettario pari a Euro 500,00 al 1° livello, riparametrato per i diversi livelli di inquadramento ed alle scadenze riportate nella **tabella D;**

Al personale assunto nel periodo 01.01.2022 – 07.07.2022 l'importo verrà corrisposto pro quota (rispetto al periodo di lavoro effettuato nel suddetto periodo), intendendo per mese intero la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni con esclusione dei soli periodi di aspettativa non retribuita ex art. 31 Legge 300/70 o per motivi personali;

Per i dipendenti con contratto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità;

Il suddetto importo non è utile ai fini dei vari istituti legali e contrattuali, né costituisce base imponibile ai fini della determinazione del TFR.

ALLEGATO A)

TABELLA RETRIBUTIVA AL 31 DICEMBRE 2015

LIVELLO	Retribuzione Base al 31.12.2015	IQ	IS	TOTALE
1° livello Q	2.325,33	140,00		2.465,33
1° livello super	2.245,40	130,00		2.375,40
1° livello C	2.145,00	130,00		2.275,00
1° livello + 12 anni	1.996,97		130,00	2.126,97
1° livello + 2 anni	1.996,97		100,00	2.096,97
1° livello	**1.996,97**			**1.996,97**
2° livello	1.771,90			1.771,90
3° livello	1.682,11			1.682,11
4° livello	1.564,10			1.564,10
5° livello	1.440,65			1.440,65
6° livello	1.345,35			1.345,35

ALLEGATO B)

TABELLA INCREMENTI RETRIBUZIONE BASE

LIVELLO	Retribuzione Base al 31.12.2015	Aumento dal 1.07.2022	Retribuzione Base al 01.07.2022	Aumento dal 1.07.2023	Retribuzione Base al 01.07.2023	Aumento dal 1.07.2024	Retribuzione Base al 01.07.2024	TOTALE AUMENTO
1° livello Q	2.325,33	93,15	2.418,48	20,96	2.439.44	17,47	2.456,91	131,58
1 ° livello super	2.245,40	89,95	2.335,35	20,24	2.355.59	16,87	2.372,46	127,06
1° livello C	2.145,00	85,93	2.230,93	19,33	2.250.26	16,11	2.266,38	121,38
1° livello + 12 anni	1.996,97	80,00	2.076,97	18,00	2.094.97	15,00	2.109,97	113,00
1° livello + 2 anni	1.996,97	80,00	2.076,97	18,00	2.094.97	15,00	2.109,97	113,00
1° livello	1.996,97	80,00	2.076,97	18,00	2.094,97	15,00	2.109,97	113,00
2° livello	1.771,90	70,98	1.842,88	15,97	1.858,85	13,31	1.872,16	100,26
3° livello	1.682,11	67,39	1.749,50	15,16	1.764,66	12,63	1.777,29	95,18
4° livello	1.564,10	62,66	1.626,76	14,10	1.640,86	11,75	1.652,61	88,51
5° livello	1.440,65	57,71	1.498,36	12,99	1.511,35	10,82	1.522,17	81,52
6° livello	1.345,35	53,90	1.399,25	12,13	1.411,37	10,11	1.421,48	76,13

ALLEGATO C)

TABELLA INCREMENTI INDENNITA' QUADRI

LIVELLO	IQ AL 31.12.2015	AUMENTO	IQ DAL 1.07.2022
1° livello Q	140,00	20,00	160,00
1° livello super	130,00	20,00	150,00
1° livello C	130,00	15,00	145,00

ALLEGATO D)

TABELLA UNA TANTUM

LIVELLO	1a tranche alla ratifica dell'Ipotesi di accordo	2a tranche con cedolino gennaio 2023	TOTALE INDENNITA'
1° livello Q	291,11	291,11	582,21
1° livello super	281,10	281,10	562,20
1° livello C	268,53	268,53	537,06
1° livello + 12 anni	250,00	250,00	500,00
1° livello + 2 anni	250,00	250,00	500,00
1° livello	250,00	250,00	500,00
2° livello	221,82	221,82	443,65
3° livello	210,58	210,58	421,17
4° livello	195,81	195,81	391,62
5° livello	180,35	180,35	360,71
6° livello	168,42	168,42	336,85

ALLEGATO E)

TABELLA SCATTI ANZIANITA'

n. 15 scatti biennali decorrenza 1 gennaio 2014

LIVELLO	Importo
1° livello Q	26,50
1° livello super	25,82
1° livello C	25,31
1° livello + 12 anni	25,31
1° livello + 2 anni	25,31
1° livello	25,31
2° livello	23,24
3° livello	22,72
4° livello	20,66
5° livello	20,14
6° livello	19,63

ALLEGATO F)

APPRENDISTATO

Le Parti danno atto che, vista la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, la formazione di cui all'articolo 7 del presente contratto collettivo nazionale (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011) sarà di ammontare non inferiore a 66 ore medie annue per il Farmacista Collaboratore, di 46 ore medie annue per il Capo settore di magazzino, senza coordinamento e controllo e Addetto amministrativo, 56 ore medie annue per il Coadiutore specializzato di farmacia, senza conduzione di reparti autonomi.
Detta formazione potrà essere svolta anche in modalità FAD (formazione a distanza), *on the job* ed in affiancamento. A tale formazione tecnico-professionale e specialistica, si aggiunge la formazione avente ad oggetto le competenze di base e trasversali di cui all'art. 4, comma 3, D. Lgs. 167/2011, così come prevista dalle normative regionali.
La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nei modi e nelle forme previste dalla legge.

PARTE SPECIALE

Il lavoratore apprendista assunto con le mansioni di Farmacista Collaboratore, Coadiutore specializzato di farmacia, senza conduzione di reparti autonomi, Capo settore di magazzino, senza coordinamento e controllo e Addetto amministrativo verrà inquadrato come segue:

	Livello di Ingresso (dal 1° al 12°mese)	**Livello Intermedio (dal 13°al 36° mese)**	**Livello di uscita**
Farmacista Collaboratore	Primo	Primo	Primo
Coadiutore specializzato di farmacia, senza conduzione di reparti autonomi	Sesto	Quinto	Quarto
Capo settore di magazzino, senza coordinamento e controllo	Sesto	Quinto	Quarto
Addetto amministrativo	Sesto	Quinto	Quarto

PIANO FORMATIVO APPRENDISTI
Figura professionale: Farmacista Collaboratore

Finalità e obiettivi del piano formativo

Scopo del piano formativo è la definizione contenutistica e metodologica di un percorso di apprendistato professionalizzante del farmacista laureato, che lo ponga in grado di espletare correttamente il suo ruolo in farmacia per un qualificato servizio alla utenza.
Al termine del percorso di apprendistato il farmacista laureato dovrà essere in grado di:

- conoscere gli aspetti tecnici, deontologici e operativi del suo lavoro
- interagire in modo professionale con la clientela, dimostrando competenza, capacità di ascolto e soluzione dei problemi
- relazionarsi efficacemente all'interno del contesto organizzativo della farmacia, collaborando con il Direttore di Farmacia e il personale, contribuendo alla creazione di un clima di lavoro positivo
- sviluppare consapevolezza delle proprie capacità e dei propri ambiti di crescita e miglioramento
- conoscere e saper applicare le normative inerenti agli aspetti contrattuali
- conoscere e saper applicare le normative della salute e sicurezza sul lavoro
- conoscere e saper applicare strategie e metodi per la valorizzazione delle risorse umane finalizzata al benessere delle persone e alla competitività aziendale
- applicare concetti e strumenti per una efficiente organizzazione del lavoro
- sviluppare un proprio orientamento imprenditoriale

Durata e articolazione del percorso formativo
Il percorso formativo professionalizzante ha la durata complessiva di 198 ore nel triennio al quale si aggiunge la formazione su competenze di tipo trasversale così come prevista dalle normative regionali.

Monitoraggio e valutazione
Il sistema informatizzato di formazione sarà dotato di strumenti di valutazione.



PIANO FORMATIVO APPRENDISTI
PROGRAMMA FORMATIVO LAUREATI Farmacista collaboratore

ore per triennio	I ANNO	II ANNO	III ANNO
Legislazione e Normativa (36 ore)	• Norme di settore e modalità di aggiornamento • Deontologia professionale • Privacy in farmacia • Tessera sanitaria • Sicurezza e salute del lavoratore in farmacia • Ruolo della Farmacia nel SSN	• HACCP: analisi dei punti critici; • manuale della farmacia • Gestione degli scaduti e dei rifiuti prodotti in farmacia	• Norme di buona preparazione • Normativa sul doping
Comunicazione (24 ore)	• Relazione con l'utente in farmacia: primi approcci di relazione con l'utente	• Relazione con l'utente: informazione, consiglio e consulenza	• Relazione con i fornitori
Gestione professionale: (104 ore)	• Classificazione dei farmaci ai fini della distribuzione al pubblico • Tipologie di ricette • Gestione delle sostanze stupefacenti e psicotrope • Farmaci per la terapia del dolore • Farmaci equivalenti • Farmaci veterinari • La distribuzione per conto • Modalità di stoccaggio e conservazione dei medicinali	• Materiale di medicazione: utilizzi specifici • Presidi medico-chirurgici • Prodotti aproteici, dietetici per l'infanzia, per diabetici, per celiaci, per le diverse intolleranze alimentari • Prodotti Sanitari ed elettromedicali • Dermocosmesi • Disciplina dei prezzi di vendita	• Le preparazioni magistrali • Uso dei registri obbligatori • Servizi in Farmacia (CUP, autoanalisi ecc.) • Ispezioni in farmacia da parte delle Autorità preposte
Utilizzo dei programmi gestionali informatici: (30 ore)	• banca dati prodotti • vendita al banco • Acquisizione TS • Riordino dei prodotti	• Gestione delle scadenze • Gestione delle giacenze	• Analisi, statistiche, • inventario • Sistemi di approvvigionamento e gestione degli acquisti • Tariffazione
Servizio di cassa e contabilità: (4 ore)	• Lo scontrino fiscale parlante • Conoscenza e utilizzazione dei diversi sistemi di pagamento e di incasso		

PIANO FORMATIVO APPRENDISTI

Figura professionale: Addetto amministrativo

Finalità e obiettivi del piano formativo

Scopo del piano formativo è la definizione contenutistica e metodologica di un percorso di apprendistato professionalizzante del contabile in farmacia, che lo ponga in grado di espletare in modo professionale ed efficiente il suo ruolo all'interno dell'azienda. Al termine del percorso di apprendistato il contabile di farmacia dovrà essere in grado di:

- conoscere gli aspetti tecnici, deontologici e operativi del suo lavoro;
- interagire in modo professionale con il Direttore di Farmacia, il personale, i fornitori ed
- registrare, mediante apposito programma contabile, fatture, note, storni, movimenti bancari e tutto ciò che è inerente all'ambito strettamente contabile;
- confrontarsi con i magazzinieri, per i controlli incrociati tra fatture e merci arrivata in magazzino;
- gestire la tesoreria e i rapporti con le banche;
- gestire gli adempimenti fiscali e tributari (IVA, bilanci, libro giornale);
- gestire un archivio e uno scadenzario;
- scambiare corrispondenza con i fornitori (elementi di base della segreteria);
- conoscere e rispettare le normative inerenti agli aspetti contrattuali;
- conoscere e saper applicare le normative della salute e sicurezza sul lavoro.

Durata e Articolazione del percorso formativo

Il percorso formativo professionalizzante ha la durata complessiva di 138 ore nel triennio al quale si aggiunge la formazione su competenze di tipo trasversale così come prevista dalle normative regionali.

Monitoraggio e valutazione

Il sistema informatizzato di formazione sarà dotato di strumenti di valutazione.

PROGRAMMA FORMATIVO NON LAUREATI QUARTO LIVELLO
Contabile d'ordine

ore per triennio	I ANNO	II ANNO	III ANNO
Cultura generale (26 ORE)	• Conoscenza della specificità del luogo di lavoro • Conoscenza dei ruoli all'interno della farmacia • Sicurezza e salute del lavoratore in farmacia • La privacy • Ruolo della Farmacia nel SSN		
Utilizzo dei sistemi informatici della farmacia (36 ORE)	• Conoscenza dei sistemi gestionali della farmacia • Conoscenza dei principali software applicativi per le operazioni di calcolo e videoscrittura	• Organizzazione e gestione di archivi elettronici.	• Gestione dello scadenzario dei fornitori e predisposizione dei relativi pagamenti tariffazione
Comunicazione (16 ORE)	• Primi approcci di relazione	• Relazione con i fornitori • Relazione con le banche	• Relazione con l'utente: informazione e consulenza
Gestione del magazzino e delle vendite (34 ORE)	• Conoscenza dei settori merceologici presenti in farmacia	• Redazione di rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentazione dei risultati conseguiti e commento degli aspetti salienti	• organizzazione e gestione del flusso delle ricette in entrata e preparazione alla tariffazione
Utilizzo del registratore di cassa e contabilità (26 ORE)	• scontrino fiscale parlante	• Conoscenza e utilizzazione dei diversi sistemi di pagamento e di incasso	• Conoscenza e applicazione dei principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica. • fatturazione

PIANO FORMATIVO APPRENDISTI

Figura Professionale: Capo settore di magazzino, senza coordinamento e controllo

Finalità e obiettivi del piano formativo

Scopo del piano formativo è la definizione contenutistica e metodologica di un percorso di apprendistato professionalizzante del magazziniere in farmacia, che lo ponga in grado di espletare in modo professionale ed efficiente il suo ruolo all'interno dell'azienda, proponendosi come elemento fondamentale per la corretta e regolare gestione, movimentazione e controllo delle merci, fattori di presidio essenziali all'efficace funzionamento della farmacia stessa. Al termine del percorso di apprendistato il magazziniere di farmacia dovrà essere in grado di:

- conoscere gli aspetti tecnici, deontologici e operativi del suo lavoro;
- interagire in modo professionale con il Direttore di Farmacia, il personale, i consulenti e i fornitori della farmacia, dimostrando competenza, capacità di ascolto e soluzione dei problemi;
- conoscere gli elementi di base su fatture, bolle e colli, nonché nozioni basilari di marketing per rapportarsi con i fornitori in termini di scontistica e campagne promozionali;
- sapere controllare i colli in arrivo con le relative bolle d'accompagnamento e organizzare la collocazione dei prodotti all'interno del magazzino;
- avere acquisito le capacità necessarie per l'utilizzo del sistema informatico della farmacia, necessario per controllare il magazzino e per gli ordini;
- sviluppare consapevolezza delle proprie capacità e dei propri ambiti di crescita e miglioramento;
- conoscere e rispettare le normative inerenti agli aspetti contrattuali;
- conoscere e saper applicare le normative della salute e sicurezza sul lavoro.

Durata e Articolazione del percorso formativo

Il percorso formativo professionalizzante ha la durata complessiva di 138 ore nel triennio al quale si aggiunge la formazione su competenze di tipo trasversale così come prevista dalle normative regionali.

Monitoraggio e valutazione

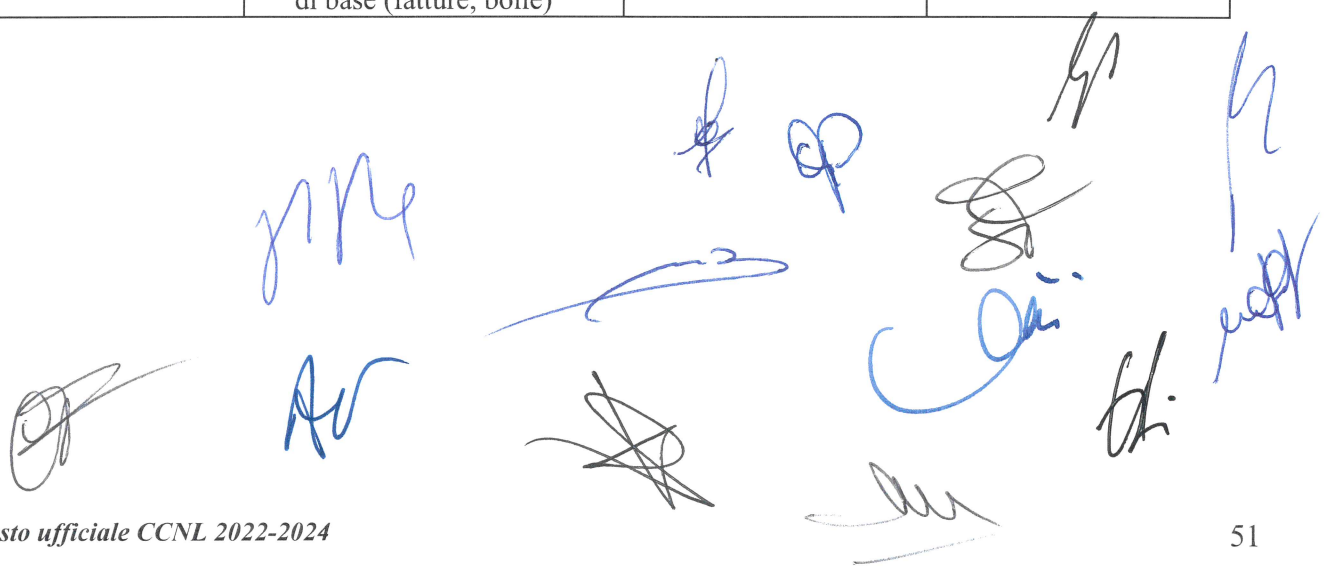
Il sistema informatizzato di formazione sarà dotato di strumenti di valutazione.



PROGRAMMA FORMATIVO NON LAUREATI QUARTO LIVELLO

Capo settore di magazzino, senza coordinamento e controllo

ore per triennio	I ANNO	II ANNO	III ANNO
Cultura generale (22 ORE)	• Conoscenza della specificità del luogo di lavoro • Conoscenza dei ruoli all'interno della farmacia • Sicurezza e salute del lavoratore in farmacia • La privacy • Ruolo della Farmacia nel SSN		
Comunicazione (16 ORE)	• Primi approcci di relazione	• Relazione con il personale della farmacia	• Relazione con i fornitori
Utilizzo dei sistemi informatici della farmacia (22 ORE)	• banca dati dei prodotti, • controllo dei prodotti in arrivo • carico dei prodotti	• gestione delle scadenze • gestione delle giacenze	• Inventario dei prodotti
Gestione del magazzino e delle vendite (78 ORE)	• Conoscenza dei settori merceologici presenti in farmacia e panoramica dei prodotti non medicinali • Conoscenza dei medicinali presenti in farmacia ai fini dello smistamento e stoccaggio • Disimballaggio e gestione degli imballi • Applicazione prezzi e codici a barre • Modalità di stoccaggio e conservazione dei prodotti • Stoccaggio prodotti e rifornimento scaffali • Nozioni di HACCP • Conoscenze amministrative di base (fatture, bolle)	• Scadenze dei prodotti medicinali e parafarmaceutici • Riscontro merci • Sistemi di approvvigionamento dei prodotti • Elementi di logistica	• Riassortimento delle scorte • Allestimento delle esposizioni • Elementi di logistica



PIANO FORMATIVO APPRENDISTI

Figura professionale: Coadiutore specializzato di farmacia, senza conduzione di reparti autonomi

Finalità e obiettivi del piano formativo

Scopo del piano formativo è la definizione contenutistica e metodologica di un percorso di apprendistato professionalizzante del commesso in farmacia, che lo ponga in grado di espletare in modo professionale ed efficiente il suo ruolo all'interno della farmacia, proponendosi come supporto collaborativo alla figura del farmacista. Al termine del percorso di apprendistato il commesso di farmacia dovrà essere in grado di:

- conoscere gli aspetti tecnici, deontologici e operativi del suo lavoro
- interagire in modo professionale con la clientela, dimostrando competenza, capacità di ascolto e soluzione dei problemi, ma al tempo stesso consapevolezza dei confini del proprio ruolo
- relazionarsi efficacemente all'interno del contesto organizzativo della farmacia, collaborando con il Direttore di Farmacia e il personale della farmacia, contribuendo alla creazione di un clima di lavoro positivo
- sviluppare consapevolezza delle proprie capacità e dei propri ambiti di crescita e miglioramento
- conoscere e rispettare le normative inerenti agli aspetti contrattuali
- conoscere e saper applicare le normative della salute e sicurezza sul lavoro

Durata e Articolazione del percorso formativo

Il percorso formativo professionalizzante ha la durata complessiva di 168 ore nel triennio al quale si aggiunge la formazione su competenze di tipo trasversale così come prevista dalle normative regionali.

Monitoraggio e valutazione

Il sistema informatizzato di formazione sarà dotato di strumenti di valutazione.

PROGRAMMA FORMATIVO NON LAUREATI QUARTO LIVELLO.
Commesso in farmacia

ore per triennio	I ANNO	II ANNO	III ANNO
Legislazione e normativa (30 ORE)	• Norme di settore e modalità di aggiornamento • Consapevolezza del ruolo • Sicurezza e salute del lavoratore in farmacia • Privacy in farmacia • Ruolo della Farmacia nel SSN	• HACCP: analisi dei punti critici; • Norme di settore e modalità di aggiornamento	• Norme di settore e modalità di aggiornamento
Comunicazione (24 ORE)	• Relazione con l'utente in farmacia: primi approcci di relazione con l'utente	• Relazione con l'utente: Informazione, consiglio e consulenza	• Relazione con i fornitori
Gestione professionale (90 ORE)	• Tipologie di ricette • Modalità di stoccaggio e conservazione dei medicinali • Gestione del magazzino e delle vendite • Elementi di cosmetica • Prodotti sanitari ed elettromedicali • Vetrinistica e merchandising	• Prodotti aproteici, dietetici per l'infanzia, per diabetici, per celiaci, per le diverse intolleranze alimentari • Prodotti Sanitari ed elettromedicali • Elementi di cosmetica • Disciplina dei prezzi di vendita	• Prodotti aproteici, dietetici per l'infanzia, per diabetici, per celiaci, per le diverse intolleranze alimentari • Prodotti Sanitari ed elettromedicali • Elementi di cosmetica
Utilizzo dei programmi gestionali informatici (24 ORE)	• banca dati prodotti • riordino dei prodotti	• Gestione delle scadenze • Gestione delle giacenze	• Analisi, statistiche, inventario • Tariffazione