

A.S.SO.FARM.

F.I.L.C.A.M.S. – C.G.I.L.
F.I.S.A.S.C.A.T. – C.I.S.L.
U.I.L.Tu.C.S. – U.I.L.

***Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i dipendenti da
Aziende Farmaceutiche Speciali
(testo ufficiale)***

Firenze, 13 dicembre 2007 – 31 dicembre 2010

INDICE

PREMESSA.....	pag.	6
ART. 1 – Applicabilità del contratto.....	pag.	7
ART. 2 – Decorrenza e durata del contratto.....	pag.	7
ART. 3 – Inscindibilità del contratto e condizioni di miglior favore	pag.	7
ART. 4 – Norme aziendali	pag.	8
ART. 5 – Assunzione del personale.....	pag.	8
ART. 6 – Periodo di prova.....	pag.	8
ART. 7 – Apprendistato e contratto di inserimento	pag.	9
ART. 8 – Lavoro a tempo parziale.....	pag.	11
ART. 9 – Contratto a termine e lavoro temporaneo	pag.	13
ART. 10 – Classificazione del personale	pag.	15
ART. 11 – Quadri intermedi	pag.	19
ART. 12 – Criteri per la individuazione del personale da inquadrare nell’area quadri	pag.	19
ART. 13 – Mutamento di mansioni e di livello.....	pag.	20
ART. 14 – Orario di lavoro	pag.	21
ART. 15 – Riposo settimanale e festività.....	pag.	23
ART. 16 – Assenze e permessi	pag.	24
ART. 17 - Ferie.....	pag.	25
ART. 18 – Retribuzioni mensili e loro definizioni.....	pag.	26
ART. 19 – Calcolo della retribuzione oraria e giornaliera	pag.	26
ART. 20 – Indennità Tecnico Professionale	pag.	27
ART. 21 – Indennità Quadri	pag.	27
ART. 22 – Tredicesima e quattordicesima mensilità	pag.	28
ART. 23 – Servizio notturno.....	pag.	28
ART. 24 – Lavoro straordinario e notturno	pag.	29
ART. 25 – Prestazioni inventariali.....	pag.	30
ART. 26 – Aumenti periodici di anzianità	pag.	30
ART. 27 – Anzianità di servizio – anzianità professionale – anzianità convenzionale.....	pag.	31
ART. 28 – Benemerienze nazionali	pag.	32
ART. 29 – Personale delle farmacie periferiche, di frazioni o di piccoli centri.....	pag.	32
ART. 30 – Missioni.....	pag.	33
ART. 31 – Trasferte	pag.	33
ART. 32 – Indennità maneggio denaro.....	pag.	33
ART. 33 – Mensa.....	pag.	34
ART. 34 – Indumenti di lavoro	pag.	34
ART. 35 – Indennità di bilinguismo	pag.	35
ART. 36 – Copertura assicurativa.....	pag.	35
ART. 37 – Assistenza di malattia o infortunio.....	pag.	35
ART. 38 – Trattamento di malattia o infortunio	pag.	35
ART. 39 – Gravidanza e puerperio	pag.	36

ART. 40 – Aspettativa	pag.	37
ART. 41 – Chiamata e richiamo alle armi	pag.	37
ART. 42 – Sospensione del lavoro.....	pag.	38
ART. 43 – Doveri dei lavoratori	pag.	38
ART. 44 – Provvedimenti disciplinari	pag.	39
ART. 45 – Lavoratori studenti	pag.	42
ART. 46 – Diritto allo studio	pag.	42
ART. 47 – Aggiornamento professionale	pag.	43
ART. 47bis – Formazione continua ECM.....	pag.	44
ART. 48 – Risoluzione del rapporto di lavoro.....	pag.	44
ART. 49 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni e indennità sostitutiva	pag.	45
ART. 50 – Trattamento di fine rapporto	pag.	46
ART. 51 – Certificato di lavoro	pag.	48
ART. 52 – Trattamento di pensione.....	pag.	48
ART. 53 – Relazioni sindacali	pag.	48
ART. 54 – Ente bilaterale.....	pag.	49
ART. 55 – Prerogative e funzioni dei sindacati	pag.	49
ART. 56 – Disciplina dello sciopero.....	pag.	52
ART. 57 – Contrattazione di secondo livello.....	pag.	55
ART. 58 – Modifiche organizzazione aziend. - organici (tab. numeriche del personale).....	pag.	56
ART. 59 – Condizioni ed ambiente di lavoro	pag.	57
ART. 60 – Commissione paritetica nazionale.....	pag.	57
ART. 61 – Conciliazione, vertenze individuali e arbitrato volontario	pag.	57
ART. 62 – Pari opportunità.....	pag.	58
ART. 63 – Cessione o trasformazione dell’azienda.....	pag.	59
ART. 64 – Trattamento economico.....	pag.	59
ART. 65 – Incentivo per la maggiore produttività.....	pag.	60
ART. 66 – Previdenza complementare	pag.	61
ART. 67 – Assistenza sanitaria integrativa	pag.	63
Tabella n. 1 – Scatti di anzianità.....	pag.	64
Tabella n. 2 – Minimi sindacali in vigore dal 01 gennaio 1997.....	pag.	65
Tabella n. 3 – Tabella di raccordo dal 01 gennaio 1997 al 31 gennaio 1999.....	pag.	66
Tabella n. 4 – Accordo 16 giugno 2000.....	pag.	67
Tabella A – Paga base al 31 dicembre 2002	pag.	68
Tabella B – Paga base al 31 dicembre 2004.....	pag.	69
Tabella C – Paga base al 31 dicembre 2006.....	pag.	70
Accordo per il 2° biennio C.C.N.L. 01 luglio 1995	pag.	71

ACCORDO NAZIONALE 13 DICEMBRE 2007

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DI AZIENDE FARMACEUTICHE SPECIALI

Il 13 dicembre 2007, in Firenze

Tra,

La FEDERAZIONE A.S.SO.FARM. , rappresentata dal Presidente Arch. Venanzio Gizzi, da Roberto Bolognesi , Capo Delegazione della Commissione Nazionale Trattante, Sauro Bargelli , Alberto Schiaretti , Carlo Bergamini , Egidio Campari, Giuliano Masina

e

LA FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI (FILCAMS-CGIL), rappresentata dal Segretario Generale Ivano Corraini, dal Responsabile Nazionale del Settore Luigi Coppini, dai Segretari Nazionali Carmelo Caravella, Carmelo Romeo, Flora Carlini, Marinella Meschieri, Maurizio Scarpa e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale, Abbonizio Marzia, Agassini Silvia, Agliardi Paolo, Albanella Luisa, Alberti Donatella, Aliberti Antonella, Angelini Dalida, Anile Lucia, Argioli Miriam, Autieri Maria Stella, Ayala Donatella, Bainsi Giuliana, Balestrieri Francesca, Banella Ivo, Barera Franco, Battaglia Anna Donata, Bau' Sergio, Bazzichetto Claudio, Bernardini Cinzia, Besenzoni Gianfranco, Bigazzi Sabina, Biolcati Lauro, Bonora Carla, Bracone Sonia, Brotini Luisella, Bruni Denis, Caffini Fulvio, Camellini Elisa, Campa Rocco, Campari Ramona, Campanile Pasquale, Canepa Piero, Canovaro Patrizia, Capaccioli Franco, Capponi Fabio, Caridi Samantha, Carlotti Marilena, Carneri Graziella, Carnevale Maddalena, Carpino Giovanni, Casagrande Ezio, Cattaneo Federica, Cavallini Monica, Cetti Pierluigi, Ciarlo Giovanni, Codonesu Sergio, Consolini Alessandra, Corazzesi Luigi, Croci Claudio, Cuntro' Anna, Damely Melodia Nadia, D'aquanno Silvio, D'avolio Isabella, De Filippis Nicola, De Filippo Antonio, De Rocco Elena, Decicco Tonino, Del Caro Paolo, Del Papa Loretta, Della Volpe Carla, Di Francesco Concetta, Di Pietro Claudio, Di Priolo Franco, Dossi Claudio, Fanzecco Simona, Fassina Sergio, Fellegara Fulvio, Ferrazzi Fabrizio, Ferrini Marcello, Ferro Elena, Finchi Natale, Fragassi Valentina, Franceschini M.Antonia, Franceschini Franco, Frasanni Loredana, Gabrielli Mariagrazia, Galati Mario, Gangemi Franco, Genovese Monica, Ghiaroni Patrizia, Giannessi Laura, Giupponi Zaverio, Govoni Marzio, Guadagnini Daniela, Guglielmi Gabriele, Infante Lorenzo, Khakpour Reza Hamid, Lelli Danilo, Libri Aldo, Lopez Antonio, Lorusso Giuseppe, Losio Renato, Lozzi Renata, Mafezzoli Dora, Maggio Maria, Mangili Mario, Manocchio Maria, Marcelli Sabatino, Marconi Piero, Maresca Domenica, Masotti Maura, Mattioli Sandro, Mazziotta Manlio, Merlo Lucia, Metitiero Giuseppe, Minni' Cono, Montalti Paolo, Montanini Giusi, Morgese Gaetano, Morini Silvana, Mosca Matteo, Nesi Carmine, Nicoli Stefano, Nocco Marilina, Nonino Roberto, Nozzi Massimo, Oliviero Melissa, Orsi Michele, Pampersi Alessia, Pancellini Paola, Paolucci Simone, Papagna Mario, Pellegrini Susanna, Pepe Calogero, Peracchia Corrado, Perin Bruno, Petrella Massimo, Pezzotti Vittorio, Pinna Salvatore, Ponti Licia, Pugliese Teresa, Rastelli Bruno, Ricchetti Daniela, Ricci Loretto, Ronco Cristina, Rossi Mauro, Rossi Marco, Sardyko Wioletta, Scarnati Luigi, Scattolin Italia, Schiavone Vito, Sesena Cristian, Sgargi Walter, Silvestro Giuseppe, Simoncini Gabriele, Simula Stefano, Spelta Carla, Speriani Giovanni, Stornaiuolo Rosario, Suberati Massimiliano, Susini Cristiana, Tagliati Veronica, Talenti Enrico, Tanzi Paola, Taratufolo Manuela, Tarpini Alessandro, Tasinato Luigi, Terenzi Antonio, Testa Emilio, Vanoli Giorgio, Veirana Fulvia, Vennettillo Gino, Viero Gino, Vitagliano Andrea, Vitolo Maria, Walzl Christine, Zanardi Guido, Zerlotti Caterina,

Zilocchi Gianluca, Zucchini Leonardo con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA LAVORATORI (CGIL) rappresentata dalla Segretaria Confederale Nicoletta Rocchi e del Responsabile Dipartimento Terziario e Reti Rosario Strazzullo.

La FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E DEL TURISMO – FISASCAT/CISL – rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, dai Segretari Nazionali, Pietro Giordano, Mario Piovesan, Giovanni Pirulli, Rosetta Raso e da: Marco Demurtas, Salvatore Falcone, Alfredo Magnifico, Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto - AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Hansjoerg Adami, Giovanni Agostini, Cecilia Andriolo, Giuseppe Arcieri, Jairo Luis Attanasio, Giuseppe Atzori, Lamberto Avanzo, Giuliana Baretti, Matteo Barrella, Dario Battuello, Beatrice Bernini, Cinzia Bonan, Claudio Bosio, Agostino Bottani, Domenico Bove, Lidia Brachelente, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Camillo Buffa, Roberta Cabrelle, Renato Calì, Angela Calò, Gianluca Campolongo, Riccardo Camporese, Giuseppe Cannavina, Leila Caola, Felice Cappa, Margara Cappelli, Rosalba Carai, Venera Carasi, Irmo Caretti, Salvatore Carofratello, Ronald Carpenter, Elmina Castiglioni, Antonio Castrignano, Mirco Ceotto, Milena Cesca, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Antonio Cinosi, Alberto Citerio, Celestino Comi, Luigi Conte, Bruno Cordiano, Giuseppe Corona, Roberto Corona, Tina Coviello, Patrizio Cusano, Vincenzo Dell'Orefice, Enrico De Peron, Carla De Stefanis, Ermanno Di Gennaro, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Luca Di Polidoro, Paolo Duriavig, Ulrike Egger, Quinto Fantini, Adalberto Farina, Davide Favero, Fabrizio Ferrari, Domenico Ferrigni, Santo Ferro, Francesco Ferroni, Antonio Fiorenza, Ferruccio Fiorot, Ilda Fittipaldi, Giuseppe Foti, Lavinia Francesconi, Loredana Franco, Andrea Gaggetta, Eustachio Gaudiano, Adriano Giacomazzi, Giovanni Giudice, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Giampiero Guidi, Giuseppe Pietro Ianni, Alessandro Ingrosso, Fortunato Lo Papa, Angela Kalaydijan, Petra Erika Klotz, Miriam Lanzillo, Angela Lazzaro, Maria Viviana Leoni, Carmela Licenziato, Luca Maestripieri, Tila Mair, Gilberto Mangone, Alessandro Marcellino, Lucio Marchesin, Maurizio Marcolin, Giovanni Marini, Tiziana Mastrangelo, Antonio Mastroberti, Dieter Mayr, Gianfranco Mazza, Renata Mazzacco, Germano Medici, Maria Giovanna Mela, Mario Miccoli, Franco Michelini, Cristiano Montagnini, Catia Montagnoli, Biagio Montefusco, Aniello Montuolo, Bice Musocchi, Michele Musumeci, Nicola Nesticò, Stefania Nicoloso, Marco Paialunga, Silvano Pandolfo, Federico Pascucci, Simone Pesce, Giorgio Petroselli, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Daniela Piermattei, Leonardo Piccinno, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Rita Ponzo, Gualtiero Quetti, Vincenzo Ramogida, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Tullio Ruffoni, Carlo Russo, Eugenio Sabelli, Vittorio Salsedo, Maurizio Saja, Mariano Santarsiere, Luciano Santigli, Alessandra Savoia, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Marco Sismondini, Selena Sologgiati, Francesco Spanò, Carmela Tarantini, Giuseppa Tillona, Giuseppe Tognacca, Fernando Toma, Filippo Turi, Mauro Urli, Michele Vaghini, Elena Maria Vanelli, Maria Teresa Vavassori, Marco Vecchiattini, Eugenio Vento, Marco Verde, Giovanni Zambelli; con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Annamaria Furlan.

L'UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO E SERVIZI (UILTuCS-UIL) rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari Nazionali: Emilio Fagnoli, Marco Marroni, Gianni Rodilloso, Parmenio Stroppa; da Gabriele Fiorino e Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale; dai membri del Comitato Direttivo Nazionale Paolo Andreani, Antonio Andrisano, Cristiano Ardu, Sergio Ariodante, Massimo Aveni, Pietro Baio, Giuseppe Ballato, Filomena Balsamo, Enzo Bardi, Pietro Bartolomei, Giuseppina Belletti, Marco Bolognini, Luigino Boscaro, Salvatore Bove, Roberto Broglia, Gianni Callegaro, Giovanni Casa, Maurizio Casadei, Grazia Chisin, Nicola Cieri, Cristina D'Ambrosio, Mario D'Angelo, Roberto D'Angelo, Luigi Pugno De Mitri, Pasquale De Punzio, Rocco Della Luna, Sergio Del Zotto, Sergio

Diecidue, Franceasco Dello Stritto, Francesco Di Martino, Maria Di Sarno, Max Djossou, Elio Dota, Roberto Fallara, Giovanna Famà, Pietro Feliciangeli, Marianna Flauto, Stefano Franzoni, Renzo Frau, Caterina Fulciniti, Giovanni Gazzo, Maria Rita Giardina, Giovanni Giorgio, Stefania Giunta, Marcello Gregorio, Giancarlo Guidi, Luciano Gullone, Cesare Ierulli, Antonino Ilarda, Bartolo Iozzia, Pietro La Torre, Cosimo La Volta, Ernesto Lombardo, Ermelinda Luchetti, Claudia Lugaresi, Massimo Marchetti, Lina Merolla, Carmelo Massari, Paolo Mezzorana, Maurizio Milandri, Ivano Morandi, Milva Moretta, Antonio Napoletano, Riberto Neri, Nunzio Nicotra, Raffaella Nomade, Sergio Notorio, Mauro Orsan, Francesco Ortelli, Leonardo Pace, Gerlando Pecoraro, Aurelio Pellegrini, Antonio Petrelli, Giannantonio Pezzetta, Bruno Pilo, Paolo Proietti, Rosaria Pucci, Maurizio Regazzoni, Adalisa Rizzo, Carlo Sama, Pasquale Sastri, Luigi Scardaone, Gianpiero Scarponi, Riccardo Serri, Remigio Servadio, Fabio Servidei, Giovanni Sgrò, Giuseppe Silvestro; Salvatore Sorce, Elisabetta Sorgia, Espedito Stompanato, Gennaro Strazzullo, Michele Tamburrelli, Gianni Tomasi, Giancarlo Turchetti, Ivana Veronese, Antonio Verrino, Angelo Vurruso, Angelo Zarfati, Giorgio Zattoni, Giuseppe Zimmari, da una delegazione del Coordinamento Nazionale Farmacie Municipalizzate composta da: Maria Acanfora, Giovanni Angiulli, Nicoletta Bambieri, Cristina Bigliardi, Pietro Cambucani, Michela Clementi, Gabriella Dearca Alberto De Conti, Oscar Del Vecchio, Matteo Falivene, Patrizia Gilli, Michele Isernia, Silvana Mandrioli, Nunzio Nicotra, Riccardo Utili, Annalisa Vespignani; e con la partecipazione della UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (UIL) nella persona del Segretario Confederale Lamberto Santini.

PREMESSA

Dichiarazione congiunta

I cambiamenti d'assetto di proprietà e gestione delle Farmacie Pubbliche, gli interventi giurisprudenziali in tale materia, gli effetti della riforma legislativa già influenti ma non ancora terminati, impongono una rivisitazione globale della strumentazione contrattuale in essere per permettere alle realtà di questo settore di rispondere prontamente ai cambiamenti in atto.

E' necessario rafforzare il ruolo socio-sanitario delle farmacie pubbliche nel territorio, coniugando l'impegno sociale con la necessità di rafforzare il sistema farmaceutico pubblico, promuovendo la presenza delle farmacie pubbliche, specie in quei territori dove non è ancora presente .

Le farmacie pubbliche devono sempre più diventare presidi della salute, in modo da diventare il primo riferimento-contatto con il cittadino sul territorio, per la tutela della salute.

Le innovazioni legislative di questo settore devono tenere conto degli operatori, della loro professionalità e delle loro condizioni di lavoro.

Quanto dichiarato nell'estate 2007 dal Ministro della salute On. Livia Turco sulla necessità di chiudere i contratti nazionali di lavoro del comparto sanitario nei tempi giusti è obiettivo primario non solo per la Pubblica Amministrazione ma anche per il nostro settore. E' bene ricordare che il Contratto Nazionale di Lavoro è la base per stabilire rapporti di fiducia e collaborazione tra le imprese e i lavoratori del settore, migliorare le condizioni di lavoro, incrementare la formazione professionale necessaria per il ruolo sociale che viene svolto.

Conseguentemente si riconfermano la validità dei due livelli di contrattazione, così come previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 e dall'Accordo sottoscritto da CISPEL, con l'obiettivo di ottenere un CCNL che recepisca le innovazioni del settore e che sia strumento di regole e di principi generali, e un 2° livello di contrattazione sempre più aderente alle realtà territoriali.

ART. 1 Applicabilità del contratto

1. Il presente contratto collettivo nazionale disciplina il rapporto di lavoro fra le imprese degli enti locali, in qualsiasi forma gestite o partecipate, esercenti farmacie, magazzini all'ingrosso e laboratori farmaceutici, ed i loro dipendenti ad eccezione di quelli che hanno la qualifica di dirigente.
2. L'applicazione del presente contratto di lavoro è subordinata agli adempimenti di legge cui debbono ottemperare le imprese di cui al comma precedente.
3. Mentre si conferma 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 2° 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.
4. Il C.C.N.L. indica esplicitamente e tassativamente le materie demandate alla contrattazione di 2° livello.
5. Il testo integrale del presente CCNL comprensivo di tutte le tabelle allegate dovrà essere costantemente reso disponibile ed aggiornato sul sito internet www.assofarm.it

ART. 2 Decorrenza e durata del contratto

1. Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2007 e avrà durata fino al 31 dicembre 2008, per i contenuti economici (fatto salvo quanto previsto a titolo di anticipazione per l'anno 2009 di cui al successivo articolo 64) e fino al 31 dicembre 2010 per i contenuti normativi.
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 fino al suo rinnovo.
3. Per quanto attiene le procedure di rinnovo contrattuale si fa riferimento a quanto previsto dagli accordi Cispel/Organizzazioni sindacali vigenti in materia .

ART. 3 Inscindibilità del contratto e condizioni di miglior favore

1. Il presente contratto, che costituisce una regolamentazione unitaria e inscindibile nel suo complesso, assorbe e sostituisce, dalla data della sua entrata in vigore e per le materie da esso disciplinate, 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 per effetto delle suddette regolamentazioni.

2. Condizioni di miglior favore saranno mantenute “ad personam” da coloro che ne godono all’entrata in vigore del presente contratto e, in via eccezionale, potranno essere mantenute aziendali mediante accordi locali, nel rispetto del contenuto e dello spirito del C.C.N.L.

ART. 4 Norme aziendali

1. Oltre che alle norme del presente contratto, il lavoratore deve uniformarsi a tutte quelle altre norme regolamentari che saranno stabilite dall’azienda, purché esse non siano limitative dei diritti derivanti al lavoratore stesso dal presente contratto.

2. Tali norme, in ogni caso, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori con ordini di servizio o altro mezzo.

ART. 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 C.C.N.L.

2. L’assunzione viene comunicata all’interessato con lettera nella quale è indicato, come previsto dalla vigente legislazione :

- la data di assunzione;
- la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
- la durata del 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 a consegnare al lavoratore, all’atto dell’assunzione, una dichiarazione sottoscritta contenente i dati della registrazione effettuata nel libro matricola in uso.

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.

ART. 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
Q1	180 gg.

Q2	180	gg.
Q3	180	gg.
A1	90	gg.
A2	90	gg.
B1	60	gg.
B2	60	gg.
C1	30	gg.

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

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

3. 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.

4. All'atto della recessione compete al lavoratore anche il T.F.R., nella misura spettante in conformità alla Legge n. 297/82 e all'art. 50 del vigente C.C.N.L.

5. 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.

Art. 7

Apprendistato e contratti di inserimento

Contratto di apprendistato:

Le Parti, esaminata l'evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Conseguentemente, le Parti riconoscono la necessità di valorizzare il momento formativo del rapporto prevedendo momenti di formazione teorica anche esterni al processo lavorativo, confermando il proprio impegno a condurre congiuntamente un progetto pilota per la sperimentazione dei nuovi modelli formativi per l'apprendistato, coinvolgendo in tal senso l'Ente Bilaterale di cui all'art. 54.

1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, ovvero con contratto di apprendistato per percorsi di alta formazione, i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (art. 49 e 50 D.Lgs 276/2003).

2. La durata del rapporto di apprendistato, per personale non farmacista, è così definita in relazione alle qualifiche da conseguire, con le seguenti modalità:

➤ Livelli	A1,	A2 durat
a 42 mesi;		
➤ Livelli	B1,	B2 durat
a 30 mesi;		
➤ Livello		C durat
a 24 mesi.		

3. La retribuzione dell'apprendista è quella relativa al livello di inquadramento.
4. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per cui egli compie il tirocinio.
5. Le ore di insegnamento complementare, pari a 120 ore, sono comprese nell'orario normale di lavoro.
6. La disciplina dell'apprendistato di cui al precedente non è applicabile alle imprese che risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.
7. Per la applicazione delle previsioni di cui al presente articolo si rinvia comunque alle modalità che saranno previste dalle pertinenti normative regionali.
8. In caso di malattia di un dipendente con contratto di apprendistato sarà garantita l'intera retribuzione contrattuale per un periodo massimo di 180 giorni nell'ambito della durata del contratto medesimo.
9. Al termine del periodo di apprendistato l'azienda certificherà al dipendente il servizio e le mansioni svolte.

Contratto di inserimento:

Le parti convengono di recepire l'Accordo Interconfederale del 11.02.04, integrato come segue:

Livello di inquadramento:

per la sola qualifica di Farmacista collaboratore l'inserimento avverrà direttamente al livello A1.

Il periodo di prova viene fissato per ogni livello, in 30 giorni di lavoro effettivo, durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso ma con la corresponsione delle indennità previste per la risoluzione del rapporto di lavoro.

La durata non potrà superare i 18 mesi .

Nel caso in cui si verifichi una sospensione del rapporto derivante da malattia, servizio militare, maternità, il contratto sarà prorogato per un periodo pari alla durata della causa di sospensione.

I datori di lavoro devono aver mantenuto in servizio ovvero aver trasformato in rapporto a tempo indeterminato:

- almeno il 70% dei lavoratori per i contratti di inserimento scaduti nei diciotto mesi precedenti;
- almeno l'80% dei lavoratori per i contratti di reinserimento scaduti nei diciotto mesi precedenti.

A tal fine non si computano:

- i lavoratori dimessi, licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, hanno rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La formazione teorica non potrà essere inferiore a 16 ore annue, conformemente alle previsioni dell'accordo interconfederale.

Nota transitoria

Agli effetti dell'art. 86, comma 9, del D.Lgs. 276/2003, l'art. 7 C.C.N.L. 16 giugno 2000 – per la parte che riguarda i Contratti Formazione Lavoro – è soppresso, fatta salva la prosecuzione dei contratti in corso, fino alla scadenza.

Art. 8 Lavoro a tempo parziale

1. Per rapporto di lavoro a tempo parziale si intende quello che, per accordo volontario tra lavoratore e azienda, viene prestato non saltuariamente, durante una parte del giorno, della settimana, del mese o dell'anno per una durata complessiva minore della durata normale di lavoro stabilita dal presente contratto o da vigenti accordi aziendali. Il rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere inferiore a 12 ore. E' fatta eccezione per il personale di pulizia e per il personale assunto a part-time verticale, annuale o ciclico per il quale l'orario verrà determinato a livello aziendale o territoriale, con le modalità di cui al successivo comma 4. In caso di part-time orizzontale con orario medio settimanale inferiore a 15 ore è prevista una preventiva informazione alle rappresentanze sindacali aziendali allo scopo di illustrare le necessità organizzative che richiedono l'utilizzo di tale contratto.

Nel caso di durata giornaliera della prestazione non superiore a 4 ore, lo svolgimento non sarà di norma frazionato.

Casi particolari in cui si rendesse necessario il frazionamento saranno oggetto di preventiva informazione alle rappresentanze sindacali aziendali

2. Le assunzioni dei lavoratori a tempo parziale vengono effettuate secondo le stesse regole e procedure in atto per i lavoratori a tempo pieno.

3. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni e le modalità di distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, nonché le eventuali clausole di elasticità e flessibilità.
4. Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, nelle forme orizzontale, verticale o misto previste dalla legge.
5. La retribuzione, le ferie, le mensilità aggiuntive, il premio di produttività, gli aumenti periodici di anzianità ed ogni altro elemento contrattuale, purché non incompatibile con la natura del rapporto a tempo parziale, competono al lavoratore a tempo parziale in misura proporzionale all'orario di lavoro effettivamente svolto. Circa la durata del periodo relativo alla conservazione del posto ai fini di malattia, infortunio, maternità si applica la normativa prevista dagli art. 37, 38, 39 del presente contratto.
6. Il ricorso al lavoro supplementare potrà avvenire nella misura massima del 30 % dell'orario settimanale per i contratti fino a 19 ore/settimana e del 20% dell'orario settimanale per i contratti oltre le 19 ore/settimana.
7. Le causali in relazione alle quali si consente di richiedere 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).
8. La percentuale di maggiorazione da applicarsi al lavoro supplementare è quella prevista all'art. 24. D'accordo con il lavoratore, in sostituzione di tale maggiorazione è possibile recuperare, in tutto o in parte, le ore di lavoro supplementare, stabilendo in questo caso anche quando il recupero debba essere effettuato.
9. Nel caso di superamento della misura massima di cui al punto 6) che precede potrà essere riconosciuto al lavoratore un riposo compensativo pari alle ore di lavoro svolte oltre il tetto massimo; per tale superamento dovrà comunque essere richiesta la disponibilità del lavoratore interessato.
10. La variazione della collocazione temporale della prestazione del lavoratore a tempo parziale a fronte della previsione di clausole flessibili può avvenire per esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
11. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticale o misto a fronte della previsione di clausole elastiche può avvenire per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, nella misura massima di 30 ore settimanali.
12. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la prestazione lavorativa in modo continuativo, incrementandola ovvero modificandone la collocazione temporale, ai sensi e per gli effetti dei punti 10) e 11) che precedono, comporta, a favore del prestatore di lavoro, un preavviso minimo di sette giorni lavorativi, che dovrà essere comunicato per iscritto, nonché il diritto a percepire una maggiorazione, forfetaria ed onnicomprensiva, pari al 10% della retribuzione base mensile, per i primi tre mesi successivi all'intervenuto incremento o variazione.
13. Nel caso in cui la variazione della prestazione lavorativa abbia carattere temporaneo, la maggiorazione del 10% della retribuzione base oraria sarà applicata solo relativamente alle ore di lavoro oggetto della modifica.

14. L'esercizio da parte del datore di lavoro, del potere di variare in aumento – in modo continuativo – la prestazione lavorativa non potrà comunque protrarsi oltre diciotto mesi.

15. 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.

16. 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.

17. Con riferimento ai due punti 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.

18. I lavoratori che abbiano aderito alle clausole elastiche o flessibili, potranno esercitare la facoltà di recesso, nei casi di cui al punto 18 che segue, dando un preavviso minimo di 15 giorni lavorativi e comunque dopo un periodo minimo di sei mesi.

19. I motivi che danno diritto all'esercizio della facoltà di recesso sono i seguenti:

- aternità e paternità;
- nabilità totale del coniuge, di un figlio, di un genitore, del convivente di fatto.

20. Ai fini della attività sindacale prevista dalla L. 300/70 i lavoratori a tempo parziale sono computati come unità intere.

21. Le aziende comunicheranno alle R.S.A/ R.S.U. e all'Ente Bilaterale, con cadenza annuale, i dati a consuntivo sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sugli elementi che hanno determinato l' utilizzo del lavoro supplementare nonché delle clausole elastiche e/o flessibili.

22. Per il personale con contratto a tempo parziale e indeterminato, in forza alla data di stipula della presente ipotesi di accordo, per l'utilizzo delle clausole di flessibilità, elasticità e per il lavoro supplementare, valgono le regole di cui al CCNL 16 giugno 2000.

23. Forme strutturali di lavoro supplementare saranno oggetto di confronto tra le parti a livello aziendale ai fini del loro eventuale consolidamento.

24. In caso di modifica del contratto di lavoro a tempo parziale, per applicazione delle clausole di flessibilità/elasticità il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante delle OO.SS..

Per quanto non previsto, o in contrasto col presente articolo, il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dalle disposizioni legislative di cui al D.Lgs. 61/2000, così come modificato dal D.Lgs. 100/2001, e successive modifiche e integrazioni.

ART. 9

Contratto a termine e somministrazione di lavoro a termine

A) CONTRATTO A TERMINE

1. L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, è ammessa nelle ipotesi già previste per legge.

2. Periodo di prova:

In caso di assunzione con contratto a tempo determinato il periodo di prova previsto all'art. 6 è calcolato come segue:

contratto di durata fino a 3 mesi: 25% di quanto previsto all'art. 6

contratto di durata superiore a 3 mesi e fino a 6 mesi: 50% di quanto previsto all'art. 6

contratto di durata superiore a 6 mesi e fino a 12 mesi: 75% di quanto previsto all'art. 6

contratto di durata superiore a 12 mesi: si applica quanto previsto all'art. 6.

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. Al lavoratore assunto con contratto a termine compete lo stesso trattamento economico del personale a tempo indeterminato.

4. Oltre che dalle norme di cui sopra, il rapporto di lavoro del personale assunto a termine sarà regolato dalle norme del presente contratto che siano compatibili con il carattere di temporaneità del rapporto medesimo.

5. L'azienda può, con il consenso del lavoratore, prorogare il rapporto di lavoro a termine, alle condizioni stabilite dalla normativa vigente.

B) SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TERMINE

6. Contratti di somministrazione di lavoro a termine possono essere stipulati nei casi previsti dalla legge.

C) LIMITI QUANTITATIVI DI UTILIZZAZIONE DELLE ASSUNZIONI A TERMINE E DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TERMINE

7. Fatte salve le ipotesi previste dalla legge, la percentuale massima di lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine o di cui l'azienda si può avvalere stipulando un contratto di somministrazione a termine, non potrà essere complessivamente superiore al 15% mensile, oppure all'8% medio annuo dei lavoratori in organico a tempo indeterminato con un minimo garantito di due unità lavorative riferite all'organico complessivo di ciascuna Azienda.

D) LIMITI MASSIMI DI DURATA DELLE ASSUNZIONI A TERMINE E DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TERMINE

8. Il periodo massimo di impiego (inteso quale somma di tutti i contratti stipulati con lo stesso lavoratore e per la medesima mansione che siano intervallati da non più di 12 mesi) non potrà superare totali 36 mesi, pena la trasformazione a tempo indeterminato.

Nel periodo di cui sopra non si contano i periodi di sospensione del rapporto di lavoro (ad esempio maternità, congedo parentale, aspettativa).

Normativa transitoria: quanto previsto al precedente comma 8 non si applica ai rapporti di lavoro in corso alla firma del presente accordo di rinnovo.

E) PREAVVISO DI DIMISSIONI IN CASO DI CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

9. In caso di cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato per dimissioni il lavoratore è tenuto a rispettare i seguenti termini di preavviso:

livelli	Q1 Q2 Q3	2 mesi
“	A1 A2	1 mese
“	B1 B2 C1	20 giorni

I termini di preavviso decorrono a partire dal giorno successivo la presentazione delle dimissioni in forma scritta.

ART. 10

Classificazione del personale

1. Il personale è classificato su quattro aree professionali:

- Area Quadri;
- Area dell'Alta Professionalità;
- Area Tecnico-Amministrativa;
- Area Esecutiva.

2. Al fine di correlare e adeguare lo sviluppo professionale del personale ai cambiamenti organizzativi del settore e alle conseguenti nuove professionalità richieste, le Parti convengono di istituire a livello nazionale una Commissione paritetica, costituita da 3 componenti per parte, al fine di:

- verificare la validità dell'attuale sistema d'inquadramento, con particolare riferimento ai livelli Q1, Q3 e B2;
- proporre eventuali cambiamenti;
- riscontrare l'adeguatezza di tutti gli inquadramenti in essere sulla base delle nuove modalità organizzative.

AREA QUADRI (Legge n.190/1985)

DECLARATORIA

Vi appartengono 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 che influenzano la scelta e la realizzazione dei programmi aziendali.

LIVELLO Q1 - PROFILO

Lavoratori che svolgono funzioni direttive all'interno di entità organizzative di particolare complessità o dell'intero comparto sanitario-amministrativo-commerciale, dei quali coordinano l'andamento funzionale con ampia discrezionalità per l'attuazione delle direttive generali ricevute.

Esempi:

- Farmacisti direttori di aziende che gestiscono fino a tre 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.

LIVELLO Q2 - PROFILO

Lavoratori che svolgono con carattere di continuità funzioni direttive e/o di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi aziendali.

Esempi:

- Farmacista direttore di farmacia;
- Farmacista direttore di magazzino;
- Responsabile di C.E.D. che gestisce sistemi informativi interattivi su tutti i comparti aziendali in strutture organizzative complesse.

LIVELLO Q3 - PROFILO

Lavoratori che, nell'ambito delle responsabilità delegate, svolgono con continuità funzioni che implicano la responsabilità di specifiche attività aziendali e/o di progetti particolari. (1)

Esempi:

- 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 alle 12 ore giornaliere con carattere continuativo per l'arco dell'intero anno solare.
- Farmacista collaboratore cui è attribuita la responsabilità e il coordinamento di specifiche attività che riguardano l'intero comparto aziendale e/o che svolge particolari funzioni diverse da quelle normalmente svolte in farmacia;
- Funzionario amministrativo, tecnico o commerciale cui vengono attribuite mansioni specialistiche di elevato livello con responsabilità di impostazione tecnica e/o di budget.

Fermo restando che la definizione della normativa dei quadri compete a livello nazionale, nelle aziende articolate e complesse verrà svolto un confronto a livello aziendale per verificare la possibilità di individuare eventuali altre figure da collocare nell'area quadri.

AREA DELL'ALTA PROFESSIONALITA'

DECLARATORIA

Vi appartengono i lavoratori che svolgono mansioni richiedenti alta professionalità per l'espletamento delle quali occorre una specifica preparazione nonché iniziativa ed autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità professionali ovvero i lavoratori che, con specifiche capacità e conoscenze tecnico-amministrative, svolgono mansioni di particolare rilievo e complessità e compiti di coordinamento operativo di altri lavoratori.

LIVELLO A1 - PROFILO

Lavoratori che svolgono attività ad elevato contenuto professionale di natura sanitaria o tecnica o amministrativa in condizione di ampia autonomia nell'ambito delle disposizioni sanitarie e nei limiti delle direttive ricevute ovvero che coordinano e controllano attività tecniche e/o amministrative nell'ambito di strutture aziendali di notevole complessità e/o rilevanza.

Esempi:

- 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.

1. L'individuazione di tali figure viene determinata attraverso confronto a livello aziendale.

LIVELLO A2 - PROFILO

Lavoratori di concetto che, con autonomia operativa adeguata al funzionale e corretto svolgimento dei compiti loro affidati, svolgono mansioni che richiedono specifica preparazione e competenza tecnica e amministrativa e/o comportino il controllo e il coordinamento di più gruppi di lavoratori.

Esempi:

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

AREA TECNICO - AMMINISTRATIVA

DECLARATORIA

Vi appartengono i lavoratori con mansioni di carattere tecnico ed amministrativo in grado di programmare e gestire il proprio lavoro nell'espletamento di compiti di fiducia e responsabilità o di compiti di controllo e coordinamento di altri lavoratori.

LIVELLO B1 - PROFILO

Lavoratori che svolgono attività amministrative e/o tecniche con specifiche capacità e conoscenze in condizioni di autonomia operativa connessa ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate, ovvero il cui compito consiste nel controllo e coordinamento di un gruppo di lavoratori inquadrati nei livelli inferiori, ovvero lavoratori che in condizioni di autonomia operativa, nell'ambito della propria mansione, esprimono capacità e conoscenze tecnico-pratiche acquisite con adeguata esperienza e/o corsi professionali.

Esempi:

- 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 (2) 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.

NORMA DI ATTUAZIONE

Le Parti concordano che i progetti per il recupero di produttività dovranno prevedere, ai fini dello sviluppo complessivo dell'azienda, la qualificazione del settore del parafarmaco, attraverso la formazione e l'utilizzo del personale addetto e l'istituzione di reparti specializzati autonomi.

A livello aziendale saranno inoltre definite le modalità di copertura dei posti.

2. Coadiutori specializzati di farmacia sono quei lavoratori che, oltre a riassumere mansioni tradizionali del commesso di farmacia, esplicano funzioni di raccordo, coordinamento e collaborazione con il personale laureato e sono addetti anche alle mansioni connesse alla tenuta e al riassetto delle scorte ed ai relativi adempimenti amministrativi.

Si accede alla qualifica di coadiutore mediante:

- a) esperienza documentata di lavoro in farmacia come commesso o con mansioni di analogo valore professionale di almeno 3 anni presso l'azienda di appartenenza o in altra azienda farmaceutica;
- b) attestato di frequenza con profitto di corsi di specializzazione professionale aziendali. Ai corsi di formazione potrà partecipare tutto il personale interessato e gli stessi saranno aperti anche ai dipendenti delle piccole aziende pubbliche del comprensorio;
- c) partecipazione con esito positivo ad un esame – colloquio, al quale può essere presente in qualità di osservatore una rappresentanza delle OO.SS. territoriali, possono partecipare solo coloro che sono in possesso dei requisiti previsti ai punti sub a) e sub b).

Nella formazione della graduatoria, a parità di punteggio, verrà data la preferenza a chi ha maturato l'esperienza documentata di lavoro di cui al precedente punto a) nell'azienda che ha espletato il concorso.

LIVELLO B2 - PROFILO

Lavoratori che svolgono attività di carattere tecnico o amministrativo sulla base di procedure o metodi operativi prestabiliti che richiedono un'adeguata conoscenza del lavoro anche acquisita mediante esperienza pratica e/o corsi professionali.

Esempi:

- Coadiutore specializzato di farmacia, senza conduzione di reparti autonomi;
- Capo settore di magazzino, senza coordinamento e controllo;
- Operatore specializzato che espliciti 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 per gli appartenenti all'area esecutiva;
- Capo usciere;
- Capo fattorino.

AREA ESECUTIVA

DECLARATORIA

Vi appartengono i lavoratori che svolgono attività esecutive.

LIVELLO C1 - PROFILO

Lavoratori che, utilizzando conoscenze pratiche acquisibili attraverso un breve periodo di esperienza lavorativa, svolgono attività di carattere ripetitivo anche con uso di strumenti e macchinari.

Esempi:

- Commesso di farmacia o magazzino;
- Autista;
- Dattilografo;
- Video-terminalista;
- Addetto ad uffici amministrativi che nel rispetto delle procedure stabilite compie operazioni ricorrenti.

Lavoratori che svolgono attività manuali per eseguire le quali è sufficiente un periodo minimo di pratica.

Esempi:

- Centralinista;
- Usciore o fattorino;
- Commesso, dattilografo, addetto amministrativo, autista, video-terminalista per i primi sei mesi.

Lavoratori che svolgono attività manuali semplici.

Esempi:

- Addetto alla pulizia anche con mezzi meccanici.

A far data dal 01/07/2000 i livelli C2 e C3 sono soppressi e, conseguentemente, la nuova scala parametrica risulta quella riportata alla tabella A.

ART. 11 Quadri intermedi

1. In attuazione di quanto disposto dalla legge 13.5.1985, n. 190 al lavoratore riconosciuto quadro compete il trattamento specifico previsto dal presente C.C.N.L.
2. Nei confronti dei quadri verranno sviluppate idonee azioni formative a carattere sistematico e ricorrente, allo scopo di iniziare un processo di sviluppo del ruolo, mirando all'individuazione di potenzialità di crescita professionale.
3. Gli interventi formativi dovranno inoltre avviare ed indirizzare un "trend" volto a determinare una cultura dell'obiettivo da conseguire, anche per gli aspetti della gestione delle risorse affidate.
4. Svolgendo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'azienda, i quadri saranno informati delle variazioni che si intendono apportare alle strutture aziendali e al rapporto funzionale tra esse mediante riunioni collegiali fra tutti i responsabili delle strutture direttamente o indirettamente interessate.
5. I quadri verranno sempre più coinvolti nei processi preparatori all'assunzione di decisioni da parte dell'azienda e saranno destinatari di selezionati flussi di informazione riguardanti sia l'area di attività nella quale sono inseriti sia i più generali problemi di gestione e i principali programmi dell'azienda.
6. In caso di assegnazione provvisoria a mansioni relative alla posizione di quadro, agli interessati sarà corrisposto il trattamento di cui all'art. 13, comma n. 3 del presente contratto.
7. Viene confermato particolarmente per i quadri il diritto ad accedere alla titolarità di brevetti per innovazioni tecniche realizzate in azienda, nonché la possibilità di pubblicazione nominativa, previa autorizzazione aziendale, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte.
8. Ai quadri si applicano le normative del C.C.N.L. per i dipendenti di aziende farmaceutiche speciali per quanto non previsto dal presente articolo.
9. Ai sensi dell'art. 5 della legge 190/85, le aziende assicureranno i quadri intermedi contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali, con copertura minima di Euro 516.457,00.

ART. 12
Criteria per la individuazione del personale
da inquadrare nell'area quadri

1. Ove lo Statuto dell'azienda non preveda la procedura del concorso pubblico, per la individuazione del personale da inquadrare nell'area quadri, le Direzioni aziendali opereranno le scelte tra il personale avente i seguenti requisiti:
 - a) permanenza nell'area o livello immediatamente inferiore a quella/o del posto da ricoprire per un periodo minimo di servizio continuativo presso l'azienda di anni 2;
 - b) aver partecipato ai corsi di formazione professionale indirizzati alle singole specifiche qualifiche o alle attività formative di interesse generale promosse dall'azienda.
2. Verranno, poi, assunti a base di valutazione ulteriori fattori attinenti l'attività professionale svolta in azienda dai candidati in possesso dei requisiti sopra precisati.
3. I criteri ed i termini per la scelta verranno divulgati, in tempi utili, attraverso una comunicazione affissa negli albi aziendali.
4. Prima di procedere alle nomine, l'azienda informerà le OO.SS. sulle scelte effettuate illustrandone dettagliatamente le motivazioni.
5. Qualora le OO.SS. ritengano di chiedere ulteriori chiarimenti in merito alle scelte effettuate, l'azienda è tenuta a fornirli entro 15 giorni.

ART. 13
Mutamento di mansioni e di livello

1. Il lavoratore 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. Potrà altresì essere assegnato a mansioni inerenti ad altro livello purché ciò non comporti peggioramento economico o morale, né mutamento sostanziale della sua posizione nell'azienda.
3. Il lavoratore che, in forma esplicita e dietro preciso mandato, sia chiamato a compiere temporaneamente le mansioni precipue di livello superiore, ha diritto al trattamento connesso a tale livello.
4. Trascorso un periodo di tre mesi, l'assegnazione al livello superiore diviene definitiva, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. In tal caso il lavoratore verrà definitivamente assegnato al livello superiore non appena sarà decaduto il diritto dell'assente alla conservazione del posto e comunque quando avrà compiuto dodici mesi continuativi di sostituzione. Resta fermo quanto previsto per gli aumenti periodici di anzianità, in caso di passaggio di livello, dal 4° comma dell'art. 26.
5. Il lavoratore non potrà essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

6. Nel caso di passaggio ad un livello superiore, gli eventuali assegni di merito goduti dal lavoratore nel precedente livello verranno assorbiti fino a concorrenza della differenza tra le retribuzioni base del precedente e del nuovo livello.

7. Il passaggio di livello deve essere comunicato dall'azienda con lettera al lavoratore.

8. Le norme, contenute nel 4° comma del presente articolo, non si applicano ai lavoratori che vengano adibiti a mansioni corrispondenti a livelli superiori per l'inquadramento nei quali le norme legislative richiedono l'espletamento di un pubblico concorso. Tale concorso deve essere espletato nel tempo strettamente necessario ed, in ogni caso, non oltre i 15 mesi dalla data dell'assegnazione delle mansioni ai citati lavoratori.

ART. 14

Orario di lavoro

1. Fatte salve le prerogative e le responsabilità della direzione aziendale nel provvedere alla complessiva organizzazione e conduzione dell'azienda, le Parti convengono che il presente articolo disciplina:

- a) l'orario di lavoro;
- b) la flessibilità dell'orario.

2. è rimessa alla contrattazione tra la direzione aziendale e le rappresentanze sindacali aziendali assistite dalle organizzazioni sindacali territoriali l'individuazione di soluzioni idonee sotto il profilo dell'efficienza dell'azienda e tenendo conto dell'interesse dei lavoratori, in ordine all'adozione di turni, nastri orari e distribuzione dell'orario di lavoro.

3. La durata normale del lavoro è di 38 ore settimanali a decorrere dal 01 gennaio 1993.

4. Per il personale di farmacia tale orario deve svolgersi nei limiti delle ore di apertura e di chiusura stabiliti dalle competenti autorità; può essere fatta eccezione per il personale di farmacia, che rimane aperta 24 ore su 24, per il quale può essere definito, a livello aziendale, un orario continuato.

5. L'orario settimanale è, di norma, ripartito su cinque giorni consecutivi; quando esigenze locali o disposizioni dell'autorità competente, ovvero opportunità aziendali ne suggeriscono la scelta, può essere definita in azienda un'articolazione su giorni non consecutivi.

6. Quando l'orario di lavoro è ripartito su 5 giorni, il secondo giorno di riposo settimanale è considerato lavorativo ad ogni altro effetto.

7. 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 viene 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.

8. Poiché l'orario di apertura e chiusura della farmacia, fissato dall'autorità competente, non è corrispondente alla durata del lavoro settimanale stabilita dal contratto, è consentita l'adozione di

turni, nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro, che assicuri il miglioramento della produttività, nonché recuperi nella qualità del lavoro e del servizio.

9. Nell'adozione di turni, nastri orari e distribuzione dell'orario, di cui al comma precedente, non potranno essere superati il limite minimo di 34 ore settimanali, né quello massimo di 42 ore da compensarsi tra loro. L'azienda provvederà a comunicare ai lavoratori interessati quanto definito dalle Parti

10. 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.

11. Nelle zone ad intensa attività turistica stagionale, in sede aziendale potranno essere individuati fino a due periodi, complessivamente non superiori a 90 giorni nell'arco dell'anno solare, se trattasi di zone con doppia stagionalità; durante tali periodi l'orario di lavoro settimanale può essere modificato rispetto al restante periodo dell'anno per far fronte alle maggiori richieste dell'utenza. Le eventuali prestazioni aggiuntive richieste ed effettuate in detto periodo massimo di 90 giorni saranno recuperate in altri periodi dell'anno a minore intensità lavorativa, entro i quattro mesi successivi al/i periodo/i stesso/i.

12. In caso necessità di regolamentazione dell'orario di lavoro riferite a particolari orari di apertura delle Farmacie o a particolari flussi di clientela (zone turistiche o altro), i limiti previsti dal comma 9 e 11 che precedono potranno essere diversamente identificati con accordi a livello aziendale.

ART. 15
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 la farmacia debba rimanere aperta al pubblico, il lavoratore che ne è richiesto è tenuto a prestare normale servizio, salvo a godere del riposo compensativo, sempre per 24 ore consecutive, in altra giornata della successiva settimana.
3. Per tale servizio domenicale, svolto nelle ore diurne, viene corrisposta una maggiorazione del 25% della retribuzione individuale oraria per ogni ora di effettiva prestazione nell'ambito del normale orario di lavoro.
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'art. 24 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.(3)
6. Le ore di lavoro a qualsiasi titolo richieste, 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. 24 del presente contratto.
7. Quando una delle festività non domenicali previste dal quinto comma del presente articolo venga a cadere di domenica, è dovuto a ciascun lavoratore, in aggiunta al normale trattamento economico mensile, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale calcolata nel modo previsto dall'art. 18 del presente contratto.
8. Tale importo non sarà dovuto qualora l'azienda faccia godere la festività coincidente con la domenica in altro giorno feriale.
9. Il trattamento di cui al comma 7 del presente articolo è dovuto anche ai lavoratori che, nei casi previsti dal presente contratto, lavorino la domenica, godendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nei casi di coincidenza delle festività con il suddetto giorno di riposo.

3 Per effetto degli art. 1 e 2 della L. 27.05.1949, n. 260, dell'art. 1 della L. 05.03.1977, n. 54, dell'art. 1 del D.P.R. 28.12.1985, n. 792, dell'art. 1 della L. 20.11.2000, n. 336, sono da considerarsi festivi i seguenti giorni:

- tutte le domeniche;
- il primo giorno dell'anno;
- il 6 gennaio: Epifania;
- il 25 aprile: anniversario della Liberazione;
- il giorno di Lunedì dopo Pasqua;
- il 1° maggio: festa del Lavoro;
- il 2 giugno: festa della Repubblica;
- il giorno dell'Assunzione della B.V. Maria;
- il giorno di Ognissanti;
- il giorno della festa dell'Immacolata Concezione;

- il giorno di Natale;
- il 26 dicembre.

10. I trattamenti corrisposti ai sensi del presente articolo non sono considerati facenti parte della retribuzione globale a nessun effetto esclusi quelli fiscali e previdenziali e del trattamento di fine rapporto.

ART. 16 Assenze e permessi

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 quattro giorni, potranno essere applicate le sanzioni previste dai punti 1), 2), 3) e 4) del 1° comma dell'art. 44 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 4 giorni consecutivi, salvo il caso di comprovata forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

6. Su richiesta del lavoratore, l'Azienda accorda nell'anno brevi permessi retribuiti entro il limite complessivo di 24 ore; i predetti permessi dovranno, comunque, essere goduti nell'anno di competenza tra il 1° gennaio ed il 30 novembre.

Il mancato godimento entro tale data comporterà la decadenza e la perdita del diritto.

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.

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. Nel caso di decesso del coniuge, di un genitore, di un figlio, di un fratello o sorella, saranno concessi al lavoratore fino a cinque giorni di calendario di permesso, con corresponsione della retribuzione globale, da non calcolare agli effetti delle ferie.

11. Per le facilitazioni particolari relative ai lavoratori studenti ed all'esercizio del diritto allo studio valgono le norme di cui ai successivi articoli 45 e 46.

12. A norma dell'art. 32 della legge 20.5.1970, n. 300, i lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione. Inoltre i lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

13. Si considerano ingiustificate le assenze non autorizzate ai sensi del presente articolo.

14. Per quanto non previsto, o in contrasto col presente articolo, valgono le disposizioni legislative di cui alla L. 53/2000 (congedi parentali), e successive modifiche e integrazioni.

ART. 17

Ferie

1. A partire dal 1° gennaio 1993, 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 di:

- 25 giorni lavorativi quando l'orario settimanale di lavoro è distribuito su 5 giorni; (4)
- 29 giorni lavorativi quando l'orario settimanale è distribuito su 6 giorni.

3. Le ferie vengono 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.

4. L'utilizzo del periodo di ferie eccedente la chiusura della farmacia come stabilita dalla autorità competente, sarà programmato dalla Azienda sulla base delle richieste dei lavoratori, tenuto conto delle complessive esigenze del servizio, entro e non oltre il 30 aprile di ciascun anno.

5. Le ferie non potranno essere frazionate in più di due periodi e dovranno essere usufruite a giornate intere.

6. 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 pari o superiore all'anno.

7. 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.

8. Le ferie non possono essere assegnate durante il periodo di preavviso.

9. 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.

4 Nei valori precedenti sono comprese le giornate di ferie riconosciute con Accordo Interconfederale CISPEL e Federazione Unitaria CGIL – CISL – UIL 27 luglio 1978 a compensazione delle solennità civili differite dall'art. 1 della legge 5.3.1977, n. 54 (2 giugno e 4 novembre).

Nei suddetti valori sono altresì comprese due giornate di riposo a definitiva compensazione delle festività abolite dalla citata legge n. 54/1997.

10. Il termine di 18 mesi di cui all'art. 10, comma primo, D.Lgs. 66/2003 viene portato a 24 mesi.

NORMA DI ATTUAZIONE

Quando la distribuzione dell'orario di lavoro è disomogenea le ferie che competono al lavoratore, ai sensi del comma 2 del presente articolo, non possono superare, complessivamente, 190 ore lavorative.

ART. 18

Retribuzioni mensili e loro definizioni

1. La retribuzione viene corrisposta ai lavoratori mensilmente.

2. La retribuzione è definita come segue:

a) "Retribuzione base": è quella di cui alla tabella A.

I valori unitari e complessivi riportati nella predetta tabella risultano costituiti da:

- retribuzione base ,
- indennità di contingenza al 31.12.91,
- EAR,
- EDR (ex art. 21 C.C.N.L. 1 luglio 1995),
- 2° EDR ex Prospetto 2, di cui all'Accordo di rinnovo 11/02/1998, come configurato nella tabelle 3 e 4,
- 3° EDR (erogato dal 01.01.1999).

b) "Retribuzione individuale": è costituita dalla retribuzione base, dagli aumenti periodici di anzianità, dall'indennità quadri, dall'indennità tecnico professionale, dall'Elemento Personale Aggiuntivo (E.P.A.) e da altri eventuali assegni di tipo continuativo ad personam a carattere aziendale e/o di merito.

c) "Retribuzione globale": è costituita dalla retribuzione individuale cui si aggiungono le altre indennità a carattere continuativo, compresi i due E.D.R., erogati rispettivamente alle date 01/06/2001 e 01/06/2002, 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 forfettizzato.

NORMA DI ATTUAZIONE

L'eventuale quota dell'indennità speciale residua, fino al limite massimo di Euro 2,58 attribuita ad personam, a norma del 2° comma dell'art. 17 del C.C.N.L. 20 Novembre 1984, è stata assorbita a far data dal 1° Marzo 1992, negli aumenti contrattuali.

ART. 19

Calcolo della retribuzione oraria e giornaliera

1. Essendo definita al 3° comma dell'art. 14 la normale durata dell'orario di lavoro in 38 ore settimanali, a partire dal 1.1.1993, la retribuzione oraria, nelle sue varie definizioni contenute nell'art. 18, si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 165.

2. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

NORMA DI ATTUAZIONE

Fino al 31.12.1992 la retribuzione oraria, nelle sue varie definizioni contenute nell'art. 18, è ottenuta dividendo la corrispondente retribuzione per 173.

ART. 20 Indennità Tecnico Professionale

1. Ai lavoratori farmacisti inquadrati nel livello A1 nonché ai lavoratori inquadrati ai livelli Q1, Q2, Q3, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in forza alla data del 16 giugno 2000, viene corrisposta un'indennità tecnico-professionale di Euro 77,47 mensili per 14 mensilità, la quale fa parte della retribuzione individuale.

NORMA DI ATTUAZIONE

1. I lavoratori non farmacisti inquadrati nel livello A1 in forza alla data del 31 marzo 1992 mantengono "ad personam" l'indennità di aggiornamento tecnico professionale come previsto dallo stesso art. 22 del C.C.N.L. 19.11.1988; tale indennità, riproporzionata in Euro 54,23 mensili, viene erogata per 14 mensilità e fa parte della retribuzione globale.

ART. 21 Indennità Quadri

1. A decorrere dal 1° Gennaio 2008, ai lavoratori appartenenti all'area quadri è attribuita una Indennità Quadri nelle misure di seguito riportate:

Livello	Valore Euro
Q1	140,00
Q2	130,00
Q3	108,00

Tale indennità fa parte della retribuzione individuale.

2. Le cifre aggiuntive dell'indennità quadri, attualmente fruite in forza del 2° comma dell'ex art. 23, C.C.N.L. 1 luglio 1995, qualora eccedano i valori della presente tabella, verranno riconosciute, al personale in forza alla data del 16 giugno 2000, come Assegno ad personam in cifra fissa, non riassorbibile, che farà parte della retribuzione individuale.

3. Ulteriori riconoscimenti retributivi incentivanti, a titolo di indennità quadri, potranno essere contrattati tra le Parti e attribuiti a livello aziendale sulla base di progetti obiettivi condivisi.

ART. 22

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 globale 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 globale percepita.

ART. 23

Servizio notturno

1. Il personale addetto alla vendita nella farmacia dovrà prestare la propria opera anche nelle ore notturne, quando la farmacia sia tenuta al servizio notturno stabilito dall'autorità competente.

2. Ai soli fini del presente articolo, viene considerato servizio notturno quello prestato tra l'ora di chiusura serale e l'ora di apertura mattutina della farmacia, entrambe fissate dall'autorità competente.

3. Si considera orario normale notturno quello lavorato nei limiti fissati dall'art. 14 del presente contratto.

4. Si considera orario straordinario notturno quello lavorato oltre i limiti di cui al comma precedente.

5. Fermo restando che le maggiorazioni per il lavoro ordinario ed i compensi per il lavoro straordinario corrisposti ai sensi del presente articolo non sono considerati facenti parte della retribuzione globale a nessun effetto, il servizio notturno è compensato come segue:

a) servizio a porte aperte ininterrottamente durante le ore notturne nei termini sopra definiti, viene compensato:

con la sola maggiorazione del 20% della retribuzione individuale oraria per le ore di servizio prestate fino al limite dell'orario normale fissato ai sensi dell'art. 14 del presente contratto in aggiunta alla normale retribuzione;

con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 50% per le ore di servizio prestate eccedenti il predetto limite;

b) servizio misto a porte aperte ed a porte chiuse, con l'obbligo per il personale di restare in farmacia, dopo la chiusura delle porte, per il rispondere ad ogni chiamata, viene compensato:

come al precedente punto a) per le ore in cui la farmacia funziona a porte aperte;

come al successivo punto c) dall'ora di chiusura delle porte fino al termine del servizio;

c) servizio sempre a porte chiuse per tutto il periodo notturno come sopra definito, con presenza del personale in farmacia e con l'obbligo di rispondere ad ogni chiamata, viene compensato:

con la sola maggiorazione del 10% della retribuzione individuale oraria per il servizio prestato nel limite dell'orario normale ai sensi dell'art. 14 del presente contratto in aggiunta alla normale retribuzione e con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 30% per le ore eccedenti detto limite;

il trattamento di cui sopra non compete al lavoratore ove questi svolga tale servizio, anziché in farmacia, nell'alloggio fornitogli gratuitamente dall'azienda e collocato nelle immediate vicinanze della farmacia stessa.

6. Le ore di lavoro notturne effettuate, a norma del presente articolo, nei giorni festivi di cui al 5° comma dell'art.15 fino al limite del normale orario giornaliero di lavoro e quelle eccedenti tale limite verranno compensate con una ulteriore maggiorazione del 25% della retribuzione individuale oraria da cumularsi con le maggiorazioni previste alle lettere a), b) e c) del presente articolo.

ART. 24

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'art. 14, salvo le esclusioni previste dall'art. 14 e dal successivo art. 29 lett. b).

2. Ogni ora di lavoro straordinario diurno feriale viene compensata con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 35%.

3. Il lavoro straordinario compiuto fra le ore 20 e le ore 6 viene considerato notturno e compensato con la retribuzione individuale oraria, maggiorata del 50% se feriale e del 70% se festivo.

4. Il lavoro ordinario, prestato tra le ore 20 e le ore 6, è considerato notturno e compensato con una maggiorazione del 15% della retribuzione individuale oraria.

5. Dall'applicazione delle norme precedenti è tassativamente escluso il personale di farmacia chiamato a svolgere il servizio notturno, i cui compensi per lavoro notturno sono fissati dall'art. 23 del presente contratto.

6. Si considera lavoro straordinario festivo quello compiuto nelle domeniche e negli altri giorni festivi di cui all'art. 15 del presente contratto. Esso viene compensato con la retribuzione giornaliera individuale maggiorata del 50% se prestato in orario diurno e del 70% se notturno.

7. Non si considera lavoro straordinario festivo quello prestato dal personale addetto alle vendite nelle domeniche, se sostituite dal giorno di riposo compensativo.

8. 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.

9. 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.

10. Entro detto limite, il personale, senza giustificato motivo, non può rifiutarsi di eseguire il lavoro straordinario.

11. 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. 47 non saranno considerate ai fini del raggiungimento del limite massimo di cui al 9° comma del presente articolo.

12. Il lavoro straordinario, non espressamente richiesto, non è riconosciuto né compensato.

13. 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.

14. Con decorrenza 1 luglio 2000, il lavoro straordinario effettuato nella 39a e 40a ora ha un'unica maggiorazione del 20% qualunque sia la tipologia dello svolgimento (festivo, diurno, notturno, battenti chiusi, battenti aperti).

ART. 25 Prestazioni inventariali

Le Aziende possono richiedere prestazioni inventariali le cui modalità, sia di effettuazione che di compenso, saranno definite nella contrattazione di secondo livello (art. 57).

ART. 26 Aumenti periodici di anzianità

1. Al lavoratore spetta, per ogni biennio di anzianità, un aumento in cifra di importo pari a quello indicato per ciascun livello di classificazione nella tabella n. 1 allegata al presente contratto fino a raggiungere l'importo massimo complessivo pari a 11 aumenti per i lavoratori in servizio alla data del 30.5.1995 e pari a 6 aumenti per quelli assunti successivamente tutti riferiti all'ultimo livello di appartenenza. L'importo massimo può essere raggiunto anche con una frazione dell'aumento periodico biennale.

2. Gli aumenti periodici di anzianità sono corrisposti a decorrere dal 1° gennaio di ciascun biennio successivo al 1° gennaio 1994.

3. 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.

4. In caso di passaggio di livello il lavoratore conserva l'importo conseguito nel livello di provenienza, importo che concorre al raggiungimento nel nuovo livello dell'importo massimo conseguibile. La frazione di biennio maturata nel livello di provenienza è utile per il conseguimento dell'aumento periodico nel nuovo livello.

5. La disciplina degli aumenti di anzianità definita nel presente articolo è integralmente sostitutiva con effetto dal 1° febbraio 1994 di ogni altra precedente a norma del punto 8 e della norma transitoria di attuazione dell'art. 28 del C.C.N.L. 31 marzo 1992.

NORMA DI ATTUAZIONE

In funzione della conversione in cifra degli aumenti di anzianità l'importo degli aumenti di anzianità maturati da ciascun lavoratore alla data del 30 gennaio 1994 concorre al raggiungimento dell'importo massimo conseguibile a norma del presente articolo.

ART. 27

Anzianità di servizio - anzianità professionale - anzianità convenzionale

1. Per i lavoratori i quali, dopo il periodo di prova o dopo il rapporto a termine, siano assunti a tempo indeterminato, la decorrenza dell'anzianità avviene rispettivamente ai sensi degli articoli 6 e 9 del presente contratto.

2. Il lavoratore che abbia conseguito il passaggio ad un livello superiore conserva, a tutti gli effetti del presente contratto salvo quanto stabilito nell'art. 26 l'anzianità maturata dall'inizio del rapporto di lavoro.

3. L'anzianità del dipendente si computa ad anni interi, senza tener conto dei periodi nei quali il rapporto di lavoro resta sospeso a tutti gli effetti.

4. Le eventuali frazioni di anno si computano in dodicesimi, intendendosi compiuto il mese iniziato.

5. L'effettiva anzianità professionale deve essere comprovata dal lavoratore a richiesta dell'azienda, mediante esibizione della situazione contributiva previdenziale e/o dell'attestato rilasciato dagli enti pubblici e/o, nel caso di farmacista già proprietario, di attestato rilasciato dagli enti ed istituzioni previste dalla legge.

6. Ai lavoratori assunti a seguito di trasferimenti, sulla base di accordi sindacali e/o sottoscritti da enti, da aziende o enti pubblici soppressi o ridimensionati o a seguito di convenzioni speciali stipulate tra Comuni e Aziende farmaceutiche speciali può essere riconosciuta e attribuita un'anzianità convenzionale fino a concorrenza dell'anzianità maturata presso l'ente o azienda di provenienza.

7. Tale anzianità convenzionale sarà utile agli effetti degli aumenti periodici di anzianità fino ai limiti previsti all'art. 26.

8. I lavoratori, cui sia stata riconosciuta l'anzianità convenzionale, sono comunque tenuti ad effettuare il periodo di prova.

9. Nei casi in cui, ai fini dell'inquadramento, è fatto riferimento all'anzianità di servizio (commesso e coadiutore specializzato di farmacia), dell'anzianità convenzionale si terrà conto unicamente se il servizio precedentemente prestato è stato svolto presso una farmacia.

10. Dell'anzianità convenzionale si terrà altresì conto nell'applicazione degli altri istituti contrattuali che facciano riferimento all'anzianità di servizio, ad eccezione di quelli relativi al preavviso e all'indennità di anzianità al 31/5/1982.

ART. 28 Benemerienze nazionali

Ai lavoratori cui si applica il presente contratto saranno riconosciuti, a titolo di benemerienze nazionali, i benefici contemplati dalle leggi vigenti, fatti salvi i diritti acquisiti.

ART. 29 Personale delle farmacie periferiche, di frazioni o di piccoli centri

1. I farmacisti delle farmacie periferiche, di frazioni o di piccoli centri che abbiano un solo farmacista e per le quali sia fissato dall'autorità competente l'obbligo della reperibilità nelle ore di chiusura per la spedizione delle ricette urgenti e/o un orario di apertura settimanale della farmacia superiore alla durata settimanale del lavoro prevista dall'art. 14 e/o l'orario festivo antimeridiano, hanno diritto:

a) se il farmacista ha soltanto l'obbligo della reperibilità:

a una indennità pari al 30% 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. 14 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 30%;

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 45% della retribuzione individuale oraria, non cumulabile con le maggiorazioni di cui agli art. 24, comma 5°, e art. 15, comma 3°, del presente contratto.

2. è in facoltà dell'azienda di assegnare, sentito il dipendente, in sostituzione dell'indennità di cui alla lettera a), l'alloggio gratuito.

3. 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.

4. Qualora il dipendente sia tenuto a più di uno degli obblighi di cui alle lettere a), b), c) e d), le relative contropartite sono cumulabili.

5. Qualora sia richiesta la reperibilità a farmacisti che non rientrino nella ipotesi di cui al 1° comma, il compenso per tale reperibilità sarà quello previsto alla lett. a) di detto 1° comma con l'eventuale limitazione di cui al 3° comma del presente articolo.

ART. 30 Missioni

1. L'azienda ha facoltà di inviare il lavoratore in missione temporanea fuori del comune dove ha sede, anche, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'espletamento di servizi esterni convenzionati a favore di altri enti.

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.

ART. 31 Trasferte

1. Al personale inviato in trasferta in località fuori del territorio comunale dell'Azienda, sia 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 all'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 maggiorazione ex art. 24 del presente C.C.N.L. 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 a un importo al 1,50% 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 lavoratore sia costretto a pernottare fuori sede.

2. Il lavoratore ha diritto ad un anticipo atto a coprire le spese previste; i conguagli saranno effettuati al rientro del lavoratore in sede.

3. Qualora l'azienda autorizzi l'uso per servizio del mezzo di trasporto del dipendente, sarà tenuta a corrispondere allo stesso un'indennità chilometrica calcolata in ragione di un quinto del costo di un litro di benzina verde.

4. Dalla presente regolamentazione sono esclusi i viaggiatori e le missioni per l'espletamento dei servizi esterni convenzionati con altri enti, che non rientrano nella sfera di applicazione del presente articolo.

5. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto alla data del 31.10.1988.

ART. 32 Indennità maneggio denaro

1. Al personale dei livelli B1, B2, C1 che sia addetto alla cassa, a contatto con il pubblico, e che abbia continuamente maneggio e responsabilità di denaro, è corrisposta un'indennità mensile pari al 5% della retribuzione base del rispettivo livello.

2. Le parti convengono di trasformare ad personam la percentuale del 5% in cifra fissa, secondo i seguenti valori alle diverse decorrenze:

	B1	B2	C1
1 marzo 2004	Euro 66,58	Euro 64,14	Euro 59,42
1 luglio 2004	Euro 67,99	Euro 65,46	Euro 60,58

ART. 33 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, atteso che allo stato attuale la percentuale a carico del lavoratore si attesta mediamente su un terzo del costo completo del pasto.

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.

ART. 34 Indumenti di lavoro

1. Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, grembiuli o camici, la spesa relativa è a carico dell'azienda.

2. è parimenti a carico dell'azienda, la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

ART. 35

Indennità di bilinguismo

Al personale delle Aziende Farmaceutiche Speciali 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 di secondo livello.

ART. 36

Copertura assicurativa

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 200.000,00 in caso di invalidità permanente totale

ART. 37

Assistenza di malattia o infortunio

L'azienda deve iscrivere il lavoratore 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).

ART. 38

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:

- a) 100% della retribuzione globale per i primi 8 mesi;
- b) 50% della retribuzione globale per i successivi 4 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 soprasseda 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 residua 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.

ART. 39

Gravidanza e puerperio

1. Per il trattamento di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

2. Fermo restando quanto tali disposizioni prescrivono per il periodo di assenza dal lavoro, la lavoratrice avrà diritto, per i primi 150 giorni di assenza, ad un'integrazione fino a raggiungere l'intera retribuzione globale giornaliera (inclusi i ratei di 13ma e 14ma mensilità).

ART. 40

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 di cui all'art. 55 del presente contratto.

ART. 41

Chiamata e richiamo alle armi

1. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dalla Legge 24.12.1986, n. 958 "Norme sul servizio militare di leva e sulla ferma di leva prolungata".

2. Il tempo trascorso in servizio militare di leva viene computato agli effetti dell'anzianità.

3. 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.

4. Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto ai trattamenti previsti dalle leggi in materia. Il personale avrà inoltre diritto, ad integrazione di quanto previsto da tali leggi, ai seguenti assegni:

- a) per il primo mese: retribuzione individuale intera;
- b) per il secondo e terzo mese: retribuzione individuale ridotta della metà.

5. Il lavoratore chiamato o richiamato alle armi deve porsi a disposizione dell'azienda, per riprendere servizio, entro il termine di 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo; in caso contrario, salvo comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

6. Le norme del presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7 della legge 15.12.1972, n. 772 sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo.

ART. 42 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.

ART. 43 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;
- h) 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 municipalizzata 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 municipalizzato 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;
- i) 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 dall'art. 38, a visita medica da parte di medici di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico, e di medici del SSN.

ART. 44 Provvedimenti disciplinari

1. Le mancanze dei lavoratori possono essere punite, a seconda della gravità, come segue:

- 1) rimprovero verbale per le mancanze più lievi;
- 2) rimprovero scritto per i casi di recidiva o per mancanze più gravi;
- 3) multa in misura non superiore a 4 ore della retribuzione base mensile;
- 4) sospensione dalla retribuzione globale e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
- 5) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;
- 6) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto;

2. Il provvedimento di cui al comma 3) si applica, in particolare, ai ritardatari, i quali saranno puniti con una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorata di una multa pari all'ammontare della trattenuta.

3. In caso di recidiva nel ritardo, la terza volta l'azienda potrà raddoppiare l'importo della multa; in tale caso, come pure in quello di cui al comma precedente, l'importo della multa non potrà comunque superare il limite previsto al comma 3). In seguito, persistendo il lavoratore nei ritardi, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello del licenziamento di cui al comma 6).

4. L'importo delle multe sarà destinato ad opere assistenziali.

5. Il licenziamento di cui al comma 5) si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno 3 volte nel corso di 2 anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensioni dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 15 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 3 sospensioni per 25 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 43.

6. Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al comma 6) (licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto) si applica alle mancanze più gravi riguardanti la moralità e l'infedeltà verso l'azienda, in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del C.C., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza e la violazione del segreto d'ufficio, nonché alle inadempienze degli obblighi di cui all'art. 43 del presente contratto che configurino ipotesi di giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del C.C. e della legge 15-7-1966, n. 604, o nei casi di condanna per reato infamante.

7. Il licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto si applica altresì nel caso d'infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto, qualora esistenti.

8. Ove il lavoratore sia sottoposto a procedimenti penali per reati che comportino indegnità, l'azienda ha facoltà di sospenderlo, in pendenza di giudizio, dal servizio e dalla retribuzione. Dopo il giudicato definitivo, l'azienda deciderà sull'eventuale riammissione in servizio. Nel caso di assoluzione piena il lavoratore avrà comunque diritto alla riammissione e il periodo di sospensione, durante il quale non spetta la retribuzione, dovrà esser computato ai fini dell'anzianità.

9. Le mancanze comportanti i provvedimenti di cui ai punti 2), 3), 4), 5) e 6) del 1° comma del presente articolo devono essere tempestivamente contestate per iscritto e motivate.

10. 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 R.S.U. oppure dalle Organizzazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato; dell'eventuale incontro viene redatto apposito verbale sottoscritto dalle parti.

11. La Direzione (Direttore o altro dirigente da questo delegato), completa l'istruttoria - la quale, salvo casi particolari, deve esaurirsi entro 30 giorni di calendario dal ricevimento da parte del lavoratore della contestazione scritta - comunica al lavoratore la punizione irrogata, la quale diviene efficace e produttiva di effetti alla scadenza dei termini previsti dal comma successivo.

12. Il lavoratore, entro 5 giorni di calendario dal ricevimento della comunicazione di cui sopra, in presenza di elementi di giustificazione nuovi e documentati, può richiedere alla Direzione il riesame della propria situazione; tale eventuale riesame deve concludersi nei 15 giorni di calendario immediatamente successivi alla comunicazione richiesta.

13. Durante l'iter del ricorso il provvedimento rimarrà sospeso.

14. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo della associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

15. Qualora l'azienda non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se l'azienda adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

16. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

17. Il presente articolo e il regolamento disciplinare aziendale debbono essere affissi permanentemente in luoghi dell'azienda accessibili a tutti i dipendenti.

Norma particolare

Per le aziende e/o enti ancora soggetti alle norme di cui al T.U. 15 ottobre 1925 ed al regolamento 4 ottobre 1986, n. 902 e per tutto il tempo della loro vigenza, la Direzione, nel caso che la mancanza sia passibile di sospensione o provvedimenti più gravi, una volta espletata la procedura di cui ai commi 9, 10 e 11, trasmette alla Commissione amministratrice la propria proposta di provvedimento, unitamente alle giustificazioni scritte eventualmente presentate dal lavoratore oppure al verbale della discussione orale intervenuta con il medesimo e ne da notizie al lavoratore interessato.

La Commissione amministratrice delibera l'adozione del provvedimento disciplinare entro trenta giorni di calendario dal ricevimento della proposta; il mancato pronunciamento nel suddetto termine equivale a conferma del provvedimento proposto dalla Direzione; la Commissione amministratrice, ove ritenga non doversi dar luogo all'applicazione del provvedimento proposto, fa rinvio alla Direzione.

La Direzione provvede a comunicare al lavoratore il provvedimento adottato nei suoi confronti dalla Commissione amministratrice ai sensi del comma precedente.

ART. 45 Lavoratori studenti

1. 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, saranno ammessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

2. Sempre su loro richiesta saranno 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.

4. I lavoratori studenti di cui al 1° comma, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti fino ad un massimo di 40 ore anno (da riparametrarsi in caso di lavoratore part-time) in coincidenza delle giornate di esame che dovranno essere comprovate con idonea documentazione.

5. Sono inoltre riconosciuti permessi retribuiti in caso di assenza nei due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, per un massimo di cinque esami all'anno, ovvero la sessione di esami negli altri casi. Tali permessi non potranno in ogni caso superare il numero massimo di dieci giorni.

6. Inoltre i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell'anno solare centoventi ore di permesso non retribuito - il cui uso verrà programmato trimestralmente pro-quota - compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative aziendali.

7. I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

8. Per l'esercizio dei diritti di cui al presente articolo, il lavoratore dovrà produrre, a richiesta dell'azienda, un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con l'indicazione delle ore relative.

9. Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

ART. 46 Diritto allo studio

1. I lavoratori che, fuori dalle ipotesi di cui al precedente articolo 45, 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, 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 lavoratore 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 secondo comma.

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.

8. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di consultazione tra la direzione e gli organismi di rappresentanza sindacale aziendale.

9. Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili congruamente commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al secondo comma, è costituito dalla regolare frequenza all'intero corso.

ART. 47

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 nell'ambito delle previsioni dell'apposito articolo della Convenzione nazionale farmaceutica 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.

ART. 47 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 CCNL come segue:

a) minimo 30 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 lavoratore una somma corrispondente a 6 ore di retribuzione ordinaria.

c) Nel caso l'azienda non metta a disposizione dei dipendenti gli strumenti per la frequenza della FAD (personal computer e collegamento ad internet) sarà corrisposta a ciascun lavoratore una importo forfetario di Euro 20 lordi a copertura dei costi.

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 ai precedenti commi b) e c)

Sempre a livello di contrattazione aziendale potranno essere definiti accordi diversi in merito alla formazione accreditata ECM.

ART. 48 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'art. 40 e di malattia e successivo eventuale periodo di attesa ai sensi dell'art. 38;

- 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 della INPDAP;
- f) licenziamento per comprovata incapacità lavorativa del dipendente;
- g) licenziamento per motivi disciplinari ai sensi dell'art. 44.

2. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni del dipendente devono essere comunicate per iscritto, con lettera raccomandata e nel rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 49.

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.

4. Quanto disposto dal presente articolo non trova applicazione per i lavoratori nominati direttori di azienda ai sensi dell'art. 4 del R.D.L. 15.10.1925, n. 2578.

ART. 49

Preavviso di licenziamento e di dimissioni e indennità sostitutiva

1. In caso di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato per i motivi di cui alle lettere a), f), g) - (limitatamente all'ipotesi del licenziamento di cui al n. 5 del 1° comma dell'art. 44 e con esclusione di quella di cui al n. 1 punto f dell'art. 48) al lavoratore compete il preavviso nelle seguenti misure:

- Fino a 5 anni di servizio effettivamente compiuto:

livelli	Q1 Q2 Q3 A1	2 mesi
"	A2 B1 B2	1 mese
"	C1	20 giorni

- da oltre 5 anni fino a 10 anni di servizio effettivamente compiuto:

livelli	Q1 Q2 Q3 A1	3 mesi
"	A2 B1 B2	45 giorni
"	C1	1 mese

- oltre i 10 anni di servizio effettivamente compiuto:

livelli	Q1 Q2 Q3 A1	4 mesi
"	A2 B1 B2	2 mesi
"	C1	1 mese

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 concederà 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'art. 2121 del C.C. 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 al preavviso facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.
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 ogni caso l'azienda deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso quando l'estinzione del rapporto di lavoro sia avvenuta per i motivi di cui al punto 1 lettere c), d), e) dell'art. 48.
12. In caso di decesso del dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso sarà corrisposta agli aventi diritto secondo le norme contenute nel codice civile.
13. 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.
14. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dall'indennità di cui ai precedenti commi, sarà computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

ART. 50
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 dagli art.1, 4 e 5 della legge 29.5.1982, n.297 (Appendice 2).

2. In virtù del 2° comma del nuovo art. 2120 del codice civile, introdotto dall'art. 1 della citata legge 297/1982, le voci retributive utili alla determinazione della retribuzione annua da prendersi a base del calcolo del trattamento di fine rapporto sono le seguenti:

- 1) retribuzioni base mensili;
- 2) elemento personale aggiuntivo di cui all'art. 64;
- 3) E.D.R. 01.06.2001 e E.D.R. 01.06.2002;
- 4) aumenti periodici di anzianità;
- 5) eventuali assegni "ad personam" corrisposti in forma continuativa;
- 6) indennità quadri di cui all'art. 21;
- 7) 13° e 14° mensilità;
- 8) indennità di aggiornamento tecnico-professionale di cui all'art. 20;
- 9) indennità di reperibilità di cui al primo comma lettera a) e all'ultimo comma dell'art. 29, corrisposta mensilmente in proporzione al periodo di adempimento di detto obbligo;
- 10) indennità di cui al primo comma, lettera b) dell'art. 29, in proporzione al periodo per il quale il farmacista è tenuto a coprire un orario di apertura superiore alla durata settimanale del lavoro stabilita dall'art. 14;
- 11) maggiorazione per il lavoro festivo di cui al primo comma, lettera d) dell'art. 29;
- 12) equivalente dell'alloggio gratuito nei casi in cui sia dovuto al dipendente ai sensi del 2° comma dell'art. 29. Il relativo valore mensile dovrà essere determinato nella misura dell'indennità di cui al primo comma lett. a) dell'art. 29;
- 13) trattamento di maternità obbligatorio;
- 14) maggiorazione per lavoro notturno ordinario feriale e festivo di cui all'art. 23;
- 15) maggiorazione per il lavoro domenicale per ogni ora di effettiva prestazione nell'ambito del normale orario di lavoro di cui all'art. 15, 3° comma;
- 16) compenso spettante ai lavoratori in caso di coincidenza con la domenica delle festività riconosciute a norma di legge o di contratto (art.15, comma 7 e 9);
- 17) indennità maneggio denaro;
- 18) differenza sui minimi per mutamento mansioni;

- 19) indennità per mancato preavviso;
- 20) erogazioni salariali derivanti dal premio di produttività.

3. La quota annua da accantonare si otterrà dividendo per 13,5 il valore della retribuzione annua calcolata tenendo conto delle voci retributive stabilite dal precedente comma.

4. Si prevede la possibilità di riconoscere una seconda anticipazione del T.F.R., alle medesime condizioni e con gli stessi requisiti/limiti previsti dalla L. 297/82.

Le richieste relative alla prima anticipazione saranno considerate prioritarie rispetto alle altre.

ART. 51 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 disimpegnate.

ART. 52 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 lavoratore nelle misure stabilite dalla legge.

ART. 53 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 farmaceutiche speciali, dovute alla loro natura istituzionale ed alla loro funzione sociale, sia del ruolo che, in base alla premessa politica di cui al presente contratto, 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 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.

5. Tale verifica dovrà risultare funzionale all'individuazione di processi operativi che diano adeguate e coerenti risposte ai problemi di cui sopra.

6. In aggiunta all'impegno delle Parti di una reciproca informazione, le relazioni industriali sono integrate dall'accordo stipulato in data 4 luglio 1991 sulle norme di attuazione nel settore delle aziende farmaceutiche speciali del protocollo d'intesa intervenuto tra CISPEL, CGIL, CISL e UIL, il 20 luglio 1989 nonché della legge 12 giugno 1990, n.146, riportato nell'art. 56.

ART. 54 Ente Bilaterale

1. è costituito un Ente denominato "Ente bilaterale nazionale ASSOFARM / FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, di seguito abbreviato in Ente Bilaterale.

2. L'Ente Bilaterale ha sede in Roma, presso la sede di Assofarm e ha durata indeterminata.

3. L'Ente Bilaterale ha le seguenti competenze:

a) promuove esclusivamente la definizione di linee guida e indirizzi per la formazione e l'aggiornamento professionale degli operatori del settore;

b) gestisce le quote versate dalle aziende che applicano il presente C.C.N.L. e finalizzate alle aspettative per incarichi sindacali ex art. 55 comma 18 del C.C.N.L.

4. Le spese relative al funzionamento dell'Ente Bilaterale fanno carico alle quote complessivamente versate dalle Aziende.

5. L'Ente Bilaterale, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, indice l'Assemblea dei soci la quale emana uno Statuto dell'Ente che prevede:

a) gli organi dell'Ente;

b) i criteri di nomina e di funzionamento degli organi.

6. L'Assemblea è costituita dai quattro soci dell'Ente.

7. Assofarm ha diritto a tre voti e ciascuno degli altri tre soci ha diritto a un voto.

ART. 55 Prerogative e funzioni dei sindacati

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 35 della legge 20.5.1970, n. 300, le norme di cui all'art.18 ed al Titolo III della legge stessa si applicano anche alle aziende con meno di 15 dipendenti.

ORGANISMI DI RAPPRESENTANZA SINDACALE

2. Fermo restando quanto previsto dalla L. 20.5.1970, n. 300, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto possono istituire nelle singole aziende proprie rappresentanze sindacali aziendali.

3. Le segreterie provinciali delle Organizzazioni predette provvederanno a comunicare per iscritto alle aziende interessate i nominativi dei componenti le rappresentanze sindacali aziendali.

4. Nelle aziende in cui non siano costituite le rappresentanze sindacali aziendali, l'agente contrattuale per le materie di cui all'art. 57 è l'organizzazione sindacale territoriale.

ASSEMBLEE SINDACALI DEL PERSONALE

5. I lavoratori hanno diritto di riunirsi in azienda per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

6. 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.

7. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'azienda entro le ore 12 del giorno antecedente la data di effettuazione, salvo casi eccezionali, e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

8. Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

9. Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi.

10. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

11. 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; tali modalità saranno concordate aziendalmente con intervento delle organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti.

PERMESSI SINDACALI

12. 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.

12 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.

13. 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.

14. I nominativi dei lavoratori componenti gli organi direttivi di cui ai commi 12 e 12bis dovranno essere tempestivamente comunicati per iscritto alla direzione dell'azienda di appartenenza dalle competenti organizzazioni nazionali, regionali, provinciali.

15. Anche i componenti delle istanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

16. 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

17. 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

18. Per l'espletamento di attività sindacale esterna alle aziende da parte dei lavoratori che siano chiamati a ricoprire cariche sindacali, regionali, provinciali e nazionali ai sensi dell'art. 31 della Legge 20.05.1970, n° 300, in seno alle Organizzazioni stipulanti questo accordo, le Aziende che applicano il presente C.C.N.L. sono vincolate al versamento annuo all'Ente bilaterale di cui all'art. 54 di una quota pari al costo – comprensivo di ogni onere - di due ore di lavoro (presa a riferimento la retribuzione base del livello A1 neo-assunto) per ciascuno dei dipendenti mediamente impiegati nell'esercizio precedente. Il numero dei dipendenti mediamente impiegati nell'esercizio precedente verrà espresso in tempo pieno equivalente, rapportando cioè a base annua ogni contratto a tempo parziale considerato.

18 bis. A tale scopo viene attivato un apposito fondo di titolarità delle parti, gestito dall'Ente Bilaterale.

19. La riscossione e la gestione delle quote di cui al capoverso precedente sono demandate all'Ente bilaterale di cui all'art. 54. L'Ente bilaterale rimborserà alle Aziende, in base al regolamento che costituirà parte integrante del presente contratto, gli oneri sostenuti per i distacchi sindacali di cui al precedente comma.

20. Le richieste motivate per l'ottenimento dei periodi di aspettativa retribuita, di cui ai precedenti commi, saranno presentate per iscritto alle Parti datoriali stipulanti dai responsabili delle segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

AFFISSIONE DI COMUNICATI SINDACALI

21. 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.

22. I comunicati dovranno recare la firma dei responsabili dell'organismo di rappresentanza sindacale aziendale e saranno preventivamente portati a conoscenza della direzione.

QUOTE SINDACALI

23. Le aziende effettueranno le trattenute delle quote sindacali dei lavoratori per conto dei sindacati interessati, in base a delega rilasciata dai lavoratori stessi.

24. La misura della trattenuta sarà fissata dai rispettivi sindacati territoriali che indicheranno le relative modalità di versamento.

TESTO CONTRATTUALE

25. Il testo aggiornato del presente CCNL, corrispondente a quanto ufficialmente siglato dalle parti sarà reso disponibile sul sito internet www.assofarm.it

26. In occasione della firma del presente accordo di rinnovo ed entro il 31.03.2008, le aziende tratterranno ai lavoratori ai quali si applica il presente contratto la somma di euro 15,00 in favore delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il contratto stesso .

I lavoratori, che non intendessero farsi effettuare la trattenuta di cui al precedente comma, comunicheranno tale loro decisione alla direzione aziendale entro quindici giorni dalla data di affissione della relativa comunicazione.

27. Le direzioni aziendali provvederanno a trasmettere alle predette Organizzazioni sindacali nazionali le somme raccolte per il tramite dell'Ente Bilaterale.

SEDI SINDACALI

28. Le aziende con almeno 200 dipendenti pongono permanentemente a disposizione degli organismi di rappresentanza sindacale di cui al punto 2 del presente articolo, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'azienda o nelle immediate vicinanze di essa.

29. 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.

ART. 56

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 è disciplinato, per quanto non modificato e integrato dal presente C.C.N.L., 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 nel C.C.N.L. per i dipendenti da Aziende Farmaceutiche Speciali 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 delle Aziende farmaceutiche speciali 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. 44 del presente contratto 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

ART. 57 Contrattazione di secondo livello

1. Ai sensi del protocollo Governo - Parti sociali del 23 luglio 1993 è demandata alla contrattazione aziendale la negoziazione di contenuti economici, commisurati a parametri di produttività/ redditività e correlati a progetti diretti a incrementi di produttività, redditività, qualità e competitività con effetti positivi sull’andamento economico dell’azienda.

La contrattazione di secondo livello o aziendale ha cadenza quadriennale ed è svolta dalla RSU unitamente alle corrispondenti strutture sindacali territoriali firmatarie del presente contratto.

Queste ultime sono direttamente competenti al negoziato laddove non sia costituita la RSU. L’accordo aziendale ha durata quadriennale ed è rinnovabile nel rispetto del principio dell’autonomia dei cicli negoziali evitando sovrapposizioni con i rinnovi del C.C.N.L. Pertanto la contrattazione di secondo livello (oppure) aziendale può essere attivata solo dopo 12 mesi dal rinnovo del C.C.N.L., previa disdetta degli accordi in essere da inoltrarsi almeno 3 mesi prima della loro scadenza.

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’art. 65.

Le Parti si danno atto che, ferma restando la contrattazione quadriennale, 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 quadriennale 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 M.O.L.

2. Fermo restando quanto stabilito per la contrattazione quadriennale economica di secondo livello le parti convengono di demandare altresì alla contrattazione aziendale l’attuazione delle discipline previste dal C.C.N.L. - negli ambiti per le stesse prestabiliti - nelle seguenti materie:

- prestazioni inventariali (art. 25)
- missioni abituali (art. 30)
- mensa (art. 33)
- partecipazione ai corsi di aggiornamento professionale (art. 47)
- entità dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 8)

- attuazione della disciplina dell'orario di lavoro (art. 14)
- modifiche dell'organizzazione aziendale (art. 58)
- copertura assicurativa (art. 36).
- maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo e reperibilità (art. 24);
- durata dell'apprendistato (art. 7);
- indennità tecnico professionale e relativa entità (come previsto all'art. 20);
- entità degli ulteriori incrementi retributivi incentivanti a titolo di indennità quadri (art. 21).

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

In ogni caso la contrattazione di livello aziendale non può avere ad oggetto materie già interamente definite nel C.C.N.L. o comunque istituti non espressamente demandati alla contrattazione di secondo livello da specifiche norme dello stesso C.C.N.L.

Titolare della competenza negoziale per le materie che precedono è di norma la RSU.

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

A) Contrattazione quadriennale:

- 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 C.C.N.L. 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.

ART. 58

Modifiche dell'organizzazione aziendale - organici (tabelle numeriche del personale)

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.

ART. 59

Condizioni ed ambiente di lavoro

1. Per l'attuazione pratica dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, relativo alla tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, presso ogni azienda è costituito un comitato composto da due o quattro rappresentanti, secondo le dimensioni aziendali, eletti dai lavoratori. Il comitato potrà servirsi, se necessario, di esperti esterni scelti nell'ambito di enti specializzati pubblici o di diritto pubblico.

2. La chiamata di tali esperti sarà concordata tra l'azienda ed il comitato.

ART. 60

Commissione paritetica nazionale

1. Le controversie eventualmente scaturenti dall'interpretazione ed applicazione del presente contratto compreso quanto previsto all'art. 57 non risolte in sede aziendale saranno definite da una commissione paritetica di sei membri, tre dei quali nominati da ASSOFARM e tre dalle Organizzazioni nazionali dei lavoratori stipulanti il presente contratto, uno per ciascuna.

2. Detta Commissione, ove lo ritenga necessario, si sceglierà un presidente. In caso di disaccordo su tale scelta lo farà designare dal Primo presidente della Corte d'appello di Roma.

3. La Commissione Paritetica verrà convocata dall'ASSOFARM su propria iniziativa o su richiesta di una delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti, entro quarantacinque giorni dalla richiesta medesima.

4. Le Parti si impegnano a riconoscere ed osservare, quale espressione della loro volontà contrattuale, quella che sarà dichiarata dalla Commissione Paritetica.

ART. 61

Conciliazione, vertenze individuali e arbitrato volontario

1. Il lavoratore, ove non ritenga di avvalersi del tentativo di conciliazione previsto dalla legge 11.8.1973, n. 533, può proporre ogni vertenza individuale, tramite l'organismo di rappresentanza sindacale aziendale, all'amministrazione aziendale a mezzo di domanda motivata.

2. Il detto organismo chiederà l'accertamento in contraddittorio della situazione, che dovrà avvenire entro cinque giorni dalla richiesta.

3. L'amministrazione aziendale dovrà discutere la vertenza con l'organismo di rappresentanza sindacale aziendale entro 15 giorni dall'accertamento. In caso di disaccordo dovrà essere redatto contestualmente, dalle due Parti, verbale in triplice copia corredato da scheda contenente tutti i dati di fatto utili per l'esame della vertenza, ponendo in evidenza quelli sui quali le Parti non si dichiarano d'accordo.

4. Il verbale di disaccordo e i dati relativi devono essere rimessi entro 10 giorni al sindacato provinciale e ad ASSOFARM.

5. A richiesta della parte più diligente, Assofarm provvederà alla convocazione, presso l'azienda interessata, dei delegati dei sindacati provinciali dei lavoratori e dei propri rappresentanti. Essi avranno il compito di sentire le Parti e di tentare la composizione amichevole della vertenza; con ciò si riterrà esaurita l'azione conciliativa.

ART. 62 Pari opportunità

1. Nel confermare la validità ed il puntuale adempimento delle disposizioni contenute nella L. n. 903/77, relativa alla parità uomo-donna ed in armonia con le raccomandazioni e risoluzioni CEE in materia, le Parti convengono sull'opportunità di realizzare interventi atti a favorire, parità di opportunità nel lavoro, anche attraverso attività di studio e di ricerca, finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

2. A tal fine viene istituito a livello nazionale il Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità composto di n. 6 membri, dei quali 3 designati da Assofarm e 3 designati da FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS. Per ogni componente effettivo può essere nominato un supplente.

Il Gruppo di lavoro si riunisce almeno annualmente, di norma entro il primo quadrimestre. Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazione e di esame congiunto:

- lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dei C.F.L., del part-time, dei contratti a termine;
- l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile;
- le possibili azioni positive in linea con la raccomandazione CEE 635/84 e con la legge n. 125/91.

Al Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità sono assegnati i seguenti compiti:

1) svolgere attività di studio e di ricerca, nell'ambito delle attività dell'osservatorio sul mercato del lavoro ai vari livelli, anche al fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile nei settori utilizzando a tali fini dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;

2) studiare la legislazione vigente e le disposizioni in materia, a livello nazionale comunitario, con particolare riferimento alla modalità di utilizzo dei finanziamenti previsti dal Fondo Sociale Europeo;

3) studiare convenzioni tipo in base alla legge n. 56/87 per favorire il reinserimento nel mercato del lavoro di donne che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa per una delle cause che saranno individuate dal Gruppo di lavoro stesso;

4) predisporre schemi di progetti di Azioni Positive finalizzati anche a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale.

Il Gruppo di lavoro di cui al presente articolo riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

ART. 63

Cessione o trasformazione dell'azienda

La cessione 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.

ART. 64

Trattamento economico

Gli aumenti retributivi definiti per il primo biennio di vigenza contrattuale sono parametrati all'andamento dell'inflazione tendenziale nel 2007 pari al 2,1% e dell'inflazione preventivata per l'anno 2008 pari al 2,2 annuo.

Le parti concordano altresì, che non si terrà conto di un eventuale scostamento inferiore o pari a 0,2% rispetto all'indice d'inflazione preventivata sopra indicata.

Per quanto attiene al secondo biennio di vigenza contrattuale (2009-2010) le stesse parti convengono, per meglio tutelare il potere d'acquisto dei lavoratori del settore , di concordare un anticipo pari a 40 euro per livello A1 da riparametrarsi, che corrisponde ad un'inflazione per l'anno 2009 pari al 1,7%

Con la presente formulazione i principi e le norme del Protocollo 23 luglio 1993 rimangono invariati, nella loro applicazione, alla scadenza del presente contratto.

Gli importi degli incrementi e le decorrenze degli stessi sono riportati nella tabella seguente:

Livello	Retribuzione base al 31/12/2006	Parametro	1° incremento retribuzione base. (decorrenza 01/01/2008)	retribuzione base dal 01/01/2008	2° incremento retribuzione base. (decorrenza 01/08/2008)	retribuzione base dal 01/08/2008	3° incremento retribuzione base. (decorrenza 01/02/2009)	retribuzione base dal 01/02/2009	UNA TANTUM erogabile con la mensilità di gennaio 2008
Q1	2.135,77	214	62,21	2.197,98	55,99	2.253,97	49,77	2.303,74	696,74
Q2	2.061,95	205	59,59	2.121,54	53,63	2.175,17	47,67	2.222,84	667,44
Q3	1.886,74	182	52,91	1.939,65	47,62	1.987,27	42,33	2.029,60	592,56
A1	1.812,73	172	50,00	1.862,73	45,00	1.907,73	40,00	1.947,73	560,00
A2	1.540,28	136	39,53	1.579,81	35,58	1.615,39	31,63	1.647,02	442,79
B1	1.419,60	121	35,17	1.454,77	31,66	1.486,43	28,14	1.514,57	393,95
B2	1.365,61	114	33,14	1.398,75	29,83	1.428,58	26,51	1.455,09	371,16
C1	1.260,98	100	29,07	1.290,05	26,16	1.316,21	23,26	1.339,47	325,58

- per quanto concerne il periodo di vacanza contrattuale (01.01.2007 – 31.12.2007) viene attribuito a tutto il personale in servizio alla data del 13 dicembre 2007, incluso il personale assunto con contratto a tempo determinato, un riconoscimento economico **una tantum** articolato per i diversi livelli di inquadramento come riportato nella suindicata tabella. L'indennità di vacanza contrattuale (IVC) viene assorbita dall'erogazione una tantum di cui sopra.

L'una tantum dovrà essere erogato unitamente alla retribuzione del mese di gennaio 2008;

Al personale assunto nel periodo 01.01.2007 – 31.12.2007 l'una tantum verrà corrisposta pro quota, intendendo per mese intero la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni;

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

I periodi di assenza per maternità obbligatoria (compreso l'eventuale periodo di astensione anticipata) sono considerati utili ai fini del diritto alla maturazione dell'una tantum.

Detta indennità "una tantum" non è utile ai fini dei vari istituti legali e contrattuali, né costituisce base imponibile ai fini della determinazione del TFR.

ART. 65

Incentivo per la maggiore 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 contratto nella sede aziendale secondo i principi, le procedure e le modalità di seguito riportate.

3. Nel quadro delle finalità sociali delle Aziende Farmaceutiche Speciali 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 Imprese Farmaceutiche degli enti locali in quanto:

a) trattasi di aziende a capitale pubblico 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. In deroga a quanto sopra, l'azienda può procedere, in un contesto favorevole all'evolversi in positivo del/i progetto/i di produttività, all'erogazione parziale del premio, a titolo di acconto.

10. Detto premio sarà erogato in proporzione alle soglie di produttività e redditività prefissate e raggiunte.

11. 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.

12. Le somme erogate a tale titolo non producono effetto alcuno sugli altri istituti normativi e retributivi contrattuali.

13. Sono esclusi dall'erogazione del premio di produttività i lavoratori assunti a termine.

ART. 66

Previdenza complementare

Le Parti si impegnano ad aderire al Fondo di Previdenza Complementare PREVIAMBIENTE assumendo i rispettivi oneri.

L'adesione dei dipendenti avverrà con le modalità previste dal Fondo stesso.

Le Parti si impegnano a dare adeguata informazione ai dipendenti.

Le Parti sottoscrivono altresì un "Accordo attuativo della previdenza integrativa" allegato (Appendice 3) al presente C.C.N.L.

ACCORDO ATTUATIVO DELLA PREVIDENZA INTEGRATIVA (EX ART. 66)

Visto il C.C.N.L. A.S.SO.FARM per la parte in cui prevede la istituzione di un sistema di previdenza complementare, le Parti convengono sulla adesione al fondo Previambiente.

Verificato che:

- dal predetto Accordo è derivata la concreta costituzione di un Fondo Nazionale di previdenza complementare denominato Previambiente (atto costitutivo del 18.6.1998, studio notarile Atlante - Cerasi rep. N. 8194);
- tale fondo è regolato da apposito Statuto e che tale Statuto, unitamente alla relativa scheda informativa, è stato approvato dalla Commissione di vigilanza ex art. 4, c. 6, D.Lgs. 124/93 con delibera del 4.11.1998;
- il predetto Statuto, all'art. 3, prevede che oltre ai lavoratori ed alle imprese del settore ambientale possono essere altresì associati lavoratori ed imprese di settori convenzionalmente denominati affini;
- che il comma 3 dello stesso articolo individua espressamente quale "settore affine" quello dei servizi pubblici farmaceutici;
- che il comma 4 dello stesso art. 3 prevede che le quote di contribuzione rispettivamente a carico delle imprese e dei lavoratori, nonché le specifiche modalità di adesione, siano regolati da apposito accordo.

Si conviene quanto segue:

Art. 1
A decorrere dal 01.01.2008 la contribuzione al Fondo è calcolata in percentuale, sulla retribuzione utile ai fini TFR (contributo dipendente, contributo azienda, quota TFR)

Tale contribuzione è dovuta nelle seguenti misure:

- a carico dell'azienda 1%;
- a carico del lavoratore 1%.

La quota di iscrizione, a carico dell'azienda e del lavoratore, nella misura prevista dall'art. 5 dello statuto di Previambiente.

In sede di rinnovo del C.C.N.L. le Parti potranno modificare sia le voci contrattuali che le percentuali sopra indicate.

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.

è, altresì, dovuta al Fondo una quota mensile dell'accantonamento del TFR pari al 2% della retribuzione utile a tale scopo, a valere ed in detrazione dell'accantonamento di legge.

Per i lavoratori di primo impiego, successivo al 28 aprile 1993, è dovuta al Fondo l'integrale destinazione del TFR a partire dalla decorrenza indicata dall'ultimo comma del presente articolo.

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

Il Fondo comunicherà al lavoratore, almeno una volta l'anno, i versamenti effettuati a suo favore dall'impresa, distinguendo le quote a carico del lavoratore, quelle a carico dell'impresa e le quote TFR.

La contribuzione al Fondo di cui al presente articolo avrà decorrenza dall'1.1.2003 ovvero dall'autorizzazione all'esercizio dell'attività del Fondo da parte della Commissione di vigilanza di cui alla premessa, se successiva alla predetta data.

Art. 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.

Art. 3

Il presente Accordo sarà notificato da A.S.SO.FARM. al Fondo Previambiente ai sensi del c. 4, art. 3, dello Statuto.

Previambiente sarà invitata ad adottare tutti i provvedimenti del caso, al fine di rendere operativa la iscrivibilità dei lavoratori e degli enti aderenti a A.S.SO.FARM. e le forme di partecipazione previste dallo Statuto.

Art. 4

Le Parti si impegnano a dare adeguata informazione sull'accordo a tutti i soggetti interessati.

ARTICOLO 67 Assistenza sanitaria integrativa

A decorrere dal 1° agosto 2008 si concorda l'adesione al Fondo Est con la conseguente iscrizione di tutti i lavoratori con le medesime condizioni previste per i lavoratori ai quali si applica il CCNL Terziario , con la sola esclusione dei Quadri per i quali si applica la norma specifica che segue.

Al personale dell'area Quadri, per i quali non è possibile l'iscrizione presso Fondo Est , si procede a garantire un uguale trattamento di copertura mediante apposita polizza assicurativa.

Scatti di anzianità

Livelli	Scatti anzianità
Q1	86.000
Q2	81.500
Q3	73.500
A1	70.000
A2	55.500
B1	50.000
B2	46.500
C1	41.500

Minimi sindacali in vigore dal 01 gennaio 1997

Comprensivi delle varie indennità

Livello	Paga base	Contingenza	E.D.R.	E.A.R.	Totale
Q1	2.210.000	1.079.155	18.570	34.230	3.341.955
Q2	2.110.000	1.073.002	18.570	31.830	3.233.402
Q3	1.875.000	1.059.205	18.570	26.230	2.979.005
A1	1.775.000	1.054.956	18.570	23.830	2.872.356
A2	1.407.000	1.034.175	18.570	18.030	2.477.775
B1	1.246.000	1.024.861	18.570	11.190	2.300.621
B2	1.172.000	1.022.272	18.570	9.430	2.222.272
C1	1.032.000	1.014.255	18.570	6.070	2.070.895
C2	756.000	1.001.198	18.570		1.823.768
C3	670.000	994.364	18.570		1.682.934

L'E.A.R. in vigore dal 01 luglio 1992 fa parte ad ogni effetto della retribuzione individuale e deve essere erogato per 14 mensilità.

Tale prospetto è integralmente riportato nel C.C.N.L. 01 luglio 1995 - pag. 118 - Tabella n. 4.

Tabella di raccordo dal 01 gennaio 1997 al 31 gennaio 1999

Tabella riassuntiva trattamento economico

Livello	Retribuzione 01/01/1997	2° E.D.R. (decorrenza 01/01/1998)	* 2° E.D.R. (decorrenza 01/07/1998)	Totale retribuzione al 31/12/1998	Spostamento da E.D.R. a retribuzione mensile (decorrenza gen. 1999)	Retribuzione base	Residuo 2° E.D.R. al 01/01/1999 non inglobato in p.b.
Q1	3.341.955	174.340	186.792	3.528.747	129.509	3.471.464	57.283
Q2	3.233.402	166.415	178.302	3.411.704	123.623	3.357.025	54.679
Q3	2.979.005	147.925	158.491	3.137.496	109.887	3.088.892	48.604
A1	2.872.356	140.000	150.000	3.022.356	104.000	2.976.356	46.000
A2	2.477.775	110.943	118.868	2.596.643	82.415	2.560.190	36.453
B1	2.300.621	98.264	105.283	2.405.904	72.996	2.373.617	32.287
B2	2.222.272	92.453	99.057	2.321.329	68.679	2.290.951	30.378
C1	2.070.895	81.358	87.170	2.158.065	60.438	2.131.333	26.732
C2	1.823.768	63.396	67.925	1.891.693	47.094	1.870.862	20.831
C3	1.682.934	52.830	56.604	1.739.538	39.245	1.722.179	17.359

* N.B.:

- Il 2° E.D.R. al 01 luglio 1998 si intende comprensivo del 2° E.D.R. con decorrenza 01 gennaio 1998.

Accordo 16 giugno 2000

Tabella riassuntiva del trattamento economico per il personale in servizio al 30 giugno 2000

Livello	* Retribuzione base dal 01/01/1999	E.P.A. (decorrenza 01/07/2000)	E.D.R. (decorrenza 01/06/2001)	E.D.R. (decorrenza 01/06/2002)	Totale E.D.R. dal 01/06/2002	Totale incrementi retributivi (E.P.A. + E.D.R.)	Una Tantum
Q1	3.528.747	124.500	56.000	80.900	136.900	261.400	1.120.755
Q2	3.411.704	118.900	53.500	77.300	130.800	249.700	1.069.811
Q3	3.137.496	105.700	47.500	68.700	116.200	221.900	950.943
A1	3.022.356	100.000	45.000	65.000	110.000	210.000	900.000
A2	2.596.643	79.200	35.700	51.500	87.200	166.400	713.208
B1	2.405.904	70.200	31.600	45.600	77.200	147.400	631.698
B2	2.321.329	66.000	29.700	42.900	72.600	138.600	594.340
C1	2.158.065	58.100	26.200	37.800	64.000	122.100	523.019
C2							407.547
C3							339.623

- Comprende il residuo 2° E.D.R. inglobato in paga base secondo gli accordi del presente C.C.N.L. 16 giugno 2000.

Paga base al 31 dicembre 2002

Riposizionamento dei parametri salariali

Livello	Paga base	Paga base €	Parametro ex C.C.N.L. 1995	Nuovo parametro	Nuovo parametro arrotondato
Q1	3.665.647	1.893,15	330	214,29	214
Q2	3.542.504	1.829,55	315	204,55	205
Q3	3.253.696	1.680,39	280	181,82	182
A1	3.132.356	1.617,73	265	172,08	172
A2	2.683.843	1.386,09	210	136,36	136
B1	2.483.104	1.282,42	186	120,78	121
B2	2.393.929	1.236,36	175	113,64	114
C1	2.222.065	1.147,60	154	100,00	100

Con l'accorpamento della contingenza e di altri elementi retributivi in paga base la medesima non può più essere comunque elemento coerente con i parametri siano essi quelli vecchi che nuovi.

La nuova scala parametrica è coerente, come la vecchia, a futuri incrementi economici ipotizzabili nel nuovo contratto dopo il 31 dicembre 2002.

ACCORDO DI RINNOVO DEL 12-03-2004

Livello	Retribuzione base al 31/12/2002	Parametro	Incremento retribuzione base (decorrenza 01/03/2004)	Retribuzione base dal 01/03/2004	2° Incremento retribuzione base (decorrenza 01/07/2004)	Retribuzione base dal 01/07/2004	UNA TANTUM erogabile con la mensilità di marzo 2004
Q1	1.893,15	214	87,09	1.980,24	49,77	2.030,01	995,35
Q2	1.829,55	205	83,43	1.912,98	47,67	1.960,65	953,49
Q3	1.680,39	182	74,07	1.754,46	42,33	1.796,79	846,51
A1	1.617,73	172	70,00	1.687,73	40,00	1.727,73	800,00
A2	1.386,09	136	55,35	1.441,44	31,63	1.473,07	632,56
B1	1.282,42	121	49,24	1.331,66	28,14	1.359,80	562,79
B2	1.236,36	114	46,40	1.282,76	26,51	1.309,27	530,23
C1	1.147,60	100	40,70	1.188,30	23,26	1.211,56	465,12

ACCORDO DI RINNOVO DEL 19-09-2005

Livello	Retribuzione base al 31/12/2004	Parametro	1° incremento retribuzione base. (decorrenza 01/10/2005)	retribuzione base dal 01/10/2005	2° incremento retribuzione base. (decorrenza 01/05/2006)	retribuzione base dal 01/05/2006	UNA TANTUM erogabile con la mensilità di ottobre 2005
Q1	2.030,01	214	55,99	2.086,00	49,77	2.135,77	497,67
Q2	1.960,65	205	53,63	2.014,28	47,67	2.061,95	476,74
Q3	1.796,79	182	47,62	1.844,41	42,33	1.886,74	423,26
A1	1.727,73	172	45,00	1.772,73	40,00	1.812,73	400,00
A2	1.473,07	136	35,58	1.508,65	31,63	1.540,28	316,28
B1	1.359,80	121	31,66	1.391,46	28,14	1.419,60	281,40
B2	1.309,27	114	29,83	1.339,10	26,51	1.365,61	265,12
C1	1.211,56	100	26,16	1.237,72	23,26	1.260,98	232,56

Tali incrementi sono stati determinati tenendo conto del meccanismo di rinnovo previsto dall'accordo del 23 luglio 1993 definendo le seguenti percentuali di inflazione "prevista" (in luogo dell'inflazione programmata) per il periodo:

anno 2005: 1,9%

anno 2006: 1,9%

Accordo per il 2° biennio C.C.N.L. 1 luglio 1995

Le Parti ritengono che il settore complessivamente abbia necessità di un assetto nuovo rispetto alla distribuzione del farmaco, che elimini tutte le distorsioni attualmente esistenti nel mercato e che individui nelle farmacie e nei suoi operatori il sistema che consenta ai cittadini un approccio immediato con il “mondo Sanità” ed in grado di fornire le risposte qualificate sulla distribuzione e preparazione del farmaco.

Tutto ciò premesso, le Parti

- concordano sulla necessità che il trattamento dei lavoratori addetti al medesimo settore di servizio, tenendo conto delle diverse realtà organizzative dei comparti pubblico e privato, realizzi condizioni omogenee;
- concordano nel ritenere l'attuale normativa contributiva gravemente lesiva nei confronti delle aziende pubbliche, in quanto ciò comporta una palese discriminazione nei costi.
- Pertanto si impegnano ad azioni comuni per rimuovere le distorsioni esistenti.

Per quanto attiene il rinnovo della parte economica biennale del vigente C.C.N.L., le parti concordano quanto segue:

- la scadenza del vigente C.C.N.L. viene fissata al 31 dicembre 1998, con anticipo di sei mesi sulla data prevista del 30 giugno 1999;
- quale riconoscimento economico per l'anno 1998 verranno erogate le cifre di cui al prospetto 1, alle date specificate nel prospetto stesso; tali cifre si intendono erogate quale 2° *Elemento Aggiuntivo della Retribuzione*, valevole su tutti gli istituti contrattuali ad esclusione delle “indennità quadri” e delle maggiorazioni per “lavoro straordinario”;
- a far data dal 1 gennaio 1999 le cifre di cui al prospetto 2 saranno “spostate” dalla voce 2° *Elemento Aggiuntivo della Retribuzione* alla voce *Retribuzione Base*;
- per il periodo di vigenza contrattuale compreso tra il 1° luglio 1997 e il 31 dicembre 1997, verranno riconosciute, a titolo di arretrati - senza alcun riflesso sulla incidenza degli istituti contrattuali - le cifre di cui al prospetto 3.

Assofarm si impegna infine ad incrementare il 2° *Elemento Aggiuntivo della Retribuzione* delle cifre di cui al prospetto 4, nel medesimo momento in cui apposita norma di legge abatterà il contributo previdenziale del 3,6%. L'utilizzo della parte eccedente tali cifre sarà oggetto di discussione tra le parti in sede di rinnovo di C.C.N.L..

Gli arretrati relativi al 2° semestre 1997 verranno erogati con le competenze del mese di marzo 1998; a far data dallo stesso mese verrà erogato anche l'aumento derivante dall'applicazione del 2° *Elemento Aggiuntivo della Retribuzione*, compresi gli arretrati relativi ai mesi di gennaio e febbraio 1998.

Dichiarazione a verbale

A.S.SO.FARM. si impegna a promuovere l'applicazione contrattuale in tutte le realtà municipalizzate e nelle società da queste provenienti.