



Scheda riassuntiva

CCNL FARMACIE MUNICIPALIZZATE

Completo aggiornato alla stipula del 07.07.2022

INDICE

1 RETRIBUZIONE

- 1.1 Minimi retributivi
- 1.2 Retribuzione di fatto

2 INDENNITA'

- 2.1 Indennità funzione quadro
- 2.2 Indennità di trasferta
- 2.3 Missione
- 2.4 Mensa
- 2.5 Altre indennità

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- 3.1 Passaggio di categoria
- 3.2 Prova

4 PARAMETRI, COEFFICIENTI CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO

- 4.1 Mensilità
- 4.2 Coefficiente giornaliero
- 4.3 Coefficiente orario
- 4.4 Orario di lavoro

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

- 5.1 Una tantum
- 5.2 Premio di produttività
- 5.3 Gratifica Natalizia/Tredicesima
- 5.4 Quattordicesima
- 5.5 Scatti di anzianità
- 5.6 Straordinari e maggiorazioni

6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITA'

- 6.1 Ferie
- 6.2 Riduzioni d'orario
- 6.3 Festività
- 6.4 Permessi retribuiti
- 6.5 Flessibilità dell'orario contrattuale
- 6.6 Banca Ore

7 ASSENZE

- 7.1 Malattia
- 7.2 Infortunio
- 7.3 Maternità
- 7.4 Congedo matrimoniale
- 7.5 Aspettative
- 7.6 Sospensione/riduzione lavoro o CIG

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

8.1 Apprendistato professionalizzante

8.2 Contratto a termine e somministrazione

8.3 Part time



Scopri tutti i servizi informativi e formativi di www.lavorofacile.it

News, Approfondimenti, Quesiti, Ebook, video e corsi di formazione in materia di lavoro e previdenza.

Contattaci a info@lavorofacile.it o visita www.lavorofacile.it



10.5 Altre polizze

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza economica	Scadenza normativa
ASSOFARM e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL	07.07.2022	07.07.2022	31.12.2024	31.12.2024

1 RETRIBUZIONE

1.1 Minimi retributivi

Livelli	Minimi		
	1.7.2022	1.7.2023	1.7.2024
1° Q	2.418,48	2.439,44	2.456,91
1° S	2.335,35	2.355,59	2.372,46
1° C	2.230,93	2.250,26	2.266,38
1°	2.076,97	2.094,97	2.109,97
2°	1.842,88	1.858,85	1.872,16
3°	1.749,50	1.764,66	1.777,29
4°	1.626,76	1.640,86	1.652,61
5°	1.498,36	1.511,35	1.522,17
6°	1.399,25	1.411,37	1.421,48

1.2 Retribuzione di fatto: costituita da retribuzione di base, aumenti periodici di anzianità, e da altri elementi riconosciuti ad personam a carattere aziendale e/o di merito; indennità a carattere continuativo, ivi compresa la tredicesima e quattordicesima mensilità, con esclusione delle somministrazioni in natura e delle indennità sostitutive di esse, nonché con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche se forfettizzato.

2 INDENNITA'

2.1 Indennità Funzione quadro: Liv. 1° Q, € 160,00; Liv. 1° super, € 150,00 e 1° C, € 145,00.

2.2 Indennità di trasferta: al personale inviato in trasferta in località fuori del territorio comunale dell'azienda, per l'espletamento di servizi esterni e per la partecipazione a seminari, corsi, convegni, ecc., compete:

- il rimborso delle spese di viaggio, vitto, alloggio e delle altre spese vive strettamente necessarie, tutte documentate, nei limiti della normalità;
- 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 altra maggiorazione prevista nel presente contratto.
- Dovranno, invece, essere retribuite come lavoro straordinario, le eventuali prestazioni di lavoro effettivo richieste oltre la durata del normale orario di lavoro.

La durata della trasferta è stabilita considerando l'ora di partenza e quella di rientro e deve

essere preventivamente approvata dall'azienda in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa.

L'indennità giornaliera, per ogni pernottamento fuori sede, corrisponde ad un importo dell'1,5% della relativa retribuzione individuale mensile. Tale indennità va corrisposta per tutte le giornate, comprese festività, domeniche, giornate di assenza per infortunio e malattia nelle quali il dipendente sia costretto a pernottare fuori sede.

Qualora l'azienda autorizzi l'uso per servizio del mezzo di trasporto del lavoratore, sarà tenuta a corrispondere allo stesso un'indennità chilometrica sulla base delle tariffe A.C.I.

2.3 Missione: l'azienda ha facoltà di inviare il lavoratore in missione temporanea fuori del comune dove ha sede, per l'espletamento di servizi esterni a favore di altri enti, dandone informazione alle rappresentanze sindacali aziendali.

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.). Per i lavoratori le cui attribuzioni comportino di uscire abitualmente in missione potranno essere stabiliti speciali accordi in sede aziendale.

2.4 Mensa: le aziende assicureranno direttamente o tramite convenzioni con centri o punti di ristorazione esterni, il servizio di mensa a tutti i dipendenti. 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.

2.5 Altre indennità:

INDENNITÀ SPECIALE: è attribuita al Farmacista collaboratore che abbia prestato servizio continuativo presso la stessa azienda con contratto di lavoro a tempo indeterminato per un periodo di almeno 24 mesi, o almeno dodici anni, una Indennità Speciale, corrisposta per 14 mensilità: Liv. 1° + 12 anni, € 130,00; Liv. 1° + 2 anni, € 100,00. Tale indennità fa parte della retribuzione individuale;

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ: il personale delle farmacie periferiche, di frazioni o di piccoli centri, nelle farmacie che abbiano un solo farmacista e per le quali sia fissato dall'autorità competente l'obbligo della reperibilità nelle ore di chiusura e/o un orario di apertura settimanale della farmacia superiore alla durata settimanale del lavoro prevista dal CCNL e/o l'orario festivo antimeridiano, hanno diritto:

- Se il farmacista ha soltanto l'obbligo della reperibilità: a una indennità pari al 15% della retribuzione individuale mensile;
- Se il farmacista è tenuto a coprire un orario di apertura superiore alla durata settimanale del lavoro, ma che non ecceda i limiti di 44 ore settimanali: ad una indennità pari al 10% della retribuzione individuale mensile;
- 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, sino alle 44 ore settimanali di servizio, ad un riposo compensativo equivalente alle ore di servizio prestato oltre le 44 ore, la cui data di godimento sarà concordata con l'azienda o, per ogni ora di servizio effettivamente prestata oltre le 44 ore settimanali, alla retribuzione individuale oraria maggiorata del 15%;
- Se il farmacista è tenuto a prestare servizio nell'orario festivo antimeridiano: a mezza giornata di riposo compensativo, la cui data di godimento sarà concordata con l'azienda, e alla sola maggiorazione, per il lavoro festivo prestato, del 15% della retribuzione individuale ora.

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Passaggio di categoria: il dipendente che, in forma esplicita e dietro preciso mandato, sia chiamato a compiere temporaneamente le mansioni del livello superiore, ha diritto al trattamento connesso a tale livello; trascorso un periodo di 6 mesi, l'assegnazione al livello superiore diviene definitiva, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di dipendente assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

3.2 Prova:

- 1° Q, 1° Super, 1° C: 180 giorni;
- Liv. 1°: 90 giorni;
- Liv. 2°: 60 giorni;
- Liv. 3° e 4°: 45 giorni;
- Liv. 5° e 6°: 15 giorni.

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

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

4 PARAMETRI COEFFICIENTI CONTRATTUALI ORARIO DI LAVORO

4 PARAMETRI, COEFFICIENTI CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO

4.1 Mensilità: 14.

4.2 Coefficiente giornaliero: 26.

4.3 Coefficiente orario: 173.

4.4 Orario di lavoro: la durata normale del lavoro è di 40 ore settimanali a decorrere dal 1.1.2013. L'orario settimanale è distribuito su 6 giorni lavorativi di norma consecutivi; quando esigenze locali o disposizioni dell'autorità competente, ovvero opportunità aziendali ne suggeriscono la scelta, può essere definita dall'azienda previo confronto finalizzato all'intesa con le R.S.A./R.S.U. e/o OO.SS. territoriali, un'articolazione su giorni non consecutivi. Qualora il lavoratore sia comandato a prestare servizio in sede diversa dall'abituale, ma nell'ambito dello stesso Comune, l'orario di lavoro ha inizio sul posto di lavoro. Qualora gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, verrà computato nell'orario di lavoro il tempo strettamente necessario per il rientro. Eventuali spese di trasporto e vitto, quando preventivamente autorizzate, saranno rimborsate dall'azienda.

Qualora nella giornata di domenica e/o festività la farmacia sia aperta al pubblico per servizio di guardia farmaceutica, il lavoratore è tenuto a prestare servizio, salvo godere del riposo compensativo (che si cumula con il riposo giornaliero) in altra giornata della successiva settimana.

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

5.1 Una tantum: a copertura del periodo di vacanza contrattuale, a tutto il personale in forza alla data del 7.7.2022, incluso il personale assunto con contratto a termine, spetta un riconoscimento economico come di seguito riportato:

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

Al personale assunto nel periodo 1.1.2022 – 07.07.2022, l'importo di tale riconoscimento economico verrà corrisposto pro quota rispetto al periodo di lavoro effettuato in tale periodo, intendendo per mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

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

Detta indennità non è utile ai fini del calcolo dei vari istituti legali e contrattuali, né costituisce base imponibile ai fini del TFR.

5.2 Premio di produttività: viene contrattato in sede aziendale ed erogato in relazione al raggiungimento degli obiettivi concordati ed effettivamente riscontrati a consuntivo dell'esercizio o degli esercizi considerati nel progetto di produttività.

5.3 Gratifica Natalizia/Tredicesima: l'azienda corrisponderà per ogni anno solare nel mese di giugno una quattordicesima mensilità di importo pari alla retribuzione del mese precedente a quello in cui viene corrisposta.

5.4 Quattordicesima: l'azienda corrisponderà per ogni anno solare nel mese di dicembre una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione del mese precedente a quello in cui viene corrisposta.

5.5 Scatti di anzianità: 15 biennali.

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

In caso di passaggio di livello l'importo che il lavoratore ha conseguito nel livello di provenienza concorre al raggiungimento dell'importo relativo al nuovo livello retributivo sino al massimo conseguibile.

5.6 Straordinari e maggiorazioni: si considera lavoro straordinario feriale quello compiuto dal lavoratore oltre il limite dell'orario di lavoro fissato. Ogni ora di lavoro straordinario diurno viene compensata con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 20% se prestato nei giorni feriali e del 30% se prestato nei giorni festivi. Il lavoro straordinario compiuto fra le ore 22 e le ore 6 viene considerato notturno e compensato con la retribuzione individuale oraria, maggiorata del 40%.

La maggiorazione notturna ordinaria effettuata tra le 22.00 e le 06.00 sarà pari al 10% in aggiunta alla normale retribuzione (da tale applicazione è tassativamente escluso il personale di farmacia chiamato a svolgere il servizio notturno).

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.

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

In caso di servizio domenicale e/o festivo, svolto nelle ore diurne, viene corrisposta una maggiorazione del 20% della retribuzione individuale oraria per ogni ora di effettiva prestazione, elevata al 50% per le prestazioni successive alle prime 80 ore per ciascun anno civile (1° gennaio - 31 dicembre).

Il servizio notturno è compensato come segue:

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

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

In caso di coincidenza totale o parziale del servizio notturno con la domenica, il dipendente avrà diritto alle predette maggiorazioni ed al riposo compensativo secondo quanto previsto dalla vigente normativa.

In caso di coincidenza totale o parziale del servizio notturno con una delle festività infrasettimanali previste dalla normativa in vigore, le ore di servizio notturno effettuate durante tali festività verranno compensate con la quota oraria della retribuzione con la maggiorazione del 30%.

6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITA'

6.1 Ferie: 26 giorni in caso di orario settimanale di lavoro distribuito su 6 giorni; in caso di distribuzione disomogenea dell'orario di lavoro il periodo di ferie è pari a 173 ore riferite ad anno solare; in caso di assunzione o cessazione del rapporto nel corso dell'anno, qualunque sia il motivo della cessazione stessa, il lavoratore avrà diritto alle ferie in proporzione ai mesi interi di

motivo della cessazione stessa, il lavoratore avrà diritto alle ferie in proporzione ai mesi intercorsi di servizio prestato, intendendosi per mese intero quello lavorato per un periodo pari o superiore a 15 giorni. Le ferie sono di norma frazionate in due periodi, sono fruita a giornate intere e devono essere godute possibilmente entro l'anno di maturazione e comunque entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione.

6.2 Riduzione d'orario: i lavoratori, a far data dal 1.1.2013, hanno diritto a 40 ore annue di riduzione orario di lavoro. I lavoratori che risultano già assunti a tempo indeterminato ed ai lavoratori assunti a tempo determinato (sino alla scadenza del termine del contratto in essere) al 31 dicembre 2012, hanno diritto annualmente ad ulteriori 32 ore di riduzione orario.

I lavoratori assunti a far data dal 1.1.2013 matureranno inoltre il diritto a godere di 16 ore di riduzione orario di lavoro decorsi 3 anni dalla data di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato e di ulteriori 16 ore di riduzione orario di lavoro decorsi 5 anni dalla data di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato.

Le ore maturate di riduzione orario di lavoro possono essere godute con modalità tra di loro alternative, quali: riduzione strutturale dell'orario di lavoro a 38 ore settimanali mediante il completo utilizzo delle ore di riduzione spettanti, articolazione dell'orario di lavoro che preveda l'assegnazione dell'utilizzo delle ore di riduzione previste per ciascun dipendente.

L'azienda, fatte salve le esigenze di servizio, concederà i permessi richiesti che dovranno essere utilizzati entro 12 mesi dal termine dell'anno di maturazione in caso contrario saranno liquidate.

6.3 Festività: oltre a quelle di legge, il Santo Patrono del luogo dove il dipendente lavora. Quando una delle festività non domenicali coincida con la domenica, è dovuto a ciascun lavoratore, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una giornata di retribuzione, (non si applica per la festività civile del 4 novembre in quanto assorbita per il concorso alla formazione del monte ore di riduzione orario di lavoro).

6.4 Permessi retribuiti:

PERMESSI PER ASSEMBLEE: 10 ore annue per assemblea dei dipendenti.

PERMESSI VARI MOTIVI: i lavoratori che risultano già assunti a tempo indeterminato ed ai lavoratori assunti a tempo determinato (sino alla scadenza del termine del contratto in essere) alla data del 31.12.2012, hanno diritto annualmente a 12 ore di permesso retribuito da godersi, preferibilmente, entro la fine di ciascun anno di maturazione e fatte salve le esigenze di servizio. I permessi non goduti entro tale termine dovranno essere goduti dal lavoratore improrogabilmente nell'anno successivo.

PERMESSI PER DECESSO: 5 giorni lavorativi, in caso di decesso del coniuge, o di parenti affini entro il secondo grado; il trattamento riservato al coniuge viene esteso anche alle coppie di fatto etero o composte da membri dello stesso sesso.

PERMESSI PER ACCEDERE A TERAPIE CURATIVE: retribuiti, ai dipendenti colpiti da patologie oncologiche, su richiesta, allo scopo di sostenere terapie curative/riabilitative. Tali permessi saranno concessi in ordine cronologico di richiesta (corredata da documentazione e certificazione medica di supporto) entro il limite massimo di 10 ore mensili per dipendente avente diritto (anche cumulabili trimestralmente) con il limite massimo a livello aziendale pari a ore 2 per ciascun dipendente in forza al 31 dicembre dell'anno precedente. Al raggiungimento dei limiti indicati, l'azienda concederà al dipendente ulteriori permessi non retribuiti con il limite massimo di ulteriori 10 ore mensili per ciascun dipendente avente diritto;

PERMESSI LAVORATORI STUDENTI: iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, di istruzione universitaria (prima laurea breve e specialistica) o di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno ammessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami, tenuto conto delle esigenze aziendali. Sempre su loro richiesta potranno essere esonerati da prestazioni di lavoro straordinario e durante i riposi settimanali. Sono riconosciuti permessi retribuiti in caso di assenza nel giorno di esami universitari comprovati da idonea documentazione; inoltre sono riconosciuti permessi retribuiti in caso di assenza nel giorno lavorativo precedente ciascun esame nel caso di esami universitari, nel limite massimo di 10 giorni. Tali permessi non potranno in ogni caso superare il numero massimo di 40 ore anno.

DIRITTO ALLO STUDIO: i lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dal lavoro non devono superare il 2% del totale della forza occupata; in deroga al predetto limite, è stabilito che nelle aziende che abbiano da 20 a 49 dipendenti potrà comunque assentarsi dal lavoro un dipendente. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il dipendente intende partecipare si svolga per un numero di ore almeno doppio di quelle richieste come permesso.

PERMESSI AI COMPONENTI GLI ORGANI DIRETTIVI DEI SINDACATI REGIONALI, PROVINCIALI E TERRITORIALI DELLE OO.SS.: 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.

PERMESSI PER RSU/RSA: per l'espletamento dei propri compiti e funzioni in sede aziendale, i componenti delle R.S.U./R.S.A. possono disporre di un monte ore annuo globale di permessi sindacali retribuiti pari ad 1 ora per unità dipendente a tempo pieno, con rapporto a tempo

sindacati retribuiti pari ad 1 ora per unità dipendente a tempo pieno, con rapporto a tempo indeterminato, in forza presso l'azienda al 31 dicembre dell'anno precedente quello di fruizione.

6.5 Flessibilità dell'orario contrattuale: a livello aziendale, previo accordo con le organizzazioni sindacali, è possibile l'adozione di turni, nastri orari con distribuzione dell'orario disomogenea per un periodo di massimo 16 settimane per ogni anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre); in tali casi non potranno essere superati il limite minimo di 34 ore settimanali, né quello massimo di 46 ore da compensarsi tra loro.

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.

L'organizzazione del lavoro dovrà essere comunicata con un anticipo minimo di 14 giorni (rispetto all'inizio di ciascuna settimana lavorativa) ai dipendenti interessati nel rispetto di quanto segue:

- non potranno essere frazionati orari di lavoro giornalieri non superiori a 4 ore;
- l'intervallo massimo giornaliero in caso di orario frazionato non potrà superare le 3 ore;
- l'orario di lavoro giornaliero non potrà superare le 10 ore;
- le prestazioni di lavoro eccedenti l'orario settimanale programmato saranno considerate lavoro straordinario.

6.6 Banca Ore: le Parti convengono di istituire una banca ore al fine di consentire ai lavoratori la fruizione delle ore di riposo a compensazione delle ore di lavoro prestate oltre il normale orario di lavoro, nonché delle ore di lavoro prestate in occasione di giornate festive e domenicali (in assenza di riposo compensativo), con le modalità di seguito elencate.

In caso di necessità di prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro il dipendente sarà tenuto a fornire la prestazione entro il limite massimo di 100 ore anno (comprehensive di eventuali ore di straordinario) nonché 12 ore settimanali, e potrà rifiutarsi soltanto in caso di giustificate motivazioni. Tali ore di lavoro non daranno luogo a pagamenti aggiuntivi (fatte salve le maggiorazioni per lavoro notturno e/o domenicale/festivo che saranno corrisposte nel mese successivo alla prestazione) e alimenteranno un contatore banca-ore.

Le prestazioni banca-ore accumulate saranno utilizzate come segue:

- Mediante riduzioni della prestazione lavorativa settimanale su disposizione aziendale, per il 50% delle ore accumulate;
- Mediante permessi individuali richiesti dal dipendente con almeno 4 giorni lavorativi di preavviso e fatte salve esigenze di servizio, per il restante 50%;

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

Al 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione le eventuali ore accumulate in banca-ore e non fruite saranno liquidate con maggiorazione del 20%.

A livello aziendale e tramite accordo sindacale potranno essere concordate diverse modalità di gestione della banca ore.

7 ASSENZE

7.1 Malattia:

CONSERVAZIONE DEL POSTO/COMPORTO:

- per anzianità fino a tre anni di servizio effettivamente prestato: 16 mesi;
- per anzianità oltre i tre anni di servizio effettivamente prestato: 24 mesi.

Si considera prosecuzione del periodo di malattia quella che intervenga non oltre i 60 giorni dalla ripresa del servizio dopo la cessazione della malattia precedente. Agli affetti da Tbc ricoverati in istituti sanitari e case di cura, la conservazione del posto spetta, a norma della legge 86/1953, 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 della legge 1088/1970, fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

TRATTAMENTO ECONOMICO: durante il periodo di malattia il lavoratore, oltre alle prestazioni economiche corrisposte dall'INPS, avrà diritto a un'indennità integrativa a carico dell'azienda, integrativa e 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 dell'INPS, le seguenti misure massime:

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

Per i dipendenti affetti da malattie oncologiche, il trattamento di malattia sarà integrato a carico dell'azienda al 100% per i primi 365 giorni

7.2 Infortunio:

CONSERVAZIONE DEL POSTO/COMPORTO: sino a guarigione clinica. Si considera prosecuzione del periodo di infortunio quello che intervenga non oltre i 60 giorni dalla ripresa del servizio dopo la cessazione dell'infortunio precedente.

TRATTAMENTO ECONOMICO: durante il periodo di infortunio il lavoratore, oltre alle prestazioni economiche corrisposte dall'INAIL, avrà diritto a un'indennità integrativa a carico dell'azienda, integrativa e 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 dell'INAIL, le seguenti misure massime:

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

7.3 Maternità: fermo restando le disposizioni di legge vigenti in materia, la lavoratrice avrà diritto per i primi 150 giorni di assenza, ad un'integrazione sino a raggiungere l'intera retribuzione globale giornaliera (inclusi i ratei di 13^a e 14^a mensilità).

Verrà riconosciuto un buono acquisto da spendersi presso le Farmacie Aziendali in caso di nascita/adozione di un figlio il cui valore verrà determinato a livello aziendale. Qualora i genitori siano entrambi dipendenti dell'azienda, spetterà comunque loro un solo buono acquisto del valore anzidetto.

7.4 Congedo matrimoniale: 15 giorni di calendario non frazionabili, con la decorrenza di almeno 3 giorni prima della celebrazione del matrimonio.

7.5 Aspettative:

ASPETTATIVA PER GIUSTIFICATI MOTIVI: di carattere privato, al lavoratore che ne faccia richiesta, viene concesso un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno, senza alcuna corresponsione e senza decorrenza di anzianità.

ASPETTATIVA PER CARICHE ELETTIVE: 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.

ASPETTATIVA PER INCARICHI SINDACALI: valgono le norme previste dalla legislazione vigente.

ASPETTATIVA PER VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE: ai dipendenti iscritti nei percorsi di violenza di genere: 3 mesi di congedo aggiuntivo rispetto a quanto previsto per legge, interamente a carico del datore di lavoro.

7.6 Sospensione/riduzione lavoro o CIG: 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.

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

8.1 Apprendistato professionalizzante

PERIODO DI PROVA: non può essere superiore alla durata stabilita dal vigente CCNL con riferimento ai relativi livelli di assunzione.

DURATA: massima prevista dalla legge pari a tre anni per le figure professionali inquadrare al Primo livello farmacista collaboratore, Secondo, Terzo e Quarto livello.

RECESSO: al termine del contratto di apprendistato con un preavviso di 45 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

LIMITI NUMERICI: il numero complessivo di lavoratori con contratto di apprendistato che le aziende possono assumere non può eccedere il rapporto di un apprendista per ogni dipendente. Se l'Azienda non conferma in servizio, alla scadenza del periodo di apprendistato, il 90% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato, non potrà procedere per dodici mesi successivi, ad altre assunzioni con la predetta tipologia contrattuale. Al fine del computo della suddetta percentuale non si tiene conto dei lavoratori dimissionari, di quelli i cui contratti di lavoro siano stati risolti durante il periodo di prova, e di quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo.

SOSPENSIONE: la malattia, l'infortunio, o altre cause sospensive del rapporto di lavoro superiori a 30 giorni consecutivi comportano la proroga dei termini di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo dei benefici contributivi. In tal caso, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Malattia e infortunio: in tali eventi il lavoratore assunto con contratto di apprendistato gode dell'integrale trattamento normativo ed economico erogato dal datore di lavoro in caso di malattia, infortunio e maternità come previsto dal presente contratto collettivo nazionale.

PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO: la somma dei periodi di apprendistato svolti presso datori di lavoro diversi, deve avvenire nel rispetto della durata massima di 36 mesi prevista dalla vigente normativa di legge. In tal caso il datore di lavoro accerterà, mediante acquisizione di idonea documentazione all'atto dell'assunzione, gli eventuali periodi di apprendistato precedentemente svolti dal lavoratore, purché del termine dell'ultimo periodo di

apprendistato precedentemente svolto dal lavoratore, purché dal termine dell'ultimo periodo di apprendistato svolto non siano trascorsi più di 365 giorni.

PART TIME: nel caso di stipulazione di un contratto a tempo parziale la durata minima della prestazione lavorativa non potrà essere inferiore alle 24 ore settimanali, senza disproporzionamento delle ore di formazione.

FORMAZIONE: 66 ore medie annue per il Farmacista Collaboratore; 46 ore medie annue per il Capo settore di magazzino, senza coordinamento e controllo e Addetto amministrativo; 56 ore medie annue per il Coadiutore specializzato di farmacia, senza conduzione di reparti autonomi. A tale formazione tecnico-professionale e specialistica, si aggiunge la formazione avente ad oggetto le competenze di base e trasversali, così come prevista dalle normative regionali.

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

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

8.2 Contratto a termine e somministrazione

LIMITI DI UTILIZZO: l'apposizione di un termine contratto di lavoro e la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono regolate dal D.lgs. 81/2015 e successive modifiche e integrazioni.

Le Parti, preso atto che in determinate località a prevalente vocazione turistica le aziende, pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 1525/1963, necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, concordano che i contratti a tempo determinato, conclusi per gestire detti picchi di lavoro, siano riconducibili a ragioni di stagionalità, pertanto esclusi da limitazioni quantitative definite dal D.lgs. 81/2015.

Le Parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, ove si collocano le suddette assunzioni a termine, sia definita per determinati periodi dell'anno nella contrattazione di secondo livello.

In caso di dimissioni il lavoratore è obbligato solo al rispetto del termine di preavviso o al versamento della relativa indennità sostitutiva, nella misura di 2 mesi per i dipendenti inquadrati nella qualifica prima QS e prima C, di un mese nella qualifica prima e seconda, di 20 giorni per gli altri. I suddetti termini decorrono dal giorno successivo la presentazione delle dimissioni.

8.3 Part time

DURATA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA PART TIME: non può essere inferiore a 12 ore settimanali. Può essere stipulato sia a tempo determinato che indeterminato, nelle forme orizzontale, verticale o misto. Nel caso di durata giornaliera della prestazione non superiore a 4 ore, lo svolgimento non sarà di norma frazionato.

LAVORO SUPPLEMENTARE: è consentito il ricorso al lavoro supplementare (per esigenze temporanee di tipo tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo).

CLAUSOLA ELASTICHE: 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.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (part time 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 40 ore settimanali.

I lavoratori che abbiano aderito alle clausole elastiche o flessibili potranno esercitare la facoltà di recesso dando un preavviso minimo di 15 giorni lavorativi e comunque dopo un periodo minimo di 6 mesi.

La percentuale di maggiorazione da applicarsi al lavoro supplementare è pari al 35%, da calcolarsi sulla paga individuale.

LAVORO A TEMPO PARZIALE POST MATERNITÀ/PATERNITÀ

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

DECORRENZA: la trasformazione del contratto a tempo parziale è subordinata al preliminare utilizzo di ferie maturate in anni precedenti.

DURATA: dalla data di concessione fino al compimento del 3° anno di vita del bambino;

LIMITI NUMERICI ALLE TRASFORMAZIONI: le trasformazioni dei rapporti di lavoro saranno

LIMITE NUMERICO ALLE TRASFORMAZIONI: le trasformazioni del rapporto di lavoro saranno concesse entro i seguenti limiti:

- Aziende fino a 15 dipendenti: è facoltà dell'azienda concedere il lavoro a tempo parziale post maternità;
- Aziende oltre 15 dipendenti e fino a 50 dipendenti: n° 1 unità-aziende oltre 50 dipendenti: 2%;

In caso di richieste in numero superiore ai predetti limiti calcolati mediante arrotondamento matematico all'unità (per eccesso o per difetto) verrà creato elenco delle richieste in attesa di essere esaudite in ordine di data di ricezione.

La presentazione della richiesta è consentita a partire dalla data del parto.

L'azienda accoglierà le richieste soltanto nei casi in cui vi sono in organico lavoratori tra loro fungibili e, per il personale che svolge mansioni di coordinamento, l'azienda valuterà, ai fini dell'accoglimento della domanda, la compatibilità dell'accoglimento della richiesta con le esigenze tecniche ed organizzative anche alla luce delle normative di legge disciplinanti lo svolgimento dell'incarico assegnato.

NUMERO DI ORE SETTIMANALI: da 20 a 24. La durata verrà definita dall'azienda in funzione dell'organizzazione del reparto a cui il dipendente è assegnato.

DISTRIBUZIONE ORARIA: da definirsi tra azienda e dipendente o tramite accordo aziendale.

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

Le aziende che alla data del 22.7.2013 abbiano già in forza un numero di dipendenti a tempo parziale superiore ai limiti indicati, saranno tenute all'applicazione di quanto sopra nel momento in cui il numero dei contratti a tempo parziale in essere scenderà al di sotto di tali limiti (per effetto di rinuncia all'orario ridotto o cessazione di rapporti di lavoro a tempo parziale) in modo progressivo e per un numero di trasformazioni pari ai contratti part time venuti a cessare, entro i limiti numerici massimi previsti.

9 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

9.1 Preavviso:

FINO A 5 ANNI DI SERVIZIO EFFETTIVAMENTE COMPIUTO:

Livelli:

- 1°Q e 1° Super e 1° C e 1°: 2 mesi;
- 2°: 1 mese;
- 3° e 4°: 20 giorni;
- 5° e 6°: 15 giorni.

DA OLTRE 5 ANNI FINO A 10 ANNI DI SERVIZIO EFFETTIVAMENTE COMPIUTO:

Livelli

- 1°Q e 1° Super e 1° C e 1°: 2 mesi;
- 2°: 45 giorni di calendario;
- 3° e 4°: 1 mese;
- 5° e 6°: 20 giorni di calendario;

OLTRE I 10 ANNI DI SERVIZIO EFFETTIVAMENTE COMPIUTO:

Livelli

- 1°Q e 1° Super e 1° C e 1°: 2 mesi;
- 2°: 2 mesi di calendario;
- 3° e 4°: 1 mese;
- 5° e 6°: 20 giorni di calendario;

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.

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

10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

10.1 Previdenza integrativa/complementare: Fondo PREVIAMBIENTE, contribuzione:

- a carico dell'azienda: 1,5% dall'1.7.2022;
- a carico del lavoratore: 1%.

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.

10.2 Assistenza integrativa: sono iscritti al Fondo Est i lavoratori con contratto a tempo pieno e part-time, assunti a tempo indeterminato, e gli apprendisti. Per il finanziamento del Fondo è dovuta allo stesso, che è tenuto a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo a carico dell'azienda, pari ad 10 € mensili per ciascun iscritto. I contributi devono essere versati al Fondo con le modalità e la periodicità stabilite dal regolamento. I lavoratori Quadri esclusi da Fondo Est hanno un'assistenza integrativa tramite una convenzione stipulata da Assofarm con una società Assicurativa anche sotto forma di Cassa Sanitaria che garantirà le stesse prestazioni sanitarie coperte dal Fondo Est.

10.3 Altre polizze: 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:

- 70,00 €/giorno in caso di ricovero ospedaliero;
- 150.000,00 € in caso di morte;
- 250.000,00 € in caso di invalidità permanente totale.

L'azienda si impegna ad assicurare tramite RC professionale verso terzi tutto il personale in forza.