CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEI DIPENDENTI DA FARMACIA PRIVATA

L'anno 1994, il giorno 27 del mese di luglio in Roma

tra

La Federazione Nazionale Unitaria Titolari di Farmacia Italiani - FEDERFARMA - rappresentata dal suo Presidente dott. Giorgio Siri con l'intervento di una delegazione presieduta dal Vice Presidente dott. Franco Tugnoli e composta dal Segretario Nazionale dott. Franco Caprino e dal Vice Segretario Nazionale dott. Giancarlo Visini con l'assistenza del Direttore Generale dott. Giuseppe Impellizzeri, del Dirigente Responsabile dei Rapporti di Lavoro dott. Enrico Giammarioli e dei Signori dottori Carlo Ghiani, avv. Saverio Caltavuturo, rag. Amedeo De Giovanni, dott. Pier Domenico Palazzi, dott. Domenico Dal Re, dott. Francesco Matacena.

da una parte

e

La Federazione Italiana Lavoratori Commercio Albergo Mensa e Servizi - FILCAMS-CGIL - rappresentata dal Segretario generale Aldo Moretti, dal Segretario generale aggiunto Pietro Ruffolo, dai segretari nazionali, Renata Bagatin, Ivano Corraini, Sandra Ferretti, Lionello Giannini, Piero Marconi, Manlio Mazziotta, Gennaro Pannozzo, Bruno Perin, Luigi Piacenti, Maria Regina Ruiz, Claudio Treves, e dai componenti il Comitato Direttivo Nazionale nelle persone di: Marco Bertolotti, Antonio Paparatto, Cristina Ronco, Marisa Valenti, Giovanna Vaudano, Gaetano Vazzana, Antonio Amoruso,
Giovanni Baseotto, Domenico Campagnoli, Marco Cipriano, Nadia D'Amely, Beatrice Di Bari, Patrizia Ferrari, Renato Franchi, Adriana Freddi, Lucia Giorgi, Angioletta La Monica, Antonio Lareno, Melissa Oliviero, Carla Pasquale, Santino Pizzamiglio, Bruno Rastelli, Marco Vicedomini, Mauro Dassio, Carmela Minniti, Giorgio Scarinci, Patrizia Vistori, Elsa Ruzza, Renato Zanieri, Marina Bergamin, Loredana De Checchi, Giorgio Loro, Sandro Maccatrozzo, Vittorio Meneghini, Giusy Muchon, Celeste Paulon, Diana Pelizza, Sandra Veneri, Roberto Cinelli, Ezio Medeot, Denise Trevisan, Dino Bonazza, Ramona Campari, Mauro Capacci, Dino Chieregatti, Silvano Conti, Gualtiero Francisconi, Gabriele Guglielmi, Mirella Losi, Patrizia Maestri, Gabriele Marchi, Marinella Meschieri, Anna Naldi, Daniela Pellacani, Franca Rosini, Walter Sgargi, Giulio Tiberio, Daniela Zini, Carlo Amato, Dalida Angelini, Fabio Giunti, Paolo Graziani, Roberto Mati, Silena Menchetti, Raffaello Nesi, Erminio Ontani, Stefania Palli, Marco Raiconi, Alessandra Salvato, Silvano Marani, Roberto Ghiselli, Roberta Massacesi, Claudio Bazzichetto, Orfeo Cecchini, Simona Cervellini, Antonella Chiusaroli, Luigi Corazzesi, Fabio De Rossi, Amedeo Fileri, Simona Iovinella, Giuseppe Mancini, Carla Mattiussi, Vincenzo Quaranta, Laura Ricci, Antonio Stancampiano, Luigi Castiglione, Domenico Troise, Alfonso Argeni, Giovanni Carpino, Antonio Coppola, Paola Di Celmo, Carlo Frascati, Rosario

Stornaiuolo, Maria Antonelli, Giuseppe Giuri, Giuseppe Scognamillo, Canio Cioffi, Michele Furci, Giovanna Pellegrino, Concetta Alario, Luisa Albanella, Cono Minnì, Sante Pellegrino, Antonino Triglia, Gianni Cotzia, Rosanna Facchin, Mirto Bassoli, Franca Bertolini, Giuseppe Di Stefano, Gabriella Fanesi, Jolanda Fumagalli, Carla Imovilli, Giuseppe Meini, Bruno Mignucci, Alba Peruzzi, Franca Tamburi, Andrea Vitagliano, Franco Antimi, Umberto Apicella, Gianfranco Cococcia, Valerio Mantovani, Gaetano Morgese, Mercede Parisi, Ladise Pastorelli, Emilia Simonetti, Antonella Sommariva.

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del

Turismo - FISASCAT-CISL - rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari Generali Aggiunti: Maria Pantile, Antonio Michelagnoli, dai Segretari Nazionali: Luciana Cirillo, Mario Marchetti, Pierangelo Raineri, da Salvatore Falcone dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione composta da: Piero Abrami, Cecilia Andriolo, Daniela Campagnoli, Leila Caola, Luigi Carignani, Oliviero Casadei, Giovanna Catizone, Osvaldo Cecconi, Romano Celandroni, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Franco Di Liberto, Giovanni Fabrizio, Patrizio Fattorini, Pietro Giordano, Giovanni Giudice, Mauro Gualtierotti, Mario Lapia, Calogero Lauria, Guido Malvisi, Adele Mangini, Enrico Mazzetti, Amedeo Meniconi, Marcello Pasquarella, Giuseppe Pedullà, Luisanna Pellecchia, Ferruccio Petri, Pamela Polvani, Pasquale Pozzuto, Vincenzo Ramogida, Antonio Sabatella, Vincenzo Sacchetta, Francesco Sanfile, Rosanna Santarello, Fausto Scandola, Santo Schiappacasse, Domenico Simone, Rolando Sirni, Mario
Testoni, Giancarlo Trotta, Alessandro Varriale, Maurizio Viola, Francesco Violani, Laura Zerbin.

La Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTUCS-UIL - rappresentata dal Segretario Generale Raffaele Vanni, dal Segretario Generale Vicario Virgilio Scarpellini, dai Segretari Nazionali: Michele Malerba, Pier Luigi Paolini, Parmenio Stroppa; da Antonio Vargiu dell'Ufficio Sindacale; dai membri del Comitato Esecutivo Nazionale: Amari Sergio, Bettocchi Bruno, Callegaro Gianni, Cancila Renzo, Caronia Salvatore, Chisin Grazia, De Simone Michele, La Torre Pietro, Parisi Giulio, Pezzetta Giannantonio, Poma Paolo, Sansoni Sandro, Visentini Luca; e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro UIL, nella persona del Segretario Confederale Bruno Bruni.

visti

il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da farmacia privata stipulato in data 10 luglio 1990

e

il relativo Accordo di Rinnovo siglato in data 2 febbraio 1994

Si è stipulato

il presente Contratto Collettivo di lavoro per i dipendenti da farmacia

privata, composto da:
- Premessa;
- XXVIII Titoli;
- 1 Allegato;
- 6 Tabelle.

PREMESSA

Le Parti, nel procedere al rinnovo del C.C.N.L. 10 luglio 1990, convengono di dare luogo ad un assetto contrattuale che vede la contrattazione nazionale e quella decentrata accumunate dal medesimo obiettivo di correlare lo sviluppo del settore alle prioritarie esigenze economico-finanziarie, occupazionali e di politica sanitaria del Paese.

A tal fine, le Parti, sia a livello nazionale che regionale, si impegnano a favorire corrette e proficue relazioni atte a realizzare la migliore gestione e il più puntuale rispetto del contratto nazionale.

Le Parti ribadiscono la funzione fondamentale, nel vigente assetto normativo, della farmacia, il cui ruolo nell'ambito del sistema sanitario nazionale è di fondamentale importanza sanitaria e sociale.

Le parti si impegnano a svolgere azioni congiunte intese a garantire il mantenimento del principio che la dispensazione del farmaco deve avvenire solo nelle farmacie e a cura del farmacista, quale figura qualificata in grado di fornire le necessarie risposte.

Al riguardo, le Parti convengono sulla necessità, in relazione al servizio di pubblica utilità svolto dalla farmacia, di una sempre maggiore qualificazione della stessa, che, quale presidio sanitario del S.S.N., non solo garantisce l'erogazione di prestazioni farmaceutiche adeguate ai bisogni della popolazione assistita ma assolve anche il compito di dare una risposta alla domanda dell'utenza sul piano educativo-sanitario.

In tale ottica le Parti concordano sulla necessità di far rispettare le norme legislative, amministrative e sanitarie, volte alla tutela della salute del cittadino e alla attuazione dei principi ispiratori del sistema sanitario nazionale, che affida alla farmacia il ruolo di unico dispensa ore del farmaco, in grado di dare una risposta adeguata ai bisogni della collettività.

Le Parti concordano sull'importanza che le innovazioni introdotte nel precedente CCNL 10 luglio 1990 in materia di diritti sindacali, Ente Bilaterale, sistema d'informazione siano confermate e sviluppate ai fini della valorizzazione dei rispettivi ruoli di rappresentanza degli interessi del settore e del miglioramento dell'assetto delle relazioni sindacali del settore.

TITOLO I - Validità e sfera di applicazione del contratto

Art.1

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra i farmacisti titolari di farmacie private, o altri esercenti autorizzati delle stesse a norma delle vigenti disposizioni di legge, ed il relativo personale dipendente laureato e non laureato in farmacia.

Quanto sopra in funzione del fatto che l'esercizio farmaceutico, pur continuando a rappresentare lo strumento operativo per l'esercizio della professione di farmacista, viene indicato quale mezzo unitario per realizzare gli obiettivi del servizio sanitario nazionale per quanto concerne la dispensazione del farmaco.

Art.2

Le parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti e accordi collettivi, a qualsiasi livello stipulati, gli usi e/o le consuetudini, riferentisi alla medesima categoria indicata nella sfera di applicazione.

Dichiarazione comune delle parti (allegato CCNL 10/7/90)

In deroga a quanto stabilito nel presente articolo saranno mantenute per la durata del presente contratto, le condizioni di miglior favore derivanti da eventuali accordi collettivi stipulati dalle articolazioni territoriali delle sottoscritte OO.SS. nel corso di validità del CCNL 17 dicembre 1985 e cioè dal 1/1/1986 al 31/12/1988.

Dichiarazione a verbale al CCNL 17/12/1985

L'efficacia dei contratti provinciali, soppressi con il C.C.N.L. 21 ottobre 1982, è cessata alle date previste dalla Norma Transitoria dell'articolo 2 del contratto citato e, quindi, in ogni caso, alla data del 30 giugno 1984. Successivamente a tale data di cessazione, sempre in base alla Norma Transitoria citata, le condizioni più favorevoli derivanti dai singoli istituti normativi esistenti nell'ambito dei contratti provinciali soppressi, sono state mantenute dagli aventi diritto, e cioè dal personale in servizio alla data di cessazione, “ad personam”.

Le parti, in considerazione di quanto espresso nell'articolo 2 del presente contratto, concordano che tali condizioni vengano sostituite a tutti gli effetti, a partire dalla data di decorrenza del presente contratto, dalle

norme in questo contenute, fatta eccezione per quanto previsto dalla Norma Transitoria dell'articolo 22 del presente contratto, relativa al lavoro a tempo parziale.

TITOLO II - Classificazione del personale

Art.3

La classificazione unica del personale dipendente da farmacisti titolari di farmacie private è strutturata su 7 livelli.

La classificazione unica non modifica le sfere di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportino differenziazioni tra personale laureato o diplomato in farmacia e personale non laureato in farmacia.

Art.4

Il personale di cui al presente Contratto è così classificato:

Area quadri

A seguito del disposto della legge 13 maggio 1985 n. 190, sul riconoscimento giuridico dei quadri intermedi ed in relazione ai contenuti del 1° e 2° comma dell'art. 2 della legge citata, viene attribuita la qualifica di quadro, in funzione del livello di professionalità e delle particolari responsabilità connesse con l'esercizio della professione di farmacista, al farmacista Direttore di Farmacia (primo livello super), ed al farmacista Collaboratore (primo livello) dopo 24 mesi di servizio nella qualifica.

Ai fini del calcolo dei 24 mesi di servizio in qualità di farmacista previsti dal comma precedente per il farmacista Collaboratore, si terrà conto anche del servizio prestato presso altre farmacie, nella stessa qualifica, in base alle attestazioni del libretto di lavoro.

Primo livello super

Farmacista direttore di farmacia - Fatte salve le condizioni preesistenti alla data di stipula del presente contratto per le quali verrà riconosciuto il solo trattamento economico relativo al primo livello super, la qualifica di Direttore di Farmacia è configurabile solo nei casi di cui agli artt. 120, 369, 370 e 378 del T.U.LL.SS. e art. 12 della legge 475/68 e successive modificazioni e cioè nei casi di farmacia succursale, di farmacia il cui titolare non sia farmacista e nelle gestioni ereditarie.

Primo livello

Farmacista collaboratore dopo 24 mesi di servizio nella qualifica.

Farmacista Collaboratore - Il farmacista collaboratore può sostituire il titolare di farmacia nei casi e con le modalità previste dalle norme di legge e di regolamento, contenute rispettivamente, nell'articolo 11 della legge 475/68 e successive modificazioni, nel D.P.R. 1275/71 e nella legge 154/81 ed in tal caso per tutto il periodo della sostituzione formale ha diritto, in aggiunta alla normale retribuzione, ad una indennità di funzione pari alla differenza retributiva tra il primo livello super ed il primo livello.

In funzione di quanto stabilito nell'articolo precedente e fatto salvo il disposto dell'articolo 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, viene riconosciuta al farmacista Direttore di farmacia (primo livello super), ed al farmacista Collaboratore (primo livello), una indennità strettamente collegata con l'esercizio della professionalità e delle responsabilità connesse, denominata “indennità speciale quadri” il cui ammontare è riportato nell'allegata tabella D e che viene corrisposta per 14 mensilità.

Secondo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo d'altri lavoratori:
- contabile con mansioni di concetto;
- corrispondente con mansioni di concetto;
- magazziniere consegnatario (l'inquadramento del magazziniere consegnatario al secondo livello è stabilito in funzione dell'attribuzione della responsabilità tecnico-amministrativa del magazzino inteso come reparto autonomo, per gestione e struttura, della farmacia; pertanto i lavoratori cui sia attribuita la responsabilità come sopra definita devono essere inquadrati nel livello corrispondente) con responsabilità tecnica ed amministrativa del magazzino inteso come reparto della farmacia autonomo per gestione e struttura.

Terzo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che esplicano funzioni di concetto che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza:
- coadiutore di farmacia: è colui il quale svolge funzioni di raccordo tra il personale di concetto e d'ordine ed ha la responsabilità di conduzione autonoma, ivi compresi i relativi adempimenti amministrativi, di particolari autonomi reparti di vendita di prodotti parafarmaceutici.

Quarto livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite:
- addetto di laboratorio;
- cassiere con mansioni d'ordine;
- commesso d'ordine (il magazziniere ed il commesso d'ordine possono anche svolgere mansioni connesse alla tenuta e al riassortimento delle scorte) anche con funzioni di vendita (escluso quanto previsto dal T.U.LL.SS. 1265/1934);
- contabile d'ordine;
- magazziniere (il magazziniere ed il commesso d'ordine possono anche svolgere mansioni connesse alla tenuta e al riassortimento delle scorte)

Quinto livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque conseguite ed ai quali possono essere affidati anche compiti operativi complementari alla propria qualifica:
- conducente di automezzi;
- fattorino interno ed esterno;

Sesto livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori di pulizia ed operazioni semplici che richiedono solo elementari capacità pratiche:

- addetto alle pulizie;
- personale di fatica.

TITOLO III - Assunzione

Art.5

L'assunzione del lavoratore viene effettuata secondo le norme di legge e deve risultare da atto scritto contenente la data di assunzione, la durata del periodo di prova, la qualifica del lavoratore, il relativo livello di inquadramento e la retribuzione.

Art.6

Assunzione lavoratori laureati o diplomati in farmacia

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i seguenti documenti:
a) certificato d'iscrizione all'ordine dei farmacisti rilasciato in data

non anteriore a tre mesi;
b) curriculum professionale documentato con certificato di servizio delle eventuali precedenti prestazioni;
c) documento di riconoscimento;
d) libretto di lavoro;
e) documenti assicurativi e previdenziali per precedenti rapporti di lavoro;
f) certificato di idoneità fisica;
g) fotocopia del certificato di attribuzione del numero di codice fiscale;
h) ogni altro documento previsto dalle leggi vigenti e necessario per l'esercizio dell'attività della farmacia.

E' fatto obbligo al datore di lavoro di comunicare alla competente autorità sanitaria l'avvenuta assunzione, inviando alla medesima la documentazione richiesta dalle vigenti disposizioni.

Assunzione lavoratori non laureati o diplomati in farmacia

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i seguenti documenti:
a) documento di riconoscimento;
b) libretto di lavoro;
c) documenti assicurativi e previdenziali per precedenti rapporti di lavoro;
d) certificato di idoneità fisica;
e) certificato di nascita;
f) certificato degli studi compiuti;
g) ogni altro documento previsto dalle leggi vigenti e necessario per l'esercizio dell'attività della farmacia.

Art.7

Il lavoratore è tenuto a dichiarare al datore di lavoro il suo domicilio ed a notificare i successivi mutamenti, nonché a consegnare lo stato di famiglia (se capo famiglia).

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti trattenuti.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, il titolare di farmacia è tenuto a restituire i documenti consegnatigli all'atto dell'assunzione unitamente, se richiesto dal lavoratore, ad un attestato del servizio prestato presso la farmacia stessa.

TITOLO IV - Periodo di prova

Art.8

Il periodo di prova ha la seguente durata:
Primo livello super: 90 gg. di calendario
Primo livello: 90 gg. di calendario
Secondo livello: 60 gg. di calendario
Terzo e quarto livello: 45 gg. di calendario
Quinto e sesto livello: 15 gg. di calendario

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere rescisso da una parte e dall'altra senza preavviso ma con la corresponsione delle indennità previste per la risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di infortunio o di malattia il periodo di prova si interrompe e può essere completato qualora il lavoratore possa riprendere il servizio entro 20 giorni.

Qualora il lavoratore, nel compiere il periodo di prova, dovesse nuovamente ricadere in malattia, il rapporto deve ritenersi estinto ad ogni effetto.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo di prova sarà computato nell'anzianità di servizio.

TITOLO V - Apprendistato

Art.9

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorre un certo tirocinio.

L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel quarto livello e solo per i lavoratori in età compresa fra i 15 e i 18 anni e per un periodo massimo di 18 mesi.

Art. 10

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso ma con la corresponsione delle indennità previste per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre farmacie sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Art. 11

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

La retribuzione dell'apprendista è pari all'80% della retribuzione base nazionale conglobata del personale qualificato di maggiore età (vedi tabella C allegata).

Alla fine dell'apprendistato al dipendente spetta la stessa retribuzione del lavoratore qualificato che abbia la stessa qualifica alla quale è stato assegnato e per la quale ha svolto l'apprendistato.

Art. 12

Il rapporto di apprendistato si estingue con la scadenza del termine di diciotto mesi di complessiva durata del periodo di tirocinio.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro dieci giorni al competente Ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti ai quali è stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare all'Ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Art. 13

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

TITOLO VI - Orario di lavoro

Art. 14

La durata normale del lavoro è fissata in 40 ore settimanali, di norma distribuite su 5 giorni e mezzo, solo mediante la concessione di mezze giornate di riposo da godersi o nella settimana successiva o, comunque, anche cumulativamente, entro l'arco del mese, tenendo conto delle necessità organizzative e del servizio della farmacia e delle esigenze del lavoratore stesso.

Una diversa distribuzione dell'orario settimanale di lavoro potrà essere definita a livello regionale in presenza di particolari regimi di orari di apertura e chiusura delle farmacie nel territorio. Al riguardo le parti si incontreranno a livello regionale, secondo quanto previsto dall'articolo 109, 2° comma del presente C.C.N.L., per definire la pratica realizzazione di quanto sopra.

Per quanto non previsto dal presente C.C.N.L. le parti fanno espresso riferimento al R.D.L. 15 marzo 1923 n. 692 e relativo regolamento di applicazione.

TITOLO VII - Lavoro a tempo parziale

Art. 15

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha lo scopo di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno e di costituire una risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 16

Il rapporto di lavoro a tempo parziale viene instaurato a mezzo di contratto di lavoro stipulato per iscritto, nel quale devono essere indicati:
1) il periodo di prova;
2) le mansioni del lavoratore;
3) la durata della prestazione lavorativa ridotta e la relativa distribuzione dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
4) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Copia del contratto deve essere inviata entro 30 giorni al competente Ispettorato provinciale del lavoro.

Art. 17

Il rapporto a tempo parziale è regolato dai seguenti principi:
a) volontarietà di entrambe le parti;
b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in

relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

Art. 18

La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore, di norma, entro le seguenti fasce:
a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, da 12 a 25 ore;
b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile, da 48 a 120 ore;
c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale, da 400 a 1.300 ore.

Art. 19

In relazione al disposto dell'articolo 5, quarto comma, della legge 19 dicembre 1984 n. 863, è ammessa la prestazione di lavoro supplementare nei seguenti casi:
a) in occasione dell'inventario;
b) in caso di malattia di durata non superiore a 20 giorni del farmacista titolare che abbia alle sue dipendenze quale unico collaboratore laureato un lavoratore con contratto a tempo parziale;
c) nei turni settimanali disposti dalle competenti autorità, previo accordo dei dipendenti interessati;
d) nelle farmacie rurali che hanno diritto alla indennità di residenza, oltre che nei casi di cui sopra, in occasione di specifiche e particolari esigenze organizzative, ma in questo ultimo caso entro il limite massimo di 48 ore annue.

Le ore di lavoro supplementare vengono retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 61 e con la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinate nella misura del 25% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 60.

Art.2O

La disciplina legale e contrattuale ha organicamente disciplinato la materia e costituisce nel suo complesso condizioni di miglior favore rispetto a precedenti contratti integrativi provinciali.

Per quanto non previsto dal presente contratto si fa espresso riferimento all'articolo 5 della legge 19 dicembre 1984, n. 863.

Norma transitoria al CCNL 17 dicembre 1985

In riferimento a quanto stabilito dall'articolo 22, primo comma, del presente contratto, vengono abolite le indennità e le altre condizioni normative previste da contratti integrativi provinciali, mantenute in vigore dalla Dichiarazione Comune delle parti sul lavoro a tempo parziale che costituisce l'allegato 1 del C.C.N.L. del 21 ottobre 1982.

Le indennità attualmente godute dai lavoratori a tempo parziale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto verranno mantenute a titolo di assegno ad personam; le eventuali maggiorazioni verranno trasformate in assegno ad personam in cifra fissa.

Le parti concordano che fino al 30 novembre 1988 tali assegni ad personam verranno mantenuti, per i lavoratori di cui al comma precedente, a titolo collettivo nell'ambito provinciale.

TITOLO VIII - Lavoro straordinario

Art. 21

Le mansioni ordinarie di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dall'articolo 14 del presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinaria eccedente l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 14, tenuto anche conto del servizio per turno.

Per giustificati motivi il lavoratore potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario.

In ogni caso il lavoro straordinario deve avere carattere di eccezionalità.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Art. 22

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'articolo 14 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'articolo 59 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare

sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'articolo 58:
- 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 40a ora settimanale;
- 30% per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi, salvo quanto disposto dal successivo articolo 27;
- 40% per le ore di lavoro straordinario prestate per la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di regolari turni di servizio.

Le norme di questo articolo non si applicano all'Istituto del Servizio notturno se non espressamente richiamate.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

TITOLO IX - Servizio notturno

Art. 23

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, fissate dalla Autorità competente, sia quando è svolto secondo i turni stabiliti dalla stessa Autorità, che quando è svolto in modo permanente tutte le notti.

Le maggiorazioni corrisposte ai sensi del presente articolo per il servizio notturno non sono considerate facenti parte della retribuzione globale a nessun effetto, esclusi gli effetti fiscali e previdenziali e del trattamento di fine rapporto.

Il servizio notturno oltre che con la retribuzione di cui all'art. 59 viene compensato come segue:

a) Servizio a porte/battenti aperti ininterrottamente durante le ore notturne nei termini sopra definiti:

- con la sola maggiorazione del 20% calcolata sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'articolo 58 per le prime 8 ore di servizio;
- con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 59 maggiorata del 20% calcolato sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 58 per le ore di servizio oltre il predetto limite.

b) Servizio a porte/battenti chiusi per tutto il periodo notturno come sopra definito, con presenza del personale in farmacia e con l'obbligo di rispondere ad ogni singola chiamata:

- con la sola maggiorazione del 10% calcolata sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art. 58, per le prime otto ore di servizio;

- con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 59, maggiorata del 10% calcolato sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all' art. 58 per le ore di servizio oltre il predetto limite.

c) Servizio misto a porte/battenti aperti ed a porte/battenti chiusi, con l'obbligo per il personale di restare in farmacia nel periodo di chiusura per rispondere ad ogui chiamata:

- come al punto a) per le ore in cui la farmacia funziona a porte aperte;
- come al punto b) per le ore in cui la farmacia funziona a porte/battenti chiusi.

In caso di coincidenza totale o parziale del servizio notturno con la domenica, restano invariate le maggiorazioni previste dai precedenti commi ed il lavoratore ha diritto al riposo compensativo secondo le vigenti disposizioni di legge.

In caso di coincidenza totale o parziale del servizio notturno con una delle festività infrasettimanali previste dall'articolo 26, le ore di servizio notturno effettuate durante le festività infrasettimanali verranno compensate con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 59 e con la maggiorazione del 30% da calcolarsi sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'articolo 60.

Resta comunque espressamente escluso ogui cumulo tra le diverse maggiorazioni.

Art. 24

In caso di servizio notturno con reperibilità fuori farmacia, al lavoratore che, dopo aver prestato normale servizio diurno abbia l'obbligo della reperibilità nelle ore di chiusura della farmacia, spetta per tale

reperibilità globalmente un compenso pari al 10% della retribuzione di fatto mensile, oltre un diritto fisso per ogni chiamata pari all'importo stabilito dalla Tariffa Nazionale.

TITOLO X - Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti

Art. 25

Al lavoratore spetta un riposo settimanale di 24 ore consecutive da fruire, normalmente, in coincidenza con la domenica.

Quando nella giornata della domenica o nella giornata stabilita per il riposo settimanale la farmacia deve rimanere aperta al pubblico per turno

stabilito dalle autorità, il lavoratore è tenuto, se richiesto, a prestare normale servizio ed ha diritto di godere del riposo compensativo in altra giornata della settimana per 24 ore consecutive ed inoltre a percepire un compenso pari:
- al 10% di un 173° della normale retribuzione mensile per ogni ora di lavoro prestata, entro il limite di otto.

Art.26

Le festività infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:
- 1° giorno dell'anno;
- giorno dell'Epifania;
- giorno di lunedì, dopo Pasqua;
- 15 agosto - Festa dell'Assunzione;
- 1° novembre - Ognissanti;
- 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 25 dicembre - S. Natale;
- 26 dicembre - S. Stefano;
- solennità del patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.

Nulla è dovuto al lavoratore nel caso che le festività ricorrano in un periodo di sospensione della retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimento disciplinare o di assenza ingiustificata.

Nel caso di coincidenza di una delle festività di cui sopra con la domenica, in aggiunta alla retribuzione di fatto sarà corrisposto al lavoratore un ulteriore importo pari alla retribuzione di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio.

Le norme previste per le festività infrasettimanali saranno osservate anche in occasione delle festività nazionali 25 aprile e 1° maggio.

Per le due festività civili la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, ai sensi dell'articolo 1, 2° comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54 (2 giugno e 4 novembre), il lavoratore beneficierà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 27

Le festività non più considerate tali agli effetti civili della legge 5 marzo 1977, n. 54, sono:
- 19 marzo - festa di S. Giuseppe;

- giorno dell'Ascensione;
- giorno del Corpus Domini;
- 29 giugno - festa dei SS. Pietro e Paolo.

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle suddette 4 festività abolite, verranno fruiti dai lavoratori a partire dal 1982.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività della farmacia.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, per complessive 36 ore annuali, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie (le ore di permessi retribuiti sono state concesse con le seguenti decorrenze: 1° gennaio 1983 24 ore in ragione d'anno; 1° gennaio 1986 6 ore in ragione d'anno; 1° gennaio 1988 6 ore in ragione d'anno).

Per quanto riguarda il lavoro a tempo parziale, detti permessi verranno goduti proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente svolta.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'articolo 61 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Nota a verbale

Le parti convengono che per prestazioni lavorative ridotte si intendono, oltre a quella dovuta ad assunzione o risoluzione del rapporto nel corso dell'anno, quelle derivanti dall'assenza del lavoratore dal servizio per una delle seguenti cause:
- T.B.C.;
- aspettativa per una delle cause previste dal C.C.N.L. o dalle leggi vigenti;
- astensione facoltativa post-partum;
- chiamata o richiamo alle armi;
- o per una delle altre cause per le quali non è prevista la corresponsione della retribuzione.

Art. 28

Le ore di lavoro a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente articolo 26 dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 21 e 22 del presente contratto.

TITOLO XI - Ferie

Art. 29

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di giorni ventisei lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Norma transitoria

La maturazione del diritto alle ferie nella misura di 26 giorni lavorativi decorre dal 1° gennaio 1990.

Eventuali giorni di ferie maturati prima di tale data verranno calcolati secondo la normativa contrattuale prevista al titolo XII del CCNL 17/12/1985.

Art.30

E' facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie normalmente dal maggio all'ottobre in funzione delle esigenze della farmacia e sentiti i lavoratori.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi; è facoltà del lavoratore scegliere quando effettuare uno di questi due periodi, in accordo con il datore di lavoro, purché la farmacia non chiuda al pubblico per l'effettuazione delle ferie; in questo caso le ferie individuali dei lavoratori devono coincidere con il periodo di chiusura.

In ogui caso le ferie non potranno avere inizio di domenica né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo, ad eccezione delle ferie aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

Gli eventuali giorni di ferie eccedenti le giornate di chiusura obbligatoria della farmacia non potranno essere fruiti in collegamento con tale periodo, salvo diverso accordo tra datore di lavoro e dipendente.

Art. 31

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto percepita in servizio, comprensiva di tutte le indennità.

Art. 32

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

Art. 33

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare tale periodo in epoca successiva nonché il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro che per tornare eventualmente al luogo dal quale sia stato richiamato.

Art. 34

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie.

Art. 35

Durante il periodo di ferie è vietato al dipendente di prestare servizio presso altre farmacie.

TITOLO XII - Assenze

Art. 36

Le assenze per qualsiasi motivo devono essere immediatamente giustificate e, comunque, salvo il caso derivante da forza maggiore, non oltre le 24 ore dall'inizio dell'assenza stessa.

Nel caso di assenze non giustificate saranno adottati i seguenti provvedimenti:
a) per assenze non giustificate fino a 3 giorni, trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% della retribuzione normale;

b) nel caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare o di assenza non giustificata di oltre 3 giorni, licenziamento senza preavviso per causa del lavoratore.

TITOLO XIII - Congedi e diritto allo studio

Art. 37

Al lavoratore che deve contrarre matrimonio compete un congedo straordinario di giorni 15 di calendario durante il quale decorre la normale retribuzione. Tale congedo non può essere computato nel periodo delle ferie né può essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La domanda di congedo deve essere avanzata di norma con almeno un mese di preavviso ed il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze della farmacia, può concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.

A richiesta del datore di lavoro il lavoratore ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo la documentazione dell'avvenuta celebrazione del matrimonio.

Art. 38

In caso di decesso del coniuge, o di parenti e affini entro il secondo grado, il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di 4 giorni lavorativi.

Art. 39

Al lavoratori studenti, compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame, e che in base alla legge 20 maggio 1970 n. 300 hanno diritto ad usufruire di permessi retribuiti, le aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti (pari a 40 ore lavorative) all'anno per la relativa preparazione.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogui altro idoneo mezzo di prova).

TITOLO XIV - Sospensione dal lavoro

Art. 40

In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore questi ha diritto all'ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica calamità, eventi atmosferici straordinari ed altri casi di forza maggiore.

TITOLO XV - Chiamata, richiamo alle armi e servizio civile

Art.41

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro è risolto.

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso.

A decorrere dal 1° giugno 1982, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.

Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nella anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.

Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine e di assunzione per lavori stagionali o saltuari.

Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'articolo 7 della legge 15 dicembre 1972, n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché per effetto della legge 26 febbraio 1987. n. 49 sulla nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualità di volontari in servizio civile, secondo le norme di cui agli articoli 31, 33, 35 della legge stessa.

Art. 42

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per 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 nella anzianità di servizio (scatti di anzianità, preavviso).

Tale periodo, peraltro, va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'anzianità in vigore fino alla data del 31 maggio 1982.

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto la durata superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto la durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi.

Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:
a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
b) in caso di rapporto stagionale il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
c) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

TITOLO XVI - Malattie e infortuni

Art. 43

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 44

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia alla farmacia da cui dipende: in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dall'art. 36 del presente contratto.

Il lavoratore è altresì tenuto a far recapitare alla farmacia il certificato medico di prima visita, nonché i successivi in caso di prolungamento della malattia e quello indicante la data della ripresa del lavoro.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo art. 46 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico la indennità di mancato preavviso.

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericoli di contagio dipendente dalla malattia medesima.

Al sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione.

Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 45

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo

siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al 2° comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al 2° comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638, 15° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste agli artt. 91 e 92 del presente contratto.

Art. 46

Durante la malattia o infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui agli artt. 79 e 85 del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo articolo 49.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 47

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a 2/3 della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione delle indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
1. il 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto per i primi 3 giorni (periodo di carenza);
2. l'80% della quota giornaliera della retribuzione di fatto per i giorni dal 4° al 20°;
3. il 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto per i giorni dal 21° in poi.

Durante i periodi di malattia e di infortunio la quota giornaliera della retribuzione, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Al fine della riscossione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto ai sensi dell'art. 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro 2 giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Il lavoratore è obbligato a rilasciare al datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei 365 giorni precedenti l'assunzione e ciò ai fini del corretto adempimento degli obblighi nei confronti dell'INPS.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei 365 giorni precedenti tale data.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute in caso di infortunio, di malattie di natura tubercolare, né agli apprendisti.

Art. 48

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dall'art. 46 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 120, alle seguenti condizioni:

1) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
2) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
3) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di “aspettativa” senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo lettera raccomandata
R.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Al termine del periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi dell'art. 46; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 49

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC, o dello Stato, delle province e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione dal lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogui caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in casi di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del Presidio Sanitario antitubercolare, assistito a richiesta da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 50

Ai lavoratori operanti in farmacia sarà fornita una copertura assicurativa per danni alle persone in caso di rapine o di altri eventi dolosi, di cui verranno comunicati per iscritto ai lavoratori medesimi i relativi estremi.

Art. 51

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

TITOLO XVII - Gravidanza e puerperio

Art. 52

Con riferimento alle norme vigenti in materia, durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:
a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
c) per i tre mesi dopo il parto:
d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla leggi (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

In caso di malattia, prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di assenza obbligatoria, indicati alle lettere a), b), c), e il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) devono essere computati nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della

retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 legge 23 dicembre 1978, n. 833 secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Art. 53

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata.

Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore. I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 643, sulla tutela del lavoro delle donne.

La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, numero 903.

I periodi di assenza di cui al precedente comma sono computabili solo ai fini di cui all'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Art. 54

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o da un medico dell'ente sanitario di competenza e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, di norma entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato civile ed il certificato di assistenza al parto vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 85 ed a una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dagli artt.79 e 81.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera di fatto di cui all'art. 59.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

TITOLO XVIII - Anzianità di servizio

Art. 55

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto a norma dell'art. 5. Le frazioni di anno sono computate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi, computando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

TITOLO XIX - Anzianità convenzionale

Art.56

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, una maggiore anzianità convenzionale commissurata come segue:
a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;
b) decorati al valore ed insigniti di ordine militare, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenza;
c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zone di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al

datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.

Tale norma vale anche per i lavoratori in servizio all'atto della entrata in vigore del presente contratto.

TITOLO XX - Scatti di anzianità

Art. 57

Per l'anzianità maturata presso la stessa farmacia il lavoratore qualificato ha diritto a 15 scatti biennali, denominati scatti di anzianità.

Gli aumenti relativi a tali scatti non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito precedenti e successivi, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Gli scatti biennali decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente al 1/1/1993 è calcolato in base ai valori indicati nella Tabella E e l'importo degli scatti maturati successivamente al 1/2/1996 è calcolato in base ai valori indicati nella tabella F, per entrambi senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

E' quindi escluso il ricalcolo in base alla Tabella E dell'importo relativo agli scatti maturati prima del 1/1/1993 ed in base alla Tabella F dell'importo relativo agli scatti maturati prima del 1/2/1996.

TITOLO XXI - Trattamento economico

Art. 58

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
a) retribuzione base nazionale conglobata, comprensiva dell'indennità di caropane prevista dalla legge e dei punti di contingenza scattati al 31 gennaio 1977;
b) indennità di contingenza successiva al 31 gennaio 1977, nelle misure previste per il settore del commercio, ai cui accordi si fa rinvio;
c) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi dell'art. 57 del presente contratto;
d) indennità speciale quadri per gli aventi diritto ai sensi dell'art. 4 del presente contratto;
e) l'elemento distinto della retribuzione (E.D.R.) di L. 20.000, di cui all'accordo sul costo del lavoro del 31 luglio 1992 da corrispondersi

per 13 mensilità.

Art. 59

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 58, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo, ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero escluso dall'imponibile retributivo a norma di legge.

Art. 60

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge, cadenti nel periodo di paga ed alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 61

La quota oraria di retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali.

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 47, 2° comma del presente contratto.

Art. 62

Ai sette livelli previsti dalla classificazione del personale delle farmacie private, di cui al Titolo II del presente contratto, corrisponde una retribuzione base nazionale conglobata nelle misure indicate nella allegata tabella C.

La retribuzione base nazionale conglobata di cui al comma precedente, si raggiunge alle decorrenze indicate nella allegata tabella C, sommando alla retribuzione base nazionale conglobata vigente al 31 marzo 1990 gli aumenti previsti dalla tabella allegata B.

Nei confronti del personale assunto successivamente al 31 marzo 1990 verrà applicata la tabella in vigore alla data di assunzione, secondo l'allegata

tabella C.

Norma transitoria

In relazione al periodo di carenza contrattuale, a tutto il personale, compreso quello assunto con contratto di formazione e lavoro, in forza alla data del 1/2/1994, che abbia almeno 13 mesi di anzianità aziendale al 31/1/1994, verrà erogato un importo “una tantum” secondo quanto indicato nella Tabella A.

Per i casi di anzianità minore l'importo verrà erogato pro-quota.

L'importo una tantum non verrà erogato al personale assunto con contratto a termine.

Al personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

Per gli apprendisti ed i lavoratori qualificati di età inferiore ai 18 anni l'importo una tantum viene riproporzionato secondo le aliquote previste dal presente contratto.

L'importo una tantum di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

L'importo una tantum non può essere assorbito.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che l'importo una tantum deve essere erogato per intero per i periodi di assenza obbligatoria di cui all'art. 52 lettere a), b) e c) del presente contratto.

Art.63

Ai minori di anni 18 spetterà una retribuzione base nazionale conglobata pari al 90% di quella spettante al personale qualificato di maggiore età (vedi tabelle allegate B e C).

Al personale apprendista spetterà una retribuzione base nazionale conglobata pari all'80% di quella spettante al personale qualificato di maggiore età (vedi tabelle allegate B e D), come disposto dall'art. 11 del presente contratto.

Al personale dipendente da Titolari di Farmacie rurali che hanno diritto all'indennità di residenza spetterà una retribuzione base nazionale conglobata ridotta del 4%.

Art.64

Gli aumenti previsti dall'art. 62 alle diverse decorrenze (vedi tabella allegata B) non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o da eventuali scatti di anzianità.

Gli aumenti che non rientrano nelle ipotesi precedenti potranno essere assorbiti, in tutto o in parte, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali, oppure siano stati espressamente dichiarati assorbibili per iscritto all'anno della corresponsione.

Art. 65

In caso di aumenti di tabelle gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore. Gli aumenti che non siano di merito e che non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da accordi sindacali oppure espressamente stabilito per iscritto all'atto della concessione.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto, nonché nel corso di un periodo massimo di nove mesi immediatamente successivi a tale scadenza; tale periodo massimo di nove mesi viene comunque interrotto, e ridotto di conseguenza, dalla stipulazione dell'accordo di rinnovo del presente contratto.

Art. 66

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, le misure dell'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto, nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare il timbro o firma del datore di lavoro.

Art. 67

Per il calcolo delle eventuali provvigioni e cointeressenze ai fini della liquidazione delle varie indennità previste dal presente contratto, si fa riferimento alla media dell'ultimo anno di servizio.

TITOLO XXII - Mensilità supplementari

Art. 68

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le farmacie dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati nella farmacia.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minor servizio prestato presso la farmacia.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 52 la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione di fatto di cui all'articolo 59.

Art. 69

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

I lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della quattordicesima mensilità solo nel caso in cui abbiano prestato servizio per i dodici mesi precedenti il 1° luglio; nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione percepiti nei dodici mesi precedenti alla maturazione del diritto.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità: ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbibili nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo. Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità si fa riferimento alle analoghe norme del presente titolo riguardanti la tredicesima mensilità.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dall'ultimo comma del precedente art. 68.

TITOLO XXIII - Risoluzione del rapporto di lavoro - Trattamento di fine rapporto

Art. 70

Ciascuno dei contraenti può recedere a norma dell'art. 2118 del codice civile dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, ovvero mediante consegna in mani proprie con dichiarazione di ricezione, salvo quanto previsto dal successivo art. 72.

Art. 71

Ai sensi dell'art. 2119 del codice civile ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, contenente l'indicazione dei motivi.

Art. 72

Ai sensi della legge 11 maggio 1990, n. 108 il licenziamento non può effettuarsi che per giusta causa (art. 71 del presente contratto con riferimento all'articolo 2119 del codice civile e articolo 91 punto 5 del presente contratto) o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto al lavoratore, che può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso; in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza osservanza delle disposizioni di cui al precedente comma è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova ed i lavoratori ultra sessantenni che siano in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, nella legge 26 febbraio 1982, n.54.

Al sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di sesso, razza, lingua, credo politico, fede religiosa, dall'appartenenza al sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 73

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione del medesimo presso la stessa farmacia deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art. 74

Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrici attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorso tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la

celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dello stesso art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204. e cioè:
licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività della farmacia, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 82.

Art. 75

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 del codice civile, in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale in atto corrispondente al periodo di preavviso, comprensiva dei ratei di 13a e 14a mensilità.

Art. 76

In caso di cessione o trasferimento in qualsiasi modo della farmacia e quando il titolare cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, il subentrante, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuto all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sul precedente titolare, come se avvenisse il licenziamento.

Art.77

In caso di fallimento della farmacia il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso ed al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto come per il caso di licenziamento, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 78

In caso di decesso del dipendente il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel codice civile.

Art. 79

I termini di preavviso sono i seguenti:
primo livello super: 90 giorni di calendario
primo livello: 90 giorni di calendario
secondo livello: 60 giorni di calendario
terzo e quarto livello: 45 giorni di calendario
quinto e sesto livello: 15 giorni di calendario
e decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese. Il lavoratore laureato che rassegni le dimissioni a seguito di vincita di pubblico concorso ad aprire ed esercitare una farmacia, dovrà dare un preavviso la cui durata è ridotta da 90 a 30 giorni.

Analogo trattamento è riservato ai lavoratori laureati che vincano un pubblico concorso per incarichi presso le Unità Sanitarie Locali, o per l'esercizio della professione presso farmacie Comunali, Municipalizzate e Ospedaliere.

Il trattamento di cui ai commi precedenti è riservato ai lavoratori laureati in farmacia che, in base ai termini previsti per l'assunzione del nuovo incarico e di cui hanno obbligo di presentare idonea documentazione, non siano in grado di rispettare i termini previsti dalla normativa contrattuale, o termini inferiori ma superiori ai trenta giorni.

Art. 80

Durante il periodo di preavviso trascorso in servizio il prestatore di lavoro ha diritto a percepire la retribuzione di fatto ed il periodo di preavviso è considerato servizio a tutti gli effetti.

Art.81

In caso di dimissioni sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto nelle stesse misure previste per il caso di licenziamento dal successivo articolo 85.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 79 del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di trattenergli una somma corrispondente alla retribuzione di fatto

del periodo di mancato preavviso, in conformità a quanto stabilito nel precedente art. 79.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 82

In conformità alla norma contenuta nel 4° comma dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultano confermate entro un mese all'Ufficio del Lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 85 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 79 e confermate, a pena di nullità, dall'Ufficio del Lavoro entro il termine di un mese.

Art. 83

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 54 del presente contratto.

Art. 84

La malattia o l'infortunio, insorti durante il periodo di preavviso in servizio, sospendono il decorso del termine fino alla scadenza del periodo di conservazione del posto previsto dalle vigenti disposizioni e sino alla guarigione del lavoratore, se questa avvenga prima del compimento del predetto termine.

Art. 85

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 e secondo le norme del presente articolo.

Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è calcolato nella misura di una mensilità della retribuzione di fatto per ogni anno di servizio prestato, con le limitazioni previste dalla legge 31 marzo 1977, n. 91.

Nei casi previsti dal comma precedente le frazioni di anno vanno conteggiate per dodicesimi, computando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Sono fatti salvi i diversi sistemi di computo in vigore prima del 31

dicembre 1978.

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcalo del trattamento di fine rapporto, le seguenti somme:
- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- i corrispettivi e le maggiorazioni per servizio notturno del lavoratore laureato e non laureato sempre che non si tratti di servizio notturno permanente (tutte le notti);
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- l'indennità sostitutiva di ferie, di cui all'art. 32;
- le indennità economiche corrisposte da istituti assistenziali (INPS, INAIL) (terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29.5.1982 n. 297: “in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro);
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Chiarimento a verbale

Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori ai sensi del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo di anticipazioni dell'indennità di anzianità dei lavoratori aventi diritto a norma dell'art. 51 del CCNL 21 ottobre 1982.

Art. 86

Il trattamento di fine rapporto deve essere versato all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente.

In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili al lavoratore sarà conteggiato interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione dal servizio.

TITOLO XXIV - Norme disciplinari

Art.87

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri d'ufficio e quanto previsto dall'art. 2105 c.c., di usare modi cortesi col pubblico e tenere una condotta uniforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità della farmacia.

Art. 88

E' vietato al personale di ritornare nei locali della farmacia e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del titolare. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazioni di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Art. 89

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari è in facoltà del titolare operare una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una

multa pari all'ammontare della trattenuta.

La trattenuta dovrà figurare sul prospetto paga. In caso di recidiva nel ritardo per la terza volta nell'anno solare, il datore potrà raddoppiare l'importo della multa.

Persistendo il lavoratore nei ritardi, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.

Art. 90

E' dovere del personale di comunicare immediatamente al titolare ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dal titolare regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Art. 91

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 36 per le assenze ingiustificate e dal precedente art. 89 per i ritardi, la inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:
1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni

10;
5) licenziamento disciplinare, senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento in tronco si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la farmacia in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del codice civile, nonché nei casi previsti dall'art. 36 dal primo e secondo comma dell'art. 87 e dal terzo comma dell'art. 89 del presente contratto ed in quelli di cui all'art. 2119 del codice civile.

Il licenziamento in tronco si applica altresì nel caso di infrazione alle norme di legge che regolano il servizio farmaceutico.

Art. 92

Ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 i provvedimenti disciplinari di cui agli artt. 36, 89 e 91 non possono essere adottati nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari, ad eccezione del richiamo verbale di cui al primo comma, n. 1) del precedente art. 91 non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che gli ha dato causa.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente titolo XXIV e nell'articolo 36 del presente contratto devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Art. 93

Ove il dipendente sia privato della libertà o sospeso dall'esercizio della professione personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla retribuzione e ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla retribuzione e ogni altro emolumento o compenso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori della farmacia al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

TITOLO XXV - Diritti sindacali

Art. 94

Per quanto concerne tutta la materia dei diritti sindacali per le farmacie con oltre 15 dipendenti si fa riferimento alla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 95

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, costituite nelle farmacie che rientrano nel disposto di cui all'articolo precedente, hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato.

Il diritto riconosciuto in base al comma precedente spetta a un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale ed i permessi saranno complessivamente pari a un'ora e mezzo per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui ai commi precedenti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno 24 ore prima, tramite la rappresentanza sindacale.

Art. 96

In relazione alle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle farmacie che occupano da 13 a 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

Il licenziamento di tale delegato, per motivi inerenti l'esercizio di tali funzioni, è nullo ai sensi della citata legge.

Art. 97

Le Parti concordano di riconoscere quale soggetto contrattuale a livello regionale le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU). A tal fine le Parti si incontreranno entro il 30 settembre 1994 per concordare le modalità di applicazione di quanto sopra.

Art. 98

Sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori eletti a far parte dei Consigli o Comitati Direttivi nazionali e provinciali delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatari del presente contratto.

La elezione del lavoratore a dirigente sindacale deve essere comunicata per iscritto al datore di lavoro tramite l'Associazione nazionale o provinciale dei Titolari di Farmacia rispettivamente competente, entro 15 giorni dall'avvenuta elezione, a mezzo lettera raccomandata.

Il dirigente sindacale, per l'adempimento dei compiti di natura sindacale e su preventiva richiesta dell'Organizzazione Sindacale cui appartiene, avrà diritto a permessi retribuiti nella misura massima di 50 ore annue, nonché a permessi non retribuiti sino ad un massimo di giorni otto all'anno.

Di norma i permessi di cui sopra vanno richiesti con tre giorni di anticipo salvo casi eccezionali di urgenza per i quali si potrà derogare da tale termine.

I lavoratori che ricoprono la carica sindacale di dirigente nazionale o provinciale non possono essere licenziati durante il periodo in cui ricoprono la carica stessa e fino ad un anno dopo la cessazione dalla carica, limitatamente a quanto previsto dall'art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 99

In considerazione della particolare situazione del settore caratterizzata da un ridotto numero di addetti per farmacia, le Parti concordano di sostituire per la durata del presente contratto, le modalità di applicazione diretta delle norme contenute negli artt. 99 del CCNL 10/7/1990, 30 della legge 20/5/1970 n. 300 e 97 e 98 del presente contratto, con l'Istituto di ore di permessi sindacali retribuiti alimentato dal contributo dei titolari di farmacia con dipendenti, fissato per ciascuno degli anni seguenti nella misura appresso indicata:
- 1994: L. 260.000.000;
- 1995: L. 260.000.000;
- 1996: L. 285.000.000;
- 1997: L. 285.000.000.

A tal fine le Parti concordano che l'istituto del monte ore permessi sindacali retribuiti sia alimentato dal contributo dei titolari di farmacia con dipendenti fissato nella misura di L. 8.500 annue per dipendente, per gli anni 94-95-96-97.

Il valore convenzionale della retribuzione oraria di riferimento è fissato in L. 13.200 e il numero delle ore annue da fruire per le OO.SS. è stabilito in numero pari a 21.600 per ciascuno degli anni suddetti.

Le Parti convengono che il residuo esistente al 31/1/1994, sarà utilizzato come segue: quanto a L. 25 milioni per integrare l'importo di L. 260

milioni previsto per il 1994, quanto a L. 25 milioni per integrare l'importo di L. 260 milioni del 1995, quanto al resto sarà utilizzato nell'arco di validità del contratto.

In conseguenza di quanto sopra le parti concordano di sospendere, per la durata del presente contratto, l'applicazione del terzo comma dell'art. 98 del presente contratto.

A parziale deroga del 1° e 2° comma dell'art. 98, e per la durata del presente contratto, le parti convengono di riconoscere quali dirigenti sindacali che hanno diritto ad usufruire di permessi sindacali retribuiti di cui al monte ore nazionale, quelli la cui designazione venga comunicata da parte della Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL nazionali all'Ente Bilaterale Nazionale e alla Federfarma a mezzo di lettera raccomandata.

La Federfarma provvederà a comunicare la designazione al titolare di farmacia interessato.

Art. 100

Il monte ore permessi potrà essere utilizzato dalle OO.SS., per ciascuno degli anni di cui all'art. 99 fino ad esaurimento della disponibilità finanziaria.

Il suddetto valore è stato fissato di comune accordo, essendo stato ritenuto sufficiente a soddisfare le reciproche posizioni sull'istituto in oggetto e non sarà suscettibile di modificazione ai valori effettivi dei parametri utilizzati.

Le parti si danno reciprocamente atto che le OO.SS., per la concreta utilizzazione dell'istituto si atterranno alla seguente regolamentazione:

1. nelle farmacie fino a 15 dipendenti non potrà essere nominato più di un dirigente sindacale;

2. il dirigente sindacale, per l'adempimento dei compiti di natura sindacale, avrà diritto a permessi di breve durata (per permessi di breve durata si intendono i permessi fino ad un massimo di tre giorni consecutivi) nella misura massima di 100 ore annue; di tali ore, 50 saranno gestite dalle OO.SS. a livello territoriale e 50 dalle OO.SS. a livello nazionale, che provvederanno ai rispettivi adempimenti per quanto riguarda la comunicazione dell'utilizzazione dei permessi al titolare di farmacia ed all'Ente Bilaterale Nazionale;

3. il dirigente sindacale, per l'adempimento dei compiti di natura sindacale, avrà diritto anche a permessi di lunga durata, la cui programmazione semestrale sarà preventivamente comunicata entro il 31 gennaio ed entro il 30 giugno di ogni anno, da parte delle OO.SS. nazionali stipulanti all'Ente Bilaterale Nazionale ed alla Federfarma.

L'utilizzazione dei permessi di lunga durata dovrà essere comunicata al titolare di farmacia ed alla Federfarma da parte delle OO.SS. nazionali con un preavviso di 15 giorni.

Per ciascuno degli anni di cui al presente contratto, ove con i permessi fruiti non venga utilizzata l'intera disponibilità finanziaria di competenza, il residuo potrà essere utilizzato nell'anno successivo e comunque entro e non oltre il 31.1.1998.

Le parti si incontreranno all'inizio del 3° anno di vigenza del contratto per verificare l'intesa di cui sopra, anche ai fini di una sua eventuale ultrattività.

Art. 101

Le farmacie provvederanno alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale cui la farmacia dovrà versarlo.

La farmacia trasmetterà, trimestralmente, l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

TITOLO XXVI - Sistema di relazioni sindacali a livello nazionale

Art. 102

Le parti, nel rispetto della piena autonomia gestionale dei titolari di farmacia e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, convengono quanto segue:
annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, su iniziativa di una delle parti, la Federfarma e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei Lavoratori si incontreranno per discutere le reciproche informazioni sullo stato del settore, sulle sue dinamiche strutturali e le sue prospettive di sviluppo, ai fini di favorire il processo di razionalizzazione del settore stesso nel quadro della politica sanitaria nazionale ed in funzione di un sempre più qualificato ruolo di farmacia privata in Italia.

Art. 103

L'Ente Bilaterale Nazionale costituisce lo strumento per lo studio, l'organizzazione ed il coordinamento delle iniziative adottate dalle parti in materia di mercato del lavoro, formazione ed aggiornamento professionale e sviluppo dei servizi per gli utenti della farmacia.

A tal fine l'Ente Bilaterale Nazionale assume le seguenti iniziative:

A. ricerca, programmazione e progettazione di interventi per la migliore qualificazione e sviluppo dei servizi per gli utenti della farmacia, nel quadro della politica sanitaria nazionale;

B. studio, elaborazione e organizzazione delle iniziative di formazione e aggiornamento professionale degli operatori del settore; a tale proposito i principi a cui le parti ritengono di attenersi, nell'organizzazione e nello svolgimento di queste iniziative, sono i seguenti:

B.1 la formazione e l'aggiornamento professionale degli operatori del settore devono essere regolati in modo uniforme sul territorio nazionale;

B.2 le iniziative di formazione e di aggiornamento professionale devono riguardare sia gli aspetti relativi al ruolo delle Farmacie quali centri di educazione sanitaria dei cittadini, che quelli relativi alle innovazioni tecnologiche ed organizzative che interessano il settore; per le iniziative di aggiornamento professionale a carattere sanitario a favore degli operatori laureati in farmacia, l'Ente Bilaterale Nazionale potrà richiedere il patrocinio della FOFI;

B.3 l'Ente Bilaterale Nazionale chiederà l'intervento finanziario delle Regioni e del Fondo Sociale Europeo, necessari per la pratica realizzazione delle iniziative di formazione e di aggiornamento professionale;

B.4 le iniziative di formazione e di aggiornamento professionale si terranno di norma fuori dall'orario di lavoro;

B.5 l'Ente Bilaterale Nazionale potrà erogare, secondo regolamentazione da stabilire, borse di studio e rimborsi di spese;

C. studio ed elaborazione di relazioni sullo stato del settore;

D. studio, ricerca progettazione in ordine alle tematiche assistenziali e previdenziali in relazione alla evoluzione legislativa in materia.

Le Parti, in base al progetto elaborato dall'Ente, si incontreranno al fine di individuarne la fattibilità e la pratica realizzazione sotto il profilo economico e finanziario;

E. gestione del monte ore nazionale dei permessi sindacali retribuiti, sulla base della specifica regolamentazione concordata fra le parti.

Per la pratica realizzazione di quanto sopra, le Parti concordano di fissare in lire 7.000 annue a carico di ogui farmacia il contributo da destinare all'Ente Bilaterale Nazionale per gli anni 1994, 1995, 1996,

1997, stabilendo un numero convenzionale di farmacie aderenti a Federfarma pari a 13.900 unità.

Il residuo esistente al 31.1.1994 sarà utilizzato nel corso del quadriennio di vigenza del contratto.

Art. 104

La Commissione Paritetica Nazionale, istituita a norma dell'art. 90 del C.C.N.L. 21 ottobre 1982 tra la Federfarma, la Filcams-CGIL, la Fisascat-CISL e la Uiltucs-UIL, ha lo scopo di favorire le relazioni sindacali tra le parti contraenti ed in particolare:

a) di provvedere alla soluzione di problemi di gestione contrattuale anche ai fini di una corretta applicazione delle norme contenute nel C.C.N.L. ed allo scopo di prevenire e risolvere eventuali controversie; costituisce quindi anche la sede per gli adempimenti di cui agli artt. 106 e 109 del presente contratto;

b) di svolgere studi relativi alla ridefinizione della struttura del C.C.N.L. ed alla tutela dei diritti dei lavoratori ivi compresi quelli sindacali.

La commissione è composta dai sei membri, dei quali tre designati dalla Federfarma e tre designati dalla Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL.

In funzione delle diverse competenze attribuite alla Commissione Paritetica Nazionale, previste dal presente articolo o richiamate da altri punti del presente contratto, la Federfarma e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori potranno nominare tre supplenti per ogui membro titolare.

La Segreteria della Commissione ha sede presso la Federfarma e provvede a tutti gli adempimenti che le vengono assegnati da parte della Commissione.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione, provvede la Commissione stessa con proprie deliberazioni.

Art. 105

Per la pratica attuazione di quanto esposto nell'articolo precedente e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei datori di lavoro e dei lavoratori, la Federfarma, la Filcams-CGIL, la Fisascat-CISL e la Uiltucs-UIL, procederanno alla riscossione di contributi di assistenza sindacale.

Sono tenuti alla corresponsione di tali contributi sia i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti.

Per il contributo dei dipendenti si procederà con delega diretta e con le procedure previste dal regolamento di cui al comma successivo.

Le misure contributive e le relative forme di esenzione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti.

Art. 106

La Commissione Paritetica Nazionale è competente ad esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, comprese le controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604 ed alla legge 20 maggio 1970, n 300, non derivanti da provvedimento disciplinare, e fatta eccezione per le controversie relative all'applicazione delle sanzioni disciplinari e per i licenziamenti di cui all'art. 72 del presente contratto.

Le istanze dovranno essere presentate alla Commissione a mezzo raccomandata
RR dalle Associazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette associazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle associazioni provinciali e regionali dei titolari di farmacia, direttamente o per conto di un titolare di farmacia aderente alla Federfarma.

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente 3° comma e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 60 giorni successivi.

Nel caso in cui il ricorso alla Commissione riguardi una controversia individuale, o più controversie individuali relative allo stesso argomento, la Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia allo scopo di acquisire ogni informazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione sono trasmesse in copia alle parti interessate alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411. 3° comma, e 412 c.p.c. e 2113, 4° comma c.c., come modificati dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale le Organizzazioni sindacali e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale o legale.

TITOLO XXVII - Relazioni sindacali a livello territoriale

Art. 107

La contrattazione integrativa provinciale è abolita e sostituita dalla contrattazione regionale di cui all'art. 109.

Art. 108

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, su iniziativa di una delle parti, le Associazioni Regionali dei Titolari di Farmacia private aderenti alle Federfarma e le Organizzazioni Sindacali Territoriali dei lavoratori aderenti o facenti capo alle organizzazioni Sindacali Nazionali stipulanti, si incontreranno a livello regionale per discutere le reciproche informazioni sullo stato e la dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile, all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, ai contratti di formazione e lavoro.

Analogo incontro potrà essere concordato prima dell'inizio delle trattative per la stipula del contratto integrativo regionale, allo scopo di scambiarsi informazioni sulle materie oggetto di contrattazione.

Art. 109

La contrattazione integrativa regionale dovrà svolgersi esclusivamente tra le organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti e le Associazioni Regionali dei Titolari di farmacie private aderenti alla Federfarma.

Alla contrattazione integrativa regionale, da attivarsi non prima del 1° aprile 1995 e con durata quadriennale, è demandata:

a) la trattazione degli aspetti organizzativi territoriali sulle seguenti materie
1) turni e nastri orari;
2) inventari annuali;
3) part-time;
4) servizio notturno e reperibilità;
5) eventuali iniziative che favoriscono azioni positive dirette alla pari opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché a facilitare la partecipazione dei dipendenti alle iniziative di aggiornamento professionale promosse dall'Ente Bilaterale Nazionale, su proposta delle parti a livello regionale;
6) applicazione dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

b) La determinazione di eventuali indennità (camici, inventari, reperibilità).

Nel caso in cui l'incontro fra le Parti a livello territoriale non dovesse essere attivato o in caso di mancato accordo, una delle Parti interessate può ricorrere alla Commissione Paritetica Nazionale che procederà alle convocazioni relative.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che salvo quanto espressamente previsto dal presente articolo, nessuna altra norma modificativa, sostitutiva o integrativa del presente contratto nazionale potrà essere introdotta nei contratti integrativi regionali, ed ai fini di garantire il rispetto e l'osservanza di tali limiti si impegnano ad intervenire presso le rispettive strutture regionali, sia nella fase che procede le eventuali trattative a livello regionale, che durante le trattative stesse.

TITOLO XXVIII - Decorrenza e durata

Art. 110

Il presente contratto collettivo entra in vigore il 1° febbraio 1994 e, per la parte normativa, scadrà il 31 gennaio 1998, ferme restando le diverse decorrenze previste per i singoli istituti.

La parte economica (tabella C) scadrà il 31 gennaio 1996.

In vista della scadenza della parte economica, le OO.SS. presenteranno le richieste di rinnovo entro il 31 ottobre 1995. Tali richieste, per come dichiarano le OO.SS., saranno formulate sulla base dell'andamento inflattivo registrato nel 1994 e nel 1995 e sulla previsione dell'andamento 1996 e 1997.

Ove non sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno almeno tre mesi prima della scadenza, il presente contratto, rispettivamente per la parte economica e per quella normativa, si intenderà rinnovato per un anno e così di anno in anno.

ALLEGATO (All'ART. 85)

PRIORITA' PER LA CONCESSIONE DI ANTICIPAZIONI DEL TRATTAMENTO DI FINE
RAPPORTO

1) Nell'accoglimento delle richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto per i dipendenti di farmacia nei limiti numerici stabiliti

dalla legge, verrà osservato il seguente ordine di priorità:

a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitano il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;

b) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità, in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico;

c) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempreché il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;

d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lettera c), che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;

e) terapie o protesi che non siano previste dal servizio sanitario nazionale di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, escluse quelle che comportano una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua;

f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per i dipendente con familiari conviventi alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consente il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;

g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;

h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente che abbia contratto matrimonio quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario o in zona vicina;

i) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente;

l) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge.

2) Le domande di anticipazione, adeguatamente motivate e accompagnate da un
preventivo di spesa, dovranno essere presentate entro il 28 febbraio di ogni anno e la graduatoria sarà formata entro i due mesi successivi.

Tale graduatoria sarà affissa all'interno dell'azienda con indicazione sommaria dei motivi di priorità.

Il calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento alla data del 28 febbraio di ogni anno. Detti elementi dovranno risultare in premessa alla graduatoria.

3) Le domande dovranno essere inoltrate a mezzo di lettera raccomandata. Qualora il limite numerico delle richieste accoglibili non consentisse di soddisfare le esigenze di più dipendenti collocati nel medesimo livello di graduatoria, si opererà accordando la priorità al dipendente con maggiore anzianità di servizio e a parità di anzianità seguendo l'ordine temporale di presentazione delle domande. A tal fine farà fede il timbro dell'ufficio postale.

4) Per i casi urgenti di cui alle lettere a), b) e c) del punto 1) si riconoscerà l'anticipazione in qualsiasi momento, con scomputo delle richieste così accolte, dal numero di quelle accoglibili nell'anno, o dal numero di quelle accoglibili nell'anno, o dal numero di quelle accoglibili nell'anno successivo quando l'anticipazione sia stata concessa dopo il raggiungimento del limite massimo di anticipazione previsto dalla legge.

5) Per la collocazione in graduatoria delle domande concernenti l'acquisto o la costruzione, le diverse condizioni previste dovranno risultare da atto notarile, a cui farà seguito la documentazione, costituita da certificazione rilasciata dalla Conservatoria dei registri immobiliari. Tale certificazione riguarderà il capo famiglia e/o i suoi familiari a seconda delle condizioni previste al punto 1).

6) L'erogazione delle somme per l'acquisto dell'alloggio, nei limiti di legge, è subordinata alla presentazione dell'atto notarile di acquisto. L'importo delle anticipazioni non potrà eccedere il prezzo di acquisto o la parte di contanti del medesimo e gli oneri accessori, ferma restando la possibilità da parte dell'interessato di incrementare la parte in contanti per ottenere una riduzione delle rate del mutuo.

La documentazione notarile dell'acquisto della casa, in caso di acquisto con mutuo, potrà anche essere di data anteriore a quella di entrata in vigore della legge, qualora il dipendente intenda estinguere il mutuo o ridurne l'importo con il versamento di una somma in contanti. In tal caso la somma sarà direttamente versata, per conto del dipendente,

all'Istituto presso il quale il mutuo è acceso.

Le domande saranno accolte anche se accompagnate da un preliminare di vendita o, in caso di socio di cooperativa, dall'atto di prenotazione specifica dell'alloggio comprovata da estratto notarile, dal libro sociale, della libera del Consigli o di Amministrazione. In questi casi la somma concessa sarà versata direttamente, per conto del dipendente, al venditore contestualmente alla stipulazione dell'atto notarile o alla cooperativa contestualmente all'atto notarile di assegnazione.

Nel caso di costruzione di alloggio dovrà essere allegata alla domanda la copia autentica della concessione edilizia, accompagnata dai preventivi e da una dichiarazione del comune attestante che i lavoro sono in corso.

Le domande accolte di cui al precedente comma rientrano tra quelle dell'anno di formazione della graduatoria, ferme restando le rivalutazioni di legge fino all'erogazione della somma.

7) L'erogazione delle anticipazioni per interventi sanitari straordinari è subordinata alla presentazione di dichiarazioni rilasciate da organismi sanitari di diritto pubblico e i dipendenti interessati dovranno successivamente esibire la documentazione delle spese sostenute per l'intervento e una dichiarazione di responsabilità per le spese non documentate.

8) In tutti i casi di anticipazione, qualora non venga esibita entro i tempi tecnici necessari la documentazione definitiva, o essa non risulti conforme a condizione che abbiano dato luogo a preferenza nella graduatoria, il dipendente dovrà restituire la somma ricevuta con un interesse pari al tasso ufficiale di sconto maggiorato di un punto e mezzo; qualora la restituzione avvenga mediante trattenute sulla retribuzione queste non potranno eccedere il quinto della medesima.

Rimane salva l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.

9) Il presente accordo ha validità fino al 31.12.1992. S'intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta l'accordo rimarrà in vigore fino all'eventuale rinnovo.

TABELLA A - UNA TANTUM

Livelli	Con la retribuzione di marzo 1994	Con la retribuzione di novembre 1994	Totale

Lavoratori qualificati maggiorenni			
1S	775.000	775.000	1.550.000
1	690.000	690.000	1.380.000
2	615.000	615.000	1.230.000
3	590.000	590.000	1.180.000
4	550.000	550.000	1.100.000
5	500.000	500.000	1.000.000
6	475.000	475.000	950.000
Lavoratori qualificati inferiori agli anni 18			
2	553.500	553.500	1.107.000
3	531.000	531.000	1.062.000
4	495.000	495.000	990.000
5	450.000	450.000	900.000
6	427.500	427.500	855.000
Apprendisti			
4	440.000	440.000	880.000

TABELLA B - AUMENTI

Livelli	1/2/1994	1/7/1994	1/1/1995	1/4/1995	1/11/1995	Totale
Lavoratori qualificati maggiorenni						
1S	101.775	44.187	44.187	32.667	33.184	256.000
1	90.775	39.411	39.411	29.136	30.267	229.000
2	81.155	35.235	35.235	26.049	26.826	204.500
3	77.203	33.519	33.519	24.780	25.479	194.500
4	71.886	31.211	31.211	23.074	23.618	181.000
5	66.313	28.791	28.791	21.285	21.820	167.000
6	62.098	26.961	26.961	19.932	20.048	156.000
Lavoratori qualificati inferiori anni 18						
2	73.039	31.711	31.711	23.444	24.145	184.050
3	69.483	30.167	30.167	22.302	22.931	175.050
4	64.697	28.090	28.090	20.767	21.256	162.900
5	59.682	25.912	25.912	19.156	19.638	150.300
6	55.888	24.265	24.265	17.939	18.043	140.400
Apprendisti						
4	57.509	24.969	24.969	18.459	18.894	144.800

TABELLA C - NUOVA RETRIBUZIONE BASE NAZIONALE CONGLOBATA

FARMACIE URBANE					
Livelli	1/2/1994	1/7/1994	1/1/1995	1/4/1995	1/11/1995
1S	1.467.147	1.511.334	1.555.521	1.588.188	1.621.372
1	1.205.147	1.244.558	1.283.969	1.313.105	1.343.372
2	983.494	1.018.729	1.053.964	1.080.013	1.106.839
3	890.542	924.061	957.580	982.360	1.007.839
4	765.589	796.800	828.011	851.085	874.703
5	633.758	662.549	699.340	712.625	734.445
6	534.640	561.601	588.562	608.494	628.542
Minori 18 anni					
2	885.144	916.855	948.566	972.010	996.155
3	801.488	831.655	861.822	884.124	907.155
4	689.030	717.120	745.210	765.977	787.233
5	570.383	596.295	622.207	641.363	661.001
6	481.176	505.441	529.706	547.645	565.688
Apprendisti					
4	612.472	637.441	662.410	680.869	699.763

FARMACIE RURALI					
Livelli	1/2/1994	1/7/1994	1/1/1995	1/4/1995	1/11/1995
1S	1.408.461	1.450.881	1.493.300	1.524.660	1.556.517
1	1.156.941	1.194.776	1.232.610	1.260.581	1.289.637
2	944.154	977.980	1.011.805	1.036.812	1.062.565
3	854.920	887.099	919.277	943.066	967.525
4	734.965	764.928	794.891	817.042	839.715
5	608.408	636.047	663.686	684.120	705.067
6	513.254	539.137	565.020	584.154	603.400
Minori 18 anni					
2	849.738	880.181	910.623	933.130	956.308
3	769.428	798.389	827.349	848.759	870.773
4	661.469	688.435	715.402	735.338	755.744
5	547.568	572.443	597.319	615.708	634.561
6	461.929	485.223	508.518	525.739	543.060
Apprendisti					
4	587.973	611.943	635.914	653.634	671.772

TABELLA D - INDENNITÀ SPECIALE QUADRI
(da corrispondere per 14 mensilità)

Farmacista Direttore di Farmacia (Primo livello super)
- dal 1/2/1994 ammonta a L. 195.000
Farmacista collaboratore (primo livello) dal 1/2/1994
- dopo 2 anni di servizio nella qualifica in farmacia L. 160.000
- dopo 12 anni di servizio nella qualifica in farmacia L. 195.000

Tabella E

Scatti di anzianità (1.1.1993)	
1S	48.500
1	47.000
2	43.000
3	42.000
4	39.000
5	38.000
6	37.000

Tabella F

Scatti di anzianità (1.2.1996)	
1S	50.000
1	49.000
2	45.000
3	44.000
4	40.000
5	39.000
6	38.000