Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I DIPENDENTI DA AZIENDE FARMACEUTICHE SPECIALI

1 luglio 1995 - 30 giugno 1999

ACCORDO NAZIONALE 1 luglio 1995

Il 1° luglio 1995, in Roma

tra

- la FEDERAZIONE ITALIANA AZIENDE MUNICIPALIZZATE CENTRALI DEL LATTE, ANNONARIE E FARMACEUTICHE (FIAMCLAF) rappresentata dal Presidente ASF Giordano Rossi, da un Membro AFM Massimo Verdelli, dal Presidente AFM Rino Prestigiacomo e dai Sig. Claudio Soldi, Tommaso Messina, Sergio Zingoni, con il beneficio dell'assistenza del Dr. Cenci che ha espresso il coordinamento nell'ambito del Sistema rappresentativo CISPEL.

e

- PUBLIFARM rappresentata da Di Bari Giovanni Presidente PUBLIFARM, Campari Egidio Direttore F.C.R. Reggio Emilia, Sabatini Giovanni Dirigente Serv. Personale AFM Bologna e Segre Ariel David Direttore AFM Milano.

- LA FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI - FILCAMS/CGIL - rappresentata dal Segretario Generale Aldo Amoretti, dal Vice Segretario Vicario Pietro Ruffolo, dai Segretari Ivano Corraini, Maria Antonia Franceschini, Bruno Perin e Claudio Treves, dal Responsabile del Settore Luigi Coppini e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale: Albanella Luisa, Angellelli Fabrizio, Angelini Dalida, Apicella Antonio, Argeni Alfonso, Aurisicchio Assunta, Baldi Lorella, Balducci Carla, Belli Otello, Beltrami Alessandro, Belzaino Vincenzo, Benazzo Giovanni, Bergamin Marina, Berlotti Marco, Betto Alessandro, Bianchi Ennio, Bonazza Dino, Bottoni Moreno, Campagnoli Domenico, Campari Ramona, Capasso Franco, Cappelli Anna, Cappelli Daniela, Cappellieri Roberto, Carli Maura, Carnevale Maddalena, Carpino Giovanni, Castagnini Fabio, Castiglione Luigi, Cecchini Orfeo, Cerchin Elena, Chiereghi Franco, Chiodo Luciano, Ciccarelli Edda, Cicoria Alessandra, Cioffi Canio, Clementi Lara, Codonesu Sergio, Collini Alessandro, Conti Silvano, Conversano Eligio, Copelli Gianni, Copertini Roberta, Coppola Antonio, Corazzesi Luigi. Cotzia Giovanni, Cuntrò Anna, D'Albesio Costanza, D'Andrea Giancarlo, Dassio Mauro, De Checchi Loredana, Della Volpe Carla, Dota Elio, Fanesi Gabriella, Favetta Paolo, Fiori Gastone, Focacci Sandra, Folli Cinzia, Forabosco Sandro, Forti Piergiorgio, Franceschini Franco, Francesconi Gualtiero, Furci Michele, Furini Vladimiro, Ghiselli Roberto, Giannini Lionello, Giunti Fabio, Giuriolo Lorenza, Golfarini Simona, Govoni Marzio, Grasso Vincenza, Graziani Paolo, Guerriero Angelo, Guglielmi Gabriele, Haerter Sveva, Lareno Antonio, Loro Giorgio, Lunghi Emilio, Maccatrozzo Sandro, Maestri Patrizia, Magnani Luca, Malagoli Loriano, Malagugini

Vincenzo, Mancini Gianfranco, Mancini Giuseppe, Mancini Maria, Marchese Antonio, Marchi Gabriele, Marchi Giancarlo, Marconi Piero, Martis Elena, Mati Roberto, Mazziotta Manlio, Melidoni Rosa Giulia, Meneghini Vittorio, Menichelli Leandro, Meschieri Mariella, Mimosa Massimiliano, Minni Cono, Minniti Carmela, Mordeglia Tiziana, Morgese Gaetano, Morini Silvana, Muchon Giusi, Nascinovich Luciano, Nesi Carmine, Nozzi Massimo, Oliviero Melissa, Palazzo Antonio, Pannozzo Gennaro, Paparatto Tonino, Tarmiani Lora, Paolon Celeste, Pedrazzini Giuseppe, Pellegrino Santo, Perziani Franca, Piacenti Luigi, Pirastro Antonello, Pisanello Rocco, Pizzamiglio Santino, Pregnolato Lauro, Provitina Giuseppe, Quaranta Vincenzo, Quattrini Fausto, Raiconi Marco, Rastelli Bruno, Re Massimo, Romito Nicolò, Roncaccia Gianni, Rosini Patrizia, Rossi Fiorella, Rossi Remo, Sacco Vladimiro, Salvato Alessandra, Scarinci Giorgio, Schiano Anna, Scognamillo Giuseppe, Ferraglia Loredana, Sgargi Walter, Sormanni Fabio, Stancampiano Antonio, Stornaiuolo Rosario, Taddei Francesco, Tettamanti Franco, Tornari Anna, Triglia Antonio, Trinchero Gianni, Troise Domenico, Vazzana Demetrio, Veccia Rosa, Vicedomini Marco, Vitaliano Andrea, Walzl Christine, Zanieri Renato, Zini Daniela, Zucchini Leonardo, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (CGIL) rappresentata dal Segretario Confederale Walter Cerfeda.

- La FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E DEL TURISMO - FISASCAT/ CISL - rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari Nazionali: Luciana Cirillo, Mario Marchesi, Pierangelo Raineri, da Salvatore Falcone, Antonio Michelagnoli, Luigino Pezzuolo, Marco Pinna, Giovanni Pirulli dell'Ufficio Sindacale unitamente a una delegazione composta da: Antonio Albiniano, Cecilia Andriolo, Vittorio Armando, Dario Campeotto, Riccardo Camporese, Malgara Cappelli, Rocco Carbone, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Gina Cotroneo, Franco Di Liberto, Jmma Egger, Giovanni Fabrizio, Patrizio Fattorini, Francesco Ferroni, Ferruccio Fiorot, Ermanno Fosi, Gianvito Gabetta, Silvano Gherbaz, Pietro Giordano, Angelo Giovaniello, Stella Giovannyti, Pietro Ianni, Calogero Lauria, Guido Malvisi, Gilberto Mangone, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco, Umberto Morelli, Giorgio Pajaro, Antonietta Panciroli, Ugo Parisi, Marcello Pasquarella, Ferruccio Petri, Mario Piovesan, Simone Ponziani, Vincenzo Ramogida, Francesco Sanfile, Rosanna Sanrarello, Bruno Sassi, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Giancarlo Trotta, Oscar Turati, Elena Vanelli, Francesco Varangona; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Natale Forlani.

- L'UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO E SERVIZI (UILTuCS), rappresentata dal Segretario Generale Raffaele Vanni, dal Segretario Generale Aggiunto Salvatore Caronia, dai Segretari Nazionali: Michele Malerba, Pier Luigi Paolini, Virgilio Scarpellini, Parmenio Stroppa, Antonio Zilli; da Emilio Fargnoli, Marco Marroni, Paolo Poma e Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale della UILTuCS; dai membri del Comitato Direttivo Nazionale Amari Sergio, Amoretti Carlo, Andreani Paolo, Beccati Marco, Belletti Pina, Bellocchi Marco, Benanti Giuseppe, Bettocchi Bruno, Cafagna Maria Pia, Callegaro Gianni, Canella Renzo, Canella Manuela, Carli Bruno, Casacci Leonardo, Casadei Maurizio, Celentano Antonio, Chisin Grazia, Cieri Nicola, Cioccoloni Gianluca, Cocco Pietro, Codegoni Maria,

Colonghi Amedeo, Criscuolo Amedeo, D'Amico Francesco, Damiano Domenico, D'Angelo Mario, De Simone Michele, Di Pierro Diego, Diecidue Sergio, Fanzone Salvatore, Fiorino Gabriele, Franzoni Stefano, Fruggiero Giuseppe, Fulciniti Caterina, Gagliardi Giuseppe, Gazzo Giovanni, Giorgio Giovanni, Gucciardo Rosario, Guidi Giancarlo, Ierulli Cesare, Iozzia Bartolo, La Torre Pietro, La Volta Cosimo, Lo Vasco Maria, Luchetti Maria Ermelinda, Millone Teresa, Monaco Antonio, Moro Roberto, Napoletano Antonio, Nomade Raffaella, Ortelli Francesco, Pace Leonardo, Parisi Giulio, Pellegrini Aurelio, Pezzetta Giannantonio, Regazzoni Maurizio, Rivela Mirella, Rocchi Cristina, Rodilosso Giovanni, Sama Carlo, Sansoni Sandro, Sastri Pasquale, Scardone Luigi, Serri Riccardo, Tomasi Gianni, Veronese Ivana, Vestri Paolo, Visentini Luca, Vurruso Angelo, Zanghi Domenico, da una delegazione del Coordinamento Nazionale Farmacie Municipalizzate composta da: Bussetti Gianpaolo, Conforti Maddalena, Conti Aldo, De Conti Alberto, Mandrioli Silvana, Marracini Loriana, Massari Gilberto, Olivotti Simone, Perego Mario, Piazza Daniela, Rago Roberto, Taglioni Gabriele; e con la partecipazione dell'Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Antimo Mucci.

Si rende noto che dal 9.7.97 le Associazioni FIAMCLAF e PUBLIFARM firmatarie del presente Contratto sono confluite nella Federazione A.S.SO.FARM. (Aziende e Servizi Socio-Farmaceutici) che rappresenta le Farmacie pubbliche.

TITOLO I - APPLICABILITÀ E DURATA

ART. 1 - APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

1. Il presente Contratto collettivo nazionale disciplina il rapporto di lavoro fra le imprese degli enti locali gestite nelle forme di cui all'art. 22 della legge n. 142/90, esercenti farmacie, magazzini all'ingrosso e laboratori farmaceutici, e i loro dipendenti ad eccezione di quelli che hanno la qualifica di dirigente.

2. L'applicazione del presente Contratto di lavoro è subordinata agli adempimenti di legge cui debbono ottemperare le aziende farmaceutiche speciali.

3. Mentre si conferma il ruolo insostituibile dei rapporti sindacali a livello aziendale, anche per una corretta gestione del presente Contratto, si conviene che rientra nell'esclusiva competenza negoziale delle Parti stipulanti a livello nazionale ogni materia che non sia espressamente demandata alla contrattazione di 2° livello e in particolare i livelli retributivi e relativi parametri, la struttura della classificazione del personale, la durata dell'orario di lavoro, il sistema di relazioni sindacali.

4. Il CCNL indica esplicitamente e tassativamente le materie demandate alla contrattazione di 2° livello.

5. Le aziende dovranno consegnare a ogni dipendente copia del presente Contratto di lavoro, facendosene rilasciare ricevuta.

ART. 2 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

1. Il presente Contratto decorre dal 1° luglio 1995 e avrà durata fino al 30 giugno 1997 per la parte economica e fino al 30 giugno 1999 per la parte normativa.

2. Il Contratto per le rispettive partizioni si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne venga data disdetta, con lettera raccomandata, da una delle Organizzazioni stipulanti, almeno 3 mesi prima della scadenza.

ART. 3 - INSCINDIBILITÀ DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

1. Il presente Contratto, che costituisce una regolamentazione unitaria e inscindibile nel suo complesso, assorbe e sostituisce, dalla data della sua entrata in vigore e per le materie da esso disciplinate, tutte le norme di precedenti contratti collettivi, di accordi speciali, di accordi e regolamenti aziendali e di usi e consuetudini, fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti nell'ambito di ogni singolo istituto per effetto delle suddette regolamentazioni.

2. Condizioni di miglior favore saranno mantenute 'ad personam' da coloro che ne godono all'atto dell'entrata in vigore del presente Contratto, e, in via eccezionale, potranno essere mantenute aziendalmente mediante accordi locali, nel rispetto del contenuto e dello spirito del CCNL.

ART. 4 - NORME AZIENDALI

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

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

TITOLO II - ASSUNZIONI

ART. 5 - ASSUNZIONE DEL PERSONALE

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge, dello statuto aziendale e del presente CCNL.

2. L'assunzione dovrà essere comunicata all'interessato con lettera dell'azienda, che dovrà essere controfirmata per accettazione, dalla quale dovranno risultare:

a) la data di assunzione;
b) la durata del periodo di prova;
c) la qualifica e il relativo livello di inquadramento, ai sensi dell'art. 10;
d) il trattamento economico iniziale.

3. L'aspirante ove richiesto dall'azienda dovrà sottoporsi a visita medica per l'accertamento della sua idoneità specifica al lavoro che dovrebbe espletare.

4. Le parti convengono che, ai sensi dell'art. 25, commi 1 e 2, della legge 23.7.91 n. 223, possono essere assunti mediante richiesta nominativa senza obbligo della riserva di cui al comma 1 del suddetto articolo, i lavoratori in possesso delle seguenti qualifiche:

- commesso coadiutore specializzato di farmacia;
- farmacista.

ART. 6 - PERIODO DI PROVA

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

livelli	periodo
Q1	180 gg
Q2	180 gg
Q3	180 gg
A1	90 gg
A2	90 gg
B1	60 gg
B2	60 gg
C1	30 gg

C2 30 gg
C3 30 gg

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

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

3. Durante il periodo di prova l'azienda e il lavoratore potranno recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso; al lavoratore spetterà in ogni caso il pagamento dei ratei di ferie, 13a e 14a mensilità.

4. All'atto della recessione compete al lavoratore anche il TFR, nella misura spettante in conformità alla legge n. 297/82 e all'art. 53 del vigente CCNL.

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

ART. 7 - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

1. Le Parti convengono di attivare gli strumenti contrattuali e legislativi atti a favorire l'inserimento dei giovani nelle aziende, secondo la normativa vigente.

ART. 8 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Le aziende possono assumere lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale e anche trasformare il rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno e viceversa ai sensi dell'art. 5 del D.L. 30.10.1984, n. 726, convertito con modificazioni nella legge 19.12.1984, n. 863.

2. Per rapporto di lavoro a tempo parziale si intende quello che, per accordo volontario fra lavoratore e azienda, viene prestato non saltuariamente, durante una parte del giorno, della settimana, del mese o dell'anno per una durata complessiva minore della durata normale di lavoro stabilita dal presente Contratto o da vigenti accordi aziendali. Il rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere inferiore a 12 ore né superiore a 30 ore settimanali. È fatta eccezione per il personale di

pulizia e per il personale assunto a part-time verticale, annuale o ciclico per il quale l'orario verrà determinato a livello aziendale o territoriale, con le modalità di cui al successivo comma 5.

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

4. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni e le modalità di distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

5. La percentuale dei lavoratori a tempo parziale sul complesso dell'organico aziendale, l'orario e le modalità della sua articolazione, che può essere diversa da quella fissata con il regime ordinario di lavoro, sono definiti in sede aziendale tra le parti.

6. La retribuzione, le ferie, le mensilità aggiuntive, il premio di produttività, gli aumenti periodici di anzianità e ogni altro elemento contrattuale, purché non incompatibile con la natura del rapporto a tempo parziale, competono al lavoratore a tempo parziale in misura proporzionale all'orario di lavoro effettivamente svolto.

7. Possono essere assunti a tempo parziale i lavoratori che svolgono mansioni compatibili con un lavoro ad orario ridotto. Sono comunque esclusi dalla possibilità di lavoro a tempo parziale gli impiegati con funzioni di direzione o coordinamento (quali, ad esempio, quelle di direttore di farmacia, capo servizio, capo ufficio, capo magazziniere, capo reparto, capo settore di magazzino generale e di altre figure equivalenti).

8. Ai sensi dell'art. 5, comma 4, della legge n. 863/84, qualora si verificassero eccezionali indifferibili esigenze (quali, ad esempio, assenze improvvise di altro personale), l'azienda potrà far prorogare l'orario giornaliero, d'intesa con il lavoratore per il tempo necessario a superare le esigenze verificatesi. La direzione si confronterà con la rappresentanza sindacale aziendale sull'eventuale protrarsi oltre la settimana delle eccezionali indifferibili esigenze.

9. Le ore di lavoro supplementare effettuate ai sensi del precedente comma saranno recuperate entro il mese successivo con altrettante ore di riposo o, in alternativa, a scelta del lavoratore, possono essere retribuite con le stesse maggiorazioni di cui all'art. 26 relativo al lavoro straordinario.

10. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza ai lavoratori con contratto a tempo parziale aventi i requisiti necessari per la copertura del posto. Il personale interessato dovrà dichiarare entro il termine prefissato il proprio intendimento.

11. Qualora la richiesta venga avanzata da un numero di lavoratori superiore al numero dei posti a tempo pieno da ricoprire, fatta salva la priorità di coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, la precedenza viene stabilita in funzione dell'anzianità di servizio.

12. Qualora si verificasse una parità nel requisito dell'anzianità di servizio, si dovrà fare riferimento ai seguenti ulteriori criteri:

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

13. Ogni qualvolta si renda necessario assumere personale a tempo parziale, verrà data la precedenza al personale a tempo pieno e indeterminato, inquadrato nel livello del personale da assumere a tempo parziale, che abbia avanzato richiesta scritta in tal senso. A tal fine la precedenza per il passaggio a tempo parziale viene determinata in funzione dell'anzianità di servizio e, a parità, della maggiore età.

14. Nei confronti di detto personale, a decorrere dalla data di passaggio a tempo parziale, trovano conseguente applicazione, ai fini degli istituti contrattuali, le corrispondenti norme previste per il personale a tempo parziale.

15. Una volta esercitata l'opzione per la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno e viceversa, non si potrà trasformare ulteriormente il rapporto se non saranno trascorsi 24 mesi.

ART. 9 - ASSUNZIONE A TERMINE

1. Ai sensi dell'art. 23 della legge 28.2.87 n. 56 riguardante norme sull'organizzazione del mercato del lavoro, l'assunzione a termine è consentita anche nelle seguenti ipotesi:

a) quando si verifica, in determinati e limitati periodi dell'anno, una necessità di intensificazione dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico;

b) quando l'assunzione abbia luogo per consentire la fruizione anche cumulativa delle ferie al personale a tempo indeterminato;
c) quando l'azienda, per la copertura di posizioni di lavoro a tempo indeterminato, deve indire le procedure del concorso pubblico;
d) quando occorre far fronte alle necessità di gestione di farmacie di enti convenzionati. In tal caso il termine di durata del contratto non può eccedere i 18 mesi ma può essere prorogato, permanendo le stesse esigenze, per un'eguale durata. Di tali assunzioni ne saranno informate le rappresentanze sindacali aziendali.

2. Le Parti concordano che la percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto a tempo determinato, in rapporto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato, non può essere superiore al 3% mensile, cumulabile annualmente, del personale assunto a tempo indeterminato, con un minimo garantito di 2 unità lavorative.

3. Dalla percentuale di cui al precedente comma sono escluse le assunzioni effettuate a norma delle lett. a) e b) dell'art. 1 della legge n. 230/62.

4. Per quanto concerne tempi e modalità si fa espresso riferimento, per quanto non previsto dal presente articolo, a quanto stabilito dalle leggi n. 230/62 e 56/87.

5. Il personale assunto con contratto a termine per un periodo pari o superiore a 3 mesi sarà sottoposto al periodo di prova di 15 giorni e dovrà osservare un periodo di preavviso di 7 giorni di calendario, se la cessazione avviene prima del termine.

6. Al lavoratore assunto con contratto a termine compete lo stesso trattamento economico del personale a tempo indeterminato, con esclusione dell'indennità di cui all'art. 22 del presente Contratto limitatamente alla fattispecie non prevista al comma 3 di detto art. 22.

7. Al lavoratore assunto a termine che abbia il domicilio legale in un Comune che disti almeno 100 Km dal Comune ove opera l'azienda verrà attribuita un'indennità pari al 15% della retribuzione base mensile, limitatamente al periodo di effettiva presenza al lavoro in azienda. Tale indennità cessa quando il lavoratore trasferisce il proprio domicilio legale a distanza inferiore ai 100 Km.

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

9. L'azienda può, con il consenso del lavoratore, prorogare il rapporto di lavoro a termine, non più di una volta e per un periodo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da sopravvenute esigenze contingenti e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

10. In tutti i casi nei quali la legge dispone per le assunzioni il pubblico concorso, le aziende sono tenute ad effettuare il regolare espletamento entro 15 mesi dalla vacanza del posto.

11. Nei casi di cui al precedente comma, i lavoratori potranno essere assunti con contratto di durata corrispondente al tempo necessario per la copertura dei posti mediante il pubblico concorso previsto dalle leggi. Il loro rapporto di lavoro cesserà automaticamente al momento della copertura del posto da parte di coloro che risulteranno nominati a seguito dei pubblici concorsi espletati secondo le norme di legge. Qualora il rapporto continui oltre i 15 mesi dalla data di assunzione, all'atto della cessazione verrà riconosciuto al lavoratore a titolo di indennizzo, un importo pari a 1 mensilità per ogni anno o frazione di anno di servizio prestato, fermo restando il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 53 del presente Contratto.

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 10 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

1. Il personale è classificato su 4 aree professionali:

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

AREA QUADRI (legge n. 190/1985)

DECLARATORIA

Vi appartengono quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, nei limiti delle direttive generali impartite dalla direzione aziendale, ricoprono funzioni nell'ambito di posizioni di massimo livello organizzativo e/o sovrintendono con continuità a unità produttive e/o a organizzazioni o funzionali in campo sanitario e/o amministrativo e/o commerciale, ovvero, pur sempre nei limiti delle direttive impartite dalla direzione aziendale, svolgono in tali

articolazioni, con ampia autonomia operativa, compiti implicanti funzioni di analoga importanza e di responsabilità che influenzano la scelta e la realizzazione dei programmi aziendali.

LIVELLO Q1 - PROFILO

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

Esempi:

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

LIVELLO Q2 - PROFILO

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

Esempi:

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

LIVELLO Q3 - PROFILO

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

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

Esempi:

- Farmacista collaboratore cui è attribuito il compito di coadiuvare il direttore di farmacia a struttura complessa con orario d'apertura a battenti aperti non inferiore alle 12 ore giornaliere con carattere continuativo per l'arco dell'intero anno solare.
- Farmacista collaboratore cui è attribuita la responsabilità e il coordinamento di specifiche attività che riguardano l'intero comparto aziendale e/o che svolge particolari funzioni diverse da quelle normalmente svolte in farmacia;

- Funzionario amministrativo, tecnico o commerciale cui vengono attribuite mansioni specialistiche di elevato livello con responsabilità di impostazione tecnica e/o di budgets.

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

AREA DELL'ALTA PROFESSIONALITÀ

DECLARATORIA

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

LIVELLO A1 - PROFILO

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

Esempi:

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

LIVELLO A2 - PROFILO

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

Esempi:

- Capo ufficio amministrativo, capo ufficio commerciale, capo ufficio tecnico;
- Analista programmatore CED;
- Capo magazziniere.

AREA TECNICO - AMMINISTRATIVA

DECLARATORIA

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

LIVELLO B1 - PROFILO

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

Esempi:

- Capo settore di magazzino che oltre a svolgere le mansioni del personale assegnato al settore coordina e controlla l'operato del gruppo;
- Coadiutore specializzato di farmacia (2) cui è affidata la conduzione di reparti autonomi di vendita di prodotti parafarmaceutici;
- Impiegato di magazzino in grado di gestire il flusso delle richieste di materiale che intrattiene rapporti funzionali con altri settori aziendali e con rappresentanti esterni;
- Impiegato amministrativo con particolare e autonoma competenza in vari settori della contabilità generale o nell'ambito tecnico-commerciale.

(2) Coadiutori specializzati di farmacia sono quei lavoratori che, oltre a riassumere mansioni tradizionali del commesso di farmacia, esplicano funzioni di raccordo, coordinamento e collaborazione con il personale laureato e sono addetti anche alle mansioni connesse alla tenuta e al riassortimento delle scorte e ai relativi adempimenti amministrativi.
Si accede alla qualifica di coadiutore mediante:
a) esperienza documentata di lavoro in farmacia come commesso o con mansioni di analogo valore professionale di almeno 3 anni presso l'azienda di appartenenza o in altra azienda farmaceutica;
b) attestato di frequenza con profitto di corsi di specializzazione professionale aziendali. Ai corsi di formazione potrà partecipare tutto il personale interessato e gli stessi saranno aperti anche ai dipendenti delle piccole aziende pubbliche del comprensorio;

c) partecipazione con esito positivo a un esame-colloquio, al quale può essere presente in qualità di osservatore una rappresentanza delle OO.SS. territoriali, possono partecipare solo coloro che sono in possesso dei requisiti previsti ai punti sub a) e sub b).
Nella formazione della graduatoria, a parità di punteggio, verrà data la preferenza a chi ha maturato l'esperienza documentata di lavoro di cui al precedente punto a) nell'azienda che ha espletato il concorso.

NORMA DI ATTUAZIONE

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

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

LIVELLO B2 - PROFILO

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

Esempi:

- Coadiutore specializzato di farmacia (3), senza conduzione di reparti autonomi;
- Capo settore di magazzino, senza coordinamento e controllo;
- Operatore specializzato che esplichi mansioni in autonomia operativa nei vari reparti aziendali, anche in mobilità tra magazzino e farmacia;
- Operatore di CED;
- Addetto amministrativo e addetto tecnico, che svolge con maggiore professionalità ed esperienza, e in condizione di relativa autonomia operativa, le operazioni richieste per gli appartenenti all'area esecutiva;
- Capo usciere;
- Capo fattorino.

(3) Vedi nota, in calce al livello B1.

AREA ESECUTIVA

DECLARATORIA

Vi appartengono i lavoratori che svolgono attività esecutive.

LIVELLI C1 - PROFILO

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

Esempi:

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

LIVELLI C2 - PROFILO

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

Esempi:

- Centralinista;
- Usciere o fattorino.

Vengono altresì inquadrati in tale livello i lavoratori destinati alle mansioni del livello C1 per un periodo di mesi 6 necessario all'acquisizione delle conoscenze del processo lavorativo al quale saranno assegnati:

- Commesso, dattilografo, addetto amministrativo, autista, video-terminalista per i primi 6 mesi.

LIVELLO C3 - PROFILO

Lavoratori che svolgono attività manuali semplici.

Esempi:

- Addetto alla pulizia anche con mezzi meccanici.

ART. 11 - QUADRI INTERMEDI

1. In attuazione di quanto disposto dalla legge 13.5.1985 n. 190 al lavoratore riconosciuto quadro compete il trattamento specifico previsto dal presente CCNL.

2. Nei confronti dei quadri verranno sviluppate idonee azioni formative a carattere sistematico e ricorrente, allo scopo di iniziare un processo di sviluppo del ruolo, mirando all'individuazione di potenzialità di

crescita professionale.

3. Gli interventi formativi dovranno inoltre avviare e indirizzare un "trend" volto a determinare una cultura dell'obiettivo da conseguire, anche per gli aspetti della gestione delle risorse affidate.

4. Svolgendo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'azienda, i quadri saranno informati delle variazioni che si intendono apportare alle strutture aziendali e al rapporto funzionale tra esse mediante riunioni collegiali fra tutti i responsabili delle strutture direttamente o indirettamente interessate.

5. I quadri verranno sempre più coinvolti nei processi preparatori all'assunzione di decisioni da parte dell'azienda e saranno destinatari di selezionati flussi di informazione riguardanti sia l'area di attività nella quale sono inseriti sia i più generali problemi di gestione e i principali programmi dell'azienda.

6. In caso di assegnazione provvisoria a mansioni relative alla posizione di quadro, agli interessati sarà corrisposto il trattamento di cui all'art. 13, comma 3 del presente Contratto.

7. Viene confermato particolarmente per i quadri il diritto ad accedere alla titolarità di brevetti per innovazioni tecniche realizzate in azienda, nonché la possibilità di pubblicazione nominativa, previa autorizzazione aziendale, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte.

8. Ai quadri si applicano le normative del CCNL per i dipendenti da aziende farmaceutiche speciali per quanto non previsto dal presente articolo.

9. Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 190/85, le aziende assicureranno i quadri intermedi contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali, con copertura minima di almeno 1 miliardo.

ART. 12 - CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE DA INQUADRARE NELL'AREA QUADRI

1. Ove lo Statuto speciale aziendale non preveda la procedura del concorso pubblico, per la individuazione del personale da inquadrare nell'area quadri, le Direzioni aziendali opereranno le scelte tra il

personale avente i seguenti requisiti:

a) permanenza nell'area o livello immediatamente inferiore a quella/o del posto da ricoprire per un periodo minimo di servizio continuativo presso l'azienda di anni 2;
b) aver partecipato ai corsi di formazione professionale indirizzati alle singole specifiche qualifiche o alle attività formative di interesse generale promosse dall'azienda.

2. Verranno, poi, assunti a base di valutazione ulteriori fattori attinenti l'attività professionale svolta in azienda dai candidati in possesso dei requisiti sopra precisati.

3. I criteri e i termini per la scelta verranno divulgati, in tempi utili, attraverso una comunicazione affissa negli albi aziendali.

4. Prima di procedere alle nomine, l'azienda informerà le OO.SS. sulle scelte effettuate illustrandone dettagliatamente le motivazioni.

5. Qualora le OO.SS. ritengano di chiedere ulteriori chiarimenti in merito alle scelte effettuate, l'azienda è tenuta a fornirli entro 15 giorni.

ART. 13 - MUTAMENTO DI MANSIONI E DI LIVELLO

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza diminuzione della retribuzione.

2. Potrà altresì essere assegnato a mansioni inerenti ad altro livello purché ciò non comporti peggioramento economico o morale, né mutamento sostanziale della sua posizione nell'azienda.

3. Il lavoratore che, in forma esplicita e dietro preciso mandato, sia chiamato a compiere temporaneamente le mansioni precipue di livello superiore, ha diritto al trattamento connesso a tale livello.

4. Trascorso un periodo di 3 mesi, l'assegnazione al livello superiore diviene definitiva, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. In tal caso il lavoratore verrà definitivamente assegnato al livello superiore non appena sarà decaduto il diritto dell'assente alla conservazione del posto

e comunque quando avrà compiuto 12 mesi continuativi di sostituzione. Resta fermo quanto previsto per gli aumenti periodici di anzianità, in caso di passaggio di livello, dal comma 4 dell'art. 28.

5. Il lavoratore non potrà essere trasferito da una unità produttiva a un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

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

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

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

TITOLO IV - ORARIO DI LAVORO, RIPOSI, ASSENZE E PERMESSI, FERIE

ART. 14 - ORARIO DI LAVORO

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

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

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

3. La durata normale del lavoro è di 38 ore settimanali a decorrere dall'1.1.1993.

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

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

6. Quando l'orario di lavoro è ripartito su 5 giorni, il 2° giorno di riposo settimanale è considerato lavorativo a ogni altro effetto.

7. Qualora il lavoratore sia comandato a prestare servizio in sede diversa dall'abituale, ma nell'ambito dello stesso Comune, l'orario di lavoro ha inizio sul posto di lavoro. Qualora gli viene richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, verrà computato nell'orario di lavoro il tempo strettamente necessario per il rientro. Eventuali spese di trasporto e vitto, quando preventivamente autorizzate, saranno rimborsate dall'azienda.

8. Poiché l'orario di apertura e chiusura della farmacia, fissato dall'autorità competente, non è corrispondente alla durata del lavoro settimanale stabilita dal Contratto, è consentita l'adozione di turni, nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro, che assicuri il miglioramento della produttività, nonché recuperi nella qualità del lavoro e del servizio.

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

10. I lavoratori coinvolti nella flessibilità dell'orario percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

11. Nelle zone ad intensa attività turistica stagionale, in sede aziendale potranno essere individuati fino a 2 periodi, complessivamente non superiori a 90 giorni nell'arco dell'anno solare, se trattasi di zone con doppia stagionalità; durante tali periodi l'orario di lavoro settimanale

può essere modificato rispetto al restante periodo dell'anno per far fronte alle maggiori richieste dell'utenza. Le eventuali prestazioni aggiuntive richieste ed effettuate in detto periodo massimo di 90 giorni saranno recuperate in altri periodi dell'anno a minore intensità lavorativa, entro i 4 mesi successivi al/i periodo/i stesso/i.

ART. 15 - RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ

1. Il lavoratore ha diritto a un riposo settimanale di 24 ore consecutive da fruire, normalmente, in coincidenza con la domenica.

2. Qualora nella giornata di domenica la farmacia debba rimanere aperta al pubblico, il lavoratore che ne è richiesto è tenuto a prestare normale servizio, salvo a godere del riposo compensativo, sempre per 24 ore consecutive, in altra giornata della successiva settimana.

3. Per tale servizio domenicale, svolto nelle ore diurne, viene corrisposta una maggiorazione del 25% della retribuzione individuale oraria per ogni ora di effettiva prestazione nell'ambito del normale orario di lavoro.

4. Verificandosi l'ipotesi, da considerare eccezionale, che il riposo compensativo non venga goduto, il lavoro prestato in tale occasione va retribuito come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall'art. 26 del presente Contratto.

5. I giorni festivi sono quelli stabiliti dalla legge, ai quali si aggiunge quello del Santo Patrono del luogo dove il dipendente lavora (4).

(4) Per effetto degli artt. 1 e 2 della legge 27.5.1949 n. 260, dell'art. 1 della legge 5.3.1977 n. 54 e dell'art. 1 del DPR n. 792 del 28.12.1985, sono da considerarsi festivi i seguenti giorni:

- tutte le domeniche;
- il 1° giorno dell'anno;
- il 6 gennaio: Epifania;
- il 25 aprile: anniversario della Liberazione;
- il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- il 1° maggio: festa del Lavoro;
- il giorno dell'Assunzione della B.V. Maria;
- il giorno di Ognissanti;
- il giorno della festa dell'Immacolata Concezione;
- il giorno di Natale;
- il 26 dicembre.

6. Le ore di lavoro a qualsiasi titolo richiesto, prestate nei giorni festivi, escluse le domeniche se sostituite dal giorno di riposo compensativo, dovranno essere retribuite come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall'art. 26 del presente Contratto.

7. Quando una delle festività non domenicali previste dal comma 5 del presente articolo venga a cadere di domenica, è dovuto a ciascun lavoratore, in aggiunta al normale trattamento economico mensile, un importo pari a una giornata di retribuzione globale calcolata nel modo previsto dall'art. 19 del presente Contratto.

8. Tale importo non sarà dovuto qualora l'azienda faccia godere la festività coincidente con la domenica in altro giorno feriale.

9. Il trattamento di cui al comma 7 del presente articolo è dovuto anche ai lavoratori che, nei casi previsti dal presente Contratto, lavorino la domenica, godendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nei casi di coincidenza delle festività con il suddetto giorno di riposo.

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

ART. 16 - ASSENZE E PERMESSI

1. Il Lavoratore non può abbandonare il lavoro se non debitamente autorizzato dal proprio superiore.

2. Il lavoratore che non può presentarsi al lavoro deve avvertire preventivamente l'azienda e indicare il motivo dell'assenza. Qualora sia impossibilitato a fare ciò, deve avvertire l'azienda al più presto possibile e comunque non oltre la giornata in cui ha inizio l'assenza.

3. In caso di denunciata malattia, l'azienda ha facoltà di farla controllare da un medico del Servizio ispettivo del Servizio sanitario indicato dalla Regione. Al fine di consentire tale accertamento sanitario il lavoratore dovrà comunicare all'azienda l'eventuale mutamento di dimora.

4. Al lavoratore che senza giustificazione sarà rimasto assente dal lavoro fino a 4 giorni, potranno essere applicate le sanzioni previste dai

punti 1), 2), 3) e 4) del comma 1 dell'art. 47 del presente Contratto, oltre la trattenuta della retribuzione per il periodo di servizio non prestato.

5. Il lavoratore che senza giustificazione sarà rimasto assente dal lavoro per più di 4 giorni consecutivi, salvo il caso di comprovata forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

6. Su richiesta del lavoratore, l'azienda accorda nell'anno, per giustificati motivi brevi permessi retribuiti entro il limite complessivo di 24 ore nell'anno.

7. Il lavoratore potrà richiedere per contrarre matrimonio un congedo straordinario non eccedente la durata di 15 giorni di calendario, compatibilmente con le esigenze dell'azienda. Questa dovrà concedere il congedo, che non è frazionabile, con la decorrenza di almeno 3 giorni prima della celebrazione del matrimonio.

8. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire all'azienda, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

9. durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore sarà considerato in effettivo servizio e compensato con la retribuzione globale giornaliera per i giorni del congedo stesso.

10. Nel caso di decesso del coniuge, di un genitore, di un figlio, di un fratello o sorella, saranno concessi al lavoratore fino a 5 giorni di calendario di permesso, con corresponsione della retribuzione globale, da non calcolare agli effetti delle ferie.

11. Per le facilitazioni particolari relative ai lavoratori studenti e all'esercizio del diritto allo studio valgono le norme di cui ai successivi artt. 48 e 49.

12. A norma dell'art. 32 della legge 20.5.1970 n. 300, i lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione. Inoltre i lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di 30 ore mensili.

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

ART. 17 - FERIE

1. A partire dall'1.1.1993, il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, a un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione globale.

2. Il periodo di ferie è di:

- 26 giorni lavorativi quando l'orario settimanale di lavoro è distribuito su 5 giorni (5);
- 30 giorni lavorativi quando l'orario settimanale è distribuito su 6 giorni (5).

(5) Nei valori predetti sono comprese le giornate di ferie riconosciute con Accordo Interconfederale CISPEL e Federazione Unitaria CGIL - CISL - UIL 27.7.1978 a compensazione delle solennità civili differite dall'art. 1 della legge 5.3.1977 n. 54 (2 giugno e 4 novembre).
Nei suddetti valori sono altresì comprese 2 giornate di riposo a definitiva compensazione delle festività abolite dalla citata legge n. 54/1977.

3. Le ferie vengono riferite ad anno solare; in caso di assunzione o cessazione del rapporto nel corso dell'anno, qualunque sia il motivo della cessazione stessa, il lavoratore avrà diritto alle ferie in proporzione ai mesi interi di servizio prestato, intendendosi per mese intero quello lavorato per un periodo pari o superiore a 15 giorni.

4. L'epoca delle ferie è fissata dall'azienda normalmente dal maggio all'ottobre, a seconda delle esigenze del servizio e tenendo conto del desiderio dei lavoratori. Peraltro per il personale addetto alle farmacie l'epoca delle ferie coincide, normalmente, con la chiusura per turno della farmacia salvo diverse esigenze di servizio.

5. Le ferie non potranno essere frazionate in più di 2 periodi e dovranno essere usufruite a giornate intere.

6. Le ferie restano interrotte nel caso in cui, durante il loro godimento, il lavoratore sia colpito da malattia debitamente denunciata e riconosciuta. Non matura il diritto alle ferie il lavoratore che rimane assente per malattia per un periodo pari o superiore all'anno.

7. Le ferie sono irrinunciabili; il lavoratore che, nonostante l'assegnazione per iscritto delle ferie, non usufruisca delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno né a recupero negli anni successivi.

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

9. Per ragioni di servizio l'azienda potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo delle ferie, fermo restando il diritto del lavoratore stesso al completamento di detto periodo in epoca successiva. Il lavoratore avrà diritto inoltre al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato ritorno in azienda, sia per l'eventuale ritorno al luogo dal quale egli sia stato richiamato.

NORMA DI ATTUAZIONE

Quando la distribuzione dell'orario di lavoro è disomogenea le ferie che competono al lavoratore, ai sensi del comma 2 del presente articolo, non possono superare, complessivamente, 198 ore lavorative (5).

(5) Nei valori predetti sono comprese le giornate di ferie riconosciute con Accordo Interconfederale CISPEL e Federazione Unitaria CGIL - CISL - UIL 27.7.1978 a compensazione delle solennità civili differite dall'art. 1 della legge 5.3.1977 n. 54 (2 giugno e 4 novembre).
Nei suddetti valori sono altresì comprese 2 giornate di riposo a definitiva compensazione delle festività abolite dalla citata legge n. 54/1977.

TITOLO V - PARTE RETRIBUTIVA

ART. 18 - RETRIBUZIONE MENSILE E SUE DEFINIZIONI

1. La retribuzione viene corrisposta ai lavoratori mensilmente.

2. La retribuzione è definita come segue:

a) retribuzione base: è costituita, alle diverse scadenze, per i lavoratori dei vari livelli, dai valori contenuti nella tabella n. 2 allegata al presente Contratto e richiamata nell'art. 20;
b) retribuzione individuale: è costituita dalla retribuzione base, dall'indennità di contingenza disciplinata secondo leggi o accordi interconfederali, dall'E.A.R. e l'E.D.R. di cui all'art. 21, dagli aumenti periodici di anzianità, dall'indennità quadri di cui al successivo art. 23 e dagli eventuali assegni di merito;
c) retribuzione globale: è costituita dalla retribuzione individuale cui

si aggiungono le altre indennità a carattere continuativo, con esclusione delle somministrazioni in natura e delle indennità sostitutive di esse, nonché con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche se forfetizzato.

NORMA DI ATTUAZIONE

L'eventuale quota "dell'indennità speciale residua", fino al limite massimo di £. 5.000 attribuita 'ad personam', a norma del comma 2 dell'art. 17 del CCNL 20.11.1984, è stata assorbita a far data dall'1.3.1992, negli aumenti contrattuali.

ART. 19 - CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE ORARIA GIORNALIERA

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

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

NORMA DI ATTUAZIONE

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

ART. 20 - RETRIBUZIONE BASE MENSILE E INDENNITÀ DI CONTINGENZA

1. La retribuzione base mensile per i lavoratori è fissata dalla tabella n. 2 allegata al presente CCNL.

2. I valori della retribuzione base di cui al comma 1 del presente articolo sono comprensivi di tutti i punti dell'indennità di contingenza maturati fino al 31.1.1977.

3. L'indennità di contingenza, così come regolata dall'art. 16 del DPR 1°.2.1986, n. 13, nonché dell'art. 1 della legge 26.2.1986 n. 38, scaduta a far data dal 31.12.1991, viene erogata nel valore maturato a tale data.

ART. 21 - ELEMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE

1. Ai lavoratori cui si applica il presente Contratto spetta, un Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (E.A.R.) pari ai seguenti importi mensili per ciascun livello:

livello Q1 L.34.230
Livello Q2 L.31.830
Livello Q3 L.26.230
Livello A1 L.23.830
Livello A2 L.18.030
Livello B1 L.11.190
Livello B2 L.9.430
Livello C1 L.6.070
Livello C2 -
Livello C3 -

2. L'E.A.R. di cui al comma 1 viene erogato per 14 mensilità e fa parte, ad ogni effetto, della retribuzione individuale.

Nota: Gli importi sono stati ridimensionati in conseguenza del Protocollo Governo - Parti Sociali del 31.7.1992.
Infatti ai lavoratori dipendenti dalle imprese cui si riferisce il presente CCNL l'E.D.R. di £. 20.000 mensili per 13 mensilità di cui al Protocollo del 31.7.1992 citato continuerà ad essere corrisposto nell'importo di £. 18.570 per 14 mensilità.

ART. 22 - INDENNITÀ TECNICO-PROFESSIONALE

1. Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, inquadrati nei livelli Q1, Q2, Q3, nonché ai lavoratori farmacisti, assunti a tempo indeterminato, inquadrati nel livello A1 viene corrisposta una indennità tecnico-professionale di £. 150.000 mensili per 14 mensilità.

2. La detta indennità, che ha carattere fisso e continuativo, fa parte della retribuzione globale.

3. Ai lavoratori assunti nei livelli di cui al comma 1 del presente articolo con contratto a tempo determinato in attesa che si esplichi il pubblico concorso sarà riservato, ai fini dell'applicazione dell'indennità tecnico-professionale, lo stesso trattamento dei lavoratori assunti a tempo indeterminato.

NORMA DI ATTUAZIONE

1. I lavoratori non farmacisti inquadrati nel livello A1 in forza alla

data del 31.3.1992 mantengono 'ad personam' l'indennità di aggiornamento tecnico professionale come previsto dallo stesso art. 22 del CCNL 19.11.1988; tale indennità, riproporzionata in £. 105.000 mensili, viene erogata per 14 mensilità e fa parte della retribuzione globale.

ART. 23 - INDENNITÀ QUADRI

1. Ai lavoratori appartenenti all'area quadri è attribuita una indennità quadri" pari al 5% della retribuzione base mensile del livello di appartenenza.

2. In aggiunta a quanto sopra, al suddetto personale, sulla base di parametri legati alla complessità e rilevanza della struttura organizzativa dei servizi, può venire attribuita, sempre a titolo di "indennità quadri" e previa contrattazione in sede aziendale, una ulteriore percentuale (fino a un massimo del 27% per il livello Q1, fino a un massimo del 17% per il livello Q2 e fino a un massimo del 5% per il livello Q3), secondo i valori indicati ai commi 5, 6 e 7 del presente articolo.

3. Le indennità di cui ai commi precedenti fanno parte della retribuzione individuale.

4. Eventuali quote attribuite come superminimo della retribuzione base mensile, ai sensi della norma transitoria di attuazione in calce all'art. 23 del CCNL 19.11.88, sono aggiunte all'indennità quadri.

5. VALORI RELATIVI ALLE ALIQUOTE PERCENTUALI DELL'INDENNITÀ QUADRI DI CUI AI COMMI 1 E 2 DELL'ART. 23 a decorrere dal 1° luglio 1995

Aliquote	Livello Q1	Livello Q2	Livello Q3
1	20.800	19.850	17.650
2	41.600	39.700	35.300
3	62.400	59.550	52.950
4	83.200	79.400	70.600
5	104.000	99.250	88.250
6	124.800	119.100	
7	145.600	138.950	
8	166.400	158.800	
9	187.200	178.650	
10	208.000	198.500	
11	228.800	218.350	
12	249.600	238.200	
13	270.400	258.050	
14	291.200	277.900	

15 312.000 297.750
16 332.800 317.600
17 353.600 337.450
18 374.400
19 395.200
20 416.000
21 436.800
22 457.600
23 478.400
24 499.200
25 520.000
26 540.800
27 561.600

6. VALORI RELATIVI ALLE ALIQUOTE PERCENTUALI DELL'INDENNITÀ QUADRI DI CUI AI COMMI 1 E 2 DELL'ART. 23 a decorrere dal 1° marzo 1996

Aliquote Livello Q1 Livello Q2 Livello Q3

1 21.730 20.740 18.440
2 43.460 41.480 36.880
3 65.190 62.220 55.320
4 86.920 82.950 73.760
5 108.650 103.700 92.200
6 130.380 124.440
7 152.110 145.180
8 173.840 165.920
9 195.570 186.660
10 217.300 207.400
11 239.030 228.140
12 260.760 248.880
13 282.490 269.620
14 304.220 290.360
15 325.950 311.100
16 347.680 331.840
17 369.410 352.580
18 391.140
19 412.870
20 434.600
21 456.330
22 478.060
23 499.790
24 521.520
25 543.250
26 564.980
27 586.710

7. VALORI RELATIVI ALLE ALIQUOTE PERCENTUALI DELL'INDENNITÀ QUADRI DI CUI AI COMMI 1 E 2 DELL'ART. 23 a decorrere dal 1° gennaio 1997

Aliquote	Livello Q1	Livello Q2	Livello Q3
1	22.100	21.100	18.750
2	44.200	42.200	37.500
3	66.300	63.300	56.250
4	88.400	84.400	75.000
5	110.500	105.500	93.750
6	132.600	126.600	
7	154.700	147.700	
8	176.800	168.800	
9	198.900	189.900	
10	221.000	211.000	
11	243.100	232.100	
12	265.200	253.200	
13	287.300	274.300	
14	309.400	295.400	
15	331.500	316.500	
16	353.600	337.600	
17	375.700	358.700	
18	397.800		
19	419.900		
20	442.000		
21	464.100		
22	486.200		
23	508.300		
24	530.400		
25	552.500		
26	574.600		
27	596.700		

ART. 24 - TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

1. L'azienda corrisponderà per ogni anno solare nei mesi di giugno e dicembre una 14a e una 13a mensilità; il loro importo sarà pari alla retribuzione globale del mese precedente a quello in cui vengono corrisposte.

2. Nel caso di inizio o di cessazione o di interruzione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno solare, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della 13a e della 14a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati. Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni vengono computate come mese intero e si trascurano quelle inferiori. In caso di cessazione o di interruzione del rapporto di lavoro l'importo da prendere a riferimento per il calcolo della 13a e 14a mensilità è quello relativo all'ultima retribuzione globale percepita.

ART. 25 - SERVIZIO NOTTURNO

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

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

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

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

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

a) servizio a porte aperte ininterrottamente durante le ore notturne nei termini sopra definiti:
viene compensato:
- con la sola maggiorazione del 20% della retribuzione individuale oraria per le ore di servizio prestate fino al limite dell'orario normale fissato ai sensi dell'art. 14 del presente Contratto in aggiunta alla normale retribuzione;
- con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 50% per le ore di servizio prestate eccedenti il predetto limite.

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

- viene compensato come al precedente punto a) per le ore in cui la farmacia funziona a porte aperte;
- viene compensato come al successivo punto c) dall'ora di chiusura delle porte fino al termine del servizio.

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

- viene compensato con la sola maggiorazione del 10% della retribuzione individuale oraria per il servizio prestato nel limite dell'orario normale ai sensi dell'art. 14 del presente Contratto in aggiunta alla normale retribuzione e con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 30% per le ore eccedenti detto limite;
- il trattamento di cui sopra non compete al lavoratore ove questi

svolga tale servizio, anziché in farmacia, nell'alloggio fornitogli gratuitamente dall'azienda e collocato nelle immediate vicinanze della farmacia stessa.

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

ART. 26 - LAVORO STRAORDINARIO E NOTTURNO

1. Si considera lavoro straordinario feriale quello compiuto dal lavoratore oltre il limite dell'orario di lavoro fissato a norma dell'art. 14, lett. B) salvo le esclusioni previste dall'art. 14, lett. C) e dal successivo art. 32 lett. b).

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

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

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

4. Dall'applicazione delle norme precedenti è tassativamente escluso il personale di farmacia chiamato a svolgere il servizio notturno, i cui compensi per lavoro notturno sono fissati dall'art. 25 del presente Contratto.

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

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

7. Il lavoro straordinario si considera eccezionale. Qualora situazioni particolari dovessero richiedere le prestazioni straordinarie, le situazioni stesse saranno esaminate nel merito con gli organismi di rappresentanza sindacale aziendale.

8. Per le prestazioni straordinarie, le aziende non possono superare il limite massimo costituito da un monte di ore annuo complessivo pari a 100 ore per dipendente.

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

10. Le ore di lavoro effettuate nelle festività infrasettimanali e le ore retribuite come lavoro straordinario relative alla partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento di cui all'art. 50 non saranno considerate ai fini del raggiungimento del limite massimo di cui al comma 8.

11. Il lavoro straordinario non espressamente ordinato non è riconosciuto né compensato.

12. Le aziende, dietro richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali o delle organizzazioni sindacali territoriali, dovranno esibire documentazione relativa all'entità delle prestazioni straordinarie effettuate nelle aziende stesse.

ART. 27 - PRESTAZIONI INVENTARIALI

1. Relativamente alle prestazioni in occasione di inventari annuali, premesso che i relativi compensi non debbono costituire una forma impropria di recupero salariale:

a) è fatta salva la facoltà dell'azienda di richiedere ai lavoratori le prestazioni inventariali durante il normale orario di lavoro e in tal caso non verrà corrisposto alcun compenso;
b) è altresì facoltà dell'azienda di ricorrere per tali prestazioni a personale esterno;
c) verranno concordate a livello aziendale sia le modalità della prestazione sia il relativo compenso. Tale compenso comunque non dovrà superare un tetto da definire aziendalmente e dovrà tener conto dei trattamenti massimi previsti per il lavoro straordinario riferito al livello Q2. La ripartizione della somma globale spettante va effettuata a livello aziendale tenendo conto della partecipazione prestata dai singoli lavoratori alla rilevazione e della necessità di attribuire un maggior compenso a coloro che, oltre ad espletare le normali operazioni inventariali, esercitano anche funzioni di responsabilità nel

coordinamento delle operazioni stesse.

2. Gli accordi e le intese aziendali vigenti sugli inventari sono abrogati. Ove nelle aziende sia stato corrisposto in base ai predetti accordi o intese un compenso, in occasione delle ultime operazioni inventariali, strettamente legato ad esse, superiore a quello risultante dall'applicazione dei criteri indicati al punto c) del comma precedente, dovrà essere garantito tale trattamento superiore che verrà tuttavia congelato fintantoché non si arrivi a determinare, nelle successive contrattazioni a livello aziendale, applicando i criteri precisati al punto c), un trattamento superiore a quello congelato.

3. Nel caso dell'adozione di nuove tecnologie di rilevazione, le Parti concordano di incontrarsi nuovamente per rivedere la presente normativa.

ART. 28 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

1. Al lavoratore spetta, per ogni biennio di anzianità, un aumento in cifra di importo pari a quello indicato per ciascun livello di classificazione nella tabella n. 3 allegata al presente Contratto fino a raggiungere l'importo massimo complessivo pari a 11 aumenti per i lavoratori in servizio alla data del 30.5.1995 e pari a 6 aumenti per quelli assunti successivamente tutti riferiti all'ultimo livello di appartenenza. L'importo massimo può essere raggiunto anche con una frazione dell'aumento periodico biennale.

2. Gli aumenti periodici di anzianità sono corrisposti a decorrere dal 1° gennaio di ciascun biennio successivo all'1.1.1994.

3. Per i lavoratori assunti nel corso del biennio il 1° aumento periodico di anzianità è corrisposto pro rata in proporzione ai mesi di servizio prestati, calcolandosi come mese intero la frazione pari o superiore ai 15 giorni di calendario.

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

5. La disciplina degli aumenti di anzianità definita nel presente articolo è integralmente sostitutiva con effetto dall'1.2.1994 di ogni altra precedente a norma del punto 8 e della norma transitoria di attuazione dell'art. 28 del CCNL 31.3.1992.

NORMA DI ATTUAZIONE

In funzione della conversione in cifra degli aumenti di anzianità l'importo degli aumenti di anzianità maturati da ciascun lavoratore alla data del 30.1.1994 concorre al raggiungimento dell'importo massimo conseguibile a norma del presente articolo.

ART. 29 - ANZIANITÀ DI SERVIZIO - ANZIANITÀ PROFESSIONALE - ANZIANITÀ CONVENZIONALE

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

2. Il lavoratore che abbia conseguito il passaggio a un livello superiore conserva, a tutti gli effetti del presente Contratto salvo quanto stabilito nell'art. 28 l'anzianità maturata dall'inizio del rapporto di lavoro.

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

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

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

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

7. Tale anzianità convenzionale sarà utile agli effetti degli aumenti

periodici di anzianità fino ai limiti previsti all'art. 28.

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

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

10. Dell'anzianità convenzionale si terrà altresì conto nella applicazione degli altri istituti contrattuali che facciano riferimento all'anzianità di servizio, ad eccezione di quelli relativi al preavviso e all'indennità di anzianità al 31.5.1982.

ART. 30 - BENEMERENZE NAZIONALI

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

ART. 31 - INCENTIVO PER LA MAGGIORE PRODUTTIVITÀ

1) Premessa

1. Le Parti riconoscono che ogni miglioramento dell'efficienza aziendale e del servizio all'utenza non può realizzarsi senza che siano coinvolte in maniera attiva e creativa le risorse umane aziendali, partecipando alle stesse, in misura adeguata, i maggiori vantaggi economici e di immagine che derivano all'azienda appunto da tale rapporto di collaborazione.

2. Le Parti concordano che l'incentivo per la maggiore produttività viene contratto nella sede aziendale secondo i principi, le procedure e le modalità di seguito riportate.

3. Nel quadro delle finalità sociali delle Aziende Farmaceutiche Speciali il miglioramento dell'efficienza aziendale è coerente con la logica gestionale d'impresa.

4. Poiché l'impegno delle risorse umane è una delle componenti fondamentali per tale miglioramento, le aziende coinvolgeranno i lavoratori nella realizzazione di progetti finalizzati allo sviluppo della

produttività.

5. Parte dei benefici derivanti dalla realizzazione di tali progetti sarà correlata, con un apposito incentivo di produttività, al contributo, l'impegno e la partecipazione dei lavoratori.

6. Tale forma di partecipazione dei lavoratori nella gestione aziendale è di particolare importanza per le Imprese Farmaceutiche degli enti locali in quanto:

a) trattasi di aziende a capitale pubblico in cui ciascun lavoratore deve sentirsi in una certa misura per il ruolo ricoperto coinvolto nella responsabilità gestionale;
b) per la parte prevalente del personale, il lavoro consiste principalmente in un'attività di consulenza scientifico-sanitaria che presuppone la competenza professionale e l'interesse nonché l'impegno dell'individuo per un aggiornamento permanente;
c) viene svolta un'attività commerciale, per la quale è basilare la disponibilità del personale a gestire il rapporto con l'utenza.

7. Ne consegue che l'incentivo per la produttività assume i seguenti connotati:

- ha carattere motivante;
- è subordinato al raggiungimento di una soglia minima di risultato e proporzionale al risultato conseguito.

8. Il premio di produttività viene erogato in relazione al raggiungimento degli obiettivi concordati ed effettivamente riscontrati a consuntivo dell'esercizio o degli esercizi considerati nel progetto di produttività.

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

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

11. Per la ripartizione del monte premio si terrà conto del parametro di appartenenza e delle giornate di effettiva presenza al lavoro, considerando a tale effetto gli infortuni, i permessi sindacali, la maternità obbligatoria.

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

13. Sono esclusi dall'erogazione del premio di produttività i lavoratori assunti a termine per un periodo non superiore ai 6 mesi.

TITOLO VI - INDENNITÀ E BENEFICI VARI

ART. 32 - PERSONALE DELLE FARMACIE PERIFERICHE, DI FRAZIONI O DI PICCOLI CENTRI

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

a) se il farmacista ha soltanto l'obbligo della reperibilità: a una indennità pari al 30% della retribuzione individuale mensile;
b) se il farmacista è tenuto a coprire un orario di apertura superiore alla durata settimanale del lavoro stabilita dall'art. 14 ma che non ecceda i limiti di 44 ore settimanali: a un'indennità pari al 10% della retribuzione individuale mensile;
c) se il farmacista è tenuto a coprire un orario di apertura della farmacia che superi le 44 ore settimanali: oltre al trattamento di cui al precedente punto b) sino alle 44 ore settimanali di servizio, a un riposo compensativo equivalente alle ore di servizio prestato oltre le 44 ore, la cui data di godimento sarà concordata con l'azienda o, per ogni ora di servizio effettivamente prestata oltre le 44 ore settimanali, alla retribuzione individuale oraria maggiorata del 30%;
d) se il farmacista è tenuto a prestare servizio nell'orario festivo antimeridiano: a mezza giornata di riposo compensativo, la cui data di godimento sarà concordata con l'azienda, e alla sola maggiorazione, per il lavoro festivo prestato, del 45% della retribuzione individuale oraria, non cumulabile con le maggiorazioni di cui agli artt. 26, comma 5, e 15, comma 3, del presente Contratto.

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

3. Qualora il dipendente sia tenuto saltuariamente agli obblighi di cui alle lett. a) e b), in conseguenza all'attuazione di turni con altre farmacie, le indennità relative saranno erogate esclusivamente in proporzione ai periodi di effettivo adempimento dei detti obblighi.

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

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

ART. 33 - MISSIONI

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

2. In tal caso al lavoratore compete il rimborso, a piè di lista, di tutte le spese effettive inerenti alla missione (viaggio, trasporto bagagli, alloggio, vitto, eventuali spese postali e telegrafiche, ecc.).

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

ART. 34 - TRASFERTE

1. Al personale inviato in trasferta in località fuori del territorio comunale dell'Azienda, sia per l'espletamento di servizi esterni sia per la partecipazione a seminari, corsi, convegni, etc., compete:

a) il rimborso delle spese di viaggio, vitto, alloggio e delle altre spese vive strettamente necessarie, tutte documentate, per l'espletamento dei servizi esterni, nei limiti della normalità;
b) un'indennità di trasferta corrispondente a un importo pari all'80% della retribuzione oraria individuale per le ore eccedenti il normale orario di lavoro nel giorno di trasferta dovute a motivi di viaggio, con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex art. 26 del presente CCNL. Dovranno, invece, essere retribuite come lavoro straordinario, le eventuali prestazioni di lavoro effettivo richieste oltre la durata del normale orario di lavoro.
La durata della trasferta è stabilita considerando l'ora di partenza e quella di rientro e deve essere preventivamente approvata dall'azienda in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa;
c) un'indennità giornaliera, per ogni pernottamento fuori sede,

corrispondente a un importo al 1,50% della relativa retribuzione individuale mensile. Tale indennità va corrisposta per tutte le giornate, comprese festività, domeniche, giornate di assenza per infortunio e malattia nelle quali il lavoratore sia costretto a pernottare fuori sede.

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

3. Qualora l'azienda autorizzi l'uso per servizio del mezzo di trasporto del dipendente, sarà tenuta a corrispondere allo stesso un'indennità chilometrica calcolata in ragione di 1/5 del costo di un litro di benzina super.

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

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

ART. 35 - INDENNITÀ MANEGGIO DENARO

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

ART. 36 - MENSA

1. Le aziende assicureranno direttamente o tramite convenzioni con centri o punti di ristorazione esterni, il servizio di mensa a tutti i dipendenti.

2. Il dipendente che ne usufruisce partecipa comunque alla spesa per il pasto in quota percentuale che sarà concordata tra l'azienda e la rappresentanza sindacale del personale unitamente alle altre modalità di dettaglio, atteso che allo stato attuale la percentuale a carico del lavoratore si attesta mediamente su 1/3 del costo completo del pasto.

3. Resta fermo che nulla è dovuto al lavoratore che non si avvalga del servizio di mensa assicurato come sopra dall'azienda.

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

ART. 37 - INDUMENTI DI LAVORO

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

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

ART. 38 - INDENNITÀ DI BILINGUISMO

1. Al personale delle aziende farmaceutiche speciali situate in Regioni o Province a statuto speciale viene riconosciuta un'indennità di bilinguismo da determinare con le stesse modalità, misure e decorrenze previste dai rispettivi enti territoriali per il proprio personale.

2. Resta fermo che nulla è dovuto a tale titolo ove la predetta indennità non sia erogata dai rispettivi enti territoriali o regionali.

ART. 39 - COPERTURA ASSICURATIVA

Ai lavoratori operanti in farmacia dovrà essere fornita una copertura assicurativa che, in caso di danni alle persone per rapine, o fatti dolosi, garantisca almeno i massimali previsti dall'INAIL.

TITOLO VII - ASSISTENZA DI MALATTIA O INFORTUNIO E SOSPENSIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 40 - ASSISTENZA DI MALATTIA O INFORTUNIO

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

ART. 41 - TRATTAMENTO DI MALATTIA O INFORTUNIO

1. Nel caso d'interruzione del servizio dovuto a malattia o ad infortunio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi massimi:

a) per anzianità fino a 3 anni di servizio effettivamente prestato: mesi 8;
b) per anzianità oltre i 3 anni di servizio effettivamente prestato: mesi 12;

2. Si considera prosecuzione del periodo di malattia quella che intervenga non oltre i 60 giorni dalla ripresa del servizio dopo la cessazione della malattia precedente.

3. Le aziende si impegnano ad esaminare, insieme alle rappresentanze sindacali aziendali e agli enti di patronato di assistenza dei lavoratori, criteri, modalità e termini per il godimento delle cure termali negli ambiti previsti dalla legge in materia.

4. Agli affetti da tbc ricoverati in istituti sanitari e case di cura, la conservazione del posto spetta, a norma della legge 28.2.1953 n. 86, fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia; nel caso di dimissione dal sanatorio per dichiarata guarigione prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione del lavoro, l'obbligo della conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa. Per le aziende con più di 15 dipendenti l'obbligo di conservare il posto al lavoratore sussiste - ai sensi dell'art. 9 della legge 14.12.1970 n. 1088 - fino a 6 mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

5. Il diritto alla conservazione del posto comunque cessa in caso di dichiarata inidoneità fisica permanente al posto occupato, salvo il diritto di contestazione della dichiarazione di inidoneità, secondo la procedura prevista dall'art. 10, ultimo comma, della citata legge n. 86/ 1953.

6. Durante il periodo di malattia o d'infortunio il lavoratore, oltre alle prestazioni economiche corrisposte dall'INPS e dall'INAIL, avrà diritto a un'indennità integrativa a carico dell'azienda.

7. Detta indennità integrativa sarà corrisposta a partire dal 1° giorno di malattia e per un massimo di 12 mesi; essa dovrà essere tale da

raggiungere, sommata alle prestazioni economiche degli istituti di cui al precedente comma, le seguenti misure massime:

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

8. Le prestazioni economiche a carico dell'INPS saranno anticipate dall'azienda che provvede, alla fine di ciascun periodo di paga, a conguagliare l'importo complessivo di dette prestazioni economiche con quello dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS stessa dalle aziende.

9. Le prestazioni economiche a carico dell'INAIL saranno anticipate dalle aziende alle quali il lavoratore è tenuto a fare avere gli assegni relativi a dette prestazioni non appena saranno a lui rimessi dall'INAIL stesso.

10. Alla scadenza dei termini massimi entro i quali è prevista dai commi 1 e 4 del presente articolo la conservazione del posto, l'azienda potrà procedere al licenziamento del lavoratore, riconoscendogli, oltre il trattamento di fine lavoro, anche la indennità sostitutiva del preavviso.

11. Qualora, scaduti i termini suddetti, l'azienda, su richiesta del lavoratore ancora ammalato, non intenda avvalersi della facoltà di recesso prevista dal precedente comma e soprassieda al suo licenziamento per un ulteriore periodo di tempo, nulla è dovuto dall'azienda ad alcun titolo in tale periodo di attesa, durante il quale il rapporto resta sospeso a tutti gli effetti. Il periodo stesso sarà però considerato utile ai fini dell'anzianità in caso di prosecuzione del rapporto.

12. Fermo restando l'obbligo, in caso di malattia, da parte del lavoratore di avvertire l'azienda con le modalità e nei termini previsti dall'art. 16, lo stesso lavoratore, in conformità con quanto previsto dalle vigenti leggi, è tenuto, entro 2 giorni dal relativo rilascio, a recapitare o a trasmettere, a mezzo raccomandata il certificato di diagnosi o l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia all'INPS o alla struttura pubblica del SSN e all'azienda.

13. In ogni caso è in facoltà dell'azienda di far controllare in qualsiasi momento lo stato di infermità del lavoratore da un medico del servizio ispettivo dell'INPS. È altresì in facoltà dell'azienda di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore, all'atto in cui egli si presenti al lavoro dopo il periodo di infortunio o di malattia, come in qualsiasi altro momento, da parte di sanitari di enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico, nonché dei medici del SSN.

14. Il lavoratore dichiarato dall'istituto assicuratore in grado di riprendere il servizio dovrà farlo entro le 24 ore dall'accertata guarigione, salvo il caso di legittimo impedimento. Ove si verifichi tale legittimo comprovato impedimento, il lavoratore dovrà adempiere a quanto previsto dal comma 2 dell'art. 16 del presente Contratto.

15. Ove il lavoratore non ottemperi a quanto sopra e la giustificazione del ritardo non sia sufficiente, l'azienda resta esonerata dall'obbligo della conservazione del posto e il lavoratore sarà considerato dimissionario, a meno che egli non abbia impugnato l'accertamento dell'istituto.

16. Nel caso in cui, a seguito di malattia contratta a causa del servizio o infortunio sul lavoro, sia residuata al lavoratore una capacità lavorativa non inferiore al 50%, fermo restando la possibilità dell'azienda di procedere al licenziamento del predetto lavoratore, l'azienda stessa si impegna a verificare la possibilità di mantenere in servizio il lavoratore assegnandolo eventualmente ad altre mansioni o a ricercare soluzioni di collocamento all'esterno dell'azienda.

ART. 42 - GRAVIDANZA E PUERPERIO

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

2. Fermo restando quanto tali disposizioni prescrivono per il periodo di assenza dal lavoro, la lavoratrice avrà diritto, per i primi 75 giorni di assenza, a un'integrazione fino a raggiungere l'intera retribuzione globale giornaliera.

ART. 43 - ASPETTATIVA

1. Per giustificati motivi di carattere privato, da valutarsi dall'azienda, questa, se lo ritenga compatibile con le esigenze del servizio, potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta un periodo di aspettativa fino al massimo di 1 anno, senza alcuna corresponsione e senza decorrenza di anzianità.

2. I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive godranno del trattamento previsto dalle leggi in materia.

3. Per l'aspettativa per incarichi sindacali valgono le norme di cui all'art. 57, n. 5), del presente Contratto.

ART. 44 - CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

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

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

3. In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto, durante il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto, fermo restando, a tutti gli effetti, il computo del tempo trascorso in servizio militare nell'anzianità di servizio.

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

a) per il 1° mese: retribuzione individuale intera;
b) per il 2° e 3° mese: retribuzione individuale ridotta della metà.

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

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

ART. 45 - SOSPENSIONE DEL LAVORO

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

TITOLO VIII - DOVERI DEI LAVORATORI

ART. 46 - DOVERI DEI LAVORATORI

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

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

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

i) osservare tutte le norme di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere, disposte con ordine di servizio dell'azienda.

2. Al lavoratore è vietato inoltre:

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

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

4. Il lavoratore, a richiesta dell'azienda, deve sottoporsi in qualunque momento, e particolarmente prima della riammissione in servizio nei casi previsti dall'art. 41, a visita medica da parte di medici di enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico, e di medici del SSN.

ART. 47 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

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

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

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

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

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

5. Il licenziamento di cui al comma 5) si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno 3 volte nel corso di 2 anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensioni dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 15 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 3 sospensioni per 25 giorni complessivamente, anche se non conseguenti a inosservanza dei doveri di cui all'art. 46.

6. Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al comma 6) (licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto) si applica alle mancanze più gravi riguardanti la moralità e l'infedeltà verso l'azienda, in armonia con le norme di cui all'art. 2105 C.C., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza e la violazione del segreto d'ufficio, nonché alle inadempienze degli obblighi di cui all'art. 46 del presente Contratto che configurino ipotesi di giusta causa ai sensi dell'art. 2119 C.C. e della legge 15.7.1966 n. 604, o nei casi di condanna per reato infamante.

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

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

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

10. Il lavoratore, entro il termine di 7 giorni dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la direzione, facendosi assistere da un rappresentante della associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

11. La direzione, completata l'istruttoria - la quale dovrà esaurirsi entro 30 giorni dal termine concesso al lavoratore per le giustificazioni,

salvo casi eccezionali - comunicherà al lavoratore stesso:

a) la punizione irrogata, nel caso che la mancanza sia passibile di provvedimenti inferiori alla sospensione;
b) la proposta trasmessa alla commissione amministratrice, nel caso che la mancanza sia passibile di sospensione o di provvedimenti più gravi.

12. Nel caso sub b), il lavoratore ha un ulteriore termine di 7 giorni dal ricevimento della comunicazione per presentare alla commissione amministratrice le proprie giustificazioni per iscritto o per richiedere di essere sentito dalla commissione stessa, facendosi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

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

14. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo della associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione e arbitrato, composto da 1 rappresentante di ciascuna delle parti e da un 3° membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

15. Qualora l'azienda non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltole dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se l'azienda adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

16. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

TITOLO IX - STUDIO E FORMAZIONE

ART. 48 - LAVORATORI STUDENTI

1. I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, di istruzione universitaria (prima laurea) o di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno ammessi, su loro richiesta, in turni di

lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

2. Sempre su loro richiesta saranno esonerati da prestazioni di lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

3. Per conciliarle con le esigenze del servizio, la realizzazione e la pratica attuazione delle norme contenute nei 2 precedenti commi, saranno concordate aziendalmente.

4. I lavoratori studenti di cui al comma 1, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti.

5. Sono riconosciuti permessi retribuiti tutti i giorni di esame (compresi quelli di settembre) e 2 giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, per un massimo di 5 esami all'anno, ovvero la sessione di esami negli altri casi.

6. Inoltre i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito - il cui uso verrà programmato trimestralmente pro-quota - compatibilmente con le esigenze produttive e organizzative aziendali.

7. I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

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

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

ART. 49 - DIRITTO ALLO STUDIO

1. I lavoratori che, fuori dalle ipotesi di cui al precedente articolo 48, volendo migliorare la propria cultura in relazione all'attività aziendale, intendono frequentare, presso istituti pubblici, pareggiati e riconosciuti o anche presso istituti privati che diano obiettive garanzie di serietà secondo una valutazione autonoma dell'azienda, corsi istituiti in base a disposizioni di legge, o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti, possono usufruire

di permessi retribuiti a carico di un monte-ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti, nei limiti e con le modalità indicati nei commi successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

2. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dal lavoro non devono superare il 2% del totale della forza occupata; inoltre dovrà essere garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva.

3. In deroga al predetto limite del 2% del totale della forza occupata è stabilito che nelle aziende che abbiano da 20 a 49 dipendenti potrà comunque assentarsi dal lavoro un dipendente.

4. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore almeno doppio di quelle richieste come permesso.

5. I lavoratori interessati inoltreranno domanda alla direzione nei termini e con le modalità che saranno concordati a livello aziendale. Tali termini di norma non saranno inferiori al semestre.

6. Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di 1/3 del monte-ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 2, la direzione e gli organismi di rappresentanza sindacale aziendale stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al comma 2.

7. Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempreché ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti. L'interessato dovrà far pervenire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e, successivamente, certificati mensili di effettiva frequenza con l'indicazione delle ore relative.

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

9. Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al comma 2, è costituito dalla regolare frequenza

all'intero corso.

ART. 50 - AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

1. La formazione e l'aggiornamento professionale devono rappresentare sempre più un obiettivo prioritario della politica del settore e delle aziende.

2. Nell'ambito di tale impegno, particolare importanza assume l'attività di formazione e aggiornamento professionale del farmacista, tesa a qualificare maggiormente lo stesso come vero e proprio operatore socio-sanitario.

3. Tale aggiornamento potrà avvenire attraverso la partecipazione ai corsi promossi nell'ambito delle previsioni dell'apposito articolo della Convenzione nazionale farmaceutica nonché attraverso la partecipazione ad iniziative di aggiornamento professionale organizzate dalle Aziende.

4. Fermo restando che i farmacisti sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento, le modalità di partecipazione ai corsi predetti saranno contrattate a livello aziendale. In tale occasione potrà essere prevista l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi anche per gli altri dipendenti. Le eventuali ore di corso effettuate fuori dal normale orario di lavoro sono considerate prestazioni straordinarie.

TITOLO X - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 51 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

a) collocamento a riposo del dipendente per raggiungimento dei limiti di età di cui alle norme legislative vigenti;
b) dimissioni del dipendente;
c) licenziamento per superamento dei limiti massimi di aspettativa ai sensi dell'art. 43 e di malattia e successivo eventuale periodo di attesa ai sensi dell'art. 41;
d) malattia contagiosa del dipendente nei casi in cui sia consentito dalla legge il licenziamento;
e) licenziamento per invalidità determinata da malattia professionale o infortunio sul lavoro che dia diritto a pensione da parte della C.P.D.E.L.;
f) licenziamento per comprovata incapacità lavorativa del dipendente;
g) licenziamento per motivi disciplinari ai sensi dell'art. 47;

2. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni del dipendente devono essere comunicate per iscritto, con lettera raccomandata e nel rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 52.

3. L'azienda colloca a riposo il personale al compimento dell'età pensionabile, fatta salva la facoltà del lavoratore, ai sensi delle leggi vigenti, di essere trattenuto oltre tale limite.

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

ART. 52 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI INDENNITÀ SOSTITUTIVA

1. In caso di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato per i motivi di cui alle lett. a), f), g) - (limitatamente alla ipotesi del licenziamento di cui al n. 5 del comma 1 dell'art. 47 e con esclusione di quella di cui al n. 6) dell'art. 51 al lavoratore compete il preavviso nelle seguenti misure:

- Fino a 5 anni di servizio effettivamente compiuto:

Livelli
Q1 Q2 Q3 A1 2 mesi
A2 B1 B2 1 mese
C1 C2 20 giorni
C3 15 giorni

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

Livelli
Q1 Q2 Q3 A1 3 mesi
A2 B1 B2 45 giorni
C1 C2 1 mese
C3 20 giorni

- oltre i 10 anni di servizio effettivamente compiuto:

Livelli
Q1 Q2 Q3 A1 4 mesi
A2 B1 B2 2 mesi
C1 C2 1 mese
C3 20 giorni

2. I periodi di preavviso sopra indicati dovranno essere osservati a favore dell'azienda anche dai lavoratori in caso di dimissioni.

3. Il lavoratore avrà diritto all'eventuale maggior termine di preavviso stabilito da disposizioni di legge.

4. I termini di preavviso decorrono: dal 16 del mese, quando la disdetta venga data entro il giorno 15; dal 1° giorno del mese successivo, quando la disdetta venga data dopo il giorno 15.

5. Durante il periodo di preavviso l'azienda concederà al lavoratore permessi per la ricerca di una nuova occupazione.

6. Il periodo di preavviso non può avere inizio nel decorso di comprovata malattia o infortunio, e la malattia e l'infortunio inoltre interrompono il periodo di preavviso.

7. Il periodo di preavviso non può coincidere con quello delle ferie spettanti al lavoratore.

8. La parte che recede dal rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui al comma 1, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione determinata ai sensi dell'art. 2121 C.C. per il periodo di mancato preavviso. Ove sia il lavoratore a non dare il preavviso l'azienda ha diritto di ritenere, su quanto sia da essa dovuto al lavoratore, un importo, corrispondente alla retribuzione globale relativa al periodo di preavviso da questi non dato.

9. Su richiesta del lavoratore dimissionario, l'azienda può, tuttavia, rinunciare al preavviso facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.

10. E' facoltà dell'azienda di esonerare il lavoratore dal servizio per una parte o per tutto il periodo di preavviso; in tal caso l'azienda dovrà corrispondere al lavoratore, per i periodi suddetti, una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore medesimo durante il periodo di preavviso.

11. In ogni caso l'azienda deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso quando l'estinzione del rapporto di lavoro sia avvenuta per i motivi di cui alle lett. c), d), e) dell'art. 51.

12. In caso di decesso del dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso sarà corrisposta agli aventi diritto secondo le norme contenute

nel codice civile.

13. L'indennità sostitutiva del preavviso spetta anche alle lavoratrici che rassegnino le dimissioni in occasione della maternità entro 1 anno dal parto. Tale indennità non compete, invece, alle lavoratrici che diano le dimissioni con le modalità previste dal comma 4 dell'art. 1 della legge 9.1.1963 n. 7, per contrarre matrimonio.

14. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dall'indennità di cui ai precedenti commi, sarà computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

ART. 53 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sarà corrisposto un trattamento di fine rapporto calcolato secondo i criteri e le modalità previste dagli artt. 1, 4 e 5 della legge 29.5.1982, n. 297.

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

1) retribuzioni base mensili;
2) indennità di contingenza;
3) E.A.R. e E.D.R. di cui all'art. 21;
4) aumenti periodici di anzianità;
5) eventuali assegni 'ad personam' corrisposti in forma continuativa;
6) indennità quadri di cui all'art. 23;
7) 13ª e 14ª mensilità;
8) indennità di aggiornamento tecnico-professionale di cui all'art. 22;
9) indennità di reperibilità di cui al comma 1, lett. a) e all'ultimo comma dell'art. 31, corrisposta mensilmente in proporzione al periodo di adempimento di detto obbligo;
10) indennità di cui al comma 1, lett. b) dell'art. 31, in proporzione al periodo per il quale il farmacista è tenuto a coprire un orario di apertura superiore alla durata settimanale del lavoro stabilita dall'art. 4;
11) maggiorazione per il lavoro festivo di cui al comma 1, lett. d) dell'art. 32;
12) equivalente dell'alloggio gratuito nei casi in cui sia dovuto al dipendente ai sensi del comma 2 dell'art. 31. Il relativo valore mensile dovrà essere determinato nella misura dell'indennità di cui al comma 1, lett. a), dell'art. 31;
13) trattamento di maternità obbligatorio;
14) maggiorazione per lavoro notturno ordinario feriale e festivo di cui all'art. 25;
15) maggiorazione per il lavoro domenicale per ogni ora di effettiva

prestazione nell'ambito del normale orario di lavoro di cui all'art. 15, comma 3;
16) compenso spettante ai lavoratori in caso di coincidenza con la domenica delle festività riconosciute a norma di legge o di contratto (art. 15, commi 7 e 9);
17) indennità maneggio denaro;
18) differenza sui minimi per mutamento mansioni;
19) indennità per mancato preavviso;
20) erogazioni salariali derivanti dal premio di produttività.

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

ART. 54 - CERTIFICATO DI LAVORO

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

ART. 55 - TRATTAMENTO DI PENSIONE

1. I lavoratori devono essere iscritti alla Cassa di Previdenza per i Dipendenti da Enti Locali.

2. I contributi relativi sono a carico dell'azienda e del lavoratore nelle misure stabilite dalla legge.

TITOLO XI - RELAZIONI SINDACALI

ART. 56 - RELAZIONI SINDACALI

1. Annualmente, e comunque di norma, nell'ultimo quadrimestre, a livello nazionale, la FIAMCLAF, su richiesta delle Federazioni FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, fornirà a queste informazioni generali previsionali sulle prospettive di sviluppo, sui programmi di investimento e di incremento delle attività aziendali anche in relazione ai livelli occupazionali, sui programmi di ampliamento del servizio dell'ente locale, sulle riorganizzazioni strutturali, sulle prospettive commerciali, sulla qualificazione del servizio.

2. L’incontro ha il fine di offrire occasione di confronto tra le predette Federazioni per la definizione delle più idonee politiche in ordine alle materie di cui sopra, tenendo conto sia della particolarità delle aziende farmaceutiche speciali, dovute alla loro natura istituzionale e alla loro funzione sociale, sia del ruolo che, in base alla premessa politica di cui al presente Contratto, esse sono chiamate a svolgere nell'assetto sanitario del Paese.

3. Le aziende forniranno alle Organizzazioni Sindacali territoriali (provinciali o zonali) su loro richiesta, annualmente e di norma, in occasione della predisposizione del bilancio preventivo, informazioni circa le prospettive di sviluppo, i programmi di investimento e di incremento delle attività aziendali, le riorganizzazioni strutturali e le tecniche di lavoro.

4. Su queste materie si aprirà un confronto per una verifica dei riflessi che tali iniziative assumono sui livelli dell'occupazione professionale, e sulla mobilità del personale e anche sulla qualità del servizio reso alla cittadinanza.

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

6. In aggiunta all'impegno delle Parti di una reciproca informazione, le relazioni industriali sono integrate dall'Accordo stipulato in data 4.7.1991 sulle norme di attuazione nel settore delle aziende farmaceutiche speciali del Protocollo d'intesa intervenuto tra CISPEL, CGIL, CISL e UIL, il 20.7.1989 nonché della legge 12.6.1990 n. 146, riportato nell'art. 58.

ART. 57 - PREROGATIVE E FUNZIONI DEI SINDACATI

APPLICABILITÀ DELL'ART. 18 E DEL TITOLO III DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

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

ORGANISMI DI RAPPRESENTANZA SINDACALE

2. Fermo restando quando previsto dalla legge 20.5.1970 n. 300, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente Contratto

possono istituire nelle singole aziende proprie rappresentanze sindacali aziendali.

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

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

ASSEMBLEE SINDACALI DEL PERSONALE

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

6. Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti il presente Contratto.

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

8. Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

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

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

11. Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la salvaguardia dei beni e degli impianti e il servizio di vendita al pubblico e il servizio di emergenza di fornitura agli ospedali; tali modalità saranno concordate aziendalmente con intervento delle organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti.

PERMESSI SINDACALI

12. I lavoratori componenti gli organi direttivi delle confederazioni e dei sindacati nazionali, delle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto hanno diritto a permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi stessi o alle riunioni delle delegazioni per la trattazione di accordi di carattere nazionale.

12 bis. I lavoratori componenti gli organi direttivi dei sindacati regionali, provinciali e territoriali delle Organizzazioni anzidette hanno diritto a permessi retribuiti per attività inerenti il loro mandato in ragione di un monte ore complessivo per le OO.SS. medesime pari a 1 ora all'anno per ciascun lavoratore occupato nell'azienda di appartenenza. Sono fatte salve fino a concorrenza le condizioni di miglior favore in atto nelle singole aziende per effetto di accordi aziendali.

13. Detti permessi saranno rilasciati dall'azienda dietro esibizione della convocazione degli organi direttivi di cui i lavoratori interessati fanno parte, a condizione che la richiesta sia avanzata almeno 24 ore prima, salvo casi eccezionali.

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

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

16. I componenti di cui al precedente comma che intendano beneficiare del permesso devono darne comunicazione scritta all'azienda, di regola 24 ore prima, tramite la propria istanza sindacale aziendale.

ASPETTATIVA PER INCARICHI SINDACALI

17. I lavoratori che siano chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali godranno del trattamento previsto dall'art. 31 della legge 20.5.1970 n. 300.

18. Per l'espletamento di attività sindacale esterna alle aziende da parte dei lavoratori che siano chiamati a ricoprire cariche sindacali nazionali in seno alle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto,

verrà messo a disposizione delle Organizzazioni stesse un monte di ore annuo complessivo di permesso retribuito pari a 2 ore anche cumulabili per ciascun lavoratore occupato nelle aziende aderenti ai soggetti stipulanti.

Per i fini che precedono le Aziende che applicano il presente CCNL verseranno alle Associazioni cui aderiscono il costo di 2 ore lavorative per ciascun dipendente occupato, importo che le Associazioni medesime provvederanno a riversare all'Azienda interessata all'aspettativa retribuita del dirigente sindacale nazionale (non più di una per ciascuna delle associazioni firmatarie del presente CCNL) in relazione alla retribuzione complessiva dovuta e ai corrispondenti oneri sociali.

19. Le Organizzazioni sindacali nazionali provvederanno a comunicare alle parti datoriali stipulanti la ripartizione delle ore spettanti a ciascuna delle Organizzazioni stesse.

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

AFFISSIONE DI COMUNICATI SINDACALI

21. L'organismo di rappresentanza sindacale aziendale ha diritto di affiggere, su appositi spazi che la direzione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'azienda, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

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

QUOTE SINDACALI

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

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

CONSEGNA TESTO CONTRATTUALE

25. In occasione della consegna del nuovo testo del CCNL le aziende tratterranno ai lavoratori ai quali si applica il presente Contratto la somma di £. 25.000 in favore delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il Contratto stesso.

26. I lavoratori che non intendessero farsi effettuare la trattenuta di cui al precedente comma comunicheranno tale loro decisione alla direzione aziendale entro 7 giorni dalla data di affissione della relativa comunicazione.

27. Le direzioni aziendali provvederanno a trasmettere alle predette Organizzazioni sindacali nazionali le somme raccolte.

SEDI SINDACALI

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

29. Nelle aziende con un numero inferiore di dipendenti i detti organismi hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

ART. 58 - DISCIPLINA DELLO SCIOPERO

1. Ai sensi della legge 12.6.1990, n. 146 e del Protocollo d'intesa 20.7.1989 CISPEL/ CGIL-CISL-UIL, l'esercizio del diritto di sciopero per i lavoratori delle aziende che applicano il presente Contratto è disciplinato, per quanto non modificato e integrato dal presente CCNL, dal seguente:

PROTOCOLLO D'INTESA TRA LA FIAMCLAF E LE OO.SS.FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL SULLE NORME DI ATTUAZIONE NEL SETTORE DELLE
AZIENDE FARMACEUTICHE SPECIALI DEL PROTOCOLLO CISPEL/ CGIL-CISL-UIL NONCHÉ
DELLA LEGGE 12 GIUGNO 1990, N. 146.

il giorno 4 luglio 1991 in Roma

- la FIAMCLAF
- la FILCAMS-CGIL
- la FISASCAT-CISL
- la UILTuCS-UIL

con la mediazione della Commissione di Garanzia dell'attuazione della legge n. 146/1990 hanno concordato:

1) di recepire nel CCNL per i dipendenti da Aziende Farmaceutiche Speciali il Protocollo CISPEL/CGIL-CISL-UIL 20.7.1989 in materia di "Relazioni industriali e gestione nei conflitti di lavoro nei settori dei servizi pubblici locali" così come integrato dal verbale d'incontro 19.7.1990 in relazione all'emanazione della legge n. 146 del 12.6.1990 recante le "Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di Garanzia dell'attuazione della legge";

2) di riconfermare la piena validità dell'intesa sopra citata, anche ai sensi della legge n. 146/90, e di completare il suddetto Protocollo in relazione alla peculiarità del settore delle Aziende farmaceutiche speciali con le seguenti modalità di erogazione dei servizi alla cittadinanza:

A) PRESTAZIONI INDISPENSABILI

Si considerano indispensabili, ai fini della tutela della salute e della sicurezza della persona, le attività inerenti alla dispensazione del farmaco nelle farmacie che restano in servizio durante il periodo di sciopero.

A questo fine, le Parti assicurano l'apertura e il normale funzionamento delle seguenti attività:

a) le farmacie negli orari di turno secondo il calendario, gli orari e le modalità stabiliti periodicamente dalle competenti autorità sanitarie o assimilate;
b) le farmacie situate in aree territoriali non altrimenti servite la cui chiusura comprometterebbe lo svolgimento del servizio farmaceutico;
c) le attività di magazzino limitatamente alle forniture urgenti ospedaliere e alle farmacie aperte durante i periodi di sciopero.

L'individuazione di cui ai punti b) e c) avviene mediante i regolamenti di servizio aziendali, di cui all'art. 2, comma 2 della legge n. 146/1990, regolamenti da emanarsi in base agli accordi con le rappresentanze sindacali aziendali, assistite dalle rispettive organizzazioni sindacali territoriali.

B) MINIMI DI SERVIZIO

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

C) PREAVVISO E DURATA DELLO SCIOPERO

La proclamazione dello sciopero deve essere comunicata alla controparte con un preavviso non inferiore a quello stabilito dall'art. 2, comma 5, della legge n. 146/90, ossia 10 giorni.

La revoca o la sospensione dello stesso, compatibilmente con lo stato delle trattative, sono comunicate alla controparte almeno 24 ore prima. Lo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non potrà superare la durata di 2 giornate di lavoro e così quelli successivi al primo, nell'ambito della stessa vertenza.

Tra un'azione di sciopero e la successiva dovrà essere assicurato un intervallo di almeno 7(sette) giorni.

Gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative.

D) ESCLUSIONE DALLO SCIOPERO

Lo sciopero non sarà proclamato dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori nei periodi e nelle condizioni seguenti:

a) dal 20 dicembre al 6 gennaio;
b) la settimana che precede e quella che segue la festività della Pasqua;
c) in occasione di pubbliche elezioni;
d) quando il servizio privato farmaceutico sospende la sua attività;
e) quando il servizio privato farmaceutico dispensa il farmaco in forma indiretta.

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, sono immediatamente sospesi in caso di epidemie e/o altri avvenimenti eccezionali di particolare gravità, dichiarati dalla autorità competente, tali da richiedere la ripresa immediata del servizio;

3) che le eventuali sanzioni disciplinari di cui all'art. 4 della legge n. 146/90 da applicarsi nei casi ivi previsti non possono essere diverse da quelle indicate all'art. 47 del presente Contratto con esclusione delle misure estintive del rapporto di lavoro o di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso;

4) di inserire il presente Protocollo d'intesa nel Contratto collettivo nazionale di lavoro.

ALLEGATO A) al Protocollo d'intesa.

Eventuali accordi tra le Parti potranno essere stipulati a livello locale in ordine:

1) alle farmacie aperte 24 ore non inserite permanentemente nei turni;
2) a particolari esigenze che dovessero manifestarsi nelle zone e per i periodi ad intensa attività turistica.

Gli eventuali accordi dovranno essere inviati alla Commissione di Garanzia di cui alla legge n. 146/90.

ALLEGATO B) al Protocollo d'intesa.

Facsimile di comunicato delle Aziende alla cittadinanza per eventuali scioperi dichiarati dai dipendenti:

"L'Azienda ..... comunica alla cittadinanza, ai sensi del comma 6 dell'art. 2 della legge n. 146/90, che i propri dipendenti si asterranno dal lavoro per sciopero dal ..... al .....

Durante tale periodo, l'erogazione dei farmaci sarà garantita nelle seguenti farmacie:
.....
Il servizio riprenderà normalmente dalle ore ..... del .....

ART. 59 - CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

1. Ai sensi del Protocollo Governo-Parti sociali del 23.7.1993 è demandata alla contrattazione aziendale la negoziazione di contenuti economici, commisurati a parametri di produttività/redditività e correlati a progetti diretti a incrementi di produttività, redditività, qualità e competitività con effetti positivi sull'andamento economico dell'azienda.

La contrattazione di 2° livello od aziendale ha cadenza quadriennale ed è svolta dalla RSU unitamente alle corrispondenti strutture sindacali territoriali firmatarie del presente Contratto.

Queste ultime sono direttamente competenti al negoziato laddove non sia costituita la RSU. L'Accordo aziendale ha durata quadriennale ed è rinnovabile nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali evitando sovrapposizioni con i rinnovi del CCNL. Pertanto la contrattazione di 2° livello o aziendale può essere attivata solo dopo 12 mesi dal rinnovo del CCNL, previa disdetta degli accordi in essere da inoltrarsi almeno 3 mesi prima della loro scadenza.

Attuativa della funzione negoziale di 2° livello è la contrattazione aziendale del premio di produttività connesso a progetti aziendali di miglioramento della produttività e redditività aziendale.

Rinviando, per quanto non diversamente stabilito dal presente articolo, alla disciplina contrattuale dell'incentivo per la maggiore produttività

(già art. 31 del CCNL), le Parti si danno atto che, ferma restando la contrattazione quadriennale, la verifica del livello di attuazione degli obiettivi concordati può effettuarsi annualmente e correlativamente può procedersi all'erogazione del premio sulla base del riscontrato miglioramento dell'andamento economico aziendale in funzione dell'incremento di produttività e redditività conseguito.

Pertanto nel Contratto quadriennale aziendale le parti determinano, in relazione alle previsioni di incremento della produttività e redditività dell'impresa, il valore economico degli incentivi da attribuire ai lavoratori e gli indici economici di valutazione e i parametri di misurazione dell'incremento medesimo cui correlare l'erogazione del premio.

A quest'ultimo fine tra i vari indici economici per il riscontro della condizione di miglioramento della redditività aziendale è possibile fare riferimento alla variazione positiva del valore percentuale di M.0.L..

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

- prestazioni inventariali (art. 59);
- missioni abituali (art. 33);
- mensa (art. 36);
- partecipazione ai corsi di aggiornamento professionale (art. 50);
- entità dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 8);
- attuazione della disciplina dell'orario di lavoro (art. 14);
- modifiche dell'organizzazione aziendale (art. 60);
- copertura assicurativa (art. 39).

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

In ogni caso la contrattazione di livello aziendale non può avere ad oggetto materie già interamente definite nel CCNL o comunque istituti non espressamente demandati alla contrattazione di 2° livello da specifiche norme dello stesso CCNL.

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

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

A) Contrattazione quadriennale:

- le richieste di rinnovo degli accordi aziendali debbono essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 2 mesi prima della scadenza;
- pervenute le richieste di rinnovo, la parte ricevente è impegnata a tenere un primo incontro comunque entro 15 gg. dalla scadenza del Contratto;
- il negoziato si svilupperà nei successivi 45 gg. e comunque nei 2 mesi successivi alla data di scadenza del Contratto durante i quali le parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette;
- decorso tale termine senza pervenire a un accordo, le parti, salvo che richiedano l'intervento delle rispettive strutture nazionali - da svilupparsi entro 20 giorni considerati di ulteriore raffreddamento - o convengono di esperire eventuali procedure di conciliazione presso organismi esterni o sedi istituzionali, sono libere di assumere le iniziative ritenute più opportune;

B) Contrattazione attuativa del CCNL non a contenuto economico:

- pervenuta o trasmessa la richiesta di incontro l'Azienda fissa la data di avvio della procedura entro 15 giorni;
- il confronto negoziale si svilupperà nei successivi 15 giorni considerati di raffreddamento, concludendosi comunque entro 30 giorni dall'inoltro della richiesta di incontro;
- decorso tale termine senza pervenire a un accordo le parti sono libere di assumere le iniziative confacenti alle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

Qualora ricorrano motivi oggettivi di urgenza e di necessità che incidono sulla regolare operatività del servizio il confronto negoziale, come sopra delineato, deve esaurirsi nel termine di 7 giorni dalla data fissata per il primo incontro.

ART. 60 - MODIFICHE DELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE - ORGANICI (Tabelle numeriche del personale)

1. Le Parti convengono che, in caso di trasformazioni o modifiche tecnologiche o di processi organizzativi, le aziende esamineranno preventivamente tali eventi con l'organismo di rappresentanza sindacale aziendale, e contratteranno con esso gli effetti che potranno derivare alle condizioni di lavoro dalle citate modificazioni.

2. Le aziende discuteranno altresì l'organismo di rappresentanza sindacale aziendale gli organici, ossia le tabelle numeriche del personale, ai fini della ricerca delle soluzioni più idonee.

ART. 61 - CONDIZIONI E AMBIENTE DI LAVORO

1. Per l'attuazione pratica dell'art. 9 della legge 20.5.1970 n. 300, relativo alla tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, presso ogni azienda è costituito un comitato composto da 2 o 4 rappresentanti, secondo le dimensioni aziendali, eletti dai lavoratori. Il comitato potrà servirsi, se necessario, di esperti esterni scelti nell'ambito di enti specializzati pubblici o di diritto pubblico.

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

ART. 62 - COMMISSIONE PARITETICA INTERPRETATIVA

1. Le controversie eventualmente scaturenti dall'interpretazione e applicazione del presente Contratto non risolte in sede aziendale saranno definite da una commissione paritetica di 6 membri, 3 dei quali nominati dalla FIAMCLAF e 3 dalle Organizzazioni nazionali dei lavoratori stipulanti il presente Contratto, uno per ciascuna.

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

3. La commissione paritetica verrà convocata dalla FIAMCLAF su propria iniziativa o su richiesta di una delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti, entro 45 giorni dalla richiesta medesima.

4. Le Parti si impegnano a riconoscere e osservare, quale espressione della loro volontà contrattuale, quella che sarà dichiarata dalla commissione paritetica.

ART. 63 - REGOLAMENTO DELLE VERTENZE INDIVIDUALI

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

2. Il detto organismo chiederà l'accertamento in contraddittorio della situazione, che dovrà avvenire entro 5 giorni dalla richiesta.

3. L'amministrazione aziendale dovrà discutere la vertenza con l'organismo di rappresentanza sindacale aziendale entro 15 giorni dall'accertamento. In caso di disaccordo dovrà essere redatto contestualmente, dalle 2 parti, verbale in triplice copia corredato da scheda contenente tutti i dati di fatto utili per l'esame della vertenza, ponendo in evidenza quelli sui quali le parti non si dichiarano d'accordo.

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

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

TITOLO XII - ISTITUTI VARI

ART. 64 - PARI OPPORTUNITÀ

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

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

Il Gruppo di lavoro si riunisce almeno annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre. Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazione e di esame congiunto;

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

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

compiti:

1) svolgere attività di studio e di ricerca, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio sul mercato del lavoro ai vari livelli, anche al fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile nei settori utilizzando a tali fini dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
2) studiare la legislazione vigente e le disposizioni in materia, a livello nazionale comunitario, con particolare riferimento alla modalità di utilizzo dei finanziamenti previsti dal Fondo Sociale Europeo;
3) studiare convenzioni tipo in base alla legge n. 56/87 per favorire il reinserimento nel mercato del lavoro di donne che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa per una delle cause che saranno individuate dal Gruppo di lavoro stesso;
4) predisporre schemi di progetti di Azioni Positive finalizzati anche a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale.

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

ART. 65 - CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

La cessione o trasformazione dell'azienda non risolvono di per se il Contratto di lavoro e il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti dell'impresa subentrante.

Tabella n. 1 - NUOVE RETRIBUZIONI BASE MENSILI E SCATTI DI ANZIANITÀ

Le nuove retribuzioni base mensili e gli scatti di anzianità, alle varie scadenze e per i singoli livelli, sono le seguenti:

Arrotondamento £. 1000

Livelli	1.7.95	1.3.96	1.1.97	Scatti anz.	Parametri
Q1	2.080.000	2.173.000	2.210.000	86.000	330
Q2	1.985.000	2.074.000	2.110.000	81.500	315
Q3	1.765.000	1.844.000	1.875.000	73.500	280
A1	1.670.000	1.745.000	1.775.000	70.000	265
A2	1.323.000	1.383.000	1.407.000	55.500	210
B1	1.172.000	1.225.000	1.246.000	50.000	186
B2	1.103.000	1.152.000	1.172.000	46.500	175
C1	970.000	1.014.000	1.032.000	41.500	154
C2	756.000	790.000	804.000	33.000	120
C3	630.000	658.000	670.000	29.000	100

Tab. n. 2 - MINIMI SINDACALI IN VIGORE DAL 1° luglio 1995 comprensivi delle varie indennità

Livelli Paga base Conting. E.D.R. E.A.R. Totale

Q1 2.080.000 1.079.155 18.570 34.230 3.211.955
Q2 1.985.000 1.073.002 18.570 31.830 3.108.402
Q3 1.765.000 1.059.205 18.570 26.230 2.869.005
A1 1.670.000 1.054.956 18.570 23.830 2.767.356
A2 1.323.000 1.034.175 18.570 18.030 2.393.775
B1 1.172.000 1.024.861 18.570 11.190 2.226.621
B2 1.103.000 1.022.272 18.570 9.430 2.153.272
C1 970.000 1.014.255 18.570 6.070 2.008.895
C2 756.000 1.001.198 18.570 1.775.768
C3 630.000 994.364 18.570 1.642.934

L'EAR in vigore dall'1.7.92 fa parte ad ogni effetto della retribuzione individuale e deve essere erogato per 14 mensilità.

INDENNITÀ TECNICO PROFESSIONALE

Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, inquadrati nel livello Q1 Q2 Q3 e lavoratori farmacisti inquadrati in A1 £. 150.000 mensili per 14 mensilità.

INDENNITÀ QUADRI

5% della retribuzione base mensile del livello di appartenenza.

Tabella n. 3 - MINIMI SINDACALI IN VIGORE DAL 1° marzo 1996 comprensivi delle varie indennità

Livelli Paga base Conting. E.D.R. E.A.R. Totale

Q1 2.173.000 1.079.155 18.570 34.230 3.304.955
Q2 2.074.000 1.073.002 18.570 31.830 3.197.402
Q3 1.844.000 1.059.205 18.570 26.230 2.948.005
A1 1.745.000 1.054.956 18.570 23.830 2.842.356
A2 1.383.000 1.034.175 18.570 18.030 2.453.775
B1 1.225.000 1.024.861 18.570 11.190 2.279.621
B2 1.152.000 1.022.272 18.570 9.430 2.202.272
C1 1.014.000 1.014.255 18.570 6.070 2.052.895
C2 790.000 1.001.198 18.570 1.809.768
C3 658.000 994.364 18.570 1.670.934

L'EAR in vigore dall'1.7.92 fa parte ad ogni effetto della retribuzione individuale e deve essere erogato per 14 mensilità.

INDENNITÀ TECNICO PROFESSIONALE

Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, inquadrati nel livello Q1 Q2 Q3 e lavoratori farmacisti inquadrati in A1 £. 150.000 mensili per 14

mensilità.

INDENNITÀ QUADRI
5% della retribuzione base mensile del livello di appartenenza.

Tabella n. 4 - MINIMI SINDACALI IN VIGORE DAL 1° gennaio 1997
comprensivi delle varie indennità

Livelli	Paga base	Conting.	E.D.R.	E.A.R.	Totale
Q1	2.210.000	1.079.155	18.570	34.230	3.341.955
Q2	2.110.000	1.073.002	18.570	31.830	3.233.402
Q3	1.875.000	1.059.205	18.570	26.230	2.979.005
A1	1.775.000	1.054.956	18.570	23.830	2.872.356
A2	1.407.000	1.034.175	18.570	18.030	2.477.775
B1	1.246.000	1.024.861	18.570	11.190	2.300.621
B2	1.172.000	1.022.272	18.570	9.430	2.222.272
C1	1.032.000	1.014.255	18.570	6.070	2.070.895
C2	804.000	1.001.198	18.570		1.823.768
C3	670.000	994.364	18.570		1.682.934

L'EAR in vigore dall'1.7.92 fa parte ad ogni effetto della retribuzione individuale e deve essere erogato per 14 mensilità.

INDENNITÀ TECNICO PROFESSIONALE

Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, inquadrati nel livello Q1 Q2 Q3 e lavoratori farmacisti inquadrati in A1 £. 150.000 mensili per 14 mensilità.

INDENNITÀ QUADRI

5% della retribuzione base mensile del livello di appartenenza.

APPENDICE N. 1 - CONTINGENZA DIPENDENTI AFM
IN VIGORE AL 1° NOVEMBRE 1991

Livelli	Importo mensile complessivo lire
Q1	1.079.155
Q2	1.073.002
Q3	1.059.205
A1	1.054.956
A2	1.034.175
B1	1.024.861
B2	1.022.272
C1	1.014.255
C2	1.001.198

C3 994.364

APPENDICE N. 2 - ASPETTATIVE SINDACALI RETRIBUITE

Lettera inviata il 6.2.1980 dalla Federazione FILCAMS-CGIL, FISASCAT - CISL, UILTuCS-UIL alla FIAMCLAF:

"Facendo seguito all'incontro del 5 u.s. si precisa che, nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 47, punto 4, del CCNL di categoria, le scriventi OO.SS., nella gestione delle aspettative retribuite, terranno presenti le necessità tecnico-organizzative aziendali, evitando per quanto possibile la contestualità e la concentrazione presso la stessa azienda di richieste di distacchi retribuiti".

APPENDICE N. 3 - REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DELLE ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DI CUI ALL'ART. 1 DELLA LEGGE 29 MAGGIO 1982, N. 297

ART. 1. - Beneficiari.

Possono richiedere l'anticipazione i lavoratori dipendenti con almeno 8 anni di servizio idoneo per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Tale servizio deve essere maturato alla data in cui la domanda è presentata, quale risulta dal Protocollo aziendale di arrivo.

ART. 2. - Limiti numerici.

Per identificare il numero degli aventi titolo all'anticipazione, si fa riferimento al personale in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

Le richieste di anticipazione vanno soddisfatte annualmente entro il limite del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

La cifra costituisce il limite annuale e ha efficacia per l'anno successivo alla data di rilevazione.

La parte di aliquota eventualmente non esaurita in un anno non è trasferibile in quello successivo.

Nel caso in cui l'applicazione delle percentuali di legge (10% e/o 4%) dia luogo a frazioni superiori allo 0,50% si procederà all'arrotondamento per eccesso all'unità superiore del contingente degli aventi diritto.

Nelle aziende con meno di 25 dipendenti, saranno ammessi all'anticipazione

i dipendenti in possesso dei requisiti di legge in ragione di 1 unità all'anno.

ART. 3. - Misura dell'anticipazione.

L'anticipazione è stabilita fino alla misura massima del 70% del trattamento di fine rapporto maturato al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'ammontare dell'anticipazione è comunque ridotto della parte del trattamento di fine rapporto già impegnata a garanzia di debiti contratti dal lavoratore interessato.

L'importo dell'anticipazione non potrà comunque essere superiore a quello risultante dalla documentazione prodotta.

ART. 4. - Motivi che giustificano l'anticipazione e criteri di priorità.

La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalle necessita di:

a) spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche per il lavoratore e per i familiari considerati a carico dalla normativa sugli assegni familiari;
b) acquisto documentato della prima casa di abitazione per sé o per i figli e/o spese per la ristrutturazione della stessa.

Si precisa che se il dipendente e già proprietario di casa di abitazione può chiedere l'anticipazione per i figli purché questi non siano proprietari di casa di abitazione.

Sono stabilite le seguenti priorità, in ordine decrescente d'importanza:

a) spese sanitarie;
b) spese per l'acquisto della prima casa di abitazione;
c) spese per la ristrutturazione della prima casa di abitazione.

Nell'ambito delle priorità di cui sopra, possono essere previsti aziendalmente criteri di precedenza.

ART. 5. - Spese sanitarie.

La necessità di terapie e di interventi straordinari deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche.

Ai fini della determinazione e dell'erogazione dell'anticipazione, la

richiesta deve essere corredata da preventivo di spesa.

Ciascuna domanda sarà esaminata con la massima urgenza.

Il 10% di tutte le anticipazioni concedibili nei limiti indicati all'art. 2 è riservato, con decorrenza 1° aprile e fino al 1° dicembre di ogni anno, per soddisfare le richieste per spese sanitarie.

A terapia o intervento eseguiti, l'interessato è tenuto alla consegna, entro 6 mesi, delle fatture quietanzate o di documentazione equivalente, ivi compresa la dichiarazione personale di spese accessorie sostenute e non documentabili.

ART. 6. - Acquisto della prima casa di abitazione.

I dipendenti che hanno diritto all'anticipazione per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, devono presentare domanda corredata o dall'atto preliminare di compravendita, debitamente autenticato da notaio, o dall'atto di compravendita; atti comunque stipulati successivamente al 31.5.1982.

Inoltre dovrà essere allegata la dichiarazione sostitutiva di atto notorio ai sensi della legge 4.1.1968, n. 15, attestante: che il dipendente, sotto la propria responsabilità, è consapevole delle conseguenze penali e civili previste dalle vigenti norme di legge per coloro che rendono dichiarazioni false o compiono atti fraudolenti al fine di procurare indebiti benefici per sé o per altri; che richiede l'anticipazione subordinatamente alla tassativa condizione di destinare l'impiego per l'acquisto della prima casa di abitazione e che esso dipendente, o il beneficiario nonché il rispettivo coniuge, non risultino essere proprietari o comproprietari di altre unità abitative ovunque ubicate. La richiesta dichiarazione sostitutiva dovrà essere sottoscritta anche dal beneficiario nell'ipotesi di acquisto a favore dello stesso.

Nel caso la prima casa venga intestata al figlio, il dipendente avrà cura di allegare estratto di certificato di famiglia per documentare il grado di parentela, nonché decreto del giudice tutelare competente se si tratta di acquisto a favore del figlio minorenne.

In caso di acquisizione di alloggio in cooperativa edilizia dovrà essere allegata alla domanda, oltre la dichiarazione sostitutiva di atto notorio di cui al punto precedente, la dichiarazione del Presidente della Cooperativa, con firma autenticata a termine di legge, da cui risulti che il richiedente è assegnatario di alloggio su terreno acquisito con l'indicazione dell'entità dell'importo richiesto per la costruzione dell'alloggio stesso.

Nell'ipotesi di costruzione della casa, oltre alla dichiarazione sostitutiva di atto notorio, il dipendente dovrà presentare domanda corredata dal titolo legale del diritto di proprietà dell'area edificanda

nonché copia autenticata della concessione edilizia e del contratto di appalto.

Entro, e non oltre, 12 mesi dall'erogazione dell'anticipazione per l'acquisto della prima casa di abitazione, il dipendente è tenuto all'esibizione dell'atto di acquisto integrante il relativo preliminare. Nell'ipotesi invece di costruzione il dipendente dovrà esibire, non oltre 3 mesi dalla data del rilascio, la licenza di abitabilità della nuova casa costruita.

ART. 7. - Recupero delle anticipazioni non giustificate.

In caso di mancata presentazione della documentazione di cui ai punti precedenti o della documentazione giustificativa del mancato rispetto di tali termini, l'azienda provvederà al recupero dell'importo lordo erogato, maggiorato delle rivalutazioni intercorse ai sensi del comma 4, art. 1 della legge n. 297/1982, mentre l'importo già versato per la tassazione Irpef dovrà essere richiesto in rimborso come previsto dall'art. 38 del DPR n. 602 del 29.9.1973, a cura dell'interessato. Ove fosse necessario procedere al recupero delle somme in modo coattivo, le spese relative saranno addebitate al dipendente.

Qualora invece la spesa sia risultata inferiore alla somma erogata, l'azienda recupererà, nei modi indicati al punto precedente, la parte non utilizzata.

ART. 8. - Disposizioni finali.

Non potrà tenersi conto delle spese sanitarie e delle spese per l'acquisto o l'acquisizione della prima casa di abitazione per sé o per i propri figli, sostenute in adempimento di obbligazioni o impegni assunti in data anteriore all'1.6.82.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Le domande di anticipazione non soddisfatte entro l'anno di presentazione si intendono decadute.

APPENDICE N. 4 - PROTOCOLLO D'INTESA CISPEL/CGIL-CISL-UIL

SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E NORME DI COMPORTAMENTO DELLE PARTI E
PROCEDURE PER LA GESTIONE DEI CONFLITTI DI LAVORO

L'anno 1989 il giorno 20 del mese di luglio, in Roma,

tra

- la CISPEL (Confederazione Italiana Servizi Pubblici Enti Locali), rappresentata dal Presidente Renzo Santini, assistito dal Vice Presidente Delegato Nicola Vernola e dai Vice Presidenti Mauro Antonetti, Domenico Barillà, Gian Ezio Dolfini, Pietro Gambolato, Santo Laganà, nonché dal Tesoriere Alfonso De Seneen, con la partecipazione dei componenti la Giunta Confederale Germano Bulgarelli, Mario De Santis, Antonio Marzotto Caotorta, Dario Matturro, Rubes Triva e della Delegazione Sindacale Permanente nelle persone di Adolfo Spaziani, Presidente, Enzo Garabello, Francesco Cattabiani, Maurizio Cecconi, Roberto Leoni e Francesco Neri, nonché del Segretario Generale della Confederazione Ario Rupeni e per il Dipartimento Lavoro Confederale del Dirigente Pier Luigi Cenci;

e

- la CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro), rappresentata dal Segretario Generale Bruno Trentin, dal Segretario Generale aggiunto Ottaviano Del Turco e dal Segretario Confederale Lucio De Carlini, con la partecipazione del Coordinatore del Dipartimento Terziario e Servizi Salvatore Bonadonna;
- la CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori), rappresentata dal Segretario Generale Franco Marini e dal Segretario Confederale Domenico Trucchi, con la partecipazione di Dario Ballotta del Dipartimento Terziario e Servizi;
- la UIL (Unione Italiana del Lavoro), rappresentata dal Segretario Generale Giorgio Benvenuto e dai Segretari Confederali Roberto Bonvicini e Silvano Veronese, con la partecipazione di Antonio Vargiu del Servizio Relazioni Sindacali;

si è convenuto il seguente Protocollo di intesa su

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

NORME DI COMPORTAMENTO DELLE PARTI E PROCEDURE PER LA GESTIONE DEI CONFLITTI DI LAVORO

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

PREMESSA

La CISPEL, la CGIL, la CISL, la UIL, nell'intento di riconsiderare, alla luce dell'esperienza, il sistema di relazioni industriali nel settore delle imprese pubbliche degli Enti locali per perseguire un rapporto tra le parti sempre più funzionale allo sviluppo dell'efficienza e della produttività delle gestioni e al convergere delle iniziative, richiamati i protocolli sottoscritti il 13.7.1978, il 16.2.1982 e il 17.7.1985, convengono sulla necessità di procedere al loro adeguamento avendo riguardo alle mutate condizioni della società e all'evoluzione dei rapporti tra le parti sociali nell'ambito dei pubblici servizi.

CISPEL, CGIL, CISL e UIL, ritengono che, per il preminente ruolo che le aziende pubbliche locali sono chiamate a svolgere nella gestione di complessi e fondamentali servizi per la vita dei cittadini, sia necessario promuovere un processo di riassetto organizzativo delle aziende pubbliche locali, anche in sintonia con gli orientamenti dei provvedimenti, all'esame del Parlamento, di riordino delle autonomie locali e di riforma dell'ordinamento dei servizi pubblici locali.

A tal fine le parti convengono sull'opportunità di attivare un sistema di relazioni stabili sulle strategie di sviluppo dei servizi pubblici locali, sui loro effetti in ordine alla qualità della vita delle collettività, sui piani generali volti a introdurre innovazioni tecnologiche o organizzative con particolare riguardo ai riflessi qualitativi e quantitativi sull'occupazione.

Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto, da una parte, per rendere più efficace il sistema contrattuale e, dall'altra, per favorire il raggiungimento di un livello di prestazioni di servizi pubblici che elevi la qualità del tessuto socio economico delle comunità locali, in particolare nelle aree più deficitarie di servizi, individuabili prevalentemente nel Mezzogiorno.

Riaffermata l'utilità, la centralità e la essenzialità dei servizi pubblici erogati dalle imprese pubbliche locali dell'energia, del gas, dell'acqua, dei trasporti, dei mercati, delle farmacie, del latte e dell'igiene ambientale, CISPEL, CGIL, CISL e UIL concordano e si impegnano sui seguenti obiettivi:

1) migliorare i livelli qualitativi e quantitativi dei servizi resi alla collettività;
2) perseguire una linea di trasparenza nelle scelte e nelle iniziative che riguardino i pubblici servizi in modo da rendere effettiva l'informazione e la partecipazione dell'utenza nel prossimo processo di sviluppo quantitativo e qualitativo dei servizi stessi;
3) incrementare l'efficienza e l'efficacia di detti servizi e in tale quadro contenerne i costi di gestione (economicità);
4) proseguire nel processo di miglioramento organizzativo, gestionale e produttivo dell'impresa pubblica locale anche attraverso l'ottimale utilizzazione e valorizzazione del personale;
5) conferire priorità, anche sul piano della qualità, agli interventi di tutela ambientale;
6) valorizzare il ruolo dell'impresa pubblica locale di igiene ambientale nel suo ciclo globale quale soggetto rivolto a garantire gli interventi di gestione e salvaguardia ambientale;
7) perseguire una politica della mobilità che si basi su un sistema integrato dei trasporti con particolare riguardo alle aree metropolitane e che miri a rimuovere gli ostacoli di ordine finanziario e strutturale al conseguimento di una più efficiente ed economica gestione pubblica del trasporto;
8) promuovere una revisione del quadro normativo della gestione delle acque sulla base dei principi fondamentali degli ambiti territoriali

ottimali e del ciclo integrale e unitario dell'acqua, incentivando forme di gestione consortili;
9) rafforzare il ruolo delle aziende energetiche degli enti locali per il raggiungimento degli obiettivi di politica energetica previsti dal PEN, avuto riguardo al contributo di tali aziende sul terreno del risparmio energetico e di una gestione integrata dei servizi tecnologici a rete;
10) promuovere politiche adeguate di organizzazione, produzione, gestione e commercializzazione delle imprese pubbliche locali del gas, del latte, del prodotto farmaceutico, annonarie in vista della scadenza del 1993 e del confronto che si porrà con le nuove realtà del mercato.

Per questi motivi, le prospettive strategiche di risanamento, di ristrutturazione e di sviluppo delle imprese pubbliche locali, le iniziative generali in ordine agli investimenti e al finanziamento delle imprese stesse, le politiche del lavoro, comprese quelle formative e gestionali del personale, costituiranno oggetto di consultazione e di valutazione tra le parti firmatarie il presente Protocollo all'inizio di ogni anno.

CISPEL, CGIL, CISL e UIL individuano nell'impresa pubblica dell'ente locale una struttura portante del "sistema dei servizi pubblici" che può contribuire, procedendo sul terreno dell'innovazione, a far recuperare efficienza all'intero "sistema" e partecipare attivamente al processo di consolidamento e sviluppo dell'apparato produttivo del Paese. A tal fine le parti si impegnano nelle sedi istituzionali nazionali e locali a favorire la scelta gestionale verso l'impresa pubblica locale laddove non sussistano ragioni particolari perché i servizi pubblici siano gestiti da soggetti diversi.

La CISPEL si impegna per i settori in cui opera, avvalendosi delle conoscenze tecnologiche e delle esperienze acquisite dal sistema delle imprese aderenti, a promuovere in particolare nelle aziende del Sud più avanzati modelli organizzativi di gestione dei servizi e in particolare si impegna ad affrontare con vigore, in specie attraverso le aziende di igiene urbana, i problemi della difesa e salvaguardia dell'ambiente.

La CGIL, la CISL e la UIL si impegnano a loro volta a favorire l'ingresso di nuove tecnologie e processi organizzativi del lavoro attraverso le rispettive strutture a livello territoriale e d'azienda, concorrendo nel contempo a individuare e realizzare forme dirette al miglioramento della produttività aziendale e del lavoro; a tale fine le parti si incontreranno nel mese di giugno di ogni anno. L'impresa pubblica locale deve dunque, nel complesso dei campi in cui opera, rispondere sempre più alle esigenze delle collettività locali, quale strumento realizzativo della pianificazione regionale, provinciale e comunale. L'ottimizzazione dei servizi pubblici e il raggiungimento di obiettivi di efficienza ed efficacia degli stessi sono, per CISPEL, CGIL, CISL e UIL, un passo decisivo per la qualificazione e il contenimento della spesa pubblica, nonché l'unica risposta valida a chi ritiene che solo attraverso la privatizzazione possano conseguirsi tali risultati. In tale contesto la CISPEL, per quanto di competenza, avrà cura di informare CGIL, CISL e UIL delle iniziative che siano assunte in materia di politica tariffaria e di

consultare le suddette Confederazioni sulle strutture tariffarie.

IL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Costituisce parte integrante del sistema di relazioni industriali tra le parti la contestuale intesa riguardante la disciplina delle vertenze ai vari livelli e la regolamentazione dei poteri autonomi di comportamento. Il sistema di relazioni industriali è volto a realizzare la partecipazione del sindacato, senza interferire sull'autonomia delle parti che resta confermata ad ogni livello, alle scelte strategiche relative alle politiche di sviluppo e organizzazione dei servizi, nonché alle politiche occupazionali e formative del personale nel comparto delle aziende aderenti alla CISPEL.

Esso si articola su 4 livelli:

1) Livello confederale.

È costituita una struttura paritetica nazionale, composta da rappresentanti della CISPEL e delle Confederazioni CGIL, CISL e UIL.

La struttura si riunirà almeno all'inizio e a metà di ciascun anno con compiti di informazione e di consultazione sulle linee di politica dei servizi pubblici locali.

In particolare la struttura curerà:

a) l'acquisizione di elementi circa gli indirizzi generali delle parti nei diversi settori dei pubblici servizi;
b) la conoscenza e l'approfondimento di eventuali interventi sull'assetto istituzionale degli enti locali: decentramento, poteri, compiti, attribuzioni, autonomia finanziaria ed effetti sul rapporto ente locale-aziende pubbliche locali;
c) l'esame di programmi di sviluppo, ricerca, innovazione tecnologica e coordinamento tra le aziende di rilevanza strategica;
d) la valutazione dei temi della sicurezza dell'esercizio dei servizi e della continuità della loro erogazione;
e) la verifica del livello di applicazione dei contratti collettivi di lavoro nei vari settori e lo stato delle relazioni sindacali anche allo scopo di prevenire o risolvere situazioni conflittuali;
f) la valutazione del quadro socio economico in cui operano le imprese pubbliche locali e quella delle relative prospettive generali e settoriali per i riflessi conseguenti sulle politiche del lavoro e per gli effetti che anche sul piano del costo del lavoro possono derivare alla capacità concorrenziale delle imprese suddette;
g) l'esame di proposte generali in materia di sicurezza del lavoro, di organizzazione del lavoro, di produttività, di mercato del lavoro.

In considerazione della rilevanza di problematiche settoriali, la struttura paritetica può costituire comitati specifici di settore con la partecipazione dei rappresentanti delle Federazioni interessate e con il

compito di esaminare i programmi e le iniziative delle parti al riguardo.

L'informazione e la consultazione dovranno di norma precedere l'attuazione dei progetti e dei piani di intervento sui punti predetti.

La struttura in parola esprime pareri sulle questioni esaminate e può anche indicare orientamenti alternativi. Nel caso in cui non sia raggiunta un'identità di vedute i diversi pareri potranno essere registrati a richiesta delle parti.

L'attività della struttura nazionale non altera l'autonomia delle parti e le competenze delle stesse, così come risultano articolate ai diversi livelli.

Alle Federazioni nazionali di categoria e alle loro diverse articolazioni territoriali spetta la gestione di quanto previsto dai CCNL di settore.

2) A livello territoriale.

Per i territori regionali e interregionali, e specificatamente per le aree metropolitane, sarà promossa dalla struttura di cui al punto 1) che precede la costituzione di Comitati territoriali paritetici per l'approfondimento delle ricadute, in tema di dotazione di servizi, delle scelte strategiche delle imprese pubbliche locali.

3) Livello di Federazione di settore.

Nel quadro di principi e indirizzi enunciati nel presente Protocollo le relazioni industriali, a livello di Federazione, sono regolate dalle norme dei Protocolli previsti nei CCNL.

4) Livello di azienda.

Le relazioni industriali sono regolate dalle norme contenute nei protocolli confederali, in quelli di settore e nei CCNL.

Le aziende, ferme restando le procedure sulle relazioni industriali contemplate dalla disciplina collettiva di settore, attueranno annualmente un'informativa alle OO.SS. territoriali sugli indirizzi e sugli obiettivi del piano programma, sui relativi aggiornamenti, sullo stato di attuazione del medesimo in ordine, in particolare, allo sviluppo dei servizi, ai programmi di investimento, alle ricadute conseguenti sull'organizzazione del lavoro e sulla dimensione del personale, alle politiche formative del personale.

NORME DI COMPORTAMENTO DELLE PARTI E PROCEDURE PER LA GESTIONE DEI CONFLITTI DI LAVORO

PREMESSA

1) Le parti con il presente Protocollo si propongono di migliorare gli attuali assetti di relazioni industriali, definendo le procedure delle vertenze ai vari livelli, individuando autonome regole di comportamento datoriale e delle OO.SS. nel settore dei pubblici servizi locali.

Il Protocollo, che si applica ai servizi facenti capo ai settori di attività in cui si articola la CISPEL, consta: di una premessa, di codici di comportamento delle parti e corrispondenti norme di garanzia, di norme pattizie, di norme sanzionatorie e di attuazione.

2) Le parti riconoscono che nei settori oggetto del Protocollo, le prestazioni riguardano, in genere, servizi di prima e fondamentale necessità; servizi i quali, essendo rivolti al soddisfacimento di esigenze primarie della comunità e degli individui, hanno una incidenza diretta sulle attività economico-produttive e sul regolare svolgimento del vivere civile e sociale e a tal fine necessitano di livelli indispensabili di funzionamento.

3) Le parti convengono sulla necessità di una reciproca autoregolamentazione dei poteri autonomi di comportamento.

Ciò pur nel reciproco impegno di escludere tassativamente, per quanto concerne la materia di cui al presente Protocollo, l'attribuzione di diritti potestativi sulle rispettive sfere di competenza.

4) Le disposizioni del presente Protocollo integrano i contratti, le pattuizioni, gli accordi preliminari e le autoregolamentazioni che le parti hanno adottato nei settori individuati e modificano le disposizioni che risultino difformi rispetto agli obiettivi del presente Protocollo.

5) Il completamento delle normative di cui al presente Protocollo - in relazione alla peculiarità dei settori e alle modalità di erogazione dei servizi - è rimesso, nel rispetto dei principi definiti nel Protocollo medesimo, a regolamentazioni di settore e, per quanto specificamente indicato, ai regolamenti aziendali. Gli scioperi di durata inferiore alla giornata dovranno svolgersi in un unico periodo continuativo riferito a ciascun turno.

6) La proclamazione di ciascuno sciopero deve essere comunicata alle aziende con un congruo preavviso, definito per ogni singolo settore ma che non può comunque essere inferiore a 5 giorni per le azioni di sciopero che abbiano riflessi sull'utenza. La revoca o la sospensione dello sciopero devono, compatibilmente con lo stato delle trattative, essere comunicate alle aziende almeno 24 ore prima e di esse deve essere dato annuncio

tramite tutti i possibili mezzi informativi.

7) la durata dello sciopero all'inizio di ogni vertenza e quella di ciascuna azione successiva relativa alla stessa vertenza saranno definite per ogni singolo settore con apposite intese a livello nazionale volte a ridurre al minimo possibile i disagi per l'utenza. Comunque tra un'azione di sciopero e la successiva deve essere assicurato un intervallo di almeno 7 giorni, avendo cura di prevedere nel settore dell'igiene ambientale le forme di normalizzazione del servizio alla cessazione dello sciopero.

8) Considerata la specifica peculiarità di taluni dei servizi espletati dalle aziende degli enti locali, resta convenuto che:

- lo sciopero si esercita con modalità che assicurino l'erogazione dei servizi tecnologici a rete (energia elettrica, acqua, gas);
- la tutela dei beni primari della salute e della sicurezza della persona esige inoltre la continuità delle prestazioni relative: al trattamento delle acque (depurazione e potabilizzazione); alla somministrazione del farmaco nei casi in cui il servizio dell'azienda pubblica per determinati ambiti territoriali non presenti alternative; e, nel settore dell'igiene ambientale - fermo restando l'impegno di operare per evitare concreti danni ambientali -, allo smaltimento dei rifiuti tossici e nocivi;
- la libertà di circolazione e il diritto al lavoro vanno garantiti con forme adeguate di servizio che riducano al minimo i disagi per l'utenza pendolare.

9) In attuazione dei principi che precedono dovranno essere definiti, con specifici accordi, per ogni singolo settore interessato al presente Protocollo:

a) le prestazioni indispensabili di funzionamento del servizio inteso nei suoi molteplici aspetti, anche integrative di quelle sopra definite;
b) le modalità per garantire la tutela degli impianti, la loro sicurezza e quella degli utenti;
c) le procedure per l'individuazione del personale indispensabile per i fini che precedono e per assicurare i presidi di pronto intervento.
Gli accordi di settore attuativi dei principi anzidetti costituiranno parte integrante del presente Protocollo.
Le parti confederali si riservano di intervenire per iniziative dirette nel caso in cui le prestazioni, le modalità e i presidi di cui sopra non siano tempestivamente definiti a livello di settore, ferma restando la titolarità delle categorie interessate.

CODICE DI COMPORTAMENTO SINDACALE

Le OO.SS. assumono nell'esercizio del diritto di sciopero nel settore dei

pubblici servizi locali e nelle attività ad essi connesse, il codice di comportamento di cui al presente Protocollo. Il codice non si applica nei casi in cui fossero in gioco i valori fondamentali delle libertà costituzionali, della democrazia e della pace.

Gli obiettivi che le OO.SS. si pongono per la tutela degli interessi dei lavoratori e per un migliore modello di sviluppo della società, comportano l'adozione di comportamenti sindacali capaci di realizzare il più ampio consenso. A tal fine le OO.SS. si impegnano a dotarsi di regole comuni di comportamento per la definizione delle piattaforme rivendicative e per la ratifica dei risultati contrattuali.

Le OO.SS. ritengono che il consenso sia legato non solo alla soluzione dei problemi cui è rivolta l'azione sindacale, ma anche a comportamenti che attenuino il più possibile i disagi derivanti alla collettività da agitazioni e scioperi nel settore dei pubblici servizi.

Per queste considerazioni le OO.SS. si impegnano a individuare forme di lotta che, pur avendo capacità di incidere sul negoziato, riducano al minimo le ripercussioni sull'utenza, per cui ritengono importante uno stretto collegamento tra le categorie e le OO.SS. territoriali per la ricerca di un giusto equilibrio delle modalità di lotta stesse.

Parimenti le OO.SS. si impegnano a non proclamare scioperi che rimettano in discussione i CCNL, o loro parti che siano puntualmente applicate, per tutto il periodo di vigenza del CCNL medesimo.

Considerato che nell'attuazione dei principi che precedono, diverse possono risultare, in funzione del tipo di servizi, le modalità dell'esercizio dell'azione sindacale, tuttavia per la più efficace tutela delle esigenze primarie delle collettività servite, si assumono le seguenti regole di comportamento:

1) le strutture nazionali, regionali e territoriali competenti, eviteranno scioperi in concomitanza con manifestazioni di rilevante importanza nazionale e internazionale nonché in concomitanza con le consultazioni elettorali; gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o calamità naturale;
2) per i settori, ove abbia rilevanza il problema, saranno inoltre individuati i periodi in cui sono precluse manifestazioni di sciopero;
3) la titolarità a dichiarare, sospendere o revocare gli scioperi è riservata alle strutture sindacali nazionali di categoria per quelli nazionali; alle strutture regionali di categoria per quelli regionali; alle strutture territoriali di categoria per quelli locali; alle strutture sindacali aziendali d'intesa con quelle territoriali per gli scioperi aziendali e/o di unità produttiva. In ogni caso sarà necessaria la previa intesa con le strutture delle organizzazioni orizzontali competenti a norma dei singoli statuti anche in relazione al territorio interessato dagli effetti dello sciopero;
4) in ogni caso di sciopero o di altra forma di lotta, dovranno essere assicurate le prestazioni definite a norma dei punti 8) e 9) della

premessa.

CODICE DI COMPORTAMENTO DI PARTE DATORIALE

PREMESSA

La CISPEL, le Federazioni di categoria e le aziende da esse rappresentate, si impegnano ad osservare il presente codice di comportamento avendo riguardo all'interesse generale per il regolare funzionamento dei servizi pubblici locali.

1) Le associazioni datoriali s'impegnano a intrattenere relazioni sindacali soltanto con le OO.SS., firmatarie di CCNL che adottino codici di autoregolamentazione e procedure negoziali conformi al presente Protocollo. Nel caso in cui Organizzazioni sindacali chiedano di sottoscrivere per adesione il CCNL nel rispetto dell'unità contrattuale, le associazioni datoriali s'impegnano a darne preventiva informazione alle Organizzazioni sindacali stipulanti.
2) Le associazioni datoriali e le aziende ad esse associate interromperanno le relazioni negoziali in atto con le OO.SS. che attuino azioni di sciopero non conformi al codice di autoregolamentazione sindacale contemplato dal presente Protocollo.
3) Le associazioni datoriali e le aziende si impegnano, per quanto di competenza, a non attuare comportamenti che rimettano in discussione i contratti collettivi, o loro parti compiutamente applicate, per tutta la vigenza dei contratti medesimi.
4) Le associazioni delle aziende si impegnano perché le aziende loro associate diano tempestiva notizia all'utenza delle prevedibili anomalie che possono interessare il servizio pubblico a causa di scioperi comunicati dalle OO.SS.LL.; le associazioni stesse e le aziende forniranno adeguata informativa agli organi pubblici competenti sulle ragioni delle agitazioni.
5) Le associazioni datoriali e le aziende adotteranno e favoriranno forme congrue di pubblicazione, a cura delle parti, dei termini delle vertenze.
6) Le associazioni datoriali e le aziende utilizzeranno correttamente le forme di raffreddamento e la vigenza dell'autoregolamentazione per favorire - nell'interesse dell'utenza - la tempestiva soluzione dei conflitti.
Le aziende interessate, assumeranno uno specifico onere di diligenza e buona fede nel ripristinare il regolare servizio dopo gli scioperi, ovvero, dopo la revoca tempestiva degli stessi da parte delle OO.SS.

NORME DI GARANZIA

I presenti codici di comportamento aziendale e sindacale, integrati da norme specifiche di categoria o settore, vincolano le strutture delle parti a tutti i livelli, per cui ogni comportamento difforme da quanto

previsto costituirà violazione degli impegni assunti.

LE PARTI SI DANNO ATTO:

che al fine di garantire l'interesse pubblico cui è rivolta tutta la presente regolamentazione e di assicurare un sostegno istituzionale alle procedure di contrattazione e composizione dei conflitti contemplate dal presente Protocollo è necessario che si sviluppino, parallelamente all'iniziativa negoziale e senza sovrapporsi all'autonomia delle parti, forme di intervento pubblico che rimuovano ostacoli normativi esistenti, consentano di fronteggiare esigenze di primaria necessità, sanciscano poteri, diritti e oneri coessenziali alla piena attuazione dei principi e delle regole definiti dalla libera contrattazione delle parti.

Le parti, comunque, a fronte di iniziative legislative sulla materia, si incontreranno per valutarne le congruenze con quanto sopra dichiarato, ferma restando la successiva rispettiva autonomia.

NORME PATTIZIE

REGOLAMENTAZIONE DEL NEGOZIATO CONTRATTUALE - PROCEDURE DI MEDIAZIONE E
RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI COLLETTIVI

Le procedure di seguito indicate si presentano funzionali alla tempestiva conclusione delle vertenze e a pause di raffreddamento del conflitto.

1) RINNOVI CONTRATTUALI NAZIONALI

Le OO.SS. si impegnano a presentare le piattaforme rivendicative per il rinnovo dei contratti 60 giorni prima della loro scadenza, indicando i soggetti cui spetta la conduzione delle trattative e la stipulazione del nuovo Contratto.

Le associazioni datoriali e le aziende si impegnano ad iniziare le trattative entro 30 giorni dalla presentazione della piattaforma.

In occasione del primo incontro tra le delegazioni trattanti si definirà il percorso del negoziato e si procederà all'individuazione dell'onere della piattaforma rivendicativa. Negli ulteriori 60 giorni, e comunque entro 90 giorni dalla presentazione della piattaforma, le parti perseguiranno la definizione della controversia, fermo restando che ove sia constatata l'esistenza di gravi difficoltà, si attuerà un resoconto alle sedi confederali competenti, le quali svilupperanno fino all'esaurimento dei 60 giorni medesimi interventi atti a rimuovere le difficoltà. Qualora tali interventi non abbiano effetto e le parti non concordino ulteriori iniziative per la definizione della vertenza, ricorrendo eventualmente ad organismi esterni per la valutazione dei termini del contendere o a sedi istituzionali di mediazione - iniziative in pendenza delle quali resta ancora sospesa ogni azione

sindacale - non sussiste impedimento ulteriore alle azioni di lotta nel rispetto delle norme del presente Protocollo.

2) VERTENZE AZIENDALI PER L'APPLICAZIONE DI ACCORDI

Entro 10 giorni dalla contestazione scritta e adeguatamente motivata della violazione, con relativa rivendicazione e richiesta di apertura del confronto, dovrà avviarsi il negoziato.

In pendenza della procedura contemplata nel presente punto 2), le parti non faranno ricorso ad iniziative o azioni unilaterali.

Entro i 15 giorni successivi all'avvio del confronto si dovrà pervenire alla conclusione della vertenza tra le parti, rimettendola, in caso di mancato accordo, ai competenti livelli di trattazione superiori i quali procederanno entro i 10 giorni successivi a una verifica dei termini del contendere formulando valutazioni e proposte di definizione della controversia.

3) CONTRATTAZIONE AZIENDALE SU MATERIE DEMANDATE DAL CCNL

Entro 15 giorni dalla presentazione delle richieste sindacali le aziende si impegnano ad iniziare le trattative.

Nello stesso periodo, qualora sorgano dubbi sulla competenza della sede aziendale, a richiesta di una delle parti può essere verificato in sede nazionale il livello negoziale competente, senza che ciò comporti ritardo sull'inizio delle trattative.

Nei successivi 40 giorni la trattativa si svilupperà con le strutture sindacali competenti.

Decorso inutilmente questo termine, le parti attueranno un resoconto alle sedi nazionali le quali entro i 5 giorni successivi, considerati di ulteriore raffreddamento, svilupperanno interventi atti a rimuovere le difficoltà. Qualora tali interventi o iniziative non abbiano effetto e le parti non concordino di rimettere ad organismi esterni o a sedi istituzionali la mediazione della controversia, le parti medesime si riterranno libere di intraprendere le azioni più opportune nel rispetto delle norme del presente Protocollo.

NORME SANZIONATORIE

Le disposizioni del presente Protocollo, integrando i contratti collettivi di settore, vincolano alla loro osservanza le aziende e i lavoratori destinatari degli stessi CCNL, oltre che le rispettive strutture sindacali.

La violazione delle disposizioni predette è suscettibile delle seguenti

sanzioni, indipendentemente da quelle di legge connesse al comportamento adottato:

a) i lavoratori che si astengano dal lavoro senza rispettare le modalità di esercizio dell'azione sindacale definite a norma dei punti 6), 7), 8) e 9) della "premessa" delle norme di comportamento delle parti del presente Protocollo sono soggetti, secondo le procedure contrattuali e di legge, alle sanzioni previste per le mancanze disciplinari del CCNL di settore applicato, con esclusione delle misure estintive del rapporto e di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso;
b) nei confronti delle Organizzazioni dei lavoratori, e parimenti nei confronti delle aziende e/o rispettive Federazioni di categoria, le quali non osservino le norme definite nel presente Protocollo, ivi incluse le norme procedurali per il raffreddamento e la definizione delle controversie collettive, è applicata una sanzione pecuniaria, da devolversi per iniziative a favore dell'utenza concordate tra le parti stipulanti il presente Protocollo.

L'accertamento della violazione nei casi di cui alla lett. b) che precede e la irrogazione della sanzione conseguente è rimessa, fino a quando non sarà istituzionalizzato un organismo pubblico preposto a questi fini, a un collegio di valutazione costituito da 7 membri di cui 3 designati da ciascuna delle parti (CISPEL e CGIL, CISL, UIL) e il 7° scelto di comune accordo.

Il collegio può comminare come sanzione accessoria quella della pubblicazione su 2 giornali a tiratura nazionale della notizia della violazione, della parte inadempiente e della sanzione applicata. Le spese di pubblicazione sono a carico della parte inadempiente.

Le sanzioni previste dalla disposizione di cui alla lett. b) che precede saranno uniformate a quelle contemplate da provvedimenti di legge che dovessero intervenire a regolamentare l'esercizio dello sciopero nei servizi pubblici essenziali.

NORME DI ATTUAZIONE

Alle parti confederali firmatarie del presente Protocollo è rimessa la verifica della sua effettiva applicazione; la parte che ravvisi nel comportamento dei soggetti destinatari delle norme del presente Protocollo una violazione delle norme stesse è tenuta a darne notizia alla controparte per le iniziative di competenza e può denunciare il comportamento medesimo al Collegio di valutazione per le determinazioni conseguenti.

.OMISSIS. APPENDICE N. 5 DA PAG. 140 A PAG. 152

E' RIPORTATA:

- LEGGE 12 giugno 1990, n. 146

APPENDICE N. 6

IMPEGNI PER L'ATTUAZIONE DEL PROTOCOLLO

Verbale d'incontro CISPEL/ CGIL, CISL, UIL.

Il 19.7.1990 in Roma, presso la sede della CISPEL si sono riunite la Delegazione sindacale della CISPEL e una Delegazione delle Confederazioni CGIL, CISL e UIL allo scopo di procedere a un esame comparato degli impegni scaturenti dalla legge n. 146/ 1990, sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, a fronte delle intese definite in materia tra le parti con il Protocollo del luglio 1989.

Le parti dopo approfondita analisi ribadiscono l'impegno che nel sistema di relazioni sindacali definito dal Protocollo l'autonomia delle parti si estrinsechi in comportamenti finalizzati ad assicurare il soddisfacimento dei bisogni essenziali della collettività in modo che anche nei momenti di conflittualità siano ridotte al minimo le ripercussioni sull'utenza.

A fronte della legge n. 146/ 1990 si danno atto che l'intervento del legislatore non altera i principi e le regole che le parti si sono autonomamente dati con il citato Protocollo, il quale realizza nella generalità dei contenuti gli indirizzi di legge conservando perciò piena attualità e operatività nei confronti dei soggetti destinatari.

In particolare riconoscono che i servizi erogati dalle aziende delle autonomie locali sono identificabili nei servizi essenziali indicati dal legislatore, il quale ne arricchisce in taluni casi la specificazione (come la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti urbani), servizi ai quali vanno estese le regole e gli impegni del Protocollo.

A parte l'adeguamento alla legge della durata del preavviso di sciopero, le parti riaffermano la piena effettività ai fini della determinazione delle prestazioni indispensabili di servizio dei principi sanciti nei punti 7) e 8) della parte seconda del Protocollo, sicché per tale aspetto la previsione di legge è soddisfatta e si completa con la procedura prevista dal punto 9) dello stesso Protocollo, ferme restando le ulteriori specifiche previsioni di legge che gravano sui soggetti destinatari.

Le parti riaffermano inoltre il reciproco impegno di dare seguito e attuazione alle regole del Protocollo in materia di comportamenti, procedure e gestione dei conflitti di lavoro.

Riconoscono che la parte sanzionatoria del Protocollo deve intendersi adeguata a quella di legge per i comportamenti lesivi posti in essere dalle Organizzazioni dei lavoratori e dalle aziende, ma si danno nel contempo atto che resta fermo il sistema definito dal Protocollo per le

violazioni inerenti le norme procedurali per il raffreddamento e la definizione delle controversie collettive. A tal fine confermano in funzione del Collegio di valutazione previsto dal Protocollo e le sanzioni relative.

Conclusivamente le parti mentre convengono di attivare tavoli settoriali di confronto nell'intento di individuare criteri omogenei di indirizzo per la definizione a livello locale di quanto a tale sede rinviato assumono come termine massimo per la definizione di tali impegni quello di 6 mesi stabilito dalla legge n. 146 all'art. 19.

In particolare per il settore trasporti, tenuto conto delle diverse discipline pattizie ricorrenti, le parti confederali assisteranno direttamente le Federazioni di categoria interessate titolari del negoziato.

Le parti si impegnano ad adoperarsi nelle diverse sedi negoziali a definire norme di attuazione della legge similari per comparti omogenei.

. OMISSIS . ALLEGATI DA PAG. 155 A PAG. 233

SONO RIPORTATI:

- Legge 20.5.70 n. 300 - Norme sulla tutela della libertà dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.
- Legge 29.5.82 n. 297 - Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica.
- Legge 19.12.84 n. 863 - Misure a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali.
- Legge 13.5.85 n. 190 - Riconoscimento giuridico dei quadri intermedi.
- Legge 2.4.86 n. 106 - Modificazioni della legge 13.5.85 n. 190, recante riconoscimento giuridico dei quadri intermedi.
- D.lgs. 19.9.94 n. 626 - D.lgs. 19.3.96 n. 242 - Modifiche e integrazioni al D.lgs. 19.9.94 n. 626, recante attuazione di direttive comunitarie riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.