A.S.SO.FARM. F.I.L.C.A.M.S. – C.G.I.L.
F.I.S.A.S.C.A.T. – C.I.S.L.

U.I.L.Tu.C.S. – U.I.L.

Ipotesi di accordo per il rinnovo del
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i dipendenti da
Aziende Farmaceutiche Speciali

Bologna 12 marzo 2004

ART. 2
Decorrenza e durata del contratto

1. Il presente contratto decorre dal 1^ gennaio 2003 e avrà durata fino al 31 dicembre 2004, per i contenuti economici e fino al 31 dicembre 2006 per i contenuti normativi.
2. Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne venga data disdetta, con lettera raccomandata, da una delle Organizzazioni stipulanti, almeno tre mesi prima della scadenza; il contratto disdetto si applica comunque fino al suo rinnovo.

3. Per quanto attiene le procedure di rinnovo contrattuale si fa' riferimento a quanto previsto dagli accordi Cispel/Organizzazioni sindacali vigenti in materia (vedi appendice n° 1).

Art. 7
Apprendistato e contratti di inserimento

Contratto di apprendistato.

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

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

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

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

- Livelli A1, A2 durata 42 mesi;
- Livelli B1, B2 durata 30 mesi;
- Livello C durata 24 mesi.

3. La retribuzione dell'apprendista è quella relativa al livello di inquadramento.

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

5. Le ore di insegnamento complementare, pari a 120 ore, sono comprese nell'orario normale di lavoro.

6. La disciplina dell'apprendistato di cui al precedente non è applicabile alle imprese che risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

7. Per la applicazione delle previsioni di cui al presente articolo si rinvia comunque alle modalità che saranno previste dalle pertinenti normative regionali.

8. In caso di malattia di un dipendente con contratto di apprendistato sarà garantita l'intera retribuzione contrattuale per un periodo massimo di 180 giorni nell'ambito della durata del contratto medesimo.

9. Al termine del periodo di apprendistato l'azienda certificherà al dipendente il servizio e le mansioni svolte.

Contratto di inserimento

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

Livello di inquadramento:

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

Il periodo di prova viene fissato per ogni livello, in 30 giorni di lavoro effettivo, durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso ma con la corresponsione delle indennità previste per la risoluzione del rapporto di lavoro.
La durata non potrà superare i 18 mesi .

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

I datori di lavoro devono aver mantenuto in servizio ovvero aver trasformato in rapporto a tempo indeterminato:
- almeno il 70% dei lavoratori per i contratti di inserimento scaduti nei diciotto mesi precedenti;
- almeno l'80% dei lavoratori per i contratti di reinserimento scaduti nei diciotto mesi precedenti.

A tal fine non si computano:

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

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

Nota transitoria

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

Art. 8
Lavoro a tempo parziale

1. Per rapporto di lavoro a tempo parziale si intende quello che, per accordo volontario 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. E' fatta eccezione per il personale di pulizia e per il personale assunto a part-time verticale, annuale o ciclico per il quale l'orario verrà determinato a livello aziendale o territoriale, con le modalità di cui al successivo comma 4.

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

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

4. Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, nelle forme orizzontale, verticale o misto previste dalla legge.

5. La retribuzione, le ferie, le mensilità aggiuntive, il premio di produttività, gli aumenti periodici di anzianità ed ogni altro elemento contrattuale, purché non incompatibile con la natura del rapporto a tempo parziale, competono al lavoratore a tempo parziale in misura proporzionale all'orario di lavoro effettivamente svolto. Circa la durata del periodo relativo alla conservazione del posto ai fini di malattia, infortunio, maternità si applica la normativa prevista dagli artt. 37/38/39 del presente contratto.

6. Il ricorso al lavoro supplementare potrà avvenire nella misura massima del 30 % dell'orario settimanale per i contratti fino a 19 ore/settimana e del 20% dell'orario settimanale per i contratti oltre le 19 ore/settimana.

7. Le causali in relazione alle quali si consente di richiedere al lavoratore a tempo parziale lo svolgimento del lavoro supplementare sono identificate nelle esigenze temporanee di tipo tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo (quali, ad esempio, assenze impreviste di altro personale).

8. La percentuale di maggiorazione da applicarsi al lavoro supplementare è quella prevista all'art. 24. D'accordo con il lavoratore , in sostituzione di tale maggiorazione è possibile recuperare , in tutto o in parte, le ore di lavoro supplementare, stabilendo in questo caso anche quando il recupero debba essere effettuato.

9. Nel caso di superamento della misura massima di cui al punto 6) che precede potrà essere riconosciuto al lavoratore un riposo compensativo pari alle ore di lavoro svolte oltre il tetto massimo; per tale superamento dovrà comunque essere richiesta la disponibilità del lavoratore interessato.

10. La variazione della collocazione temporale della prestazione del lavoratore a tempo parziale a fronte della previsione di clausole flessibili può avvenire per esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

11. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticale o misto a fronte della previsione di clausole elastiche può avvenire per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, nella misura massima di 30 ore settimanali.

12. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la prestazione

lavorativa in modo continuativo, incrementandola ovvero modificandone la collocazione temporale, ai sensi e per gli effetti dei punti 10) e 11) che precedono, comporta, a favore del prestatore di lavoro, un preavviso minimo di sette giorni lavorativi, che dovrà essere comunicato per iscritto, nonché il diritto a percepire una maggiorazione , forfetaria ed onnicomprensiva, pari al 10% della retribuzione base mensile, per i primi tre mesi successivi all'intervenuto incremento o variazione.

13. Nel caso in cui la variazione della prestazione lavorativa abbia carattere temporaneo, la maggiorazione del 10% della retribuzione base oraria sarà applicata solo relativamente alle ore di lavoro oggetto della modifica.

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

15. In caso di assunzione di personale a tempo pieno e indeterminato è riconosciuto il diritto di precedenza ai lavoratori con contratto a tempo parziale aventi i requisiti necessari per la copertura del posto e che abbiano – nel corso dei sei mesi precedenti – inoltrato richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno.

16. In caso di assunzione di personale a tempo parziale e indeterminato è riconosciuto il diritto di precedenza ai lavoratori con contratto a tempo pieno aventi i requisiti necessari per la copertura del posto e che abbiano – nel corso dei sei mesi precedenti – inoltrato richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

17. Con riferimento ai due punti che precedono, qualora la richiesta sia stata avanzata da un numero di lavoratori

superiore al numero dei posti da ricoprire, nel secondo livello di contrattazione verranno definiti criteri di precedenza.

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

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

- maternità e paternità;
- inabilità totale del coniuge, di un figlio, di un genitore, del convivente di fatto.

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

21. Le aziende comunicheranno alle R.S.A/ R.S.U. e all'Ente Bilaterale, con cadenza annuale, i dati a consuntivo sull'andamento delle assunzioni a tempo

parziale, sugli elementi che hanno determinato l' utilizzo del lavoro supplementare nonché delle clausole elastiche e/o flessibili.

22. Per il personale con contratto a tempo parziale e indeterminato, in forza alla data di stipula della presente ipotesi di accordo, per l'utilizzo delle clausole di flessibilità, elasticità e per il lavoro supplementare, valgono le regole di cui al CCNL 26 giugno 2000.

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

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

Art. 16
Assenze e permessi

Omissis . . . . . .

Comma 6

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

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

Omissis . . . . . .

ART. 17
Ferie

Omissis . . . . . .

Comma 4

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

Omissis . . . . . .

ART. 20
Indennità Tecnico Professionale

1. Ai lavoratori farmacisti inquadrati nel livello A1 nonché ai lavoratori inquadrati ai livelli Q1, Q2, Q3, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in forza alla data del 16 giugno 2000, viene corrisposta un'indennità tecnico-professionale di L. 150.000 mensili per 14 mensilità, la quale fa parte della retribuzione individuale.

ART. 32
Indennità maneggio denaro

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

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

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

ART. 39
Gravidanza e puerperio

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

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

3. L'integrazione di cui al punto 2 è estesa ai primi 150 giorni per le astensioni che insorgono oltre la data di stipula della presente ipotesi di accordo.

ART. 44

Provvedimenti disciplinari

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

1) rimprovero verbale per le mancanze più lievi;

2) rimprovero scritto per i casi di recidiva o per mancanze più gravi;

3) multa in misura non superiore a 4 ore della retribuzione base mensile;

4) sospensione dalla retribuzione globale e dal servizio per un massimo di 10 giorni;

5) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;

6) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto;

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Il lavoratore, entro il termine di 7 giorni dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la direzione, facendosi assistere dalla R.S.U. oppure dalle Organizzazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato; dell'eventuale incontro viene redatto apposito verbale sottoscritto dalle parti.

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

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

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

14. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni

successivi, anche per mezzo della associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

15. Qualora l'azienda non provveda, entro dieci giorni dall'invito 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 due anni dalla loro applicazione.

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

Norma particolare
Per le aziende e/o enti ancora soggetti alle norme di cui al T.U. 15 ottobre 1925 ed al regolamento 4 ottobre 1986, n. 902 e per tutto il tempo della loro vigenza, la Direzione, nel caso che la mancanza sia passibile di sospensione o provvedimenti più gravi, una volta espletata la procedura di cui ai commi 9, 10 e 11, trasmette alla Commissione amministratrice la propria proposta di provvedimento, unitamente alle giustificazioni scritte eventualmente presentate dal lavoratore oppure al verbale della discussione orale intervenuta con il medesimo e ne da notizie al lavoratore interessato.
La Commissione amministratrice delibera l'adozione del provvedimento disciplinare entro trenta giorni di calendario dal ricevimento della proposta; il mancato pronunciamento nel suddetto termine equivale a conferma del provvedimento proposto dalla Direzione; la Commissione amministratrice, ove ritenga non doversi dar luogo all'applicazione del provvedimento proposto, fa rinvio alla Direzione.
La Direzione provvede a comunicare al lavoratore il provvedimento adottato nei suoi confronti dalla Commissione amministratrice ai sensi del comma precedente.

ART. 47 bis
E.C.M.

1. Fermo restando che il conseguimento dei crediti formativi ECM costituisce un obbligo professionale, le parti concordano che le Aziende Farmaceutiche garantiranno ai propri Farmacisti impiegati a tempo indeterminato, attraverso gli strumenti di cui al capoverso seguente, il conseguimento del 40% dei crediti
formativi previsti dal Ministero della Salute, per ciascuno degli anni di validità del presente CCNL.

2. Il contributo che le Aziende si impegnano a sostenere consta di:

a) € 12,00/credito conseguito, a titolo di rimborso spese documentate, omnicomprensivo,

b) minuti cinque/credito conseguito, di lavoro ordinario, da erogarsi sotto forma di retribuzione, ovvero di permesso, definendo tale opzione a livello di contrattazione aziendale.

3. Ove le Aziende realizzino propri corsi accreditati ECM, le modalità di partecipazione agli stessi, come pure la copertura dei costi e del tempo, verranno definite di volta in volta a livello di contrattazione aziendale, escludendo l'applicazione di quanto previsto al punto 2.

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

Per la materia riguardante la ECM la contrattazione aziendale potrà aprirsi alla approvazione della presente ipotesi di rinnovo.

ART. 50
Trattamento di Fine Rapporto

Omissis . . . . . .

Comma 4

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

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

Art. 57
Contrattazione di 2^ livello

Omissis . . . . . .

Comma 2

Fermo restando quanto stabilito per la contrattazione quadriennale economica di secondo livello le parti convengono di demandare altresì alla contrattazione

aziendale l'attuazione delle discipline previste dal C.C.N.L. - negli ambiti per le stesse prestabiliti - nelle seguenti materie:

- prestazioni inventariali (art. 25)
- missioni abituali (art. 30)
- mensa (art. 33)
- partecipazione ai corsi di aggiornamento professionale (art. 47)
- entità dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 8)
- attuazione della disciplina dell'orario di lavoro (art. 14)
- modifiche dell'organizzazione aziendale (art. 58)
- copertura assicurativa (art. 36).
- maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo e reperibilità (art. 24);
- durata dell'apprendistato (art. 7);
- indennità tecnico professionale e relativa entità (come previsto all'art. 20);
- entità degli ulteriori incrementi retributivi incentivanti a titolo di indennità quadri (art. 21).

Omissis . . . . . .

ART. 55
Prerogative e funzioni dei sindacati

Omissis . . . . . .

ASPETTATIVA PER INCARICHI SINDACALI

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

DISTACCHI RETRIBUITI

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

nell'esercizio precedente verrà espresso in tempo pieno equivalente, rapportando cioè a base annua ogni contratto a tempo parziale considerato.

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

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

Omissis . . . . . .

ART. 64
Trattamento economico

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

- per quanto concerne il periodo di vacanza contrattuale (01.01.2003 – 29.02.2004) viene attribuito a tutto il personale in servizio alla data di stipula del presente accordo, incluso il personale assunto con C.F.L., un riconoscimento economico una tantum articolato per i diversi livelli di inquadramento come riportato nella tabella B, incluso il personale con contratto a tempo determinato;

- al personale di ruolo assunto o dimesso, nel periodo 01/01/2003 – 29/02/2004 l'una tantum verrà corrisposta pro quota, intendendo per mese intero la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni;

- per le lavoratrici/tori con contratto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità;

detta indennità "una tantum" non è utile ai fini dei vari istituti legali e contrattuali.

NOTA A VERBALE CONGIUNTA

Alla luce dei nuovi istituti contrattuali introdotti dal D. Lgs. 276/03 sul mercato del lavoro, le parti firmatarie del presente contratto si impegnano a costituire un Osservatorio atto a monitorare futuri possibili sviluppi applicativi.
Conseguentemente, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, le parti convengono che per far fronte alle esigenze di carattere temporaneo e/o intermittente si farà ricorso alle tipologie di lavoro previste dalla presente vigenza.
Qualora si manifestassero applicazione diverse, le parti firmatarie si impegnano, nel corso della vigenza contrattuale, ad aprire un confronto nel merito.

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

Le OO.SS. provvederanno a sottoporre la presente ipotesi di accordo alla approvazione delle assemblee dei lavoratori e provvederanno a sciogliere la riserva entro il 5 aprile 2004
letto confermato e sottoscritto

ASSOFARM_____

FILCAMS-CGIL_____

FISASCAT-CISL_____

UILTUcS-UIL_____