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

Firenze, 13 dicembre 2007

ART. 2

Decorrenza e durata del contratto

1. Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2007 e avrà durata fino al 31 dicembre 2008, per i contenuti economici ~~(fatto salvo quanto previsto a titolo di anticipazione per l'anno 2009 di cui al successivo articolo~~ 64) e fino al 31 dicembre 2010 per i contenuti normativi.

2. Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne venga data disdetta, con lettera raccomandata, da una delle Organizzazioni stipulanti, almeno tre mesi prima della scadenza; il contratto disdetto si applica comunque fino al suo rinnovo.

3. Per quanto attiene le procedure di rinnovo contrattuale si fa riferimento a quanto previsto dagli accordi Cispel/Organizzazioni sindacali vigenti in materia.

ART. 5

Assunzione del personale

1. L'assunzione del personale dipendente è effettuata nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia, della normativa comunitaria e del presente C.C.N.L.

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

- la data di assunzione;
- la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
- la durata del periodo di prova;
- la qualifica, l'area e il livello di inquadramento in base a quanto previsto nel presente contratto;
- il trattamento economico iniziale;
- la sede di assegnazione;
- il termine finale in caso di rapporto a tempo determinato.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a consegnare al lavoratore, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione sottoscritta contenente i dati della registrazione effettuata nel libro matricola in uso.

3. L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'Azienda, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni, da rilasciarsi da parte della competente autorità sanitaria.

Art. 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. E' fatta eccezione per il personale di pulizia e per il personale assunto a part-time verticale, annuale o ciclico per il quale l'orario verrà determinato a livello aziendale o territoriale, con le modalità di cui al successivo comma 4. In caso di part-time con orario medio settimanale inferiore a 15 ore è prevista una preventiva informazione e confronto con le rappresentanze sindacali aziendali allo scopo di illustrare le necessità organizzative che richiedono l'utilizzo di tale contratto.

Nel caso di durata giornaliera della prestazione non superiore a 4 ore, lo svolgimento non sarà di norma frazionato.
Casi particolari in cui si rendesse necessario il frazionamento saranno oggetto di preventiva informazione e confronto con le rappresentanze sindacali aziendali

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

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

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

5. La retribuzione, le ferie, le mensilità aggiuntive, il premio di produttività, gli aumenti periodici di anzianità ed ogni altro elemento contrattuale, purché non incompatibile con la natura del rapporto a tempo parziale, competono al lavoratore a tempo parziale in misura proporzionale all'orario di lavoro effettivamente svolto. Circa la durata del periodo relativo alla conservazione del posto ai fini di malattia, infortunio, maternità si applica la normativa prevista dagli 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 16 giugno 2000.

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

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

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

ART. 9

Contratto a termine e somministrazione di lavoro a termine

A) CONTRATTO A TERMINE

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

2. Periodo di prova: In caso di assunzione con contratto a tempo determinato il periodo di prova previsto all'art. 6 è calcolato come segue:
contratto di durata fino a 3 mesi: 25% di quanto previsto all'art. 6
contratto di durata superiore a 3 mesi e fino a 6 mesi: 50% di quanto previsto all' art. 6
contratto di durata superiore a 6 mesi e fino a 12 mesi: 75% di quanto previsto all' art. 6
contratto di durata superiore a 12 mesi: si applica quanto previsto all' art. 6.
In caso di successione di contratti a termine per l'espletamento della stessa mansione non è previsto il periodo di prova per i contratti oltre al primo.

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

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

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

B) SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TERMINE

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

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

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

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

8. Il periodo massimo di impiego (inteso quale somma di tutti i contratti stipulati con lo stesso lavoratore e per la medesima mansione che siano intervallati da non più di 12 mesi) non potrà superare totali 36 mesi, pena la trasformazione a tempo indeterminato. Nel periodo di cui sopra non si contano i periodi di sospensione del rapporto di lavoro (ad esempio maternità, congedo parentale, aspettativa).
Normativa transitoria: quanto previsto al precedente comma 8 non si applica ai rapporti di lavoro in corso alla firma del presente accordo di rinnovo.

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

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

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

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

ART. 14

Orario di lavoro

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

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

2. è rimessa alla contrattazione tra la direzione aziendale e le rappresentanze sindacali aziendali assistite dalle organizzazioni sindacali territoriali l'individuazione di soluzioni

idonee sotto il profilo dell'efficienza dell'azienda e tenendo conto dell'interesse dei lavoratori, in ordine all'adozione di turni, nastri orari e distribuzione dell'orario di lavoro.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 17

Ferie

1. A partire dal 1° gennaio 1993, il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione globale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NORMA DI ATTUAZIONE

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

ART. 21

Indennità Quadri

1. Ai lavoratori appartenenti all'area quadri è attribuita una Indennità Quadri nelle misure di seguito riportate:

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

Tale indennità fa parte della retribuzione individuale.

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

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

ART. 31

Trasferte

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

a) il rimborso delle spese di viaggio, vitto, alloggio e delle altre spese vive strettamente necessarie, tutte documentate, per l'espletamento dei servizi esterni, nei limiti della normalità;

b) un'indennità di trasferta corrispondente a un importo pari all'80% della retribuzione oraria individuale per le ore eccedenti il normale orario di lavoro nel giorno di trasferta dovute a motivi di viaggio, con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex art. 24 del presente C.C.N.L. Dovranno, invece, essere retribuite come lavoro straordinario, le eventuali prestazioni di lavoro effettivo richieste oltre la durata del normale orario di lavoro.

La durata della trasferta è stabilita considerando l'ora di partenza e quella di rientro e deve essere preventivamente approvata dall'azienda in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa;

c) un'indennità giornaliera, per ogni pernottamento fuori sede, corrispondente a un importo al 1,50% della relativa retribuzione individuale mensile. Tale indennità va

corrisposta per tutte le giornate, comprese festività, domeniche, giornate di assenza per infortunio e malattia nelle quali il lavoratore sia costretto a pernottare fuori sede.

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

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

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

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

ART. 35

Indennità di bilinguismo

Al personale delle Aziende Farmaceutiche Speciali situate in regioni o province a statuto speciale viene riconosciuta un indennità di bilinguismo da determinare con le stesse modalità, fasce di appartenenza, misure e decorrenze previste dai rispettivi enti locali territoriali per il proprio personale, ~~da determinare mediante la contrattazione di secondo livello.~~

ART. 36

Copertura assicurativa

Ai lavoratori operanti in farmacia dovrà essere fornita una copertura assicurativa che, in caso di danni alle persone per rapine, o fatti dolosi, garantisca quanto segue, in aggiunta al trattamento previsto per malattia o infortunio:
Euro/giorno 70 in caso di ricovero ospedaliero
150.000 Euro in caso di morte
200.000 Euro in caso di invalidità permanente ~~totale~~ o ~~parziale~~

ART. 38

Trattamento di malattia o infortunio

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

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

Nel caso d'interruzione del servizio dovuto ad infortunio sul lavoro , il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica.

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

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

4. Agli affetti da tbc ricoverati in istituti sanitari e case di cura, la conservazione del posto spetta, a norma della legge 28 febbraio 1953, n.86, fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia; nel caso di dimissione dal sanatorio per dichiarata guarigione prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione del lavoro, l'obbligo della conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa. Per le aziende con più di 15 dipendenti l'obbligo di conservare il posto al lavoratore sussiste - ai sensi dell'art. 9 della legge 14.12.1970, n. 1088 - fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

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

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

7. Detta indennità integrativa sarà corrisposta a partire dal primo giorno di malattia e per un massimo di 12 mesi; essa dovrà essere tale da raggiungere, sommata alle prestazioni economiche degli istituti di cui al precedente comma, le seguenti misure massime:

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

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

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

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

11. Qualora, scaduti i termini suddetti, l'azienda, su richiesta del lavoratore ancora ammalato, non intenda avvalersi della facoltà di recesso prevista dal precedente comma e 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 ed istituti specializzati di diritto pubblico, nonché dei medici del SSN.

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

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

16. Nel caso in cui, a seguito di malattia contratta a causa del servizio od infortunio sul lavoro, sia 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. 39

Gravidanza e puerperio

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

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

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. 45

Lavoratori studenti

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 46

Diritto allo studio

1. I lavoratori che, fuori dalle ipotesi di cui al precedente articolo 45, volendo migliorare la propria cultura in relazione all'attività aziendale (specializzazioni inerenti l'attività da essi svolta o potenzialmente utile per accrescere la loro professionalità all'interno dell'azienda , corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri, corsi di lingua straniera in aree geografiche e

aziende ove questa sia utilizzabile) , intendono frequentare, presso istituti pubblici, pareggiati e riconosciuti o anche presso istituti privati che diano obiettive garanzie di serietà secondo una valutazione autonoma dell'azienda, corsi istituiti in base a disposizioni di legge, o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti, possono usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte-ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti, nei limiti e con le modalità indicati nei commi successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 47

Formazione e aggiornamento professionale

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

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

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

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

ART. 47 bis

E.C.M.

Fermo restando che il conseguimento dei crediti formativi ECM costituisce un obbligo professionale, le parti concordano che le Aziende garantiranno ai propri Farmacisti impiegati a tempo indeterminato e a tempo determinato con contratto superiore a 4 mesi il conseguimento di crediti formativi previsti dal Ministero della Salute, per ciascuno degli anni di validità del presente CCNL come segue:

a) minimo 30 crediti ECM attraverso corsi di formazione a distanza (FAD) i cui costi di iscrizione saranno a totale carico dell'azienda.

b) Nel caso la frequenza sia prevista fuori orario di lavoro, le aziende riconosceranno a ciascun lavoratore una somma corrispondente a 6 ore di retribuzione ordinaria.

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

Ove le Aziende realizzino propri corsi accreditati ECM, le modalità di partecipazione agli stessi, come pure la copertura dei costi e del tempo, verranno definite di volta in volta a livello di contrattazione aziendale, ~~prevedendo la possibilità di escludere l'applicazione~~ di quanto previsto ai precedenti commi b) e c)

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

TESTO CONTRATTUALE

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

26. In occasione della firma del presente accordo di rinnovo ed entro il 31.03.2008, le aziende tratterranno ai lavoratori ai quali si applica il presente contratto la somma di euro 15,00 in favore delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il contratto stesso .
I lavoratori, che non intendessero farsi effettuare la trattenuta di cui al precedente comma, comunicheranno tale loro decisione alla direzione aziendale entro quindici giorni dalla data di affissione della relativa comunicazione.

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

Nuovo articolo (numerazione da definire)

Assistenza sanitaria integrativa

A decorrere dal 1° agosto 2008 si concorda l'adesione al fondo Est con la conseguente iscrizione di tutti i lavoratori con le medesime condizioni previste per i lavoratori ai quali si applica il CCNL Terziario.

ART. 64

Trattamento economico

Gli aumenti retributivi definiti per il primo biennio di vigenza contrattuale sono parametrati all'andamento dell'inflazione tendenziale nel 2007 pari al 2,1% e dell'inflazione preventivata per l'anno 2008 pari al 2,2 annuo.
Le parti concordano altresì, che non si terrà conto di un eventuale scostamento inferiore o pari a 0,2% rispetto all'indice d'inflazione preventivata sopra indicata.

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

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

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

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

- per quanto concerne il periodo di vacanza contrattuale (01.01.2007 – 31.12.2007) viene attribuito a tutto il personale in servizio alla data di stipula del presente accordo, incluso il personale assunto con contratto a tempo determinato, un riconoscimento economico **una tantum** articolato per i diversi livelli di inquadramento come riportato nella suindicata tabella;

  tale importo dovrà essere erogato unitamente alla retribuzione del mese di gennaio 2008;

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

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

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

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

ARTICOLO 66

Previdenza complementare

ACCORDO ATTUATIVO DELLA PREVIDENZA INTEGRATIVA
(EX ART. 66)

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

Verificato che:

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

Si conviene quanto segue:

Art. 1

La contribuzione al Fondo è calcolata in percentuale, sulla retribuzione utile ai fini TFR (contributo dipendente, contributo azienda, quota TFR)

Tale contribuzione è dovuta nelle seguenti misure:

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

La quota di iscrizione, a carico dell'azienda e del lavoratore, nella misura prevista dall'art. 5 dello statuto di Previambiente.
In sede di rinnovo del C.C.N.L. le Parti potranno modificare sia le voci contrattuali che le percentuali sopra indicate.
Il lavoratore può optare per un contributo a proprio carico maggiore di quello stabilito contrattualmente.
L'impresa comunicherà al lavoratore, tramite apposita indicazione sulla busta paga, l'entità delle trattenute effettuate a suo carico.
è, altresì, dovuta al Fondo una quota mensile dell'accantonamento del TFR pari al 2% della retribuzione utile a tale scopo, a valere ed in detrazione dell'accantonamento di legge.
Per i lavoratori di primo impiego, successivo al 28 aprile 1993, è dovuta al Fondo l'integrale destinazione del TFR a partire dalla decorrenza indicata dall'ultimo comma del presente articolo.
Per "lavoratori di primo impiego" agli effetti del comma precedente, si intendono i lavorativi privi, al 28 aprile 1993, di una posizione assicurativa.
Il Fondo comunicherà al lavoratore, almeno una volta l'anno, i versamenti effettuati a suo favore dall'impresa, distinguendo le quote a carico del lavoratore, quelle a carico dell'impresa e le quote TFR.
La contribuzione al Fondo di cui al presente articolo avrà decorrenza dall'1.1.2003 ovvero dall'autorizzazione all'esercizio dell'attività del Fondo da parte della Commissione di vigilanza di cui alla premessa, se successiva alla predetta data.

Art. 2

Per tutto quanto non regolato diversamente dal presente Accordo si fa rinvio alle disposizioni contenute nello Statuto Previambiente, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Art. 3

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

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

Art. 4

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

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 31 gennaio 2008.

letto confermato e sottoscritto

ASSOFARM_____

FILCAMS-CGIL_____

FISASCAT-CISL_____

UILTUcS-UIL_____