Federfarma
Filcams-Cgil / Fisascat-Cisl / Uiltucs-Uil

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da farmacia privata

Testo ufficiale

ROMA, 7 settembre 2021

PROPRIETA' RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare
la piena e completa proprietà del testo contrattuale
e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale
a enti, organizzazioni, imprese e privati,
riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dipendenti da farmacia privata

L'anno 2021, il giorno 7 del mese di settembre in Roma

tra

La **Federazione Nazionale Unitaria Titolari di Farmacia Italiani - FEDERFARMA –** rappresentata dal Presidente dott. Marco Cossolo con l'intervento di una delegazione presieduta dal dott. Giuseppe Palaggi e composta dal Vice Presidente Vicario dott. Alfredo Procaccini, con l'assistenza dell'ufficio legale dott. Aurelio Calcaterra e dott. Bruno Foresti, dell'avv. prof. Arturo Maresca e dell'avv. Marco Conti

e

La **Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Alberghi, Mense e Servizi - FILCAMS-CGIL**, rappresentata dal Segretario Generale Gabrielli Maria Grazia, dai Responsabili del settore Lelli Danilo e Antonelli Federico, dai Segretari nazionali Bernardini Cinzia, Di Labio Alessio, Fattorini Gianfranco, Russo Fabrizio, dal Presidente del C.D. Montagni Andrea e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale, Agostini Luana, Alfatti Caterina, Amadeo Domenica, Antonini Dora Annunziata, Baffa Matteo, Ballanti Caterina, Bassetti Paola, Beretta Marco, Bergonzi Paola, Bianchi Massimiliano, Bigazzi Sabina, Bont Cristina, Botteghi Mirco, Brotini Luisella, Bucchioni Giovanni, Buillet Isabelle, Buonopane Francesco, Caiolo Monja, Camellini Elisa, Capuano Daniele, Carmassi Marco, Carniato Nadia, Carpinetti Michele, Cavallini Maria Lisa, Cepile Stella, Chierici Luca, Ciccarelli Laura, Cimini Beatrice Laura, Cipollini Lucio, Cirica Andrea, Cocco Martina, Cochi Federica, Colleoni Mario, Conti Simona, Costanzo Antonella, Cristiani Paolo, Cuomo Massimo, Danesino Lara, De Pantz Cecilia, De Zolt Luca, Di Tuoro Luana, Favola Fabio, Ferrais Sara, Ferrari Chiara, Ferrone Andrea, Folli Cinzia, Fraddanni Pieralba, Gatto Samuele, Ghisletti Alessandra, Giannini Alessandro, Gioia Giovanni, Giorgini Katuscia, Giulivi Riccardo, Gregori Gianluca, Griffini Roberta, Grigolato Margherita, Grymalyuk Vasylyna, Italiano Valentina, Lanzi Gianni, Leonardi Salvatore, Leone Giuseppe, Liguori Isabella, Lovisetto Andrea, Lucchesi Francesco, Lucchi Barbara, Mandato Francesca, Mangione Salvina, Marianetti Cinzia , Mastrocola Luciana, Mastrogirolamo Stefano, Mazigh Aouatif, Menci Renata, Michelelic Barbara, Milazzo Nella, Moccia Marquidas, Montagni Andrea, Montalti Paolo, Moretti Matteo, Moscatello Joice, Muratore Livio, Nappa Rosaria, Neglia Barbara, Nicoli Stefano, Nigro Claudia, Odoni Alessio, Pasqualin Antonella, Pelliccia Alessandra, Petrillo Laura, Pizzi Marco, Pozzi Lidia, Protopapa Antonella, Radin Umberto, Riboni Mara, Rosolia Maria Luisa, Sanna Alessandra, Sannazzaro Michele, Schifino Elena, Serafimof Enache Ahana, Sesena Cristian, Sgargi Emiliano, Simeone Nando, Spiganti Daniela, Spinelli Antonella, Stacchini Massimiliano, Tanzini Marzia, Valentino Giuseppe, Verderio Jurij, Villani Angela, Vitale Ludovico, Zambon Monica, Zanola Elena, con con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (CGIL) rappresentata dal segretario confederale Tania Scacchetti.

La **Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT/CISL** affiliata alla FIST CISL - rappresentata dal Segretario Generale Davide Guarini, dal Segretario Generale Aggiunto Vincenzo Dell'Orefice; dai Segretari nazionali: Aurora Blanca, Mirco Ceotto, Diego Lorenzi e da: Piero Casali, Salvatore Carofratello, Stefania Chicca, Marco Demurtas, Daniele Meniconi, Elena Maria Vanelli (coordinamento femminile), dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto – Presidente AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Adami Hansjoerg, Alessandrini Claudio, Alquati Marco, Ammendola Giovanna, Anselmo Tonio Antonini Patrizia , Arcadio Antonio, Arighi Massimiliano, Atzori Giuseppe, Avanzi Giulia, Avanzino Silvia Michela, Avanzo Lamberto, Bagnolini Gianluca, Barazzetta Francesco, Barbatano Antonella, Baroncini Claudia, Bartucci Maria Cristina, Battuello Dario, Bellini Patrizia, Bellomo Alfonso, Belotti Claudia, Benfenati Luca, Bernelli Giuseppina, Bernicchi Giovanni, Bettoni Giovanna, Biliotti Katiuscia, Biondi Bendinelli Carlo, Blau Andrea, Bocchese Matteo, Boccuzzi Giuseppe, Boscaro Massimo, Bottani Luca, Bravi Carlo, Bristot Stefano, Brogi Marco, Brotto Gianfranco, Calabrò Domenica, Calà Guido, Calvi Stefano, Camera Paola, Cannizzo Patrizia, Capitale Laura, Capobianco Michela, Cappelli Malgara, Carafiglia Claudia, Carasi Venera, Careddu Eleonora, Caruso Assunta, Castagnino Katia, Catizone Giovanna, Celi Roberto, Centa Simone, Chiarini Laura, Chiocci Valter, Chirico Francesca, Chirico Stefania, Ciotti Novella, Ciranni Daniele Maria, Citerio Alberto, Ciurlia Capone Sara, Cocco Silvia, Colella Nicola, Comerci Gildo, Comiati Giovanni

Battista, Contemi Pietro, Costantini Carlo, D'agostino Salvatore, D'Alessandro Luigi, Dall'Ara Michele, De Leo Vincenza, De Peron Enrico, Destefanis Carla, De Stefano Alessandro, Destito Marisa, Di Lavanzo Mauro, Di Leo Pancrazio, Di Matola Flavio, Di Micco Gennaro, Di Polidoro Luca, Di Stefano Athos, Diociaiuti Stefano, D'Isanto Angelo, Dondeynaz Henri, Donno Valentina, Egger Ulrike, Elmi Andretti Gianni, Eustachi Giovanna, Fabbri Matteo, Falcucci Giulia, Faraci Isabella, Farina Adalberto, Federico Salvatore, Ferrari Ermanno, Ferrari Fabrizio, Ferreri Antonella, Ferrario Giorgio Achille, Fiorenza Giuseppe, Fioruti Monya, Fontana Carla, Fontanella Giorgio, Foschini Silvia, Frigelli Davide, Frigerio Roberto, Galli Stefano, Gallina Elisabetta, Gallo Vittorio, Gargano Patrizia, Giacomazzi Adriano, Gobbi Enrico, Gobbi Simone, Gola Simona, Gravina Michele, Grosso Alessandro, Gualtieri Alessandro, Guaschino Massimo, Guida Monica, Imperatori Sara, Ingrosso Alessandro, Lai Manolo, Landolfi Giuseppe, Lazzaro Angela, Le Foche Paolo, Lerna Annette, Liverani Fabrizio, Locatelli Alessandro, Locci Alice, Lo Papa Fortunato, Longo Olga, Lorenzi Diego, Lorrai Sara, Lotti Alessandro, Maestripieri Luca, Magri Alessandra, Mairone Chiara, Manca Patrizia, Mandelli Rossana, Mangone Marino Gilberto, Manna Maria, Marcazzan Luca, Marcellino Alessandro, Marchetti Paolo, Marcomini Diego, Marini Diego, Marrone Salvatore, Martelli Andrea, Martignetti Alessandro, Matrone Pasqualina, Mattatelli Giuseppe, Mazza Gianfranco, Mazzei Lucio, Medici Germano, Mela Maria Giovanna, Melis Cristina, Menegale Simona, Metitone Serena, Miani Elisa, Miranda Paolo, Molinari Marco, Montagnini Cristiano, Montefusco Raffaele, Montillo Domenico, Montuori Raffaele, Muggianu Michele, Murazzo Stefano, Musumeci Michele, Nacca Roberto, Natili Valerio, Nesti Ilio, Notarnicola Ivan, Orabona Vincenza, Paialunga Marco, Pallotta Maria, Pangrazzi Marina, Parlanti Raffaella, Parrino Giovanni, Pascucci Aldo, Pasqualitto Romano, Pegoraro Nicola, Pellicani Fabio, Peruffo Sarah, Pesce Barbara, Piacquaddio Leonardo, Pialli Simone, Piazzese Carlo, Pietrosanto Cinzia, Pintacorona Teresa, Pogliani Francesco, Ponzo Rita Lucia, Porcedda Monica, Pruenster Elmar, Raffa Rita, Ramaglia Graziella, Ramogida Nicola, Raso Rosetta, Righini Maurizio, Rizzo Maurizia, Rossi Giosuè, Rostellato Katiuscia, Rotoni Rachele, Ruta Miriam, Santellani Diego, Santrone Silvio Natale, Scarcello Angelo, Scialanca Massimiliano, Sega Milena, Semeria Marilena, Sergi Filippa Alessandra, Serra Roberta, Sferruzza Giuseppina, Sgobbo Angelo, Silvestri Cristina, Silvestro Rosa, Solavagione Enrico, Soleggiati Selena, Sorice Debora, Spanò Gian Claudio, Spinosa Massimo, Spinzi Luigi, Spitalieri Vincenzo, Squartini Marco, Talamone Mirko, Tamburini Ettore, Tarantini Carmela, Tempini Paolo, Tonio Anselmo, Trinchitella Luca, Tutzer Judith, Untermarzoner Josef, Vargiu Claudia, Vento Giorgio, Verde Marco, Vignolo Cristina, Vissà Floriana, Zanforlin Mirta, Zucconi Jonathan, Zullo Stefania; della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Generale Cisl Luigi Sbarra.

L'**Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS**, rappresentata dal Segretario Generale Paolo Andreani, dal Segretario Generale Aggiunto Stefano Franzoni, dai Segretari Nazionali: Emilio Fargnoli, Gabriele Fiorino, Marianna Flauto, Samantha Merlo, Paolo Proietti, Gennaro Strazzullo, Anna Selvaggio, Giuseppe Zimmari, dai componenti del Consiglio Nazionale: Angrisano Antonio, Ardau Cristiano, Arminio Lucia, Autieri Elena, Aveni Banco Massimo, Bacchiega Michela, Balducci Bernardo, Bardi Sabina, Bassios Vassilios, Battistelli Giacomo, Benincà Fabrizio, Bernalda Fernando, Bevilacqua Giacomo, Bidoli Regina, Binda Priscilla, Boco Brunetto, Bonamici Enza, Bontà Fabrizio, Boscaro Luigino, Bove Fabio, Bove Salvatore, Buoninconti Alfredo, Cacciaguerra Massimo, Calabrò Matteo, Callegari Marco, Cardamuro Valeria, Carfagna Biagio, Cartisano Gianfranco, Casa Giovanni, Cenolli Anila, Cerusa Luca, Ciccarelli Roberto, Cicchitti Claudio, Ciccone Domenico, Cilli Alessandra, Coco Gaetano, Conficconi Marco, Contucci Alessandro, Cotugno Gennaro, D'Ambrosio Cristina, De Stefano Sabrina, Deiana Daniel, Del Zotto Sergio, Dell'Anna Marco, Dell'Anno Patrizia, Dello Russo Mario, Dell'Olivastro Tina, Dessì Silvia, Detti Emanuela, Di Federico Bruno, Di Iorio Lucia, Di Martino Francesco, Di Sarno Maria, Diecidue Sergio, Dota Elio, Fallara Roberto, Famà Giovanna, Fatiganti Elvira, Feliciangeli Pietro, Ferrandino Barbara, Floridia Anna, Forti Massimo, Frizzo Roberto, Frontini Stefano, Fugnanesi Fabio, Fulciniti Caterina, Fusco Gerardo, Galeotti Johnny, Galiano Luigi, Gambale Luigi, Gazzo Giovanni, Giammella Cataldo, Giunta Stefania, Greco Giordana, Gregorio Marcello, Grimaldi Giada, Guagliardo Maria, Guarnaccia Carlo, Guarracino Pasquale, Guerra Raffaele, Guida Ciro, Lai Andrea, Lannunziata Dario, Largher Walter, Lavia Giuseppe, Lavolta Cosimo, Lazazzera Donato, Lenoci Maria, Lualdi Federica, Luchetti Maria Ermelinda, Lugaresi Claudia, Maestrelli Roberto, Magnifico Ernesto, Malerba Domenico, Marchetti Massimo, Marchini Barbara, Marciano Luigi, Marino Luca, Marroni Marco, Mazzola Michelangelo, Merante Andrea, Miccoli Mario, Milandri Maurizio, Molino Gianluca, Montemurro Emanuele, Murvana Guido, Muscarà Rachele, Natale Enrico, Orsan Mauro, Pace Leonardo, Pacini Roberto, Pantera Annalisa, Pascale Enzo, Paternicò Fabio, Paterno Sabino, Paudice Mario, Pennati Roberto, Perrone Antonella, Pezzetta Giannantonio, Piani Antonia, Picchetti Stefano, Pino Carlo, Pisa Samuele, Politano Roberto, Polito Franco, Principe Giampiero, Raponi Giada, Rizzo Adalisa, Rodilosso Gianni, Romano Giuseppe, Rosignoli Stefano, Rubino Francesco, Saja Maria Ida, Sama Carlo, Sanna Luca, Sappa Andrea, Scarpino Saverio, Scavo Carmen, Sciarra Francesco, Sclafani Chiara, Serri Riccardo, Settimo Maura, Silvestro Giuseppe, Sodano Simona, Stampone Alberto, Statti Raffaele, Tamburrelli Michele, Testani Davide, Tollari Lorenzo, Turchetti Giancarlo, Valenti Roberta, Vargiu Antonio, Veronese Ivana, Visentin Alessandro, Zorn Matteo, Zumbo

Cosimo; con l'intervento della Unione Italiana del Lavoro (UIL) rappresentata dalla Segretaria Confederale Tiziana Bocchi.

visti

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da farmacia privata stipulato in data 26 maggio 2009

e

l'Accordo in materia di previdenza integrativa per i dipendenti da farmacie private del 30 settembre 2010
l'Accordo di rinnovo del CCNL del 14 novembre 2011
l'Accordo in materia di apprendistato del 14 giugno 2012

si è stipulato

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da farmacia privata

Sommario

Validità e sfera di applicazione del contratto 7
Classificazione del personale 7
Assunzione 9
Periodo di prova 10
Mercato del lavoro 10
Apprendistato 10
Speciale contratto di lavoro per lo sviluppo e la qualificazione professionale del farmacista collaboratore 11
Contratto a termine 12
Lavoro a tempo parziale 12
Orario di lavoro 13
Lavoro straordinario 14
Servizio notturno 14
Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti 15
Ferie 17
Assenze 18
Congedi e diritto allo studio 18
Sospensione dal lavoro 19
Aspettativa non retribuita 19
Malattie e infortuni 19
Assistenza sanitaria integrativa 22
Tutela della maternità e della paternità 22
Anzianità di servizio 23
Anzianità convenzionale 23
Scatti di anzianità 23
Trattamento economico 24
Mensilità supplementari 25
Risoluzione del rapporto di lavoro - Trattamento di fine rapporto 26
Previdenza Complementare 29
Norme disciplinari 29
Diritti sindacali 31
Sistema di relazioni sindacali a livello nazionale 32
Relazioni sindacali a livello territoriale 33
Norma appalti 34
Decorrenza e durata 34
Allegato I - Priorità per la concessione di anticipazioni del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 79 36
Allegato II – Accordo in materia di apprendistato per i dipendenti da farmacie private 38
Allegato III - Estratto dall'Accordo di rinnovo del 7 settembre 2021 45
Allegato IV - Ente Bilaterale Nazionale Farmacie Private - Statuto 46
Allegato V - Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti delle farmacie private - Statuto 52
Tabella A - Retribuzioni delle Farmacie urbane 57
Tabella B - Retribuzioni delle Farmacie rurali sussidiate 58
Tabella C – Indennità speciale Quadri (I.S.Q.) 59
Tabella D – Scatti di anzianità 60

TITOLO I

Validità e sfera di applicazione del contratto

Art. 1
Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra i farmacisti titolari di farmacie private o Società autorizzate all'esercizio della farmacia privata, a norma delle vigenti disposizioni di legge, ed il relativo personale dipendente laureato e non laureato in farmacia.

Quanto sopra in funzione del fatto che l'esercizio farmaceutico, pur continuando a rappresentare lo strumento operativo per l'esercizio della professione di farmacista, viene indicato quale mezzo unitario per realizzare gli obiettivi del Servizio sanitario nazionale per quanto concerne la dispensazione del farmaco e dei nuovi servizi ad essa affidati dalla legge.

Art. 2
Le Parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti e accordi collettivi, a qualsiasi livello stipulati, gli usi e/o le consuetudini, riferentisi alla medesima categoria indicata nella sfera di applicazione.

TITOLO II

Classificazione del personale

Art. 3
La classificazione unica del personale dipendente da farmacie private è articolata su 6 livelli appartenenti alla categoria degli impiegati.

Con decorrenza dal 1° novembre 2021 la categoria dei Quadri è articolata in tre aree professionali; a ciascuna di esse corrisponde un livello retributivo commisurato alla diversificazione delle responsabilità, pur ricomprendendo mansioni tutte ugualmente esigibili, secondo l'articolazione successivamente indicata.

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

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

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

Area Q1
Appartiene a tale area il Direttore responsabile di farmacia. La qualifica di Direttore di Farmacia è configurabile solo nei casi di cui agli artt. 120, 369, 370 e 378 del T.U.LL.SS., art. 12 della legge n. 475/1968 e successive modificazioni e art. 7 della legge n. 362/1991 e successive modificazioni e cioè nei casi di farmacia succursale, di farmacia il cui titolare non sia farmacista, nelle gestioni ereditarie e nelle società di farmacisti.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 13, legge 20 maggio 1970, n. 300, in caso di temporanea assegnazione del farmacista Collaboratore ad una farmacia succursale con la qualifica di Direttore, tale assegnazione si potrà protrarre per non più di sei mesi, anche non consecutivi, nel corso di ciascun anno di calendario, senza che si determini il passaggio definitivo nell'Area Q1.

Area Q2
Alla luce delle significative riforme in ordine alle attività che sono esercitate nell'ambito della Farmacia dei Servizi in base alla normativa vigente, le Parti condividono la necessità di implementare e valorizzare le nuove attività che in questo ambito possono essere svolte dal farmacista mediante la previsione di una nuova figura professionale.

Appartiene a tale area il farmacista Collaboratore che abbia maturato un elevato grado di specializzazione, possieda specifiche competenze tecnico professionali (attestate anche mediante la proficua partecipazione a corsi di formazione) e svolga una o più delle seguenti mansioni:
- attività di gestione di uno specifico settore o area istituti all'interno della Farmacia dei Servizi quando ne viene esercitata la piena ed autonoma responsabilità nella gestione; per settore o area si intendono, in via esemplificativa, la telemedicina, la diagnostica di prima istanza, ecc.;
- responsabile del coordinamento dei servizi nelle Farmacie organizzate per svolgere pluralità di servizi.

Resta fermo il diritto del farmacista inquadrato in Area Q2 all'Indennità Speciale Quadri (ISQ) nella misura applicabile al farmacista inquadrato nell'Area Q3 dal CCNL.

Area Q3
Appartiene a tale area il farmacista Collaboratore dopo 24 mesi di servizio nella qualifica.
In funzione di quanto stabilito nel presente articolo e fatto salvo il disposto dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, viene riconosciuta al farmacista Direttore di farmacia inquadrato nell'Area Q1 ed al farmacista Collaboratore inquadrato nell'Area Q2 o nell'Area Q3, una indennità strettamente collegata con l'esercizio della professionalità e delle responsabilità connesse, denominata Indennità Speciale Quadri (ISQ) il cui ammontare è riportato nell'allegata tabella C e che viene corrisposta per 14 mensilità.

Categoria Impiegati

Primo livello
Appartiene a questo livello il farmacista Collaboratore. Il farmacista Collaboratore può sostituire il titolare di farmacia nei casi e con le modalità previste dalle norme di legge e di regolamento, contenute rispettivamente, nell'art. 11 della legge n. 475/1968 e successive modificazioni, nel D.P.R. n. 1275/1971 e nel D.lgs. n. 267/2000 ed in tal caso per tutto il periodo della sostituzione formale ha diritto, in aggiunta alla normale retribuzione, ad una indennità di funzione pari alla differenza retributiva tra l'Area Q1 ed il primo livello.

Secondo livello
Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo di altri lavoratori:
- contabile con mansioni di concetto;
- corrispondente con mansioni di concetto;
- magazziniere consegnatario[1] con responsabilità tecnica ed amministrativa del magazzino inteso come reparto della farmacia autonomo per gestione e struttura.

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

Quarto livello
Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite:
- addetto di laboratorio;
- cassiere con mansioni d'ordine;
- commesso d'ordine[2] anche con funzioni di vendita (escluso quanto previsto dal T.U.LL.SS. n. 1265/1934);

[1] Magazziniere consegnatario: L'inquadramento del magazziniere consegnatario al secondo livello è stabilito in funzione dell'attribuzione della responsabilità tecnico-amministrativa del magazzino inteso come reparto autonomo, per gestione e struttura, della farmacia; pertanto, i lavoratori cui sia attribuita la responsabilità come sopra definita devono essere inquadrati nel livello corrispondente.
[2] Il commesso d'ordine può anche svolgere mansioni connesse alla tenuta e al riassortimento delle scorte.

- contabile d'ordine;
- magazziniere[3].

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

Sesto livello
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori di pulizia ed operazioni semplici che richiedono solo elementari capacità pratiche:
- addetto alle pulizie;
- personale di fatica.

Alla luce delle significative riforme in ordine alle attività che possono essere esercitate nell'ambito della Farmacia dei Servizi, le Parti condividono la necessità di implementare e valorizzare le nuove attività che possono essere svolte anche dal farmacista collaboratore e la necessità di introdurre ulteriori figure professionali nell'ambito del sistema di inquadramento.

Le Parti, dunque, condividono l'esigenza di costituire un Commissione Paritetica che avrà il compito di proporre e indicare alle Parti l'implementazione e l'adeguamento della classificazione del personale dipendente da Farmacie private.

TITOLO III

Assunzione

Art. 4
L'assunzione del lavoratore viene effettuata secondo le norme di legge e deve risultare da atto scritto contenente la data di assunzione, la durata del periodo di prova, la qualifica del lavoratore, il relativo livello di inquadramento e la retribuzione.

Art. 5
Assunzione lavoratori laureati o diplomati in farmacia

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i seguenti documenti:
a) certificato d'iscrizione all'ordine dei farmacisti rilasciato in data non anteriore a tre mesi;
b) curriculum professionale documentato con certificato di servizio delle eventuali precedenti prestazioni;
c) documento di riconoscimento;
d) documenti assicurativi e previdenziali per precedenti rapporti di lavoro;
e) certificato di idoneità fisica;
f) fotocopia del certificato di attribuzione del numero di codice fiscale;
g) ogni altro documento previsto dalle leggi vigenti e necessario per l'esercizio dell'attività nella farmacia.

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

Assunzione lavoratori non laureati o diplomati in farmacia

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

[3] II magazziniere può anche svolgere mansioni connesse alla tenuta e al riassortimento delle scorte.

Art. 6
Il lavoratore è tenuto a dichiarare al datore di lavoro il suo domicilio ed a comunicare per iscritto i successivi mutamenti, nonché a consegnare lo stato di famiglia (se capo famiglia).

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

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

TITOLO IV

Periodo di prova

Art. 7
Il periodo di prova ha la seguente durata:
- Quadri (Aree Q1 – Q2 – Q3): 90 gg. di calendario
- Primo livello: 90 gg. di calendario
- Secondo livello: 60 gg. di calendario
- Terzo e quarto livello: 45 gg. di calendario
- Quinto e sesto livello: 15 gg. di calendario

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

Nel contratto di lavoro a tempo determinato la durata del patto di prova viene riproporzionata assumendo i periodi di cui al comma 1 come riferiti all'anno e comunque con una durata minima di 5 gg. di calendario (es. durata del periodo di prova di cui comma 1, diviso 12 per i mesi di durata del contratto a tempo determinato).

In caso di rinnovo di un contratto di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

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

TITOLO V

Mercato del lavoro

Art. 8
Le Parti, dopo un approfondito esame della vigente disciplina legale in tema di occupazione e mercato del lavoro, ritengono strategico per il settore procedere ad una specifica regolamentazione del lavoro a tempo parziale e dell'apprendistato.

Apprendistato

Art. 9
L'Accordo in materia di apprendistato per i dipendenti da farmacia privata siglato in data 14 giugno 2012 è riportato in calce al presente CCNL quale parte integrante dello stesso.

Art. 10
Le Parti, esaminata l'evoluzione della disciplina 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 produttivo.

Art 11

a. Possono essere assunti con il nuovo contratto di apprendistato professionalizzante o di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.
b. La durata massima del rapporto formativo per i livelli professionali soggetti all'apprendistato (II, III e IV livello) è fissata in 36 mesi.
c. La regolamentazione dei profili formativi e del monte ore di formazione dell'apprendista sarà quella prevista dalle leggi regionali o dall'Ente Bilaterale Nazionale Farmacie Private (d'ora in poi EBIFARM). La formazione dell'apprendista potrà inoltre essere realizzata nell'ambito delle iniziative promosse dall'EBIFARM. La formazione, interna o esterna alla farmacia, sarà di almeno 120 ore per anno e verrà registrata nel libretto formativo. Tale formazione potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'EBIFARM e delle convenzioni che quest'ultimo potrà eventualmente stipulare e sarà finalizzata a conferire all'apprendista le competenze di base, trasversali e tecnico professionali necessarie per l'acquisizione di adeguata capacità professionale, in coerenza con il profilo dell'apprendista. I contenuti della formazione a carattere trasversale comprendono l'acquisizione di conoscenze relative alla prevenzione ambientale e infortunistica, alla disciplina del rapporto di lavoro e all'organizzazione del lavoro.
d. Per quanto attiene all'inquadramento dell'apprendista si applicano le disposizioni di legge.
e. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
f. L'apprendista fruisce dell'integrale trattamento economico-normativo erogato dal datore di lavoro in caso di malattia così come previsto dal titolo XVI del CCNL.
g. Il numero complessivo degli apprendisti che il titolare di farmacia può assumere è quello stabilito dall'art. 42, settimo comma, D.lgs. n. 81/2015, che fa riferimento alla percentuale del 100% del personale in servizio.
h. La possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti presso più datori di lavoro deve avvenire nel rispetto della durata massima di cui al punto b) che precede.
i. Nel caso di stipulazione di un contratto di apprendistato a tempo parziale, la durata minima della prestazione lavorativa dovrà essere coerente con il piano formativo individuale.
j. Per quanto non espressamente previsto, valgono le norme di legge.

Speciale contratto di lavoro per lo sviluppo e la qualificazione professionale del farmacista collaboratore

Art. 12

Si conviene che il farmacista Collaboratore sarà assunto a tempo indeterminato con il contratto di lavoro di cui all'art. 44 D.lgs. n. 81/2015 alle seguenti condizioni:

1. La durata massima del rapporto formativo per il farmacista Collaboratore inquadrato al Primo livello è fissata in 36 mesi.
2. La retribuzione ed il trattamento normativo, anche con riferimento alla malattia, saranno gli stessi previsti dal CCNL per il farmacista collaboratore inquadrato nel Primo livello.
3. L'inquadramento avverrà nel Primo livello.
4. La possibilità di sommare i periodi di cui al punto 1) che precede svolti presso più datori di lavoro deve avvenire nel rispetto della durata massima di cui allo stesso punto 1).
5. Nel caso di stipulazione di un contratto a tempo parziale, la durata minima della prestazione lavorativa dovrà essere coerente con il piano formativo individuale.
6. Se il titolare di farmacia non conferma in servizio, alla scadenza del periodo dei due anni, il 90% dei farmacisti collaboratori assunti con il contratto di cui al punto 1) che precede, non potrà procedere, per dodici mesi successivi, ad altre assunzioni con la predetta tipologia contrattuale.
7. Ai fini del computo della percentuale del 90%, non si tiene conto dei farmacisti collaboratori dimissionari, di quelli i cui contratti di lavoro siano stati risolti durante il periodo di prova, dei farmacisti collaboratori licenziati per giusta causa o giustificato motivo.

8. La regolamentazione dei profili formativi e del monte ore di formazione dell'apprendista sarà quella prevista dalle leggi regionali o dall'EBIFARM. La formazione dell'apprendista potrà inoltre essere realizzata nell'ambito delle iniziative promosse dall'EBIFARM. La formazione, interna o esterna alla farmacia, sarà di almeno 120 ore per anno e verrà registrata nel libretto formativo. Tale formazione potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'EBIFARM e delle convenzioni che quest'ultimo potrà eventualmente stipulare e sarà finalizzata a conferire all'apprendista le competenze di base, trasversali e tecnico professionali necessarie per l'acquisizione di adeguata capacità professionale, in coerenza con il profilo dell'apprendista. I contenuti della formazione a carattere trasversale comprendono l'acquisizione di conoscenze relative alla prevenzione ambientale e infortunistica, alla disciplina del rapporto di lavoro e all'organizzazione del lavoro.

Per quanto non previsto valgono le norme di legge.

Dichiarazione a verbale

Le Parti riconoscono nel contratto di lavoro finalizzato alla formazione di cui al Capo V del D.lgs. n. 81/2015 uno strumento di importanza strategica per lo sviluppo e la qualificazione, anche attraverso percorsi di alta formazione professionale, dei lavoratori del settore.

In questa prospettiva l'EBIFARM si attiverà sia per effettuare una ricognizione delle esigenze formative e professionali sia per predisporre strumenti di sostegno alla implementazione di tali contratti nel settore.

Contratto a termine

Art. 13
Le Parti convengono che il contratto di lavoro a tempo determinato in farmacia venga stipulato in conformità a quanto previsto dagli artt. 19 e seg. del D.lgs. n. 81/2015.

Lavoro a tempo parziale

Art. 14
Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

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

Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riproporzionato, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

Art. 15
1. Il ricorso al lavoro supplementare potrà avvenire, con il consenso del lavoratore interessato, nella misura massima stabilita del tempo pieno.
2. Le causali in relazione alle quali è consentito di richiedere al lavoratore a tempo parziale lo svolgimento del lavoro supplementare sono identificate nelle esigenze di incremento dell'attività di lavoro determinata da ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
3. Nel caso di superamento della misura massima di cui al punto 1) che precede dovrà essere riconosciuto al lavoratore un riposo compensativo pari alle ore di lavoro svolte oltre il tetto massimo e, sempre per tali ore, una maggiorazione pari al 30% della quota oraria della retribuzione di cui al successivo art. 55.
4. Fatta eccezione per quanto previsto al comma 3 che precede, in ogni altro caso, la percentuale di maggiorazione forfetaria ed omnicomprensiva sulla singola ora di lavoro supplementare è pari al 25% della quota oraria della normale retribuzione di cui al successivo art. 54.
5. Le ore di lavoro supplementare svolte nelle giornate festive (compresa anche la domenica) o durante il servizio notturno verranno compensate con le sole maggiorazioni, rispettivamente, del 30% e del 40%. Tali maggiorazioni sono forfetarie ed omnicomprensive e devono essere calcolate sulla quota oraria della retribuzione di cui al successivo art. 55.

6. La variazione, in tutto o in parte, della collocazione temporale della prestazione del lavoratore a tempo parziale, a fronte della previsione di clausole elastiche che dovranno essere inserite nel contratto individuale di lavoro, può avvenire per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
7. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale può avvenire, a fronte della previsione di clausole elastiche inserite nel contratto individuale di lavoro, per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo nella misura massima di 35 ore settimanali.
8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, ai sensi e per gli effetti dei punti 6) e 7) che precedono comporta a favore del prestatore di lavoro un preavviso minimo di due giorni lavorativi che dovrà essere comunicato per iscritto, nonché il diritto a percepire una maggiorazione, limitatamente alle ore che sono state oggetto di variazione o di incremento, forfetaria ed omnicomprensiva pari al 10% della quota oraria della retribuzione di cui al successivo art. 55 per i primi quattro mesi successivi ad ogni intervenuto incremento o variazione. Il lavoratore a tempo parziale può recedere e, così, estinguere le clausole elastiche già convenute, a fronte della necessità derivante: a) dalla esecuzione della prestazione prevista da un diverso rapporto di lavoro a tempo parziale; b) dalla inabilità totale del coniuge o del convivente di fatto; c) in tutte le altre ipotesi previste dalla legge.
9. Il rifiuto da parte del lavoratore di aderire alle clausole elastiche non costituisce infrazione disciplinare e non può essere motivo di licenziamento.
10. Il periodo di comporto di malattia è quello previsto per il lavoratore a tempo pieno, con riproporzionamento del trattamento economico per il lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale. Per il lavoro a tempo parziale verticale o misto il periodo di comporto viene determinato riproporzionandolo in relazione alle giornate di effettivo lavoro. Ai fini dell'interpretazione del presente comma devono quindi intendersi confermate le definizioni di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto contenute nella previgente normativa (D.lgs. n. 61/2001 e s.m.i.).
11. Il lavoratore a tempo parziale, che ne faccia espressa richiesta in forma scritta, deve essere preferito nelle nuove assunzioni a tempo pieno che il datore di lavoro intenda effettuare per le stesse ed identiche mansioni.
12. Per tutto quanto non espressamente previsto valgono le norme di legge.

TITOLO VI

Orario di lavoro

Art. 16

La durata normale del lavoro è fissata in 40 ore settimanali, di norma distribuite su 5 giorni e mezzo, solo mediante la concessione di mezze giornate di riposo da godersi nella settimana successiva o, comunque, anche cumulativamente, entro l'arco del mese, tenendo conto delle necessità organizzative e del servizio della farmacia e delle esigenze del lavoratore stesso. La durata normale dell'orario di lavoro di 40 ore settimanali può essere anche riferita alla durata media delle prestazioni lavorative rese in un periodo non superiore all'anno per un massimo di 16 settimane nel corso di ciascun anno di riferimento. L'orario settimanale non potrà, comunque, superare le 46 ore settimanali. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. In sede di contrattazione integrativa potranno essere concordate forme diverse di flessibilità degli orari settimanali.

Una diversa distribuzione dell'orario settimanale di lavoro potrà essere definita a livello regionale in presenza di particolari regimi di orari di apertura e chiusura delle farmacie nel territorio. Al riguardo le Parti si incontreranno a livello regionale, secondo quanto previsto dall'art. 100, 2° comma del presente CCNL, per definire la pratica realizzazione di quanto sopra.

Attesa la particolare funzione di servizio pubblico essenziale che la farmacia assolve, senza soluzione di continuità, sul territorio a tutela della salute dei cittadini, le Parti convengono quanto segue: ai sensi dell'art. 4, quarto comma, D.lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore medie, comprese le ore di lavoro straordinario. Le 48 ore medie sono calcolate con riferimento ad un periodo di 12 mesi, tenuto conto della premessa di cui al presente comma.

TITOLO VII

Lavoro straordinario

Art. 17
Le mansioni ordinarie di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dall'art. 16 del presente CCNL.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinaria eccedente l'orario normale di lavoro di cui all'art. 18, tenuto anche conto del servizio per turno.

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

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

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

Art. 18
Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 16 del presente CCNL, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 55 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 54:
- 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 40° ora settimanale;
- 30% per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi, salvo quanto disposto dal successivo art. 25;
- 40% per le ore di lavoro straordinario prestate per la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di regolari turni di servizio.

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

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

TITOLO VIII

Servizio notturno

Art. 19
Ai soli fini del presente articolo, viene considerato servizio notturno quello prestato tra l'ora di chiusura serale e l'ora di apertura mattutina della farmacia, fissate dalla Autorità competente, sia quando è svolto secondo i turni stabiliti dalla stessa Autorità, che quando è svolto in modo permanente tutte le notti.

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

Il servizio notturno oltre che con la retribuzione di cui all'art. 55 viene compensato come segue:
a) Servizio a porte/battenti aperti ininterrottamente durante le ore notturne nei termini sopra definiti:
   - con la sola maggiorazione del 20% calcolata sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art. 54 per le prime 8 ore di servizio;
   - con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 55 maggiorata del 20% calcolata sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 54 per le ore di servizio oltre il predetto limite.
b) Servizio a porte/battenti chiusi per tutto il periodo notturno come sopra definito, con presenza del personale in farmacia e con l'obbligo di rispondere ad ogni singola chiamata:
   - con la sola maggiorazione del 16% calcolata sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art. 54, per le prime otto ore di servizio;
   - con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 55, maggiorata del 10% calcolata sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 54 per le ore di servizio oltre il predetto limite.
c) Servizio misto a porte/battenti aperti ed a porte/battenti chiusi, con l'obbligo per il personale di restare in farmacia nel periodo di chiusura per rispondere ad ogni chiamata:
   - come al punto a) per le ore in cui la farmacia funziona a porte aperte;
   - come al punto b) per le ore in cui la farmacia funziona a porte/battenti chiusi.

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

In caso di coincidenza totale o parziale del servizio notturno con una delle festività infrasettimanali previste dall'art. 23, le ore di servizio notturno effettuate durante le festività infrasettimanali verranno compensate con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 55 e con la maggiorazione del 30% da calcolarsi sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 54.
Resta comunque espressamente escluso ogni cumulo tra le diverse maggiorazioni.

Art. 20
In caso di servizio notturno con reperibilità fuori farmacia, al lavoratore che, dopo aver prestato normale servizio diurno abbia l'obbligo della reperibilità nelle ore di chiusura della farmacia, spetta per tale reperibilità globalmente un compenso pari al 10% della retribuzione di fatto mensile, oltre un diritto fisso per ogni chiamata pari all'importo stabilito dalla Tariffa Nazionale.

Le Parti si danno reciprocamente atto che per periodi di reperibilità inferiori al mese, la percentuale del 10% della retribuzione di fatto mensile da calcolare sulla quota oraria - così come previsto dal precedente primo comma - viene elevata al 12% se il servizio notturno con reperibilità fuori farmacia viene svolto nella giornata della domenica o in quella del riposo settimanale.

Art. 21
In conformità alle previsioni dell'art. 13, primo comma, del D.lgs. n. 66/2003, l'orario di lavoro dei lavoratori notturni è di otto ore medie giornaliere, distribuite nell'arco di un periodo di riferimento di 12 mesi.

TITOLO IX

Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti

Art. 22
Al lavoratore spetta un riposo settimanale di 24 ore consecutive da fruire, normalmente, in coincidenza con la domenica.

Quando nella giornata della domenica o nella giornata stabilita per il riposo settimanale la farmacia deve rimanere aperta al pubblico per turno stabilito dalle Autorità, il lavoratore è tenuto, se richiesto, a prestare normale servizio e ha diritto di godere del riposo compensativo in altra giornata della settimana per 24 ore consecutive ed inoltre a percepire un compenso pari:
- al 13% di un 173° della normale retribuzione mensile per ogni ora di lavoro prestata, entro il limite di otto.

Art. 23
Le festività nazionali e infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

- 1° giorno dell'anno
- giorno dell'Epifania
- giorno di lunedì, dopo Pasqua
- 25 aprile - la Liberazione
- 1° maggio - Festa dei Lavoratori
- 2 giugno - Festa della Repubblica
- 15 agosto - Festa dell'Assunzione
- 1° novembre - Ognissanti
- 8 dicembre - Immacolata Concezione
- 25 dicembre - S. Natale
- 26 dicembre - S. Stefano
- solennità del patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

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

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

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

Per la festività civile del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, ai sensi dell'art. 1, 2° comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 24
Le festività non più considerate tali agli effetti civili della legge 5 marzo 1977, n. 54, sono:
- 19 marzo - festa di S. Giuseppe
- giorno dell'Ascensione
- giorno del Corpus Domini
- 29 giugno - festa dei SS. Pietro e Paolo.

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito verranno fruiti dai lavoratori in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54 e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792.

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

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, per complessive 40 ore annuali, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie.

Per quanto riguarda il lavoro a tempo parziale, detti permessi competono proporzionalmente all'orario contrattuale individuale.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 55 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e, comunque, non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Per tutti i lavoratori assunti dal 1° novembre 2021 dai titolari di Farmacie fino a 40 dipendenti, fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma, le ulteriori ore di permesso di cui al quarto comma pari 40 ore, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi tre anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi sei anni dall'assunzione. A tal fine per il calcolo degli anni di servizio si terrà conto anche del servizio prestato presso altre Farmacie che dovrà essere documentato per iscritto all'atto dell'assunzione a pena di decadenza.

Inoltre, in caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato di contratti di apprendistato, contratti a tempo determinato, il computo dei periodi di cui al sesto comma decorrerà dalla data della prima assunzione, considerando esclusivamente i periodi di iscrizione nel libro unico del lavoro successivi al 1° novembre 2021.

Dichiarazione a verbale

Al lavoratore assunto a tempo determinato entro il 31 ottobre 2021 ed il cui contratto venga trasformato a tempo indeterminato non si applica il comma 7. La stessa previsione si applica agli apprendisti assunti entro il 31 ottobre 2021 e confermati in servizio.

Nota a verbale
Le Parti convengono che per prestazioni lavorative ridotte si intendono, oltre a quella dovuta ad assunzione o risoluzione del rapporto nel corso dell'anno, quelle derivanti dall'assenza del lavoratore dal servizio per una delle seguenti cause:

- T.B.C.;
- aspettativa per una delle cause previste dal CCNL o dalle leggi vigenti;
- astensione facoltativa post-partum;

- o per una delle altre cause per le quali non è prevista la corresponsione della retribuzione.

Art. 25
Le ore di lavoro a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 23 dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 17 e 18 del presente contratto.

TITOLO X

Ferie

Art. 26
Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

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

Norma transitoria

La maturazione del diritto alle ferie nella misura di 26 giorni lavorativi decorre dal 1° gennaio 1990.
Eventuali giorni di ferie maturati prima di tale data verranno calcolati secondo la normativa contrattuale prevista al titolo XII del CCNL 17/12/1985.

Art. 27
È facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie normalmente dal maggio all'ottobre in funzione delle esigenze della farmacia e sentiti i lavoratori.

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

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

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

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

Art. 28
Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto percepita in servizio, comprensiva di tutte le indennità.

Art. 29
In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

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

Art. 30
Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare tale periodo in epoca successiva nonché il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro che per tornare eventualmente al luogo dal quale sia stato richiamato.

Art. 31
Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie.

Art. 32
Durante il periodo di ferie è vietato al dipendente di prestare servizio presso altre farmacie.

TITOLO XI

Assenze

Art. 33
Le assenze per qualsiasi motivo devono essere immediatamente giustificate e, comunque, salvo il caso derivante da forza maggiore, non oltre le 24 ore dall'inizio dell'assenza stessa.

Nel caso di assenze non giustificate saranno adottati i seguenti provvedimenti:

a) per assenze non giustificate fino a 3 giorni, trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% della retribuzione normale;

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

TITOLO XII

Congedi e diritto allo studio

Art. 34
Al lavoratore che deve contrarre matrimonio o unione civile compete un congedo straordinario di giorni 15 di calendario durante il quale decorre la normale retribuzione. Tale congedo non può essere computato nel periodo delle ferie né può essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento. La domanda di congedo deve essere avanzata di norma con almeno un mese di preavviso ed il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze della farmacia, può concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio. A richiesta del datore di lavoro il lavoratore ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo la documentazione dell'avvenuta celebrazione del matrimonio.

Art. 35
In caso di decesso del coniuge (unito per matrimonio o per unione civile, ai sensi della L. n. 76/2016), di parenti e affini entro il secondo grado, il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di 4 giorni lavorativi.

Art. 36
Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame, e che in base alla legge 20 maggio 1970 n. 300 hanno diritto ad usufruire di permessi retribuiti, le aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti (pari a 40 ore lavorative) all'anno per la relativa preparazione.

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

INTERVENTI DI SOSTEGNO PER LA FORMAZIONE CONTINUA PREVISTA DALLE NORME CHE REGOLANO L'E.C.M.

Art. 37
Atteso quanto previsto dalla legge che la farmacia può avere in organico farmacisti iscritti ai rispettivi Ordini professionali e che per tali farmacisti la legge prevede l'acquisizione di crediti formativi correlati all'E.C.M., le Parti convengono sull'istituzione di strumenti di sostegno a tale percorso formativo.

TITOLO XIII

Sospensione dal lavoro

Art. 38
In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore questi ha diritto all'ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione.

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

TITOLO XIV

Aspettativa non retribuita

Art. 39
Per la durata di vigenza del presente CCNL il datore di lavoro potrà riconoscere al lavoratore un'aspettativa non retribuita e senza decorso dell'anzianità per un periodo massimo di tre mesi, non frazionabile. Tale aspettativa potrà essere concessa per una sola volta e per comprovati e documentati motivi.

TITOLO XV

Malattie e infortuni

Art. 40
Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 41
Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia alla farmacia da cui dipende: in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dall'art. 33 del presente contratto.

Il lavoratore è altresì tenuto a trasmettere l'attestazione di malattia (ovvero il numero di protocollo univoco dell'attestazione medica, in caso di malattia certificata telematicamente con le modalità di cui al D.M. 26 febbraio 2010 e s.m.i.), nonché i successivi attestati (o numeri di protocollo) in caso di prolungamento della malattia.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo art. 43 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico la indennità di mancato preavviso.

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

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

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

Art. 42
Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

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

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

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

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste agli artt. 86 e 87 del presente contratto.

Art. 43
Durante la malattia o infortunio il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui agli artt. 73 e 79 del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 46.

Le Parti convengono che le assenze per malattia o infortunio extraprofessionale non si cumulano ai fini del computo del periodo di comporto con quelle per infortunio o malattia professionale.

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

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

Art. 44
Durante il periodo di malattia, previsto dall'art. 43, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

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

b) ad una integrazione delle indennità a carico dell'lNPS da corrispondersi dal datore di lavoro a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1. il 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto per i primi 3 giorni (periodo di carenza);

2. l'80% della quota giornaliera della retribuzione di fatto per i giorni dal 4° al 20°;

3. il 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto per i giorni dal 21° in poi.

Nel caso di infortunio sul lavoro il trattamento retributivo riconosciuto al dipendente sarà integrato al 100%. Il trattamento economico a carico dell'INAIL è anticipato dal datore di lavoro ed i relativi importi saranno posti a conguaglio con i contributi dovuti allo stesso Istituto previdenziale. Nel caso in cui l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL fosse superiore alla normale retribuzione, al lavoratore sarà corrisposto quanto erogato dall'INAIL. Tale norma decorre dal mese di ottobre 2008.

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

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

I1 lavoratore è obbligato a rilasciare al datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei 365 giorni precedenti l'assunzione e ciò ai fini del corretto adempimento degli obblighi nei confronti dell'INPS.

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

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

Art. 45
Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dall'art. 43 del presente CCNL, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 120, alle seguenti condizioni:

1) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;

2) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;

3) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di «aspettativa» senza retribuzione.

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

Al termine del periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi dell'art. 64; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 46
I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC, o dello Stato, delle province e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione dal lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

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

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

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

Art. 47
Ai lavoratori operanti in farmacia sarà fornita una copertura assicurativa per danni alle persone in caso di rapine o di altri eventi dolosi, di cui verranno comunicati per iscritto ai lavoratori medesimi i relativi estremi.

Art. 48
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

TITOLO XVI

Assistenza sanitaria integrativa

Art. 49
Federfarma, Filcams, Fisascat e Uiltucs ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale condividono l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.

Fruiranno dell'assistenza sanitaria integrativa i lavoratori dipendenti da Farmacie Private, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno e a tempo parziale.

A decorrere dal 1° novembre 2021, per il finanziamento dell'assistenza sanitaria integrativa è dovuto un contributo pari a 13 euro mensili, per dodici mensilità e non computabile nel TFR, a carico del datore di lavoro.

Il sistema di assistenza sanitaria integrativa dovrà essere operante dal 1° gennaio 2022 e le Parti stipulanti dovranno individuare le modalità di erogazione. In mancanza i 13 euro mensili saranno erogati come EDR.

I contributi sono versati con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento della assistenza sanitaria integrativa.

Le Parti si danno atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza dei contributi dovuti per l'assistenza sanitaria integrativa.

Il trattamento economico complessivo previsto dal CCNL risulta, pertanto, comprensivo di tali contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma 3 è sostitutivo di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assume, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano a qualsiasi titolo il presente CCNL, totalmente o parzialmente.

Conseguentemente, i lavoratori individuati dal presente articolo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Il diritto del lavoratore all'assistenza sanitaria integrativa è irrinunciabile.

Il datore di lavoro che ometta il versamento dei suddetti contributi è tenuto ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 25 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione contrattuale, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

TITOLO XVII

Tutela della maternità e della paternità

Art. 50
La tutela e i trattamenti economici e normativi a sostegno della maternità e della paternità sono garantiti dal D.lgs. n. 151/2001, "Testo unico delle disposizione legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".

Le indennità spettanti alla lavoratrice o al lavoratore, così come previsti dal D.lgs. n. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53", sono anticipate dal datore di lavoro ai sensi della legge 29 febbraio 1980 n.

33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

TITOLO XVIII

Anzianità di servizio

Art. 51
L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto a norma dell'art. 4. Le frazioni di anno sono computate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi, computando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

TITOLO XIX

Anzianità convenzionale

Art. 52
Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;

b) decorati al valore ed insigniti di ordine militare, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenza;

c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zone di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.

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

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

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.

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

TITOLO XX

Scatti di anzianità

Art. 53
Per l'anzianità maturata presso la stessa farmacia il lavoratore qualificato ha diritto a 15 scatti biennali, denominati scatti di anzianità.

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

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

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente al 1/1/1993 è calcolato in base ai valori indicati nella allegata Tabella D e l'importo degli scatti maturati successivamente al 1/2/1996 è calcolato

in base ai valori indicati nella medesima Tabella D, per entrambi senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

È quindi escluso il ricalcolo in base alla allegata Tabella D dell'importo relativo agli scatti maturati prima del 1/1/1993 e dell'importo relativo agli scatti maturati prima del 1/2/1996.

TITOLO XXI

Trattamento economico

Art. 54
La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
a) retribuzione base nazionale conglobata;
b) indennità di contingenza successiva al 31 gennaio 1977, nelle misure previste per il settore del commercio, ai cui accordi si fa rinvio;
c) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi dell'art. 53 del presente CCNL;
d) indennità speciale quadri per gli aventi diritto ai sensi dell'art. 3 del presente CCNL;
e) l'elemento distinto della retribuzione (E.D.R.) di € 10,33, di cui all'accordo sul costo del lavoro del 31 luglio 1992 da corrispondersi per 13 mensilità.

Art. 55
La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 54, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo, ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle Parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero escluso dall'imponibile retributivo a norma di legge.

Art. 56
Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 57
La quota oraria di retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali. La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 44, 2° comma del presente contratto.

Art. 58
A decorrere dal 1° novembre 2021 verranno erogati gli aumenti retributivi come da Tabelle A e B allegate.

Ai sei livelli della categoria degli impiegati ed alle tre aree professionali della categoria dei Quadri previsti dalla classificazione del personale delle farmacie private, di cui al Titolo II del presente contratto, corrisponde una retribuzione base nazionale conglobata nelle misure indicate nelle tabelle A (farmacie urbane e farmacie rurali non sussidiate) e B (farmacie rurali sussidiate) allegate.

L'Indennità Speciale Quadri (ISQ) di cui all'art. 3 CCNL è definita nella Tabella C allegata ed è altresì indicata nelle Tabelle A e B allegate.

Art. 59
In caso di aumenti di tabelle gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

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

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto, nonché nel corso di un periodo

massimo di nove mesi immediatamente successivi a tale scadenza; tale periodo massimo di nove mesi viene comunque interrotto, e ridotto di conseguenza, dalla stipulazione dell'accordo di rinnovo del presente contratto.

Art. 60
La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, le misure dell'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto, nonché tutte le ritenute effettuate.

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

Art. 61
Per il calcolo delle eventuali provvigioni e cointeressenze ai fini della liquidazione delle varie indennità previste dal presente contratto, si fa riferimento alla media dell'ultimo anno di servizio.

TITOLO XXII

Mensilità supplementari

Art. 62
In coincidenza con la Vigilia di Natale di ogni anno le farmacie dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto.

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

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

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

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al D.lgs. n. 151/2001 la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 55.

Art. 63
Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità).

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

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

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

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

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dall'ultimo comma del precedente art. 62.

TITOLO XXIII

Risoluzione del rapporto di lavoro - Trattamento di fine rapporto

Art. 64
Ciascuno dei contraenti può recedere a norma dell'art. 2118 del codice civile dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, ovvero mediante consegna in mani proprie con dichiarazione di ricezione, salvo quanto previsto dal successivo art. 66.

Art. 65
Ai sensi dell'art. 2119 del codice civile ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (giusta causa).

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

Art. 66
Il licenziamento, senza preavviso, non può effettuarsi che per giusta causa (art. 65 del presente contratto con riferimento all'art. 2119 del codice civile e art. 86, punto 5, del presente CCNL), oppure, il licenziamento, con preavviso, non può che effettuarsi per giustificato motivo soggettivo, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero, per giustificato motivo oggettivo, intendendosi per tale quello determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto al lavoratore con la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

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

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova ed i lavoratori che siano in possesso dei requisiti pensionistici.

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

Art. 67
Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione del medesimo presso la stessa farmacia deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

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

Art. 68
Ai sensi dell'art. 35 del D.lgs. n. 198/2006, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorso tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del quinto comma dello stesso art. 35 del D.lgs. n. 198/2006 e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività della farmacia, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 76.

Art. 69
Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 del codice civile, in caso di mancato preavviso, al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale in atto corrispondente al periodo di preavviso, comprensiva dei ratei di 13ª e 14ª mensilità.

Art. 70
In caso di trasferimento della farmacia, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano. Per trasferimento della farmacia si intende qualsiasi operazione posta in essere ai sensi dell'art. 2112 del codice civile e si applicano le previsioni ivi stabilite.

Pertanto, ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'articolo 2119, primo comma del codice civile e dell'art. 65 del presente CCNL e secondo le modalità di cui all'art. 26 del D.lgs. n. 151/2015.

Art. 71
L'apertura della liquidazione giudiziale nei confronti della farmacia non costituisce motivo di licenziamento ed i rapporti di lavoro subordinato in atto alla data della sentenza dichiarativa restano sospesi secondo quanto previsto dall'art. 189 del D.lgs. n. 155/2017 e s.m.i.

Nelle ipotesi di recesso del curatore, di licenziamento, dimissioni o risoluzione di diritto secondo quanto previsto dall'art. 189 del D.lgs. n. 155/2017 e s.m.i. al lavoratore a tempo indeterminato spetta l'indennità di mancato preavviso secondo le previsioni di cui al presente CCNL ed il trattamento di fine rapporto a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 72
In caso di decesso del dipendente il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel codice civile.

Art. 73
I termini di preavviso sono i seguenti:
- Quadri (Aree Q1 – Q2 – Q3): 90 giorni di calendario
- primo livello: 90 giorni di calendario
- secondo livello: 60 giorni di calendario
- terzo e quarto livello: 45 giorni di calendario
- quinto e sesto livello: 15 giorni di calendario

e decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese. Il lavoratore laureato che rassegni le dimissioni a seguito di vincita di pubblico concorso ad aprire ed esercitare una farmacia, dovrà dare un preavviso la cui durata è ridotta da 90 a 30 giorni.

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

Il trattamento di cui ai commi precedenti è riservato ai lavoratori laureati in farmacia che, in base ai termini previsti per l'assunzione del nuovo incarico e di cui hanno obbligo di presentare idonea documentazione, non siano in grado di rispettare i termini previsti dalla normativa contrattuale, o termini inferiori ma superiori ai 30 giorni.

Art. 74

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

Art. 75
In caso di dimissioni sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto nelle stesse misure previste per il caso di licenziamento dal successivo art. 79.

Le dimissioni e le risoluzioni consensuali devono essere rassegnate in ogni caso secondo le modalità disposte dall'art. 26 del D.lgs. n. 151/2015 e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 73 del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di trattenergli una somma corrispondente alla retribuzione di fatto del periodo di mancato preavviso, in conformità a quanto stabilito nel precedente art. 73.

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

Art. 76
In conformità alla norma contenuta nel quarto comma dell'art. 35 del D.lgs. n. 198/2006, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultano confermate entro un mese all'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 79 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate secondo le modalità previste dall'art. 26 del D.lgs. n. 151/2015 con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 73 e confermate, a pena di nullità, dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro entro il termine di un mese.

Art. 77
Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di legge vigenti.

Art. 78
La malattia o l'infortunio, insorti durante il periodo di preavviso in servizio, sospendono il decorso del termine fino alla scadenza del periodo di conservazione del posto previsto dalle vigenti disposizioni e sino alla guarigione del lavoratore, se questa avvenga prima del compimento del predetto termine.

Art. 79
In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 e secondo le norme del presente articolo.

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

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

Sono fatti salvi i diversi sistemi di computo in vigore prima del 31 dicembre 1978.

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- i corrispettivi e le maggiorazioni per servizio notturno del lavoratore laureato e non laureato sempre che non si tratti di servizio notturno permanente (tutte le notti);
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- l'indennità sostitutiva di ferie, di cui all'art. 29;
- le indennità economiche corrisposte da istituti assistenziali (INPS, INAIL)[4];
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Chiarimento a verbale

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

Art. 80
Il trattamento di fine rapporto deve essere versato all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente.

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

TITOLO XXIV

Previdenza Complementare

Art. 81
Le Parti hanno individuato in Fondo FON.TE il fondo di previdenza complementare di riferimento del settore.

Fermo quanto previsto dalla legislazione in vigore, la contribuzione a FON.TE viene stabilita nella misura fissa pari al 1,05 % a carico del datore di lavoro ed allo 0,55 % a carico del lavoratore che può anche decidere di incrementare la sua quota. Viene, altresì, previsto, per quanto riguarda la quota di iscrizione al Fondo, che il datore di lavoro verserà un importo una tantum di € 8,00 ed il dipendente di € 2,00.

Tale contribuzione riguarda i dipendenti che abbiano superato un'anzianità di servizio continuativa di almeno sei mesi.

La retribuzione da assumere come riferimento per il calcolo di tale contributo è quella utilizzata per il TFR.

TITOLO XXV

Norme disciplinari

Art. 82
Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri d'ufficio e quanto previsto dall'art. 2105 codice civile, di usare modi cortesi col pubblico e tenere una condotta uniforme ai civici doveri.

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

[4] Terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29.5.1982 n. 297: "*in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro*".

Art. 83
È vietato al personale di ritornare nei locali della farmacia e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del titolare. Non è consentito al personale di allontanarsi da1 servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

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

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

Art. 84
Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari è in facoltà del titolare operare una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta.

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

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

Art. 85
È dovere del personale di comunicare immediatamente al titolare ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

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

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

Art. 86
Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 33 per le assenze ingiustificate e dal precedente art. 84 per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5) licenziamento disciplinare, senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la farmacia in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del codice civile, nonché nei casi previsti dall'art. 33, dal primo e secondo comma dell'art. 82 e dal terzo comma dell'art. 84 del presente contratto ed in quelli di cui all'art. 2119 del codice civile.

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

Art. 87
Ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 i provvedimenti disciplinari di cui agli artt. 33, 84 e 86 non possono essere adottati nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari, ad eccezione del richiamo verbale di cui al primo comma, n. 1) del precedente art. 86 non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che gli ha dato causa.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente titolo XXIV e nell'art. 33 del presente CCNL devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Art. 88
Ove il dipendente sia privato della libertà o sospeso dall'esercizio della professione personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla retribuzione e ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

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

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

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

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

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

TITOLO XXVI

Diritti sindacali

Art. 89
Per quanto concerne tutta la materia dei diritti sindacali per le farmacie con oltre 15 dipendenti si fa riferimento alla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 90
I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, costituite nelle farmacie che rientrano nel disposto di cui all'art. 89, hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato.

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

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

Art. 91
In relazione alle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle farmacie che occupano da 13 a 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

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

Art. 92
Le Parti concordano di riconoscere quale soggetto contrattuale a livello regionale le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) unitamente alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL. A tal fine le Parti si incontreranno per concordare le modalità di applicazione di quanto sopra.

Art. 93
Sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori eletti a far parte dei Consigli o Comitati Direttivi nazionali e provinciali delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatari del presente contratto.

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

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

Di norma i permessi di cui sopra vanno richiesti con 3 giorni di anticipo salvo casi eccezionali di urgenza per i quali si potrà derogare da tale termine.

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

Art. 94
Le farmacie provvederanno alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

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

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

TITOLO XXVII

Sistema di relazioni sindacali a livello nazionale

Art. 95
Le Parti, nel rispetto della piena autonomia gestionale dei titolari di farmacia e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, convengono quanto segue: annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, su iniziativa di una delle Parti, la Federfarma e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei Lavoratori si incontreranno per discutere le reciproche informazioni sullo stato del settore, sulle sue dinamiche strutturali e le sue prospettive di sviluppo, ai fini di favorire il processo di razionalizzazione del settore stesso nel quadro della politica sanitaria nazionale ed in funzione di un sempre più qualificato ruolo della farmacia privata in Italia.

Art. 96
Le Parti riconfermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e concordano sull'opportunità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

Le Parti, inoltre, concordano che quanto disciplinato dal presente Titolo rappresenta parte integrante del presente CCNL.

La bilateralità costituisce un patrimonio importante del sistema di relazioni sindacali nel settore Farmacie Private punto di riferimento altrettanto importante per orientare positivamente l'evoluzione delle sue funzioni nel dibattito politico-istituzionale aperto nel Paese.

Le Parti condividono che i principi che devono caratterizzare la bilateralità e il welfare contrattuale attengano alla trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, garanzia della sostenibilità futura di enti/fondi ad ogni livello.

Per le stesse ragioni le Parti condividono l'obiettivo della massima efficienza del welfare contrattuale e della bilateralità secondo criteri di buona gestione, coerenti con le risorse gestite e governati attraverso adeguate

professionalità; intendono inoltre perseguire una politica di trasparenza nella gestione degli enti/fondi di origine contrattuale in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori.

L'EBIFARM svolge le seguenti funzioni:
a) incentiva e promuove studi e ricerche sul settore delle Farmacie Private;
b) promuove e valorizza lo sviluppo di nuovi progetti in materia di conciliazione vita lavoro e di welfare e ne monitora gli effetti;
c) promuove, progetta e/o gestisce, anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
d) può erogare, sulla base di specifici accordi tra le Parti stipulanti il CCNL per i dipendenti delle Farmacie Private, sussidi e prestazioni in favore dei lavoratori;
e) predispone annualmente una relazione che illustri le buone prassi ed evidenzi eventuali criticità.

Le Parti concordano di dotarsi di apposite regole di governance al fine di stabilire criteri di efficacia e sostenibilità della bilateralità, un rapporto costi di gestione/prestazioni in base ai contributi caratteristici non inferiore al 30-70%.

Gli organi statutari dell'EBIFARM saranno composti in modo da garantire la rappresentanza paritetica (per numero di componenti e/o per voti) tra FEDERFARMA e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

Art. 97
Al fine di assicurare operatività all'EBIFARM, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata a decorrere dal 1° luglio 2023 nella misura globale del 0,10 per cento di paga base e contingenza, per quattordici mensilità, di cui 0,05 per cento a carico del datore di lavoro e 0,05 per cento a carico del lavoratore.

Le Parti si danno atto che nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo all'EBIFARM.

Conseguentemente, con la medesima decorrenza, il datore di lavoro che ometta il versamento delle suddette quote, è tenuto a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo maggiorato del 10%, per 14 mensilità, e che rientra nella retribuzione contrattuale.

Le quote contrattuali di servizio dovute all'EBIFARM ai sensi del comma 1 sono riscosse mediante un sistema nazionale.

In via transitoria sino al 30 giugno 2023 troveranno applicazione le norme del precedente CCNL in materia di finanziamento dell'EBIFARM.

TITOLO XXVIII

Relazioni sindacali a livello territoriale

Art. 98
La contrattazione integrativa provinciale è abolita e sostituita dalla contrattazione regionale di cui all'art. 100.

Art. 99
Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, su iniziativa di una delle Parti, le Associazioni Regionali dei Titolari di Farmacia private aderenti alle Federfarma e le Organizzazioni Sindacali Territoriali dei lavoratori aderenti o facenti capo alle organizzazioni Sindacali Nazionali stipulanti, si incontreranno a livello regionale per discutere le reciproche informazioni sullo stato e la dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile, all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, ai contratti di formazione e lavoro, al lavoro a termine, al lavoro temporaneo e all'apprendistato.

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

Art. 100

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

Alla contrattazione integrativa regionale, con durata triennale, è demandata:

a) la trattazione degli aspetti organizzativi territoriali sulle seguenti materie:

1) turni e nastri orari;
2) inventari annuali;
3) mercato del lavoro;
4) servizio notturno e reperibilità;
5) eventuali iniziative che favoriscono azioni positive dirette alla pari opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad individuare corsi di formazione e/o forme di partecipazione dei dipendenti alle iniziative di aggiornamento professionale promosse dall'Ente Bilaterale Nazionale Farmacie Private, su proposta delle Parti a livello regionale;
6) progetti formativi da sottoporre all'Ente Bilaterale Nazionale Farmacie Private;

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

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

Dichiarazione a verbale

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

TITOLO XXIX

Norma appalti

Art. 101
Nel contratto di appalto il committente (titolare della farmacia) dovrà inserire i seguenti punti:

1) obbligo dell'impresa di applicare integralmente il CCNL sottoscritto dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative e gli accordi integrativi territoriali e/o aziendali riferiti al settore di attività di competenza;

2) obbligo per l'appaltatore di rispettare le norme in materia retributiva – compreso l'accantonamento del TFR – contributiva e previdenziale previste per i dipendenti dall'ordinamento vigente che disciplina il rapporto di lavoro subordinato;

3) obbligo per il committente (titolare della farmacia) di verificare, trimestralmente, l'avvenuto versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali versati, che l'impresa è obbligata a produrre;

4) obbligo per il committente di rescissione del contratto di appalto in qualsiasi momento nel caso di inadempienza dell'impresa relativamente al rispetto dei punti sopra richiamati.

TITOLO XXX

Decorrenza e durata

Art. 102
Il presente CCNL sarà valido fino al 31 agosto 2024.

Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza.

Il presente CCNL continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra e fino alla data di stipula del successivo accordo di rinnovo.

Art. 103
La piattaforma per il rinnovo del presente Contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

La parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro venti giorni dal ricevimento della stessa.

Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Allegato I - Priorità per la concessione di anticipazioni del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 79

1) Nell'accoglimento delle richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto per i di pendenti di farmacia nei limiti numerici stabiliti dalla legge, verrà osservato il seguente ordine di priorità:

a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitano il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;
b) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità, in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico;
c) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempreché il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;
d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lettera c), che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;
e) terapie o protesi che non siano previste dal servizio sanitario nazionale di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, escluse quelle che comportano una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua;
f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per i dipendenti con familiari conviventi alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;
g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;
h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente che abbia contratto matrimonio quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario o in zona vicina;
i) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente;
l) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge.

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

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

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

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

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

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

6) L'erogazione delle somme per l'acquisto dell'alloggio, nei limiti di legge, è subordinata alla presentazione dell'atto notarile di acquisto. L'importo delle anticipazioni non potrà eccedere il prezzo di acquisto o la parte di

contanti del medesimo e gli oneri accessori, ferma restando la possibilità da parte dell'interessato di incrementare la parte in contanti per ottenere una riduzione delle rate del mutuo.

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

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

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

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

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

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

9) Il presente accordo ha validità fino al 31.01.2002 e si intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza.

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

Allegato II – Accordo in materia di apprendistato per i dipendenti da farmacie private

Roma, 14 giugno 2012

Tra

La FEDERFARMA nelle persone del Dott. Carlo GHIANI, in qualità di coordinatore della Commissione Rapporti-lavoro composta dai dottori Alfonso MISASI, Roberto GRUBISSA, Giuseppe CASTELLO, Alessandro CICILLONI, Rosanna GALLI, Giuseppe PALAGGI, Arturo MARESCA, Michele CRAPANZANO, assistiti dai dottori Aurelio CALCATERRA e Bruno FORESTI

e

la FILCAMS CGIL rappresentata da Cristian SESENA
la FISASCAT CISL rappresentata da Rosetta RASO e Dario CAMPEOTTO
la UILTUCS UIL rappresentata da Antonio VARGIU

premesso che

- il D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, a norma dell'art. 1, comma 30, lettera c) della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come sostituito dall'art. 46, comma 1, lettera b) della legge 4 novembre 2010, n. 183, ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il Testo Unico dell'apprendistato;
- anche in ragione dell'attuale congiuntura economica, la disoccupazione giovanile rappresenta una delle emergenze più rilevanti per il nostro paese e che il contratto di apprendistato rappresenta la strada maestra per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;
- il 25 aprile 2012 è scaduto il semestre transitorio previsto dall'art. 7, co. 7, D. Lgs. 167/2011;
- è opportuno dare piena ed immediata operatività al nuovo Testo Unico dell'apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante;

si conviene che

1. le premesse formano parte integrante della presente intesa.
2. Il rapporto di lavoro dell'apprendista in farmacia è così regolato:

Parte generale

A) l'assunzione del lavoratore apprendista deve avvenire in forma scritta e il periodo di prova non può essere superiore alla durata stabilita dal CCNL per i rispettivi livelli di assunzione.
B) La durata dell'apprendistato è fissata in quella massima prevista dalla legge di tre anni per le figure professionali del II, III, IV livello e per il farmacista collaboratore (I livello).
C) L'apprendista è inquadrato secondo quanto previsto dalle clausole del CCNL 26.5.2009 in materia di apprendistato e riportato nella seguente tabella:

Livello di Ingresso (dal 1° al 12°mese)		**Livello Intermedio (dal 13°al 36° mese)**	**Livello di Uscita**
Farmacista	**1**	**1**	**1**
Commesso	**6**	**5**	**4**
Magazziniere	**6**	**5**	**4**
Contabile	**6**	**5**	**4**

D) Nel piano formativo individuale (PFI) sarà indicato un tutore/referente aziendale quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di una professionalità adeguata.
E) Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere al termine dal contratto stesso dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dalla legge, di 45 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
F) Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche. Tale formazione sarà coerente sia con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire sia con il contenuto relativo a tale formazione che è quello previsto nella parte speciale che segue.
G) Tale formazione (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011) non inferiore a 66 ore medie annue per il

Farmacista Collaboratore, 46 ore medie annue per il Magazziniere e Contabile d'ordine, 56 ore medie annue per il Commesso e potrà essere svolta anche in modalità FAD (formazione a distanza), *on the job* ed in affiancamento. A tale formazione tecnico-professionale e specialistica, si aggiunge la formazione avente ad oggetto le competenze di base e trasversali di cui all'art. 4, comma 3, D. Lgs. 167/2011, così come prevista dalle normative regionali.

H) La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa con atto scritto.

I) Il numero complessivo di apprendisti che il titolare di farmacia può assumere non può essere superiore a quello stabilito dalla legge.

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

K) L'apprendista fruisce dell'integrale trattamento normativo economico erogato dal datore di lavoro in caso di malattia e infortunio come previsto dal titolo XVI del CCNL 26-5-2009.

L) La somma dei periodi di apprendistato svolti presso datori di lavoro diversi, deve avvenire nel rispetto della durata massima (36 mesi) prevista dalla legge. In tal caso il datore di lavoro accerterà, mediante acquisizione di idonea documentazione all'atto dell'assunzione, gli eventuali periodi di apprendistato precedentemente svolti dal lavoratore, purché dal termine dell'ultimo periodo di apprendistato svolto non siano trascorsi più di 365 giorni.

M) Per quanto concerne il farmacista collaboratore, l'inquadramento, per tutta la durata del rapporto di apprendistato, avverrà al 1° livello. La retribuzione, il trattamento normativo, anche con riferimento alla malattia, all'infortunio e all'indennità tecnico-professionale, saranno pertanto gli stessi previsti dal CCNL per suddetta figura professionale inquadrata al 1° livello. Nel caso di stipulazione di un contratto a tempo parziale la durata minima della prestazione lavorativa, oltre a dover essere coerente con il piano formativo individuale, non potrà essere inferiore alle 20 ore settimanali. Se il titolare di farmacia non conferma in servizio, alla scadenza del periodo di apprendistato, il 90% dei farmacisti collaboratori assunti con contratto di apprendistato, non potrà precedere per dodici mesi successivi, ad altre assunzioni con la predetta tipologia contrattuale. Al fine del computo della suddetta percentuale non si tiene conto dei farmacisti collaboratori dimissionari, di quelli i cui contratti di lavoro siano stati risolti durante il periodo di prova, dei farmacisti collaboratori licenziati per giusta causa o giustificato motivo.

N) Agli apprendisti sarà garantita la possibilità di iscrizione alla previdenza integrativa (fondo Fonte) alle medesime condizioni dei lavoratori qualificati.

O) Sono fatti salvi i contratti di apprendistato stipulati prima del 25 aprile 2012 per i quali continuerà fino a naturale scadenza a trovare applicazione la normativa pregressa e quanto previsto in materia di apprendistato professionalizzante dal CCNL 26.5.2009.

P) In caso di variazioni della disciplina in materia di apprendistato, le parti si incontreranno per apportare al presente accordo le opportune modificazioni.

Parte speciale

PIANO FORMATIVO APPRENDISTI

FIGURA PROFESSIONALE: Farmacista Collaboratore

Finalità e obiettivi del piano formativo

Scopo del piano formativo è la definizione contenutistica e metodologica di un percorso di apprendistato professionalizzante del farmacista laureato, che lo ponga in grado di espletare correttamente il suo ruolo in farmacia per un qualificato servizio alla utenza.

Al termine del percorso di apprendistato il farmacista laureato dovrà essere in grado di:

- conoscere gli aspetti tecnici, deontologici e operativi del suo lavoro
- interagire in modo professionale con la clientela, dimostrando competenza, capacità di ascolto e soluzione dei problemi
- relazionarsi efficacemente all'interno del contesto organizzativo della farmacia, collaborando con il titolare e il personale, contribuendo alla creazione di un clima di lavoro positivo
- sviluppare consapevolezza delle proprie capacità e dei propri ambiti di crescita e miglioramento
- conoscere e saper applicare le normative inerenti agli aspetti contrattuali

- conoscere e saper applicare le normative della salute e sicurezza sul lavoro
- conoscere e saper applicare strategie e metodi per la valorizzazione delle risorse umane finalizzata al benessere delle persone e alla competitività aziendale
- applicare concetti e strumenti per una efficiente organizzazione del lavoro
- sviluppare un proprio orientamento imprenditoriale

Durata e articolazione del percorso formativo

Il percorso formativo professionalizzante ha la durata complessiva di 198 ore nel triennio al quale si aggiunge la formazione su competenze di tipo trasversale così come prevista dalle normative regionali.

Monitoraggio e valutazione

Il sistema informatizzato di formazione sarà dotato di strumenti di valutazione.

PROGRAMMA FORMATIVO LAUREATI
Farmacista collaboratore

ore per triennio	I ANNO	II ANNO	III ANNO
Legislazione e Normativa (36 ore)	- Norme di settore e modalità di aggiornamento - Deontologia professionale - Privacy in farmacia - Tessera sanitaria - Sicurezza e salute del lavoratore in farmacia - Ruolo della Farmacia nel SSN	- HACCP: analisi dei punti critici; manuale della farmacia - Gestione degli scaduti e dei rifiuti prodotti in farmacia	- Norme di buona preparazione - Normativa sul doping
Comunicazione (24 ore)	- Relazione con l'utente in farmacia: primi approcci di relazione con l'utente	- Relazione con l'utente: Informazione, consiglio e consulenza	- Relazione con i fornitori
Gestione professionale: (104 ore)	- Classificazione dei farmaci ai fini della distribuzione al pubblico - Tipologie di ricette - Gestione delle sostanze stupefacenti e psicotrope - Farmaci per la terapia del dolore - Farmaci equivalenti - Farmaci veterinari - La distribuzione per conto - Modalità di stoccaggio e conservazione dei medicinali	- Materiale di medicazione: utilizzi specifici - Presidi medico-chirurgici - Prodotti aproteici, dietetici per l'infanzia, per diabetici, per celiaci, per le diverse intolleranze alimentari - Prodotti Sanitari ed elettromedicali - Dermocosmesi - Disciplina dei prezzi di vendita	- Le preparazioni magistrali - Uso dei registri obbligatori - Servizi in Farmacia (CUP, autoanalisi ecc.) - Ispezioni in farmacia da parte delle Autorità preposte
Utilizzo dei programmi gestionali informatici: (30 ore)	- banca dati prodotti - vendita al banco - Acquisizione TS - riordino dei prodotti	- Gestione delle scadenze - Gestione delle giacenze	- Analisi, statistiche, inventario - Sistemi di approvvigionamento e gestione degli acquisti - Tariffazione
Servizio di cassa e contabilità: (4 ore)	- Lo scontrino fiscale parlante - Conoscenza e utilizzazione dei diversi sistemi di pagamento e di incasso		

PIANO FORMATIVO APPRENDISTI
Figura professionale: Contabile d'ordine

Finalità e obiettivi del piano formativo

Scopo del piano formativo è la definizione contenutistica e metodologica di un percorso di apprendistato professionalizzante del contabile in farmacia, che lo ponga in grado di espletare in modo professionale ed efficiente il suo ruolo all'interno dell'azienda.
Al termine del percorso di apprendistato il contabile di farmacia dovrà essere in grado di:

- conoscere gli aspetti tecnici, deontologici e operativi del suo lavoro;
- interagire in modo professionale con il titolare, il personale, i fornitori ed i consulenti della farmacia;
- registrare, mediante apposito programma contabile, fatture, note, storni, movimenti bancari e tutto ciò che è inerente all'ambito strettamente contabile;
- confrontarsi con i magazzinieri, per i controlli incrociati tra fatture e merci arrivata in magazzino;
- gestire la tesoreria e i rapporti con le banche;
- gestire gli adempimenti fiscali e tributari (IVA, bilanci, libro giornale);
- gestire un archivio e uno scadenzario;
- scambiare corrispondenza con i fornitori (elementi di base della segreteria);
- conoscere e rispettare le normative inerenti agli aspetti contrattuali;
- conoscere e saper applicare le normative della salute e sicurezza sul lavoro.

Durata e Articolazione del percorso formativo
Il percorso formativo professionalizzante ha la durata complessiva di 138 ore nel triennio al quale si aggiunge la formazione su competenze di tipo trasversale così come prevista dalle normative regionali.
Monitoraggio e valutazione
Il sistema informatizzato di formazione sarà dotato di strumenti di valutazione.

PROGRAMMA FORMATIVO NON LAUREATI IV LIV.
Contabile d'ordine

ore per triennio	**I ANNO**	**II ANNO**	**III ANNO**
Cultura generale (26 ORE)	- Conoscenza della specificità del luogo di lavoro - Conoscenza dei ruoli all'interno della farmacia - Sicurezza e salute del lavoratore in farmacia - La privacy - Ruolo della Farmacia nel SSN		
Utilizzo dei sistemi informatici della farmacia (36 ORE)	- Conoscenza dei sistemi gestionali della farmacia - Conoscenza dei principali software applicativi per le operazioni di calcolo e videoscrittura	- Organizzazione e gestione di archivi elettronici.	- Gestione dello scadenzario dei fornitori e predisposizione dei relativi pagamenti tariffazione
Comunicazione (16 ORE)	- Primi approcci di relazione	Relazione con i fornitori Relazione con le banche	- Relazione con l'utente: informazione e consulenza

Gestione del magazzino e delle vendite (34 ORE)	Conoscenza dei settori merceologici presenti in farmacia	Redazione di rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentazione dei risultati conseguiti e commento degli aspetti salienti	organizzazione e gestione del flusso delle ricette in entrata e preparazione alla tariffazione
Utilizzo del registratore di cassa e contabilità (26 ORE)	scontrino fiscale parlante	Conoscenza e utilizzazione dei diversi sistemi di pagamento e di incasso	Conoscenza e applicazione dei principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica. fatturazione

PIANO FORMATIVO APPRENDISTI

Figura Professionale: Magazziniere

Finalità e obiettivi del piano formativo

Scopo del piano formativo è la definizione contenutistica e metodologica di un percorso di apprendistato professionalizzante del magazziniere in farmacia, che lo ponga in grado di espletare in modo professionale ed efficiente il suo ruolo all'interno dell'azienda, proponendosi come elemento fondamentale per la corretta e regolare gestione, movimentazione e controllo delle merci, fattori di presidio essenziali all'efficace funzionamento della farmacia stessa.

Al termine del percorso di apprendistato il magazziniere di farmacia dovrà essere in grado di:

- conoscere gli aspetti tecnici, deontologici e operativi del suo lavoro;
- interagire in modo professionale con il titolare, il personale, i consulenti e i fornitori della farmacia, dimostrando competenza, capacità di ascolto e soluzione dei problemi;
- conoscere gli elementi di base su fatture, bolle e colli, nonché nozioni basilari di marketing per rapportarsi con i fornitori in termini di scontistica e campagne promozionali;
- sapere controllare i colli in arrivo con le relative bolle d'accompagnamento e organizzare la collocazione dei prodotti all'interno del magazzino;
- avere acquisito le capacità necessarie per l'utilizzo del sistema informatico della farmacia, necessario per controllare il magazzino e per gli ordini;
- sviluppare consapevolezza delle proprie capacità e dei propri ambiti di crescita e miglioramento;
- conoscere e rispettare le normative inerenti agli aspetti contrattuali;
- conoscere e saper applicare le normative della salute e sicurezza sul lavoro.

Durata e Articolazione del percorso formativo

Il percorso formativo professionalizzante ha la durata complessiva di 138 ore nel triennio al quale si aggiunge la formazione su competenze di tipo trasversale così come prevista dalle normative regionali.

Monitoraggio e valutazione

Il sistema informatizzato di formazione sarà dotato di strumenti di valutazione.

PROGRAMMA FORMATIVO NON LAUREATI IV LIV.

Magazziniere

ore per triennio	I ANNO	II ANNO	III ANNO
Cultura generale (22 ORE)	Conoscenza della specificità del luogo di lavoro Conoscenza dei ruoli all'interno della farmacia Sicurezza e salute del		

	lavoratore in farmacia □ La privacy □ Ruolo della Farmacia nel SSN		
Comunicazione (16 ORE)	□ Primi approcci di relazione	□ Relazione con il personale della farmacia	□ Relazione con i fornitori
Utilizzo dei sistemi informatici della farmacia (22 ORE)	□ banca dati dei prodotti, □ controllo dei prodotti in arrivo □ carico dei prodotti	□ gestione delle scadenze □ gestione delle giacenze	□ Inventario dei prodotti
Gestione del magazzino e delle vendite (78 ORE)	□ Conoscenza dei settori merceologici presenti in farmacia e panoramica dei prodotti non medicinali □ Conoscenza dei medicinali presenti in farmacia ai fini dello smistamento e stoccaggio □ Disimballaggio e gestione degli imballi □ Applicazione prezzi e codici a barre □ Modalità di stoccaggio e conservazione dei prodotti □ Stoccaggio prodotti e rifornimento scaffali □ Nozioni di HACCP □ Conoscenze amministrative di base (Fatture, bolle)	□ Scadenze dei prodotti medicinali e parafarmaceutici □ Riscontro merci □ Sistemi di approvvigionamento dei prodotti □ Elementi di logistica	□ Riassortimento delle scorte □ Allestimento delle esposizioni □ Elementi di logistica

PIANO FORMATIVO APPRENDISTI

Figura professionale: Commesso in Farmacia

Finalità e obiettivi del piano formativo

Scopo del piano formativo è la definizione contenutistica e metodologica di un percorso di apprendistato professionalizzante del commesso in farmacia, che lo ponga in grado di espletare in modo professionale ed efficiente il suo ruolo all'interno della farmacia, proponendosi come supporto collaborativo alla figura del farmacista.

Al termine del percorso di apprendistato il commesso di farmacia dovrà essere in grado di:

- conoscere gli aspetti tecnici, deontologici e operativi del suo lavoro
- interagire in modo professionale con la clientela, dimostrando competenza, capacità di ascolto e soluzione dei problemi, ma al tempo stesso consapevolezza dei confini del proprio ruolo
- relazionarsi efficacemente all'interno del contesto organizzativo della farmacia, collaborando con il titolare e il personale della farmacia, contribuendo alla creazione di un clima di lavoro positivo
- sviluppare consapevolezza delle proprie capacità e dei propri ambiti di crescita e miglioramento
- conoscere e rispettare le normative inerenti agli aspetti contrattuali
- conoscere e saper applicare le normative della salute e sicurezza sul lavoro

Durata e Articolazione del percorso formativo

Il percorso formativo professionalizzante ha la durata complessiva di 168 ore nel triennio al quale si aggiunge la formazione su competenze di tipo trasversale così come prevista dalle normative regionali.

Monitoraggio e valutazione

Il sistema informatizzato di formazione sarà dotato di strumenti di valutazione.

PROGRAMMA FORMATIVO NON LAUREATI IV LIV.

Commesso in farmacia

ore per triennio	**I ANNO**	**II ANNO**	**III ANNO**
Legislazione e normativa (30 ORE)	• Norme di settore e modalità di aggiornamento • Consapevolezza del ruolo • Sicurezza e salute del lavoratore in farmacia • Privacy in farmacia • Ruolo della Farmacia nel SSN	• HACCP: analisi dei punti critici; • Norme di settore e modalità di aggiornamento	• Norme di settore e modalità di aggiornamento
Comunicazione (24 ORE)	• Relazione con l'utente in farmacia: primi approcci di relazione con l'utente	• Relazione con l'utente: Informazione, consiglio e consulenza	• Relazione con i fornitori
Gestione professionale (90 ORE)	• Tipologie di ricette • Modalità di stoccaggio e conservazione dei medicinali • Gestione del magazzino e delle vendite • Elementi di cosmetica • Prodotti sanitari ed elettromedicali • Vetrinistica e merchandising	• Prodotti aproteici, dietetici per l'infanzia, per diabetici, per celiaci, per le diverse intolleranze alimentari • Prodotti Sanitari ed elettromedicali • Elementi di cosmetica • Disciplina dei prezzi di vendita	• Prodotti aproteici, dietetici per l'infanzia, per diabetici, per celiaci, per le diverse intolleranze alimentari • Prodotti Sanitari ed elettromedicali • Elementi di cosmetica
Utilizzo dei programmi gestionali informatici (24 ORE)	• banca dati prodotti • riordino dei prodotti	• Gestione delle scadenze • Gestione delle giacenze	• Analisi, statistiche, inventario • Tariffazione

FEDERFARMA FILCAMS CGIL - FISASCAT CISL - UILTUCS UIL

Allegato III - Estratto dall'Accordo di rinnovo del 7 settembre 2021

Osservatorio Nazionale e Comitati Territoriali Regionali

Osservatorio Nazionale
Con riferimento all'affidamento alle Farmacie del Piano Nazionale vaccinale e delle attività di screening per il Covid-19 mediante tamponi antigenici rapidi e test sierologici che possono essere svolte all'interno delle Farmacie, le Parti concordano sull'opportunità di istituire un Osservatorio Nazionale che possa essere la sede privilegiata ove affrontare e discutere i temi che emergeranno nell'ambito dei diversi territori.
L'Osservatorio Nazionale dovrà individuare e suggerire, anche attraverso apposite linee guida, adeguate soluzioni al fine di dirimere eventuali problematiche e di rendere operative ed effettive le nuove attività nelle diverse realtà territoriali.
L'Osservatorio Nazionale sarà composto pariteticamente da dodici componenti, sei rappresentanti designati da FEDERFARMA Nazionale e due rappresentanti designati da ciascuna delle OO.SS. stipulanti il CCNL.
L'Osservatorio Nazionale si riunirà con cadenza periodica, di norma mensile, e previa indicazione dei temi da esaminare all'ordine del giorno.

Comitati Territoriali Regionali
Ai sensi dell'art. 13 del Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19 del 6 aprile 2021, le Parti concordano sulla necessità di costituzione di Comitati Territoriali a livello regionale e delle province autonome di Trento e Bolzano con riferimento alle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro.
I Comitati Territoriali Regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano saranno composti pariteticamente da tre rappresentanti designati dalle Unioni Regionali di FEDERFARMA e dalle Associazioni provinciali di FEDERFARMA di Trento e Bolzano e da tre rappresentanti designati dalle OO.SS. territoriali stipulanti il CCNL.
Ai Comitati Territoriali Regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano è affidato il precipuo compito di ricezione delle segnalazioni sull'applicazione delle regole contenute nel Protocollo governativo del 6 aprile 2021 e di trasmissione delle stesse all'Osservatorio Nazionale; il Comitato Territoriale curerà l'applicazione delle linee guida emesse dall'Osservatorio Nazionale. I Comitati Territoriali Regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano potranno, al loro interno, formulare proposte e segnalare all'Osservatorio Nazionale temi relativi all'interpretazione del Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19 del 6 aprile 2021.

*** *** ***

Con riferimento all'attività di vaccinazione affidate dal Piano Nazionale ai farmacisti per il contrasto al Covid-19, all'esclusivo fine di incentivare il personale dipendente ed in via del tutto sperimentale, si prevede il riconoscimento di un compenso aggiuntivo non inferiore a 2,00 euro lordi, per ciascuna vaccinazione effettuata dal farmacista; quest'ultimo potrà, in alternativa, optare per un compenso forfettario annuale nella misura di 200,00 euro lordi.

Allegato IV - Ente Bilaterale Nazionale Farmacie Private - Statuto

ART. 1 – COSTITUZIONE E NATURA

1. L'Ente Bilaterale Nazionale Farmacie Private (di seguito denominato EBIFARM), conformemente a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Farmacie Private (di seguito anche solo "CCNL"), è costituito da Federfarma e Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs Nazionali.
2. EBIFARM, ai sensi dell'art. 36 e ss. del codice civile, ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

ART. 2 – SEDE

1. EBIFARM ha sede in Roma.
2. La durata dell'Ente è illimitata.

ART. 3 – SCOPI E FUNZIONI

1. EBIFARM svolge le funzioni individuate dalle Parti stipulanti il CCNL in materia di prestazioni e servizi welfare, occupazione, mercato del lavoro e formazione. Svolge tutti gli altri compiti previsti dal CCNL e quelli che le Parti stipulanti decideranno congiuntamente di attribuirgli.
2. EBIFARM svolge, pertanto, le seguenti attività:
a) incentiva e promuove studi e ricerche sul settore delle Farmacie Private;
b) promuove e valorizza lo sviluppo di nuovi progetti in materia di conciliazione vita lavoro e di welfare e ne monitora gli effetti;
c) promuove, progetta e/o gestisce, anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
d) può erogare, sulla base di specifici accordi stipulati dalle Parti stipulanti il CCNL, sussidi e prestazioni in favore dei lavoratori;
e) predispone annualmente una relazione che illustri le buone prassi ed evidenzi eventuali criticità.

ART. 4 – SOCI

1. Sono soci di EBIFARM:
- Federfarma;
- Filcams-CGIL Nazionale;
- Fisascat-CISL Nazionale;
- Uiltucs Nazionale.

2. In nessun caso è consentito il trasferimento dello status di socio e dei relativi diritti.

ART. 5 – COMPOSIZIONE ORGANI ASSOCIATIVI

1. I componenti degli Organi associativi di EBIFARM, diversi dall'Assemblea, sono nominati nel rispetto delle disposizioni del presente Statuto.
2. Possono essere designati e nominati alla carica di componente dei suddetti Organi associativi solo quei soggetti dei quali sia stato verificato il possesso dei requisiti di competenza, onorabilità, integrità morale e professionale, oltre che il possesso degli ulteriori requisiti previsti dalla legge.
3. I soggetti designati alle cariche associative si impegnano ad attestare il possesso di tali requisiti ed a fornire a richiesta tutte le informazioni all'uopo necessarie.
4. La perdita dei requisiti che precedono, in capo al componente di uno degli Organi associativi di EBIFARM, comporta la decadenza di diritto dalla carica ricoperta, a cui consegue la designazione di un sostituto da parte del socio che aveva designato il soggetto decaduto, nonché la nomina di tale sostituto da parte dell'Assemblea, nel corso della prima riunione utile.
5. I componenti degli Organi associativi di EBIFARM, diversi dall'Assemblea, non possono delegare ad altri le proprie funzioni.

ART. 6 – INCOMPATIBILITÀ

1. Non possono essere designati e assumere cariche, quali componenti degli organi di gestione, i legali rappresentanti dei soci di cui all'art. 4.
2. Lo svolgimento di mandati od incarichi incompatibili con la carica di componente di un Organo associativo, ai sensi del precedente comma, comporta la decadenza di diritto della carica ricoperta.

ART. 7 – DURATA DELLE CARICHE

1. Presso EBIFARM tutte le cariche associative hanno la durata di 4 esercizi finanziari e permangono sino all'approvazione del bilancio consuntivo relativo al quarto esercizio.
2. Il rinnovo dei componenti degli Organi associativi diversi dall'Assemblea deve svolgersi entro i 30 giorni antecedenti alla scadenza delle cariche. Gli Organi decaduti mantengono i propri poteri sino all'insediamento dei nuovi Organi.
3. L'incarico di componente di un Organo associativo diverso dall'Assemblea cessa, oltre che per scadenza naturale del mandato, anche nei casi di revoca da parte del socio designante, di decadenza e/o di dimissioni, di perdita dei requisiti di cui all'art. 5, comma 2, del presente Statuto, di sopravvenuta ipotesi di incompatibilità di cui all'art. 6 dello stesso Statuto. In tali casi, si procede alla sostituzione del componente secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 4, dello Statuto. I sostituti rimangono in carica sino alla scadenza del quadriennio in corso, così come stabilito al comma 1.

ART. 8 – ORGANI

1. Sono organi di EBIFARM:
- l'Assemblea dei soci;
- il Consiglio Direttivo;
- il Presidente;
- il Vice Presidente;
- il Collegio dei Revisori dei conti.

2. L'assenza non giustificata per tre sedute consecutive dall'Organo associativo, diverso dall'Assemblea, determina l'automatica decadenza del componente interessato. In tal caso, si procede alla sostituzione secondo le procedure indicate negli articoli 12, 15 e 16 del presente Statuto.

ART. 9 – ASSEMBLEA DEI SOCI

1. L'Assemblea è composta dal legale rappresentante di ciascuno dei soci di cui all'art. 4 del presente Statuto, ovvero da un soggetto di volta in volta delegato dal predetto legale rappresentante.
2. Al fine di garantire il rispetto del principio della pariteticità, al rappresentante della Organizzazione Nazionale dei datori di lavoro spetta un numero di voti uguale al numero di voti spettanti complessivamente ai rappresentanti delle Organizzazioni Nazionali dei Lavoratori. Precisamente:
- 3 voti spettano a Federfarma;
- 1 voto spetta a Filcams-CGIL;
- 1 voto spetta a Fisascat-CISL;
- 1 voto spetta a Uiltucs.

ART. 10 – COMPETENZE DELL'ASSEMBLEA DEI SOCI

1. L'Assemblea:
a) nomina il Presidente ed il Vice Presidente, nonché i componenti del Consiglio Direttivo e del Collegio dei Revisori dei conti, designati da soci secondo le procedure rispettivamente previste dagli articoli 12, 15 e 16 del presente Statuto;
b) delibera gli eventuali compensi per i componenti degli Organi associativi nominati o eletti, tenendo conto del principio di razionalizzazione della spesa ed avendo riguardo alle responsabilità connesse a ciascuna carica;
c) su proposta del Consiglio Direttivo:
- stabilisce le linee guida per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 3 del presente Statuto;

- approva: I) entro il 30 aprile di ogni anno, il rendiconto consuntivo dell'esercizio precedente, la relazione annuale sulla gestione del Consiglio Direttivo, nonché la relazione finanziaria del Collegio dei Revisori dei conti; II) entro il 30 novembre di ogni anno, il budget previsionale relativo al successivo esercizio III) la modalità di riscossione dei contributi;

d) delibera su tutti gli atti che comportino acquisto o alienazione di patrimonio immobiliare, sull'accettazione delle eredità e delle donazioni;
e) determina i requisiti di competenza, onorabilità, integrità morale e professionale dei componenti degli altri Organi associativi di EBIFARM. Tali componenti non devono aver subito condanne definitive per reati dolosi contro la pubblica fede, il patrimonio, lo Stato o l'Unione Europea, né condanne definitive per reati relativi a procedure concorsuali. Resta salva, in ogni caso, l'applicazione dell'art. 178 del Codice Penale e dell'art. 445, comma 2, del Codice di Procedura Penale;
f) delibera sul proprio scioglimento e nomina i liquidatori, nelle ipotesi previste dal presente Statuto;
g) delibera, con il voto unanime di tutti i soci aventi diritto, lo scioglimento dell'Ente fuori delle ipotesi previste dal presente Statuto, nonché, su proposta del Consiglio Direttivo, l'approvazione del regolamento sul funzionamento di EBIFARM, delle modifiche statutarie e regolamentari, che possono essere apportate esclusivamente in esecuzione di accordi intercorsi tra le Parti stipulanti il CCNL;
h) svolge ogni altra attività ad essa demandata dal presente Statuto.

ART. 11 – ASSEMBLEA: MODALITÀ DI CONVOCAZIONE E SVOLGIMENTO

1. L'Assemblea è convocata dal Presidente o, in caso di suo impedimento, dal Vice Presidente, ovvero, in mancanza, dal Presidente del Collegio dei Revisori dei conti, almeno due volte l'anno, entro il 30 aprile ed entro il 30 novembre, per approvare il rendiconto consuntivo ed il budget previsionale.
2. L'Assemblea è altresì convocata ogni qual volta il Presidente lo ritenga opportuno ovvero quando ne sia fatta richiesta scritta motivata, contenente l'indicazione degli argomenti da porre all'ordine del giorno e delle eventuali ragioni di urgenza, dal Collegio dei Revisori dei conti, dal Consiglio Direttivo, ovvero da uno dei soci. Il Presidente provvede alla convocazione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, per lo svolgimento dell'Assemblea entro i successivi 30 giorni.
3. In caso di inerzia da parte del Presidente, alla convocazione dell'Assemblea provvede il Presidente del Collegio dei Revisori dei conti.
4. La convocazione dell'Assemblea è fatta per iscritto, mediante avviso, da inviarsi a mezzo lettera raccomandata o posta elettronica certificata, unitamente alla documentazione relativa ai punti all'ordine del giorno, da spedirsi almeno 10 giorni prima dell'adunanza. Nei casi di urgenza, l'avviso può essere inviato a mezzo telegramma o posta elettronica certificata, almeno 3 giorni prima dell'adunanza, con l'indicazione degli argomenti all'ordine del giorno.
5. L'avviso di convocazione deve contenere l'indicazione del luogo, del giorno e dell'ora della riunione, nonché l'ordine del giorno.
6. L'Assemblea è valida quando sono presenti, in persona o per delega, un numero di soci tale da disporre della metà più uno dei voti totali. Le deliberazioni sono prese con la maggioranza assoluta dei voti. Nel calcolo dei voti non si computano gli astenuti.
7. In caso di parità di voti si ripete la votazione. Qualora anche la nuova votazione dia un risultato di parità, la proposta si intende respinta.
8. L'Assemblea nomina il Presidente, nel proprio seno, ed il Segretario. Di ogni Assemblea dovrà essere redatto verbale, sottoscritto dal Presidente e dal Segretario. In caso di modifiche statutarie di EBIFARM è possibile farsi assistere dal notaio, che in tal caso assume le funzioni di Segretario. La presenza del notaio è obbligatoria in caso di scioglimento di EBIFARM.
9. Alle riunioni dell'Assemblea dei soci partecipa, senza diritto di voto, il Collegio dei Revisori dei conti.

ART. 12 – CONSIGLIO DIRETTIVO: COMPOSIZIONE

1. Il Consiglio Direttivo è composto da sei componenti, designati dai soci, dei quali, tre su designazione di Federfarma e uno su designazione di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs Nazionali.
2. Qualora, in corso di esercizio, un componente del Consiglio Direttivo venga a mancare per dimissioni, decadenza, revoca da parte del socio designante o qualunque altra causa, si provvede alla sua sostituzione, mediante nomina da parte dell'Assemblea, nel corso della prima riunione utile, previa designazione da parte del socio che aveva designato il componente venuto a mancare.

ART. 13 – CONSIGLIO DIRETTIVO: COMPETENZE

1. Il Consiglio Direttivo determina le direttive dell'azione di EBIFARM in accordo con gli indirizzi stabiliti dall'Assemblea.
2. Il Consiglio Direttivo, inoltre:
a) predispone, per l'approvazione dell'Assemblea, il progetto di rendiconto consuntivo e la relativa relazione annuale sulla gestione, nonché il progetto di budget previsionale. Tali documenti vengono tutti redatti secondo criteri di trasparenza e leggibilità, nonché in base ad una programmazione strategica e gestionale;
b) propone all'Assemblea il Regolamento di EBIFARM, ogni altro regolamento, nonché eventuali modifiche allo Statuto ed al Regolamento;
c) delibera su tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione, salvo quanto previsto all'art. 10;
d) delibera in merito alle iniziative ed alla organizzazione delle attività per il conseguimento degli scopi statutari dell'Ente;
e) assume i provvedimenti relativi al funzionamento dell'Ente;
f) instaura, gestisce e risolve i rapporti di lavoro del personale dell'Ente, determinandone il trattamento economico in coerenza anche con le politiche retributive delle organizzazioni associate, senza possibilità di prevedere compensi o quote retributive aggiuntive, fatti unicamente salvi eventuali premi variabili predeterminati in funzione del raggiungimento di specifici risultati;
g) vigila sul funzionamento di tutti i servizi, sia tecnici che amministrativi, di EBIFARM, nonché sulle iniziative promosse, riferendo all'Assemblea;
h) può conferire incarichi professionali a persone di specifica competenza, sulla base di criteri di selezione oggettivi ed imparziali e secondo principi di professionalità ed economicità, valutando comparativamente almeno tre offerte;
i) esercita ogni altra funzione ad esso demandata dal presente Statuto;
l) verifica il possesso dei requisiti di moralità e professionalità previsti dall'art. 10, comma 1, lett. e) del presente Statuto;
m) può nominare, su proposta della Presidenza, il Responsabile operativo, e provvede a stabilirne le relative competenze;
n) decide l'individuazione e/o l'eventuale trasferimento della sede nell'ambito del Comune di Roma.

ART. 14 – CONSIGLIO DIRETTIVO: MODALITÀ DI CONVOCAZIONE E SVOLGIMENTO

1. Il Consiglio Direttivo è convocato dal Presidente, che lo presiede, sulla base di un calendario annuale almeno una volta ogni tre mesi e, in aggiunta, tutte le volte che lo ritenga opportuno.
È inoltre convocato quando ne sia fatta richiesta scritta motivata, con indicazione degli argomenti da porre all'ordine del giorno, da almeno un terzo dei suoi componenti, ovvero dal Presidente del Collegio dei Revisori dei conti. Il Presidente provvede alla convocazione del Consiglio Direttivo entro 7 giorni dalla ricezione della richiesta. La riunione dovrà svolgersi entro 10 giorni dalla convocazione.
2. In caso di inerzia da parte del Presidente, alla convocazione del Consiglio provvede il Presidente del Collegio dei Revisori dei conti, entro i successivi 7 giorni.
3. La convocazione del Consiglio Direttivo è effettuata per iscritto, mediante avviso da inviarsi a ciascun componente, a mezzo raccomandata o posta elettronica certificata, 7 giorni lavorativi prima della data della riunione. Nei casi di urgenza, la convocazione può avvenire anche a mezzo telegramma o posta elettronica certificata con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi rispetto alla data della riunione.
4. L'avviso di convocazione deve contenere l'indicazione del luogo, del giorno, dell'ora, l'ordine del giorno della riunione, nonché copia dei documenti utili in relazione alla trattazione degli argomenti posti all'ordine del giorno.
5. Il Consiglio Direttivo è validamente riunito se risulta presente la maggioranza dei componenti in carica. Le deliberazioni sono valide qualora siano assunte con il voto favorevole della maggioranza dei presenti. Per le deliberazioni relative alle proposte di modifiche statutarie e regolamentari, è richiesto il voto favorevole di tutti i presenti. Non sono ammesse deleghe.
Di ogni Consiglio Direttivo dovrà essere redatto verbale, sottoscritto dal Presidente e dal Segretario.
6. In caso di necessità, i componenti del Consiglio Direttivo potranno presenziare tramite audio e video conferenza
7. Ciascun componente del Consiglio Direttivo ha diritto ad un voto. Nelle votazioni, in caso di parità, l'argomento può essere nuovamente esaminato in una ulteriore riunione da fissare entro i successivi 60 giorni.
8. Alle riunioni del Consiglio Direttivo partecipa, senza diritto di voto, il Collegio dei Revisori dei conti.

ART. 15 – PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE

1. Il Presidente:
a) rappresenta l'Associazione ad ogni effetto di legge e statutario;
b) ha potere di firma;
c) viene sostituito dal Vice Presidente, in caso di sua assenza od impedimento.
2. Il Presidente ed il Vice Presidente sono nominati dall'Assemblea alternativamente, una volta tra i Consiglieri effettivi rappresentanti Federfarma e la volta successiva fra i Consiglieri effettivi rappresentanti le Organizzazioni Sindacali Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs Nazionali.
3. Il Presidente, in raccordo con il Vice Presidente:
a) sovrintende al funzionamento di EBIFARM ed esercita tutte le funzioni ad esso demandate dal presente Statuto, dal Regolamento e dalla legge;
b) provvede all'esecuzione delle deliberazioni degli altri Organi associativi ed al coordinamento delle attività dell'Ente;
c) convoca e partecipa alle riunioni dell'Assemblea e del Consiglio Direttivo;
d) in casi straordinari di necessità ed urgenza, esercita, sotto la sua responsabilità, i poteri del Consiglio Direttivo, il quale, nella prima seduta successiva, delibera sull'eventuale ratifica dell'operato del Presidente.
4. Il Presidente, congiuntamente con il Vice Presidente, assume ogni deliberazione in relazione a prelievi, pagamenti, erogazioni e movimenti di fondi.

ART. 16 – COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

1. Il Collegio dei Revisori dei conti è composto da tre componenti di cui:
- uno, con funzione di Presidente, su designazione della parte datoriale o, congiuntamente, della parte sindacale, che non esprime il Presidente del Consiglio Direttivo, scelto tra professionisti iscritti al Registro dei Revisori Legali di cui all'art. 2 del d.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 e s.m.i.;
- uno, designato da Federfarma;
- uno, designato congiuntamente, dalle Organizzazioni Sindacali Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs Nazionali.

2. Valgono, nei confronti del Collegio dei Revisori dei conti, ove applicabili, le norme di cui all'articolo 2397 e seguenti del Codice Civile e, in particolare, di cui all'articolo 2403 e all'articolo 2409-bis del Codice Civile.
3. La carica di componente del Collegio dei Revisori dei conti è incompatibile con la carica di componente di qualunque altro Organo associativo previsto dal presente Statuto.
4. Il Collegio dei Revisori dei conti verifica l'osservanza delle disposizioni del presente Statuto, controlla l'amministrazione di EBIFARM, accerta la regolare tenuta della contabilità, nonché la corrispondenza dei rendiconti alle risultanze dei libri e delle scritture contabili.
5. Il Collegio dei Revisori dei conti redige la relazione finanziaria riferita al progetto di rendiconto consuntivo, depositandola almeno 10 giorni prima della data fissata per la riunione dell'Assemblea indetta per l'approvazione del predetto.
6. I componenti del Collegio dei Revisori dei conti assistono alle riunioni del Consiglio Direttivo e dell'Assemblea.

ART. 17 –FINANZIAMENTO

1. EBIFARM è finanziato con le modalità stabilite dal CCNL.

ART. 18 – PATRIMONIO COMUNE

1. Il patrimonio comune di EBIFARM è costituito da:
a) finanziamento di cui al precedente art. 17, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare del finanziamento stesso e degli interessi di mora per ritardati versamenti.
b) proventi vari, quali quelli derivanti da rendite mobiliari, immobiliari e da partecipazioni, nonché i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati;
c) oblazioni volontarie, erogazioni, lasciti e donazioni a favore di EBIFARM, beni ad esso devoluti a qualsiasi titolo, nonché derivanti da attività di raccolta fondi;
d) beni mobili ed immobili e valori che, a qualsiasi titolo, vengano in legittima titolarità dello stesso EBIFARM;

e) somme acquisite al patrimonio a qualsiasi scopo sino a che non siano erogate;
f) ogni provento derivante dall'esercizio delle attività che costituisce oggetto del presente Statuto.
2. In adesione allo spirito ed alle finalità del CCNL, il patrimonio comune è utilizzato esclusivamente per il conseguimento degli scopi di EBIFARM, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in materia di comunione dei beni.
3. Sia durante la vita dell'Associazione che in caso di suo scioglimento, i soci non hanno diritto ad ottenere l'attribuzione del patrimonio di EBIFARM, neanche parziale, ovvero la distribuzione, anche in modo indiretto, di eventuali utili o avanzi di gestione, fondi, riserve o capitali, salvo che l'attribuzione o distribuzione siano espressamente ed inderogabilmente disposte dalla legge.

ART. 19 – ESERCIZIO FINANZIARIO

1. L'esercizio finanziario di EBIFARM ha inizio il 1° gennaio e si chiude il 31 dicembre di ciascun anno.
2. Ai fini della regolare e corretta gestione di EBIFARM potranno essere demandati al Responsabile operativo prelievi, erogazioni e movimenti ordinari nei limiti e alle condizioni che verranno stabiliti dal Consiglio Direttivo.

ART. 20 – SCIOGLIMENTO E LIQUIDAZIONE

1. In caso di scioglimento di EBIFARM, i soci provvederanno alla nomina di un liquidatore designato di comune accordo, o, in mancanza, trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, il Presidente del Tribunale provvederà ad istanza della parte più diligente.
2. Il liquidatore devolverà il patrimonio netto risultante dalla chiusura della liquidazione, esclusa in ogni caso qualsiasi attribuzione ai soci ad altra associazione avente finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni dell'Assemblea.

ART. 21 – FORO COMPETENTE

1. Ogni eventuale procedimento giudiziario comunque relativo al presente Statuto sarà di competenza esclusiva del Foro di Roma.

ART. 22 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto e dai regolamenti, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, in particolare quelle applicabili alle Associazioni non riconosciute.
2. L'interpretazione delle norme del presente Statuto, dei regolamenti emanati in forza delle predette norme, nonché delle disposizioni di legge applicabili, in ogni caso, dovrà tenere conto dello spirito, della ratio e delle finalità delle norme del CCNL, che costituiscono la fonte primaria in materia.

Allegato V - Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti delle farmacie private - Statuto

ART. 1 - COSTITUZIONE

1. Il "Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i Dipendenti da farmacie private", in breve denominato "FASIFAR", in seguito chiamato "Fondo", conformemente a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Farmacie Private (di seguito anche solo "CCNL"), è costituito da Federfarma e Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs Nazionali.
2. FASIFAR, ai sensi dell'art. 36 e ss. del codice civile, ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

ART. 2 - SEDE E DURATA

1. Il Fondo ha sede in Roma.
2. La durata del Fondo è illimitata.

ART. 3 - SOCI

1. Sono Soci del Fondo Federfarma e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs Nazionali.

ART. 4 - ADERENTI E ISCRITTI

1. Al Fondo aderiscono le Imprese che applicano il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per dipendenti da farmacie private.
2. Tutti i lavoratori dipendenti, compresi coloro inquadrati nella categoria Quadri, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in costanza di rapporto di lavoro, assumono la qualifica di iscritti al Fondo e beneficiari delle prestazioni. Possono altresì essere iscritti, con le modalità ed i limiti previsti dal Regolamento, coloro che, per qualsiasi causa, hanno perso il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione e ai quali il Fondo autorizzi la prosecuzione volontaria della contribuzione, previa delibera del Consiglio Direttivo.
3. L'iscrizione al Fondo del lavoratore, avviene secondo le modalità stabilite dal Regolamento di cui all'art. 17 del presente Statuto.
4. L'iscrizione al Fondo cessa a seguito di:
a) scioglimento, liquidazione o comunque cessazione, per qualsiasi causa, del Fondo;
b) cessazione, per qualsiasi causa, degli iscritti medesimi;
c) esclusione, disposta in presenza di omissioni contributive, secondo quanto previsto dal Regolamento.

ART. 5 - SCOPI E FINALITÀ

1. Il Fondo ha lo scopo di garantire, ai lavoratori iscritti, trattamenti di assistenza sanitaria integrativa, secondo le modalità stabilite dal Regolamento di cui all'art. 17 del presente Statuto.
2. Il Fondo si ispira ai principi solidaristici e mutualistici ed ha come scopo esclusivo l'erogazione, in favore dei soggetti individuati all'art. 4, di interventi e prestazioni sanitari e socio-sanitari nei limiti di quanto previsto dalle fonti istitutive, dal successivo art. 6 e dal Piano sanitario.

ART. 6 - PRESTAZIONI

1. Il Fondo eroga prestazioni integrative rispetto a quelle comprese nei livelli uniformi ed essenziali di assistenza, definiti dal Piano nazionale e dai relativi provvedimenti attuativi e secondo i limiti e le previsioni dell'art. 9 del D. Lgs. n. 502/1992 e dei successivi decreti attuativi.
2. L'insieme delle prestazioni, unitamente agli interventi/servizi diretti e indiretti che il Fondo offre agli iscritti, sono contenuti nel Piano sanitario, deliberato dal Consiglio Direttivo.
3. L'accesso alle prestazioni è regolato da un apposito documento, denominato "Regolamento delle prestazioni".

4. Il Fondo provvede all'erogazione delle prestazioni a favore dei destinatari la cui posizione sia in regola con i versamenti secondo i limiti, le condizioni e le modalità stabilite dal Regolamento.
5. Ferma restando la responsabilità del Fondo sanitario, il Fondo può stipulare per l'erogazione delle prestazioni in forma rimborsuale una o più convenzioni con imprese di assicurazione di cui all'art. 2 del D. Lgs. n. 209/2005 e successive modificazioni e integrazioni e con gli altri soggetti abilitati dalla disciplina vigente tempo per tempo.

ART. 7 - ORGANI STATUTARI

1. Sono organi del Fondo:
a) L'Assemblea;
b) il Consiglio Direttivo;
c) il Presidente;
d) il Vice Presidente;
e) il Collegio dei Revisori Contabili.
2. Tutte le cariche hanno la durata di quattro anni e permangono sino all'approvazione del bilancio del quarto esercizio e possono essere riconfermate.
3. I nuovi componenti degli Organi debbono essere designati dalle Organizzazioni stipulanti entro i 30 giorni antecedenti la loro scadenza.
4. Gli Organi decaduti mantengono i propri poteri sino all'insediamento dei nuovi Organi.
5. La funzione di ciascuno dei componenti degli Organi Statutari ha termine nel caso in cui la designazione sia revocata dal Socio che l'aveva espressa, in caso di decadenza e/o di dimissioni ovvero in caso di perdita dei requisiti previsti dall'art. 5, comma 1, lett. d) D. Lgs. n. 276/2003.
6. Tutti i componenti degli Organi, esclusi i Soci dell'Assemblea, debbono aver maturato esperienze professionali coerenti, anche in organizzazioni sindacali e/o datoriali per almeno 24 mesi.
7. La decadenza si verifica laddove il componente dell'Organo risulti assente ingiustificato per almeno tre riunioni consecutive.
8. Nei predetti casi, il Socio che ne ha effettuato la designazione, provvede ad una nuova designazione nel più breve tempo ed in ogni caso entro i trenta giorni successivi.
9. I sostituti rimangono in carica per la durata del quadriennio in corso.
10. La decadenza per qualsiasi ragione da componente degli Organi comporta la decadenza dalla carica di Presidente o di Vice Presidente del Fondo.
11. Non possono essere designati nel Consiglio Direttivo soggetti che ricoprono cariche in altri Fondi di sanità integrativa che agiscono nelle stesse platee contrattuali di settore, a livello nazionale.
12. Non possono essere nominati componenti nel Consiglio Direttivo e nel Collegio dei Revisori Contabili del Fondo coloro che abbiano interessi in attività analoghe o correlate a quelle prestate dal Fondo, ovvero svolgano attività potenzialmente in conflitto di interessi con le relative cariche.
13. Tutti i componenti degli organi debbono possedere i requisiti previsti dall'art. 5, comma 1, lett. d) D. Lgs. n. 276/2003.

ART. 8 - ASSEMBLEA

1. L'Assemblea è composta dal legale rappresentante di ciascuno dei Soci di cui all'art. 3 del presente Statuto, ovvero da un soggetto di volta in volta delegato dal predetto legale rappresentante. Non è ammessa la delega di un Socio ad altro Socio.
2. Al fine di garantire il rispetto del principio della pariteticità, ai rappresentanti delle Associazioni Datoriali spetta un numero di voti uguale al numero di voti spettanti complessivamente ai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali. Precisamente:
- n. 3 voti spettano a Federfarma;
- n. 1 voto spetta a Filcams-CGIL Nazionale;
- n. 1 voto spetta a Fisascat-CISL Nazionale;
- n. 1 voto spetta a Uiltucs Nazionale.

3. L'Assemblea ha competenza sulle seguenti materie:
a) nomina il Presidente, il Vice Presidente, i componenti del Consiglio Direttivo, i membri del Collegio dei Revisori Contabili, designati dai Soci costituenti;
b) delibera la sostituzione dei componenti degli Organi a seguito di comunicazione da parte dei Soci;
c) approva, su proposta del Consiglio Direttivo, il bilancio consuntivo ed il budget previsionale;

d) delibera eventuali compensi per i componenti degli Organi, nonché gli emolumenti a favore del Collegio dei Revisori Contabili;
e) approva le eventuali modifiche allo Statuto ed al Regolamento di funzionamento proposte dal Consiglio Direttivo, anche in esecuzione di accordi espressamente pattuiti a livello nazionale dalle parti stipulanti il CCNL di cui all'art. 1 del presente Statuto;
f) fissa le linee guida strategiche e programmatiche del Fondo;
g) delibera lo scioglimento del Fondo e la nomina dei Liquidatori.

4. L'Assemblea si riunisce almeno due volte l'anno per approvare il rendiconto consuntivo ed il budget previsionale.
5. L'Assemblea è convocata dal Presidente e Vicepresidente a mezzo lettera raccomandata oppure a mezzo posta elettronica certificata da inviarsi almeno 15 giorni prima della riunione, ovvero, in caso d'urgenza a mezzo posta elettronica certificata o telegramma, da inviarsi almeno 5 giorni prima della data della riunione, con indicazione degli argomenti all'ordine del giorno.
6. Il Presidente e il Vicepresidente, inoltre, devono convocare l'Assemblea qualora lo richieda almeno un terzo dei Soci o il Collegio dei Revisori Contabili.
7. Alle riunioni dell'Assemblea partecipa, senza diritto di voto, il Collegio dei Revisori Contabili.
8. Le riunioni dell'Assemblea, in via ordinaria, sono valide con la presenza dei rappresentanti di almeno la metà più uno dei Soci e le relative deliberazioni sono prese con una maggioranza superiore ai due terzi dei voti spettanti ai Soci e purché sia garantita la rappresentatività bilaterale delle Parti sociali. Le deliberazioni relative alle modifiche statutarie e allo scioglimento, sono assunte all'unanimità, con la presenza dei rappresentanti di tutti i Soci.

ART. 9 – CONSIGLIO DIRETTIVO

1. Il Consiglio Direttivo è composto da 6 componenti, compresi il Presidente ed il Vice Presidente, dei quali 3 (tre) su designazione di Federfarma e 1 (uno) su designazione di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs Nazionali.
2. Il Consiglio Direttivo si riunisce ogni qualvolta lo ritengano necessario il Presidente e il Vicepresidente o almeno tre dei suoi componenti; è convocato dal Presidente e dal Vicepresidente a mezzo lettera raccomandata o posta elettronica certificata almeno sette giorni prima della riunione con contestuale invio della documentazione attinente ai temi e all'ordine del giorno ovvero, in caso d'urgenza, con telegramma o posta elettronica certificata, da inviarsi almeno 3 giorni prima della data della riunione indicando i motivi dell'urgenza.
3. Spetta al Consiglio Direttivo:
a) deliberare e compiere gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione, salvo quanto previsto all'art. 8;
b) deliberare gli atti necessari per l'attuazione dello scopo sociale;
c) predisporre le proposte di bilancio annuale consuntivo e di budget previsionale del Fondo, al fine di sottoporle all'Assemblea per l'approvazione;
d) deliberare il piano triennale dell'attività del Fondo;
e) decidere in merito ai rapporti di lavoro del personale;
f) approvare i Regolamenti;
g) decidere eventuali ricorsi, presentati dagli iscritti, secondo le modalità previste dal Regolamento delle prestazioni;
h) deliberare tutte le iniziative necessarie per la promozione ed il monitoraggio della gestione;
i) deliberare l'esclusione degli iscritti, prevista all'articolo 4, lettera c);
j) deliberare l'autorizzazione alla prosecuzione volontaria prevista all'articolo 4, comma 3 dello Statuto;
k) proporre all'approvazione dell'Assemblea le modifiche dello Statuto;
l) accertare il possesso dei requisiti previsti dall'art. 7 del presente Statuto;
m) decidere l'individuazione e/o l'eventuale trasferimento della sede nell'ambito del Comune di Roma;
n) vigilare sull'esecuzione di tutte le deliberazioni assunte.

4. Le riunioni del Consiglio Direttivo, sono valide con la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti e le relative deliberazioni sono valide qualora siano assunte con il voto favorevole dei due terzi dei presenti.
5. Alle riunioni del Consiglio Direttivo partecipa, senza diritto di voto, il Collegio dei Revisori Contabili.

ART. 10 - PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE

1. Il Presidente ed il Vice Presidente del Fondo sono nominati dall'Assemblea tra i componenti del Consiglio Direttivo, per la durata di un quadriennio, su designazione dei Soci, alternativamente tra l'Associazione Datoriale e le Organizzazioni Sindacali.
2. Il Presidente ha la legale rappresentanza del Fondo e presiede il Consiglio Direttivo.
3. In caso di assenza o impedimento o per espressa delega, il Presidente è sostituito dal Vice Presidente.
4. Il Presidente ed il Vice Presidente agiscono con poteri e firma congiunti in tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione e, in particolare:

a) sovrintendono al funzionamento del Fondo, esercitando tutte le funzioni ad essi demandate da leggi, regolamenti e dal Consiglio Direttivo;
b) provvedono a dare esecuzione alle deliberazioni del Consiglio Direttivo;
c) convocano gli Organi Statutari, determinando le materie da portare in discussione;
d) in caso di comprovata urgenza possono esercitare i poteri del Consiglio Direttivo, salvo ratifica dello stesso Consiglio nella prima seduta successiva.

ART. 11 - IL COLLEGIO DEI REVISORI CONTABILI

1. Il Collegio dei Revisori Contabili è composto da 3 (tre) componenti scelti tra i professionisti iscritti agli Albi previsti dalla legge, nominati dall'Assemblea come segue:

a) uno con la funzione di Presidente, su designazione della Parte che non esprime il Presidente del Fondo;
b) uno designato da Federfarma;
c) uno designato congiuntamente da Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs Nazionali.

2. Il Collegio dei Revisori Contabili controlla l'amministrazione del Fondo, accerta la regolare tenuta della contabilità, la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri ed alle scritture contabili.
3. Il Collegio dei Revisori Contabili redige la relazione sul bilancio consuntivo dell'esercizio finanziario, depositandola almeno cinque giorni prima della data fissata per la riunione dell'Assemblea indetta per l'approvazione del suddetto bilancio consuntivo.
4. I Revisori Contabili partecipano, senza diritto di voto, alle sedute dell'Assemblea e del Consiglio Direttivo.

ART. 12 - GESTIONE SANITARIA

1. Al Consiglio Direttivo spetta la predisposizione del piano sanitario, nonché l'attuazione ed il monitoraggio dello stesso.

ART. 13 - ENTRATE

1. In via ordinaria costituiscono entrate del Fondo:
- i contributi ordinari previsti dal contratto nazionale di cui all'art. 1;
- i proventi straordinari di qualsiasi specie nonché le liberalità versate da enti o singoli privati.

ART. 14 - PATRIMONIO SOCIALE

1. Il Patrimonio Sociale è costituito da ogni e qualsiasi entrata, o bene, che a qualsivoglia titolo, sono pervenuti nella disponibilità del Fondo.
2. Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio del Fondo, è quello applicato ai "fondi comuni" regolato per solidale irrevocabile volontà dei Soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.
3. I Soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio del Fondo sia durante la vita del Fondo che in caso di scioglimento dello stesso.
4. E' fatto divieto di distribuire anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale durante la vita del Fondo, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

ART. 15 - ESERCIZIO ECONOMICO

1. Il bilancio del Fondo è unico.

2. L'esercizio economico ha inizio il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno. Il bilancio consuntivo deve essere approvato entro il 30 aprile dell'anno successivo all'esercizio in oggetto. Il budget previsionale deve essere approvato entro il 31 dicembre di ciascun anno.
3. Il prelievo, l'erogazione ed il movimento di risorse del Fondo devono essere effettuati con firma abbinata del Presidente e del Vice Presidente o su delega congiunta.

ART. 16 - SCIOGLIMENTO – CESSAZIONE

1. Per lo scioglimento del Fondo è necessaria la decisione unanime dell'Assemblea, salvo i casi previsti dalla legge.
2. L'Assemblea nominerà uno o più Liquidatori con la maggioranza prevista per le modifiche statutarie.
3. In caso di scioglimento del Fondo o, in ogni caso, di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo, soddisfatte tutte le eventuali passività, sarà devoluto dai Liquidatori, escluso in ogni caso qualsiasi rimborso ai Soci, per attività ed iniziative assimilabili a quelle che costituiscono lo scopo del Fondo.

ART. 17 – STATUTO E REGOLAMENTO DELLE PRESTAZIONI

1. Il presente Statuto è approvato con voto unanime dell'Assemblea dei Soci, secondo le disposizioni dell'art. 8; eventuali modifiche ed integrazioni dovranno essere sottoposte ed approvate con voto unanime dell'Assemblea, secondo le disposizioni dell'art. 8.
2. Per l'attuazione del presente Statuto il Fondo si dota di un Regolamento delle Prestazioni, da approvarsi con voto unanime dell'Assemblea dei Soci, secondo le disposizioni dell'art. 8; eventuali modifiche ed integrazioni dovranno essere sottoposte ed approvate con voto unanime dell'Assemblea, secondo le disposizioni dell'art. 8.

ART. 18 - RINVIO ALLE LEGGI – CONTROVERSIE

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto si applicano le norme di legge in materia di associazioni di fatto senza scopo di lucro.
2. Lo Statuto ed il regolamento del Fondo saranno tempestivamente modificati ed adeguati alle disposizioni di legge che dovessero, in futuro, disciplinare l'assistenza sanitaria integrativa.
3. Per qualsiasi controversia legale è competente il foro di Roma.

Tabella A - Retribuzioni delle Farmacie urbane

FARMACIE PRIVATE

LIVELLI	PAGA BASE al 01/12/2012	aumento CCNL 01/11/2021	nuova paga base dal 01/11/2021	CONTINGENZA	E.D.R.	I.S.Q.	TOTALE	Parametro aumento (escl. € 70 Area Q2)
Area Q1	1.579,00	89,97	1668,97	536,07	10,33	130,00	2.345,37	112,46
Area Q2 + 12 anni (*)	1.349,19	150,00	1499,19	530,45	10,33	130,00	2.169,97	100,00
Area Q2 + 2 anni (*)	1.349,19	150,00	1499,19	530,45	10,33	100,00	2.139,97	100,00
Area Q3 + 12 anni (*)	1.349,19	80,00	1429,19	530,45	10,33	130,00	2.099,97	100,00
Area Q3 + 2 anni (*)	1.349,19	80,00	1429,19	530,45	10,33	100,00	2.069,97	100,00
1°	1.349,19	80,00	1429,19	530,45	10,33		1.969,97	100,00
2°	1.144,94	70,98	1215,92	521,63	10,33		1.747,88	88,73
3°	1.062,78	67,39	1130,17	519,00	10,33		1.659,50	84,24
4°	954,37	62,65	1017,02	515,40	10,33		1.542,75	78,31
5°	841,25	57,72	898,97	512,07	10,33		1.421,37	72,15
6°	753,91	53,90	807,81	509,11	10,33		1.327,25	67,37

(*) Anzianità complessiva maturata nel Livello 1° e nell'Area Q

EDR Assistenza sanitaria integrativa: 13 euro mensili per 12 mensilità con decorrenza 01/11/2021

Tabella B - Retribuzioni delle Farmacie rurali sussidiate

FARMACIE RURALI SUSSIDIATE

LIVELLI	PAGA BASE al 01/12/2012	aumento CCNL 01/11/2021	nuova paga base dal 01/11/2021	CONTINGENZA	E.D.R.	I.S.Q.	TOTALE	Parametro aumento (escl. € 70 Area Q2)
Area Q1	1.515,84	86,37	1602,21	536,07	10,33	130,00	2.278,61	112,46
Area Q2 + 12 anni (*)	1.295,22	144,00	1439,22	530,45	10,33	130,00	2.110,00	100,00
Area Q2 + 2 anni (*)	1.295,22	144,00	1439,22	530,45	10,33	100,00	2.080,00	100,00
Area Q3 + 12 anni (*)	1.295,22	76,80	1372,02	530,45	10,33	130,00	2.042,80	100,00
Area Q3 + 2 anni (*)	1.295,22	76,80	1372,02	530,45	10,33	100,00	2.012,80	100,00
1°	1.295,22	76,80	1372,02	530,45	10,33		1.912,80	100,00
2°	1.099,14	68,14	1167,28	521,63	10,33		1.699,24	88,73
3°	1.020,27	64,70	1084,97	519,00	10,33		1.614,30	84,24
4°	916,18	60,15	976,33	515,40	10,33		1.502,06	78,31
5°	807,60	55,41	863,01	512,07	10,33		1.385,41	72,15
6°	723,75	51,74	775,49	509,11	10,33		1.294,93	67,37

(*) Anzianità complessiva maturata nel Livello 1° e nell'Area Q

EDR Assistenza sanitaria integrativa: 13 euro mensili per 12 mensilità con decorrenza 01/11/2021

Tabella C – Indennità speciale Quadri (I.S.Q.)

Categoria Quadri	**Indennità Speciale Quadri – I.S.Q.**
Q1	€ 130,00
Q2 + 12 anni (*)	€ 130,00
Q2 + 2 anni (*)	€ 100,00
Q3 + 12 anni (*)	€ 130,00
Q3 + 2 anni (*)	€ 100,00

(*) Anzianità complessiva maturata nel Livello 1° e nell'Area Q.

Tabella D – Scatti di anzianità

Scatti di anzianità (1.1.1993)

1S	48.500
1	47.000
2	43.000
3	42.000
4	39.000
5	38.000
6	37.000

Scatti di anzianità (1.2.1996)

(Q1 *ex* 1S)	£ 50.000	€ 25,82
Q2 – Q3 – 1°	£ 49.000	€ 25,30
2°	£ 45.000	€ 23,24
3°	£ 44.000	€ 22,72
4°	£ 40.000	€ 20,65
5°	£ 39.000	€ 20,14
6°	£ 38.000	€ 19,62