

A.S.SO.FARM.

**REGOLAMENTO TRANSITORIO PER I DIPENDENTI DI
AZIENDE ASSOCIATE AD A.S.SO.FARM.**

(luogo), (data)

INDICE

ARTICOLO 1	Applicabilità del regolamento	pag. 3
ARTICOLO 2	Decorrenza e durata del regolamento	pag. 3
ARTICOLO 3	Inscindibilità del Regolamento e condizioni di miglior favore	pag. 3
ARTICOLO 4	Norme aziendali	pag. 4
ARTICOLO 5	Assunzione del personale	pag. 4
ARTICOLO 6	Periodo di prova	pag. 4
ARTICOLO 7	Apprendistato	pag. 5
ARTICOLO 8	Lavoro a tempo parziale	pag. 5
ARTICOLO 9	Contratto a termine e somministrazione di lavoro a termine	pag. 6
ARTICOLO 10	Classificazione del personale	pag. 6
ARTICOLO 11	Mutamento di mansioni e di livello	pag. 8
ARTICOLO 12	Orario di lavoro	pag. 8
ARTICOLO 13	Riposo settimanale e festività	pag. 10
ARTICOLO 14	Ferie	pag. 10
ARTICOLO 15	Riduzione Orario di Lavoro	pag. 11
ARTICOLO 16	Permessi retribuiti	pag. 11
ARTICOLO 17	Retribuzione mensile	pag. 11
ARTICOLO 18	Calcolo della retribuzione oraria e giornaliera	pag. 11
ARTICOLO 19	Indennità Quadri	pag. 11
ARTICOLO 20	Tredicesima e quattordicesima mensilità	pag. 12
ARTICOLO 21	Servizio notturno	pag. 12
ARTICOLO 22	Lavoro straordinario e notturno	pag. 12
ARTICOLO 23	Aumenti periodici di anzianità	pag. 13
ARTICOLO 24	Personale delle farmacie periferiche, di frazioni o di piccoli centri	pag. 13
ARTICOLO 25	Missioni	pag. 14
ARTICOLO 26	Variazione di sede lavorativa e trasferte	pag. 14
ARTICOLO 27	Indumenti di lavoro e D.P.I.	pag. 15
ARTICOLO 28	Indennità di bilinguismo	pag. 15
ARTICOLO 29	Copertura assicurativa	pag. 15
ARTICOLO 30	Assistenza di malattia o infortunio	pag. 15
ARTICOLO 31	Trattamento di malattia o infortunio	pag. 16
ARTICOLO 32	Gravidanza e puerperio	pag. 16
ARTICOLO 33	Aspettativa	pag. 16
ARTICOLO 34	Richiamo alle armi	pag. 17
ARTICOLO 35	Sospensione del lavoro	pag. 17
ARTICOLO 36	Doveri dei lavoratori	pag. 17
ARTICOLO 37	Provvedimenti disciplinari	pag. 18
ARTICOLO 38	Lavoratori studenti	pag. 20
ARTICOLO 39	Diritto allo studio	pag. 20
ARTICOLO 40	Aggiornamento professionale	pag. 21
ARTICOLO 40 BIS	Formazione Continua E.C.M.	pag. 21
ARTICOLO 41	Risoluzione del rapporto di lavoro	pag. 22
ARTICOLO 42	Preavviso di licenziamento e di dimissioni e indennità sostitutiva	pag. 22
ARTICOLO 43	Trattamento di fine rapporto	pag. 24
ARTICOLO 44	Certificato di lavoro	pag. 24

Regolamento transitorio per i dipendenti di Aziende associate ad A.S.SO.FARM.

ARTICOLO 45	Trattamento di pensione	pag.	24
SEZIONE <i>WELFARE</i> CONTRATTUALE		pag.	25
TABELLA A)	Tabella retributiva	pag.	29
TABELLA B)	Tabella scatti anzianità	pag.	29

ARTICOLO 1

Applicabilità del regolamento

1. Il presente regolamento disciplina il rapporto di lavoro delle aziende associate ad A.S.SO.FARM , esercenti farmacie, magazzini all'ingrosso e laboratori farmaceutici, ed i loro dipendenti ad eccezione di quelli che hanno la qualifica di dirigente.
2. Il testo integrale del presente regolamento comprensivo delle allegate tabelle dovrà essere costantemente reso disponibile ed aggiornato sul sito internet *www.assofarm.it*.

ARTICOLO 2

Decorrenza e durata del regolamento

1. Il presente regolamento, sia per i contenuti normativi sia per quelli economici, decorre dal 1° gennaio 2013, avrà durata fino al 31 dicembre 2013 se non sostituito entro tale data.

ARTICOLO 3

Inscindibilità del regolamento e condizioni di miglior favore

1. Il presente regolamento, che costituisce una regolamentazione unitaria ed inscindibile nel suo complesso sostituisce, dalla data della sua entrata in vigore, tutte le norme dei precedenti contratti collettivi, di accordi speciali, di usi e consuetudini, con la salvaguardia degli accordi integrativi vigenti, ove applicabili.
2. Condizioni di miglior favore saranno mantenute “*ad personam*” da coloro che ne godono all'entrata in vigore del presente regolamento in quanto già dipendenti a tempo indeterminato ed ai lavoratori assunti a tempo determinato (sino alla scadenza del termine). Tali condizioni, in via eccezionale, potranno essere mantenute aziendalimente mediante accordi locali, nel rispetto del contenuto e dello spirito del presente regolamento.
3. Le condizioni di miglior favore, derivanti da norme pattizie non più vigenti alla data di entrata in vigore del presente regolamento (1° gennaio 2013) e già riconosciute ai lavoratori assunti a tempo indeterminato ed ai lavoratori assunti a tempo determinato (sino alla scadenza del termine) dall'azienda alla data del 31 dicembre 2012, verranno mantenute in vigore per tutto il periodo di vigenza del presente regolamento, anche se relative ad istituti dallo stesso non disciplinati.

ARTICOLO 4

Norme aziendali

1. Oltre che alle norme del presente regolamento, il dipendente deve uniformarsi a tutte quelle altre norme che saranno stabilite dall'azienda, purché esse non siano limitative dei diritti derivanti al dipendente stesso dal regolamento medesimo.
2. Tali norme, in ogni caso, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori con ordini di servizio o altro mezzo.

ARTICOLO 5

Assunzione del personale

1. L'assunzione del personale dipendente è effettuata nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia, della normativa comunitaria e del presente regolamento.
2. L'assunzione viene comunicata all'interessato con lettera nella quale è indicato, come previsto dalla vigente legislazione:
 - la data di assunzione;
 - la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
 - la durata dell'eventuale periodo di prova;
 - la qualifica, l'area e il livello di inquadramento in base a quanto previsto nel presente regolamento;
 - il trattamento economico iniziale;
 - la sede di assegnazione;
 - il termine finale in caso di rapporto a tempo determinato.Il datore di lavoro è tenuto altresì ad adempiere a tutti gli obblighi previsti dalla vigente normativa in materia.
3. L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'azienda, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni, da rilasciarsi da parte della competente autorità sanitaria.

ARTICOLO 6

Periodo di prova

1. Il periodo di prova dovrà risultare nella lettera di assunzione e la durata massima non potrà superare i seguenti limiti:
Livello/Periodo:
 - Primo livello super: 180 giorni;
 - Primo livello: 90 giorni;
 - Secondo livello: 60 giorni;
 - Terzo e quarto livello: 45 giorni;
 - Quinto e sesto livello: 15 giorni.I predetti giorni sono da considerarsi di calendario. Da essi vanno esclusi i giorni di assenza dal lavoro a qualsiasi titolo effettuati.

2. Durante il periodo di prova la retribuzione del dipendente non potrà essere inferiore al trattamento contrattuale stabilito per il livello al quale il dipendente è stato assegnato.
3. Durante il periodo di prova l'azienda e il lavoratore potranno recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso; al lavoratore spetterà in ogni caso il pagamento dei ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.
4. All'atto del recesso compete al lavoratore anche il T.F.R., nella misura spettante in conformità alla vigente normativa.
5. Trascorso il periodo di prova senza dichiarazione di recesso il dipendente sarà considerato effettivo a tutti gli effetti contrattuali ed il periodo di prova stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

ARTICOLO 7 Apprendistato

- 1 Il ricorso al contratto di apprendistato verrà effettuato dall'azienda nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia.

ARTICOLO 8 Lavoro a tempo parziale

1. Per rapporto di lavoro a tempo parziale si intende quello prestato con orario ridotto rispetto a quello previsto dall'articolo 12 del presente regolamento.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere inferiore a 12 ore settimanali. Nel caso di durata giornaliera della prestazione non superiore a 3 ore giornaliere, lo svolgimento della stessa non sarà di norma frazionato.
3. Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, nelle forme orizzontale, verticale o misto secondo quanto previsto dalla normativa in vigore.
4. La retribuzione, le ferie, le mensilità aggiuntive, gli aumenti periodici di anzianità ed ogni altro elemento contrattuale, purché non incompatibile con la natura del rapporto a tempo parziale, competono al dipendente a tempo parziale in misura proporzionale all'orario di lavoro effettivamente svolto.
5. Le causali in relazione alle quali è consentito richiedere al dipendente a tempo parziale lo svolgimento del lavoro supplementare sono identificate nelle esigenze temporanee di tipo tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo (quali, ad esempio, assenze impreviste di altro personale).
6. La percentuale di maggiorazione da applicarsi al lavoro supplementare è quella prevista per il lavoro straordinario e notturno secondo quanto disciplinato dall'articolo 20 del presente regolamento.

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

8. Clausole flessibili ed elastiche potranno essere pattuite a livello individuale per esigenze di carattere tecnico, organizzativo produttivo o sostitutivo.

ARTICOLO 9

Contratto a termine e somministrazione di lavoro a termine

1. L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, è ammessa nelle ipotesi e secondo le modalità previste dalla normativa in vigore.

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

ARTICOLO 10

Classificazione del personale

Il personale è classificato come segue:

1) AREA QUADRI.

Vi appartengono i dipendenti inquadrati al primo livello super e i lavoratori assunti con la qualifica di Farmacista Collaboratore con contratto a tempo indeterminato che abbiano prestato servizio continuativo presso la stessa azienda per un periodo di almeno 24 mesi. Appartengono all'Area quadri quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, nei limiti delle direttive generali impartite dalla direzione aziendale, ricoprono funzioni nell'ambito di posizioni di massimo livello organizzativo e/o sovrintendono con continuità ad unità produttive e/o ad organizzazioni o funzionali in campo sanitario e/o amministrativo e/o commerciale, ovvero, pur sempre nei limiti delle direttive impartite dalla direzione aziendale, svolgono in tali articolazioni, con ampia autonomia operativa, compiti implicanti funzioni di analoga importanza e di responsabilità che influenzano la scelta e la realizzazione dei programmi aziendali, ad esempio:

Primo livello Super:

-Farmacista Direttore di Farmacia;

-Farmacista Direttore di Magazzino;

-Capo Area;

-Responsabile di importanti settori aziendali (amministrativo, logistico, farmaceutico, etc, che operi in aziende di particolare complessità con compiti organizzativi e gestionali;

Primo livello Farmacista collaboratore + 24 mesi

- Farmacista collaboratore che abbia prestato servizio continuativo presso la stessa azienda con contratto a tempo indeterminato per un periodo di almeno 24 mesi.

2) AREA IMPIEGATI

Primo livello.

Vi appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva nel sovrintendere unità produttive e che operino con carattere di iniziativa e di ampia autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, ad esempio:

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

Secondo livello.

Al secondo livello appartengono lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo di altri lavoratori che richiedono specifica preparazione e competenza tecnica ed amministrativa, ad esempio:

- Capo ufficio amministrativo, capo ufficio commerciale, capo ufficio tecnico;
- Analista programmatore C.E.D.;
- Capo magazziniere

Terzo livello.

Al terzo livello appartengono i lavoratori che, utilizzando particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, svolgono attività anche con uso di strumenti e macchinari, che comportano una adeguata capacità professionale comunque acquisita, ad esempio:

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

Quarto livello.

Al quarto livello appartengono i lavoratori adibiti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, ad esempio:

- Coadiutore specializzato di farmacia, senza conduzione di reparti autonomi;
- Capo settore di magazzino, senza coordinamento e controllo;
- Operatore specializzato che espliciti mansioni in autonomia operativa nei vari reparti aziendali, anche in mobilità tra magazzino e farmacia;
- Operatore di C.E.D.;
- Addetto amministrativo e addetto tecnico, che svolge con maggiore professionalità ed esperienza, e in condizione di relativa autonomia operativa, le operazioni richieste;

Quinto livello.

Al quinto livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche, ad esempio:

- Video-terminalista;
- Addetto ad uffici amministrativi che nel rispetto delle procedure stabilite compie operazioni ricorrenti.
- Commesso di magazzino;
- Commesso di farmacia;
- Fattorino;
- Centralinista;
- Autista;

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

Sesto livello.

Al sesto livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori che richiedono semplici conoscenze pratiche, ad esempio:

- Addetto alle pulizie

ARTICOLO 11

Mutamento di mansioni e di livello

1. Ai sensi della vigente normativa il dipendente deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza diminuzione della retribuzione.
2. Il dipendente che, in forma esplicita e dietro preciso mandato, sia chiamato a compiere temporaneamente le mansioni precipue del livello superiore, ha diritto al trattamento connesso a tale livello.
3. Trascorso un periodo di tre mesi, l'assegnazione al livello superiore diviene definitiva, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di dipendente assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

ARTICOLO 12

Orario di lavoro

1. La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali, di norma distribuiti su 6 giorni lavorativi anche non consecutivi.
2. La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore di norma a 4 mesi, e nell'adozione di turni e distribuzione dell'orario non si potranno superare le 46 ore settimanali.
3. A fronte della prestazione di ore aggiuntive (oltre le 40 ore settimanali) verrà corrisposta una pari entità di ore di riduzione. Il dipendente percepirà la retribuzione

relativa all'orario di lavoro contrattuale sia nei periodi di superamento sia in quelli di corrispondente riduzione dell'orario.

4. Il rispetto del diritto al riposo settimanale, che può essere fissato anche in giornata diversa dalla domenica, viene conteggiato tramite media nel periodo mobile di 14 giorni. I contratti integrativi a livello aziendale possono individuare periodi nei quali l'orario di lavoro settimanale può essere incrementato.

5. In caso di necessità di regolamentazione dell'orario di lavoro riferite a particolari orari di apertura delle Farmacie o a particolari flussi di clientela (zone turistiche o altro), i limiti fissati potranno essere diversamente identificati dall'azienda previo un confronto con le rappresentanze sindacali aziendali, se presenti, che, in ogni caso, dovrà concludersi entro 30 giorni dall'inizio dello stesso.

6. I lavoratori che risultano già assunti a tempo indeterminato ed ai lavoratori assunti a tempo determinato (sino alla scadenza del termine) prima dell'entrata in vigore del presente regolamento (31 dicembre 2012) matureranno all'anno, ed a far data dal 1° gennaio 2013, 8 ore di permesso retribuito da godersi, preferibilmente, entro la fine di ciascun anno di maturazione. I permessi non goduti entro tale termine potranno essere goduti dal lavoratore nell'anno successivo rispetto a quello di maturazione tenuto conto anche delle esigenze aziendali. A livello aziendale verrà definita la modalità di fruizione di tali ore di permesso.

7. I lavoratori che risultano già assunti a tempo indeterminato ed ai lavoratori assunti a tempo determinato (sino alla scadenza del termine) prima dell'entrata in vigore del presente regolamento (31 dicembre 2012) matureranno ulteriori 32 ore di permesso extra retribuito all'anno.

Tali 32 ore di permesso retribuito extra, cumulate alle 40 ore di cui all'articolo 15 (Riduzione Orario di Lavoro) ed alle 32 ore di permesso retribuito di cui all'articolo 16, (Permessi retribuiti) consentiranno una riduzione oraria a 38 ore medie effettive settimanali di prestazione lavorativa.

Tale riduzione oraria, verrà effettuata dall'azienda che provvederà a ridurre mediamente l'orario di lavoro di 2 ore per ciascuna settimana, anche in caso non venga resa la prestazione lavorativa per assenza giustificata del lavoratore.

8. Le ore di permesso di cui al comma 6 e la riduzione oraria di cui al comma 7 saranno riconosciute proporzionalmente ai dipendenti con orario di lavoro parziale, in base all'orario contrattuale qualora risultino assunti a tempo indeterminato ed ai lavoratori assunti a tempo determinato (sino alla scadenza del termine) prima dell'entrata in vigore del presente regolamento (31 dicembre 2012)

9. Le ore di permesso extra di cui al comma 7, sono riconosciute al personale che risulti assunto a tempo indeterminato ed ai lavoratori assunti a tempo determinato (sino alla scadenza del termine) prima dell'entrata in vigore del presente regolamento (31 dicembre 2012) come istituto temporaneo atto a consentire il graduale passaggio ad una armonizzazione dell'orario di lavoro alle 40 ore settimanali effettive che, pertanto, potranno essere soggette a revoca.

10. L'orario di lavoro sarà comunque organizzato dall'azienda tenuto conto della necessità di ottimizzare il servizio di assistenza alla clientela ed altre necessità organizzative aziendali –che riveste carattere preminente- e delle esigenze del mercato, considerate anche le caratteristiche di ogni singola unità territoriale in cui si articola l'azienda.

ARTICOLO 13

Riposo settimanale e festività

1. Il dipendente ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive da fruire, normalmente, in coincidenza con la domenica.
2. Qualora nella giornata di domenica e/o festività la farmacia sia aperta al pubblico, il dipendente è tenuto a prestare normale servizio, salvo godere del riposo compensativo, sempre per 24 ore consecutive, in altra giornata della successiva settimana.
3. Per tale servizio domenicale e/o festivo, svolto nelle ore diurne, viene corrisposta una maggiorazione del 13% della retribuzione individuale oraria per ogni ora di effettiva prestazione nell'ambito del normale orario di lavoro.
4. Verificandosi l'ipotesi, da considerare eccezionale, che il riposo compensativo non venga goduto, il lavoro prestato in tale occasione va retribuito come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall'articolo 22 del presente regolamento.
5. I giorni festivi sono quelli stabiliti dalla legge, ai quali si aggiunge quello del Santo Patrono. Nel giorno del Santo Patrono l'Azienda potrà disporre il funzionamento di reparti ed uffici con la corresponsione della relativa indennità di cui al comma 3 o comma 4 del presente articolo

ARTICOLO 14

Ferie

1. I lavoratori a far data dal 1° gennaio 2013 hanno diritto ad un periodo annuale di ferie pari a 173 ore annue.
2. Il dipendente potrà, previo accordo con l'azienda, frazionare il godimento delle ferie in ore anche non consecutive.
3. Le ferie devono essere godute possibilmente entro l'anno di maturazione.
4. I lavoratori che risultano già assunti a tempo indeterminato ed ai lavoratori assunti a tempo determinato (sino alla scadenza del termine) prima dell'entrata in vigore del presente regolamento (31 dicembre 2012) matureranno ulteriori 17 ore di ferie extra all'anno.
Le ore di ferie extra di cui al comma 4, sono riconosciute al personale che risulti assunto a tempo indeterminato ed ai lavoratori assunti a tempo determinato (sino alla scadenza del termine) prima dell'entrata in vigore del presente regolamento (31 dicembre 2012) come istituto temporaneo che, pertanto, potrà essere soggetto a revoca.
Tali ore saranno riconosciute proporzionalmente ai dipendenti con orario di lavoro parziale, in base all'orario contrattuale qualora risultino assunti a tempo indeterminato ed ai lavoratori assunti a tempo determinato (sino alla scadenza del termine) prima dell'entrata in vigore del presente regolamento (31 dicembre 2012).

ARTICOLO 15

Riduzione orario di lavoro

1. I lavoratori a far data dal 1° gennaio 2013 hanno diritto a 40 ore annue di riduzione orario di lavoro utili alla riduzione oraria, che verrà effettuata dall'azienda che provvederà a ridurre mediamente l'orario di lavoro di 2 ore per ciascuna settimana, o con diversa articolazione.

Per i lavoratori assunti con orario di lavoro parziale, tali ore saranno riconosciute in proporzione all'orario contrattuale di lavoro.

ARTICOLO 16

Permessi Retribuiti

1. I lavoratori a far data dal 1° gennaio 2013 hanno diritto a 32 ore annue di permesso retribuito, utili alla riduzione oraria, che verrà effettuata dall'azienda che provvederà a ridurre mediamente l'orario di lavoro di 2 ore per ciascuna settimana, o con diversa articolazione.

Per i lavoratori assunti con orario di lavoro parziale, tali ore saranno riconosciute in proporzione all'orario contrattuale di lavoro.

ARTICOLO 17

Retribuzione mensile

La retribuzione viene corrisposta ai lavoratori mensilmente.

ARTICOLO 18

Calcolo della retribuzione oraria e giornaliera

1. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.
2. La quota oraria di retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

ARTICOLO 19

Indennità Quadri

1. Per i lavoratori appartenenti all'Area Quadri è attribuita una Indennità Quadri strettamente collegata con l'esercizio della professionalità e delle responsabilità connesse, il cui ammontare è riportato nella Tabella A, e che viene corrisposta per 14 mensilità. Tale indennità fa parte della retribuzione individuale.

ARTICOLO 20

Tredicesima e quattordicesima mensilità

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

ARTICOLO 21

Servizio notturno

1. Il personale addetto alla vendita nella farmacia dovrà prestare la propria opera anche nelle ore notturne, quando la farmacia sia organizzata per il servizio notturno. .
2. Ai soli fini del presente articolo, viene considerato servizio notturno quello prestato tra le ore 22.00 e le ore 06.00.
3. Il servizio notturno è compensato come segue:
 - a) servizio a porte/battenti aperti ininterrottamente durante le ore notturne: viene compensato con la maggiorazione del 20% in aggiunta alla normale retribuzione;
 - b) servizio a porte/battenti chiusi, con l'obbligo per il personale di rispondere ad ogni chiamata: viene compensato con la maggiorazione del 10% in aggiunta alla normale retribuzione
 - 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 viene compensato: con diritto del dipendente alle maggiorazioni retributive sopra indicate a seconda se si renda, rispettivamente, la prestazione a porte/battenti aperti o a porte/battenti chiusi.
4. In caso di coincidenza totale o parziale del servizio notturno con la domenica il dipendente avrà diritto alle predette maggiorazioni ed al riposo compensativo secondo quanto previsto dalla vigente normativa.
5. In caso di coincidenza totale o parziale del servizio notturno con una delle festività infrasettimanali previste dalla normativa in vigore le ore di servizio notturno effettuate durante tali festività verranno compensate con la quota oraria della retribuzione con la maggiorazione del 30%.
6. E' escluso il cumulo tra le diverse maggiorazioni.

ARTICOLO 22

Lavoro straordinario e notturno

1. Si considera lavoro straordinario feriale quello compiuto dal dipendente oltre il limite dell'orario di lavoro fissato a norma dell'articolo 12.
2. Ogni ora di lavoro straordinario diurno viene compensata con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 20% se prestato nei giorni feriali e del 30% se prestato nei giorni festivi.

3. Il lavoro straordinario compiuto fra le ore 22 e le ore 6 viene considerato notturno e compensato con la retribuzione individuale oraria, maggiorata del 40%.

La maggiorazione notturna ordinaria effettuata tra le 22.00 e le 06.00 sarà pari al 10% in aggiunta alla normale retribuzione.

4. Dall'applicazione delle norme precedenti è tassativamente escluso il personale di farmacia chiamato a svolgere il servizio notturno, i cui compensi per lavoro notturno sono fissati dall'articolo 21 del presente regolamento.

5. Il lavoro straordinario, non espressamente richiesto ed autorizzato, non è riconosciuto e compensato.

6. E' escluso il cumulo tra le diverse maggiorazioni.

ARTICOLO 23

Aumenti periodici di anzianità

1. Il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto a 15 scatti biennali di anzianità che 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.

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

Il lavoratore che risulta assunto a tempo indeterminato prima della data di entrata in vigore del presente regolamento (31 dicembre 2012) conserverà l'ammontare dell'emolumento conseguito (scatti maturati) che concorrerà al raggiungimento del nuovo livello dell'importo massimo raggiungibile.

3. Gli scatti di anzianità, indipendentemente dalla data di assunzione, inizieranno a maturare dal 1° gennaio 2014.

4. In caso di passaggio di livello l'importo che il lavoratore ha conseguito nel livello di provenienza concorre al raggiungimento dell'importo relativo al nuovo livello retributivo sino al massimo conseguibile.

ARTICOLO 24

Personale delle farmacie periferiche, di frazioni o di piccoli centri

1. I farmacisti delle farmacie periferiche, di frazioni o di piccoli centri che abbiano un solo farmacista e per le quali sia fissato dall'autorità competente l'obbligo della reperibilità nelle ore di chiusura e/o un orario di apertura settimanale della farmacia superiore alla durata settimanale del lavoro prevista dall'articolo 12 e/o l'orario festivo antimeridiano, hanno diritto:

-Indennità di reperibilità: percentuale fissa del 10% per reperibilità ordinaria o del 12% se reperibilità notturna e festiva.

-Servizio notturno con reperibilità fuori farmacia: in caso di prestazione durante il normale servizio diurno il dipendente che abbia anche l'obbligo della reperibilità nelle ore di chiusura della farmacia, avrà diritto ad un ulteriore e corrispondente compenso sulla quota oraria pari al 10% della retribuzione.

In caso di periodi di reperibilità inferiori al mese, la percentuale del 10% della retribuzione da calcolare sulla quota oraria viene elevata al 12% se il servizio notturno con reperibilità fuori farmacia viene effettuato nella giornata della domenica o in quella del riposo settimanale.

ARTICOLO 25

Missioni

1. L'azienda ha facoltà di inviare il dipendente in missione temporanea fuori del comune dove ha sede per l'espletamento di servizi esterni a favore di altri soggetti.
2. In tal caso al dipendente compete il rimborso, a piè di lista, di tutte le spese effettive inerenti alla missione (viaggio, trasporto bagagli, alloggio, vitto, eventuali spese postali e telegrafiche, ecc.).
3. Per i lavoratori le cui attribuzioni comportino di uscire abitualmente in missione potranno essere stabiliti speciali accordi in sede aziendale.

ARTICOLO 26

Variatione di sede lavorativa e Trasferte

1. Il dipendente non potrà essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Non costituisce trasferimento lo spostamento di un dipendente da una Farmacia ad un'altra all'interno dello stesso Comune o di Comuni limitrofi nel raggio di 30 Km".

2. Al personale inviato in trasferta in località fuori del territorio comunale dell'Azienda, intendendo come tale una località ubicata ad oltre 30 Km dalla sede effettiva dell'Azienda, sia per l'espletamento di servizi esterni sia per la partecipazione a seminari, corsi, convegni, etc., compete:

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

b) un'indennità di trasferta corrispondente a un importo pari al 30% della retribuzione oraria individuale per le ore eccedenti il normale orario di lavoro nel giorno di trasferta dovute a motivi di viaggio, con esclusione di qualsiasi altra maggiorazione prevista nel presente regolamento.

Dovranno, invece, essere retribuite come lavoro straordinario, le eventuali prestazioni di lavoro effettivo richieste oltre la durata del normale orario di lavoro.

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

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

3. Il dipendente ha diritto ad un anticipo atto a coprire le spese previste; i conguagli saranno effettuati al rientro del dipendente in sede.
4. Qualora l'azienda autorizzi l'uso per servizio del mezzo di trasporto del dipendente, sarà tenuta a corrispondere allo stesso un'indennità chilometrica sulla base delle tariffe A.C.I.
5. Dalla presente regolamentazione sono esclusi i viaggiatori e le missioni per l'espletamento dei servizi esterni convenzionati con altri soggetti, che non rientrano nella sfera di applicazione del presente articolo.

ARTICOLO 27

Indumenti di lavoro e D.P.I.

1. Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, grembiuli o camici, la spesa relativa all'acquisto è a carico dell'azienda.
2. E' parimenti a carico dell'azienda, la spesa relativa all'acquisto agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario ed i Dispositivi di Protezione Individuali.

ARTICOLO 28

Indennità di bilinguismo

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

ARTICOLO 29

Copertura assicurativa

1. Ai lavoratori operanti in farmacia dovrà essere fornita una copertura assicurativa che, in caso di danni alle persone per rapine, o fatti dolosi, garantisca quanto segue, in aggiunta al trattamento previsto per malattia o infortunio:
Euro/giorno 70,00 in caso di ricovero ospedaliero;
Euro 150.000,00 in caso di morte;
Euro 250.000,00 in caso di invalidità permanente totale.
2. l'azienda si impegna ad assicurare tramite RC verso terzi tutto il personale in forza.

ARTICOLO 30

Assistenza di malattia o infortunio

L'azienda deve iscrivere il dipendente per l'assistenza generica di malattia e per l'assistenza TBC all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) e, limitatamente

ai casi di obbligo per l'assicurazione infortuni, all'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro (INAIL).

ARTICOLO 31

Trattamento di malattia o infortunio

1. Nel caso d'interruzione del servizio dovuto a malattia o ad infortunio il dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni nell'anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità previste dalla vigente normativa.

Il trattamento di infortunio sarà integrato nei primi 180 giorni al 100% da parte dell'azienda, mentre il trattamento di malattia sarà integrato nei primi 180 giorni al 100% da parte dell'azienda per la durata del presente regolamento.

2. 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.

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

- che sia prodotta dal lavoratore regolare certificazione medica;
- che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa" senza diritto per il lavoratore alla retribuzione.

3. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo lettera raccomandata RR prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio, con espressa accettazione delle condizioni di cui al comma 2.

4. In caso di mancato rientro dall'assenza per malattia, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata.

ARTICOLO 32

Gravidanza e puerperio

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

ARTICOLO 33

Aspettativa

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

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

3. Per l'aspettativa per incarichi sindacali valgono le norme previste dalla legislazione vigente.

ARTICOLO 34

Richiamo alle armi

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

2. Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto ai trattamenti previsti dalle leggi in materia.

ARTICOLO 35

Sospensione del lavoro

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

Nel caso di calamità naturali o di fatti che impediscono il normale svolgimento dell'attività lavorativa il lavoratore non avrà diritto alla retribuzione ad eccezione se vi è un impedimento a rendere la prestazione lavorativa per fatto imputabile all'azienda.

ARTICOLO 36

Doveri dei lavoratori

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

- a. rispettare l'orario di servizio e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
- b. dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del presente contratto nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'azienda;
- c. osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'azienda deve portare a sua conoscenza, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'azienda stessa;
- d. conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'azienda stessa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contraria agli interessi dell'azienda medesima;

- e. astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possano procurargli lucro e che comunque possano sviare la sua attività, che deve essere interamente acquisita dall'azienda;
- f. avere cura dei locali, mobilia, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati;
- g. tenere nell'espletamento delle sue funzioni un contegno che concorra al buon nome dell'azienda;

il farmacista deve in modo speciale:

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

2. Al lavoratore è vietato inoltre:

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

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

4. Il lavoratore, a richiesta dell'azienda, deve sottoporsi in qualunque momento, e particolarmente prima della riammissione in servizio nei casi previsti di assenza per malattia e/o infortunio, a visita medica da parte di medici di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico, e di medici del SSN.

ARTICOLO 37

Provvedimenti disciplinari

1. La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano tenuto anche conto della rilevanza delle stesse nei confronti della clientela e del rispetto delle norme in materia di *privacy* connaturato al ruolo svolto:

- richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;

- richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione globale;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della retribuzione corrispondente al ritardo;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio sia durante i congedi;
- non curi con scrupolo la consegna di valori ricevuti per servizio.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata;
- utilizzi senza specifica autorizzazione dell'azienda connessione alla rete e/o telefoniche a tariffazione speciale.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento del licenziamento disciplinare si applica per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi derivanti dai doveri incombenti sui lavoratori;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza sul lavoro;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza sleale;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi;
- l'utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla *privacy* e connessi con l'attività dell'azienda.

2. In caso di adozione di un atto di contestazione degli addebiti, il datore di lavoro può sospendere in via cautelare il lavoratore fino all'esito del procedimento stesso. Qualora il procedimento si concluda con un licenziamento, al lavoratore non è dovuta la retribuzione per tutto il periodo di sospensione.

3. L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

4. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

5. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle contro deduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

ARTICOLO 38 **Lavoratori studenti**

1. I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, di istruzione universitaria (prima laurea) o di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno ammessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami, tenuto conto delle esigenze aziendali.
2. Sempre su loro richiesta potranno essere esonerati da prestazioni di lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.
3. Per conciliarle con le esigenze del servizio, la realizzazione e la pratica attuazione delle norme contenute nei due precedenti commi, saranno concordate aziendalmente tenuto conto di quanto disciplinato dalla vigente normativa.

ARTICOLO 39 **Diritto allo studio**

1. I lavoratori che, fuori dalle ipotesi di cui al precedente articolo 38, volendo migliorare la propria cultura in relazione all'attività aziendale (specializzazioni inerenti l'attività da essi svolta o potenzialmente utile per accrescere la loro professionalità all'interno dell'azienda, e che vengano avallate dall'azienda per la sua utilità ed applicabilità all'interno dell'azienda stessa, corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri, corsi di lingua straniera in aree geografiche e aziende ove questa sia utilizzabile), intendono frequentare, presso istituti pubblici, pareggiati e riconosciuti o anche presso istituti privati che diano obiettive garanzie di serietà secondo una valutazione autonoma dell'azienda, corsi istituiti in base a disposizioni di legge, o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti, possono usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte-ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti, nei limiti e con le modalità indicati nei commi successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.
2. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dal lavoro non devono superare il 2% del totale della forza occupata; inoltre dovrà essere garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva.
3. In deroga al predetto limite del 2% del totale della forza occupata è stabilito che nelle aziende che abbiano da 20 a 49 dipendenti potrà comunque assentarsi dal lavoro un dipendente.
4. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il dipendente

intende partecipare si svolga per un numero di ore almeno doppio di quelle richieste come permesso.

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

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

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

ARTICOLO 40

Aggiornamento professionale

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

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

3. Tale aggiornamento potrà avvenire attraverso la partecipazione ai corsi promossi da Enti esterni nonché attraverso la partecipazione ad iniziative di aggiornamento professionale organizzate dalle aziende.

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

ARTICOLO 40 bis

Formazione Continua E.C.M.

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

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

- b. nel caso la frequenza sia prevista fuori orario di lavoro, le aziende riconosceranno a ciascun dipendente una somma corrispondente a 6 ore di retribuzione ordinaria.
- Ove le Aziende realizzino propri corsi accreditati ECM, le modalità di partecipazione agli stessi, come pure la copertura dei costi e del tempo, verranno definite di volta in volta a livello di contrattazione aziendale, prevedendo la possibilità di escludere l'applicazione di quanto previsto al precedente punto b)
- Sempre a livello di contrattazione aziendale potranno essere definiti accordi diversi in merito alla formazione accreditata ECM.

ARTICOLO 41

Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro si risolve per i seguenti motivi:
- a. collocamento a riposo del dipendente per raggiungimento dei limiti di età di cui alle norme legislative vigenti;
 - b. dimissioni del dipendente;
 - c. licenziamento per superamento dei limiti massimi di aspettativa ai sensi dell'articolo 31 e di malattia e successivo eventuale periodo di attesa ai sensi dell'articolo 33;
 - d. malattia contagiosa del dipendente nei casi in cui sia consentito dalla legge il licenziamento;
 - e. licenziamento per invalidità determinata da malattia professionale od infortunio sul lavoro che dia diritto a pensione da parte dell'I.N.P.S. Gestione ex INPDAP;
 - f. licenziamento per comprovata incapacità lavorativa del dipendente;
 - g. licenziamento per motivi disciplinari ai sensi dell'articolo 37.
2. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni del lavoratore devono essere comunicate per iscritto, con lettera raccomandata e nel rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'articolo 42.
3. L'azienda colloca a riposo il personale al compimento dell'età pensionabile, fatta salva la facoltà del lavoratore, ai sensi delle leggi vigenti, di essere trattenuto oltre tale limite.
4. Quanto disposto dal presente articolo non trova applicazione per i lavoratori nominati direttori di azienda ai sensi dell'art. 4 del R.D.L. 15.10.1925, n. 2578.

ARTICOLO 42

Preavviso di licenziamento e di dimissioni e indennità sostitutiva

1. In caso di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ad eccezione dei casi in cui la vigente normativa non prevede il preavviso, al lavoratore compete il preavviso nelle seguenti misure:

Fino a 5 anni di servizio effettivamente compiuto:

Livelli:

- 1° super e 1°: 2 mesi;
- 2°: 1 mese;
- 3° e 4°: 20 giorni;
- 5° e 6°: 15 giorni.

Da oltre 5 anni fino a 10 anni di servizio effettivamente compiuto:

Livelli

- 1° super e 1° : 3 mesi;
- 2°: 45 giorni di calendario;
- 3° e 4°:1 mese;
- 5° e 6°: 20 giorni di calendario;

Oltre i 10 anni di servizio effettivamente compiuto:

Livelli

- 1° super e 1°: 4 mesi;
- 2°: 2 mesi di calendario;
- 3° e 4°: 1 mese;
- 5° e 6°: 20 giorni di calendario;

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

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

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

5. Durante il periodo di preavviso l'azienda potrà concedere al dipendente permessi per la ricerca di una nuova occupazione.

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

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

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

9. Su richiesta del dipendente dimissionario, l'azienda può, tuttavia, rinunciare anche in parte al preavviso facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro o definire altra data di cessazione.

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

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

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

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

ARTICOLO 43

Trattamento di Fine Rapporto

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sarà corrisposto un trattamento di fine rapporto calcolato secondo i criteri e le modalità previste dalla vigente normativa.

ARTICOLO 44

Certificato di lavoro

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

ARTICOLO 45

Trattamento di pensione

1. I lavoratori devono essere iscritti a un istituto di previdenza nel rispetto delle normative vigenti.
2. I contributi relativi sono a carico dell'azienda e del dipendente nelle misure stabilite dalla legge.

SEZIONE WELFARE CONTRATTUALE

A) PIANI FORMATIVI

L'azienda si impegna a sostenere un piano di formazione per i dipendenti che operano in farmacia in relazione alle tipologie dei reati più significativi che possono verificarsi all'interno delle farmacie stesse.

B) PREVIDENZA COMPLEMENTARE

I dipendenti potranno aderire al fondo di previdenza complementare Previambiente con contribuzione a carico Azienda pari a 1% della retribuzione utile mensilmente ai fini del TFR. La quota di contribuzione a carico del dipendente e relativa quota del TFR sono regolate secondo le disposizione di legge in vigore e le norme di funzionamento del fondo stesso.

C) ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

L'azienda provvede ad assicurare i dipendenti tramite adesione al Fondo Est con la conseguente iscrizione di tutti i lavoratori con le medesime condizioni previste per i lavoratori ai quali si applica il Contratto Collettivo Nazionale Terziario, con la sola esclusione dei lavoratori inquadrati al livello 1° super per i quali si applicherà la norma specifica che segue.

I lavoratori inquadrati con il livello 1° super usufruiranno dell'assistenza sanitaria integrativa con le medesime modalità/coperture riservate ai lavoratori di cui al paragrafo precedente mediante stipula da parte dell'Azienda di polizza assicurativa tramite convenzione quadro stipulata da A.S.SO.FARM con primaria Società Assicurativa (anche sottoforma di Cassa Sanitaria).

D) INTEGRAZIONE MATERNITA' OBBLIGATORIA

Fermo restando le disposizioni di legge vigenti in materia, la lavoratrice avrà diritto per i primi 150 giorni di assenza ad una integrazione sino a raggiungere l'intera retribuzione globale giornaliera (inclusi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità).

E) RICHIESTA DI TRASFORMAZIONE DI CONTRATTO DI LAVORO DA FULL-TIME A PART-TIME

In assenza di diversa previsione a livello aziendale si applicherà quanto segue.

Le richieste di trasformazione di contratto di lavoro da *Full-Time* a *Part-Time* saranno corredate dalle informazioni necessarie (vedi Parametri) ai fini della prevista graduatoria.

Di regola il Part-Time sarà concesso per un periodo di 6 mesi rinnovabili.

Saranno prese in considerazione concessioni di periodicità più lunghe (ad esempio 1/2 anni) in comprovati casi particolari ed eccezionali.

Parametri per la determinazione della graduatoria:

1. ANZIANITA' DI SERVIZIO

- a chi lavora in Azienda da 0 a 3 anni non saranno attribuiti punti;
- dal 4° anno in poi di anzianità ogni anno vale 1 punto.

2. FIGLI

- per ogni figlio da 0 a 3 anni → 10 punti;
- per ogni figlio da 3 a 10 anni → 7 punti;
- per ogni figlio da 10 a 13 anni → 4 punti.

3. INVALIDI

- Saranno attribuiti 15 punti al dipendente con persone a carico che si trovino in difficoltà persistente a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età (*ad es. invalidi 90/100% con indennità di accompagnamento*).

4. TIPO DI RICHIESTA

- Alle domande che vengono presentate per la prima volta saranno assegnati 3 punti;
- Alle domande di dipendenti che hanno già goduto di contratto di lavoro *Part-Time* in via temporanea non verranno assegnati punti.

5. REDDITO

- Ai dipendenti monoreddito saranno attribuiti 5 punti.

F) RAPPORTO DI LAVORO CON ORARIO PART TIME POST MATERNITA'

Lavoro a tempo parziale post maternità

1. I dipendenti che rientrano dal congedo per maternità hanno diritto ad ottenere la trasformazione temporanea del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale alle seguenti condizioni, fatte salve le eccezioni di cui ai commi seguenti:
 - a) decorrenza: la trasformazione del contratto a tempo parziale è subordinata al preliminare utilizzo integrale del periodo di congedo parentale (ex maternità facoltativa) e di ferie maturate in anni precedenti.
 - b) durata: dalla data di concessione fino al compimento del 3° anno di vita del bambino;
 - c) limite numerico alle trasformazioni: le trasformazioni dei rapporti di lavoro saranno concesse entro i seguenti limiti:
 - d) aziende fino a 15 dipendenti: nessun obbligo, la concessione è facoltà dell'azienda.
 - e) aziende oltre 15 dipendenti e fino a 50 dipendenti : n° 1 unità.
 - f) aziende oltre 50 dipendenti : 2%;

- g) in caso di richieste in numero superiore ai predetti limiti calcolati mediante arrotondamento matematico all'unità (per eccesso o per difetto) verrà creato elenco delle richieste in attesa di essere esaudite in ordine di data di ricezione;
- h) la presentazione della richiesta è consentita a partire dalla data del parto;
- i) l'azienda accoglierà le richieste soltanto nei casi in cui vi sono in organico lavoratori tra loro fungibili e, per il personale che svolge mansioni di coordinamento, l'azienda valuterà, ai fini dell'accoglimento della domanda, la compatibilità dell'accoglimento della richiesta con le esigenze tecniche ed organizzative anche alla luce delle normative di legge disciplinanti lo svolgimento dell'incarico assegnato;
- j) Numero di ore settimanali: da 20 a 24. La durata verrà definita dall'azienda in funzione dell'organizzazione del reparto a cui il dipendente è assegnato.
- k) Distribuzione oraria: da definirsi tra azienda e dipendente o tramite accordo aziendale. In caso di trasferimento del dipendente a diverso reparto che potrà verificarsi durante il rapporto di lavoro a tempo parziale, questi dovrà dichiarare, in fase di sottoscrizione della trasformazione del rapporto, la propria disponibilità a modificare l'orario di lavoro in funzione di eventuali diversi orari di funzionamento del nuovo reparto (ad esempio diverso giorno infrasettimanale di chiusura della Farmacia).

2. Le aziende che alla data di entrata in vigore del presente regolamento abbiano già in forza (per effetto di concessioni individuali o per accordi stipulati a qualunque titolo) un numero di dipendenti a tempo parziale superiore ai limiti indicati, saranno tenute all'applicazione del presente articolo nel momento in cui il numero dei contratti a tempo parziale in essere scenderà al di sotto di tali limiti (per effetto di rinuncia all'orario ridotto o cessazione di rapporti di lavoro a tempo parziale) in modo progressivo e per un numero di trasformazioni pari ai contratti part-time venuti a cessare, entro i limiti numerici massimi previsti dal presente articolo.

G) CONTRIBUTO NASCITA/ADOZIONE FIGLIO

Verrà riconosciuto un buono acquisto da spendersi presso le Farmacie Aziendali in caso di nascita/adozione di un figlio il cui valore verrà determinato a livello aziendale. Qualora i genitori siano entrambi dipendenti dell'azienda, spetterà comunque loro un solo buono acquisto del valore anzidetto.

H) PERMESSI STRAORDINARI PER CURE ONCOLOGICHE

1. Ai dipendenti colpiti da patologie oncologiche saranno concessi, su richiesta, permessi retribuiti allo scopo di sostenere terapie curative/riabilitative
2. I permessi di cui al comma 1 saranno concessi in ordine cronologico di richiesta (corredata da documentazione e certificazione medica di supporto) entro il limite massimo di ore 10 mensili per dipendente avente diritto (anche cumulabili trimestralmente) con il limite massimo a livello aziendale pari a ore 2 per ciascun dipendente in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.
3. Al raggiungimento dei limiti di cui al comma precedente l'azienda concederà al dipendente ulteriori permessi non retribuiti con il limite massimo di ulteriori 10 ore mensili per ciascun dipendente avente diritto

I) ASPETTATIVA POST MALATTIA

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, salvo ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia.

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

Potrà essere definito un periodo più lungo di aspettativa non retribuita post malattia e post infortunio secondo quanto previsto nel presente regolamento di ulteriori 180 giorni non retribuiti..

L) PERMESSO LUTTO

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

Il trattamento riservato al coniuge viene esteso anche alle coppie di fatto etero o composte da membri dello stesso sesso.

ALLEGATO A)

TABELLA RETRIBUTIVA

decorrenza 1 gennaio 2013

LIVELLO	TOTALE LORDO MESE	VOCE UNICA RETRIBUZIONE	PAGA BASE	CONTINGENZA	E.D.R.	I.Q.
		A+B+C	A	B	C	
1 super	€ 2.255,40	€ 2.125,40	€ 1.579,00	€ 536,07	€ 10,33	€ 130,00
1°+12 anni	€ 2.019,97	€ 1.889,97	€ 1.349,19	€ 530,45	€ 10,33	€ 130,00
1°+ 2 anni	€ 1.989,97	€ 1.889,97	€ 1.349,19	€ 530,45	€ 10,33	€ 100,00
1°	€ 1.889,97	€ 1.889,97	€ 1.349,19	€ 530,45	€ 10,33	
2°	€ 1.676,90	€ 1.676,90	€ 1.144,94	€ 521,63	€ 10,33	
3°	€ 1.592,11	€ 1.592,11	€ 1.082,78	€ 519,00	€ 10,33	
4°	€ 1.480,10	€ 1.480,10	€ 954,37	€ 515,40	€ 10,33	
5°	€ 1.363,65	€ 1.363,65	€ 841,25	€ 512,07	€ 10,33	
6°	€ 1.273,35	€ 1.273,35	€ 753,91	€ 508,11	€ 10,33	

ALLEGATO B)

SCATTI ANZIANITA'

N° 15 scatti biennali decorrenza anno pari (1 gennaio 2014)

LIVELLO	VALORE UNITARIO LORDO
1 super	€ 25,82
1°+12 anni	€ 25,31
1°+ 2 anni	€ 25,31
1°	€ 25,31
2°	€ 23,24
3°	€ 22,72
4°	€ 20,66
5°	€ 20,14
6°	€ 19,63