

**IPOTESI DI ACCORDO DI RINNOVO DEL
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE GESTITE O
PARTECIPATE DAGLI ENTI LOCALI, ESERCENTI FARMACIE, PARAFARMACIE, MAGAZZINI
FARMACEUTICI ALL'INGROSSO, LABORATORI FARMACEUTICI**

Roma, 7 luglio 2022

Tra

La FEDERAZIONE A.S.SO.FARM, rappresentata da Roberto Rava, Fabio Armani, Bruna Baldassarri, Carlo Bergamini, Maurizio Brambilla, Antonio Muggittu, Carla Pucciarelli.

e

La FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI (FILCAMS-CGIL) rappresentata da Federico Antonelli e Danilo Lelli, la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E DEL TURISMO – FISASCAT/CISL rappresentata da Dario Campeotto, L'UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO E SERVIZI (UILTuCS-UIL) rappresentata da Stefano Franzoni e Antonio Vargiu

PREMESSA

Si rinvia tale punto alla stesura finale del testo contrattuale successivamente all'approvazione delle rispettive assemblee

ARTICOLO 2

Decorrenza e durata del contratto

1. Il presente contratto collettivo nazionale, sia per i contenuti normativi sia per quelli economici, decorre dalla data di sottoscrizione (ove non specificato diversamente) ed avrà durata fino al 31 dicembre 2024.
2. Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne venga data disdetta, con lettera raccomandata, da una delle Organizzazioni stipulanti, almeno tre mesi prima della scadenza; il contratto disdetto si applica comunque sino al suo rinnovo.
3. Per quanto attiene le procedure di rinnovo, la piattaforma 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.
4. Gli articoli del CCNL non rinnovati e citati nel presente accordo di rinnovo si intendono integralmente confermati nella stesura precedente

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 contratto collettivo nazionale.
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 4 ore giornaliere, lo svolgimento della stessa non sarà di norma frazionato.

Antonelli

antonelli

Ipotesi di accordo 2022

Muggittu *Brambilla* *Armani* *Rava* *Baldassarri*

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. Il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare degli stessi diritti previsti per il lavoratore a tempo pieno; a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: retribuzione oraria, durata del periodo di prova, ferie annuali, astensione obbligatoria e congedo parentale per maternità e paternità, periodo di conservazione del posto per malattia, infortunio, accesso ai servizi sociali della struttura lavorativa, norme sulla tutela di salute e sicurezza, formazione professionale, diritti sindacali ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge 300/70, i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente contratto collettivo nazionale.

5. Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta prestazione lavorativa per quanto riguarda il trattamento economico, l'importo della retribuzione feriale

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

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

8. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticale o misto a fronte della previsione di clausole elastiche può avvenire per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, nella misura massima di 40 ore settimanali.

9. abolito

10. abolito

11. abolito

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

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

14. Con riferimento ai commi 12) e 13) che precedono, qualora la richiesta sia stata avanzata da un numero di lavoratori superiore al numero dei posti da ricoprire, nel secondo livello di contrattazione verranno definiti criteri di precedenza.

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

16. Abolito

17. La percentuale di maggiorazione da applicarsi al lavoro supplementare è pari al 35%, da calcolarsi sulla paga individuale.

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

19. Ai fini del calcolo della percentuale dell'orario di lavoro a tempo parziale rispetto all'orario di lavoro di cui all'articolo 12 del presente contratto collettivo nazionale verrà effettuata una divisione il cui numeratore è rappresentato dal numero di ore contrattuali settimanali previste dal singolo contratto di lavoro a tempo parziale ed il cui denominatore è rappresentato dal numero di ore settimanali dell'orario di lavoro di cui all'articolo 12 del presente contratto collettivo nazionale.

fantonelli

Handwritten signatures: MR, S, Jullien

Handwritten signature: CB

Handwritten signature: St.

Handwritten signature: P/B/K

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Protocollo A.S.SO.FARM. num. 02397 del 08/07/2022

20. L'Azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali.

21. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale a seconda delle esigenze organizzative aziendali. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

ARTICOLO 9

Contratto a termine e somministrazione di lavoro a termine

1. L'apposizione di un termine al contratto di lavoro e la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono regolate dal decreto legislativo n. 81 del 2015 e da ogni successiva modificazione o integrazione, che dovessero intervenire durante il periodo di vigenza di questo contratto collettivo.

2. Le clausole di questo contratto collettivo si applicano al rapporto di lavoro a tempo determinato, salvo il caso che siano incompatibili con il termine apposto.

3. Le Parti, preso atto che in determinate località a prevalente vocazione turistica le aziende che applicano il presente CCNL, pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni, necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, concordano che i contratti a tempo determinato conclusi per gestire detti picchi di lavoro siano riconducibili a ragioni di stagionalità, pertanto esclusi da limitazioni quantitative ai sensi dell'art. 23, co. 2, lett. c) del D.Lgs. n. 81/2015.

Le Parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, ove si collocano le suddette assunzioni a tempo determinato, sia definita per determinati periodi dell'anno nella contrattazione di secondo livello.

4. In luogo del risarcimento del danno, nel caso di dimissioni intimate nell'ambito di un rapporto a tempo determinato, il lavoratore è obbligato solo al rispetto del termine di preavviso o al versamento della relativa indennità sostitutiva, nella misura di due mesi per i dipendenti inquadrati nella qualifica prima Q super e prima C, di un mese nella qualifica prima e seconda, di venti giorni per gli altri. Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo a quello di presentazione delle dimissioni in forma telematica.

ARTICOLO 10

Classificazione del personale

Il personale è classificato come segue:

1) QUADRO.

Vi appartengono i lavoratori inquadrati al livello 1°Q, al Primo Livello Super, 1° C ossia 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.

Livello 1°Q:

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

Livello 1° Super:

- Farmacista Direttore di Farmacia;
- Farmacista Direttore di Magazzino

Livello 1° C

- Funzionario amministrativo, tecnico o commerciale cui vengano attribuite mansioni specialistiche di elevato livello con responsabilità di impostazione tecnica e/o di budget, con responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro.
- Farmacista collaboratore cui è attribuito il compito di coadiuvare il direttore di farmacia a struttura complessa con orario di apertura a battenti aperti non inferiore a 12 ore giornaliere con carattere continuativo per l'arco dell'intero arco solare
- Farmacista collaboratore cui è attribuita la responsabilità ed il coordinamento di specifiche attività che riguardano l'intero comparto aziendale e/o che svolge particolari funzioni diverse da quelle normalmente svolte in farmacia

2) IMPIEGATO

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.

Primo livello + 2 anni

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

Primo livello + 12 anni

- Farmacista Collaboratore che abbia prestato servizio continuativo presso la stessa azienda con contratto di lavoro a tempo indeterminato per un periodo di almeno 12 anni

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 magazzino.

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.

Sesto livello.

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

- Addetto alle pulizie.

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 una Commissione Paritetica che avrà il compito di monitorare l'evoluzione normativa e le conseguenti applicazioni della Farmacia dei Servizi e indicare proposte di implementazione e/o adeguamento della classificazione del personale dipendente.

ARTICOLO 11Mutamento 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 sei 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.
4. Il passaggio di livello deve essere comunicato dall'azienda con lettera al lavoratore.

ARTICOLO 19Indennità Quadro

Per i lavoratori inquadrati ai livelli 1° Q e 1° super e 1° C di cui all'articolo 10 del presente contratto collettivo nazionale è attribuita una Indennità Quadri strettamente collegata con l'esercizio della professionalità e delle responsabilità connesse, il cui ammontare è riportato nella **Tabella C**, e che viene corrisposta per 14 mensilità. Tale indennità fa parte della retribuzione individuale.

ARTICOLO 24Servizio prestato in regime di reperibilità

1. I farmacisti delle farmacie periferiche, di frazioni o di piccoli centri che abbiano un solo farmacista e/o 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 del presente contratto collettivo nazionale e/o l'orario festivo antimeridiano, hanno diritto:

- a) se il farmacista ha soltanto l'obbligo della reperibilità: a una indennità pari al 15% della retribuzione individuale mensile;
- b) se il farmacista è tenuto a coprire un orario di apertura superiore alla durata settimanale del lavoro stabilita dall'art. 12 ma che non ecceda i limiti di 44 ore settimanali: ad una indennità pari al 10% della retribuzione individuale mensile;
- c) se il farmacista è tenuto a coprire un orario di apertura della farmacia che superi le 44 ore settimanali: oltre al trattamento di cui al precedente punto b) sino alle 44 ore settimanali di servizio, ad un riposo compensativo equivalente alle ore di servizio prestato oltre le 44 ore, la cui data di godimento sarà concordata con l'azienda o, per ogni ora di servizio effettivamente prestata oltre le 44 ore settimanali, alla retribuzione individuale oraria maggiorata del 15%;
- d) se il farmacista è tenuto a prestare servizio nell'orario festivo antimeridiano: a mezza giornata di riposo compensativo, la cui data di godimento sarà concordata con l'azienda, e alla sola maggiorazione, per il lavoro festivo prestato, del 15% della retribuzione individuale oraria.

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

ARTICOLO 33 bis
Congedi particolari

I dipendenti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere (ex articolo 24, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, e s.m.i.) hanno diritto ad un periodo aggiuntivo di congedo di 3 mesi rispetto a quanto previsto dalle norme di legge. L'indennità spettante per tale periodo aggiuntivo è la medesima prevista dalla norma di cui sopra ed è interamente a carico del datore di lavoro

I dipendenti di cui sopra hanno inoltre facoltà di chiedere l'esonero dal lavoro notturno per i successivi 6 (sei mesi).

ARTICOLO 38
Provvedimenti disciplinari

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 e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della retribuzione individuale di cui all'art.17.
- 4) sospensione dalla 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.

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 trattenuta;
- 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 che durante i congedi.

- 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.

- Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente 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 di cui all'art. 37 comma 1, 2 e 3
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- 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.

fantonelli





- L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento
- Il lavoratore, entro il termine di 7 giorni dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la direzione, facendosi assistere dalla RSU oppure dalle Organizzazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato; dell'eventuale incontro viene redatto apposito verbale sottoscritto dalle parti.
- 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.
- Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni 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 51

Contrattazione di secondo livello

Si riconferma la validità della contrattazione di secondo livello attualmente vigente.

1. La contrattazione di secondo livello ha durata triennale ed è rinnovabile nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali evitando sovrapposizioni con i rinnovi del presente contratto collettivo di lavoro.

Attuativa della funzione negoziale di secondo livello è la contrattazione aziendale del premio di produttività connesso a progetti aziendali di miglioramento della produttività e redditività aziendale. Rinviamo, per quanto non diversamente stabilito dal presente articolo, alla disciplina contrattuale dell'incentivo per la maggiore produttività di cui all'articolo 56 del presente contratto collettivo nazionale.

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

Pertanto nel contratto triennale aziendale le Parti determinano, in relazione alle previsioni di incremento della produttività e redditività dell'impresa, il valore economico degli incentivi da attribuire ai lavoratori e gli indici economici di valutazione ed i parametri di misurazione dell'incremento medesimo cui correlare l'erogazione del premio. A quest'ultimo fine tra i vari indici economici per il riscontro della condizione di miglioramento della redditività aziendale è possibile fare riferimento alla variazione positiva del valore percentuale di Margine Operativo Lordo.

2. Fermo restando quanto stabilito per la contrattazione triennale economica di secondo livello le parti convengono di demandare altresì alla contrattazione aziendale i seguenti temi, a titolo indicativo e non esaustivo:

- prestazioni inventariali;
- missioni abituali;
- mensa;
- partecipazione ai corsi di aggiornamento professionale;
- attuazione della disciplina dell'orario di lavoro;
- modifiche dell'organizzazione aziendale;
- copertura assicurativa;
- maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo e reperibilità;
- formazione continua professionale (ecm)
- maggiorazioni

fantonelli

- ferie e permessi retribuiti, compresi quelli derivanti dal nuovo orario di lavoro e le loro modalità di fruizione
- trasferimenti e trasferte

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

In ogni caso la contrattazione di livello aziendale non può avere ad oggetto materie già interamente definite dal presente contratto collettivo nazionale o comunque istituti non espressamente demandati alla contrattazione di secondo livello da specifiche norme dello stesso contratto collettivo nazionale.

Titolare della competenza negoziale per le materie che precedono è di norma la RSU/RSA congiuntamente alle OO.SS. territoriali.

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

A) Contrattazione triennale

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

B) Contrattazione attuativa del presente contratto collettivo nazionale non a contenuto economico:

- pervenuta o trasmessa la richiesta di incontro l'azienda fissa la data di avvio della procedura entro 15 giorni;
- il confronto negoziale si svilupperà nei successivi 15 giorni considerati di raffreddamento, concludendosi comunque entro 30 giorni dall'inoltro della richiesta di incontro;
- decorso tale termine senza pervenire ad un accordo le Parti sono libere di assumere le iniziative confacenti alle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli. Qualora ricorrano motivi oggettivi di urgenza e di necessità che incidono sulla regolare operatività del servizio il confronto negoziale, come sopra delineato, deve esaurirsi nel termine di 7 giorni dalla data fissata per il primo incontro.

ARTICOLO 54

Previdenza Complementare

Le Parti si impegnano ad aderire al Fondo di Previdenza Complementare PREVIAMBIENTE assumendo i rispettivi oneri, secondo le regolamentazioni economico-normative in esso previste. L'adesione dei dipendenti avverrà con le modalità previste dal Fondo stesso.

Le Parti si impegnano a dare adeguata informazione ai dipendenti.

Le Parti sottoscrivono altresì un "Accordo attuativo della previdenza integrativa" allegato (Appendice 3) al presente contratto collettivo nazionale.

ACCORDO ATTUATIVO DELLA PREVIDENZA INTEGRATIVA

Visto il presente contratto collettivo nazionale per la parte in cui prevede la istituzione di un sistema di previdenza complementare, le Parti convengono sulla adesione al fondo Previambiente.

Verificato che:

fantonelli

Ipotesi di accordo 2022

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

Si conviene quanto segue:

1. A decorrere dal 01.01.2008 la contribuzione al Fondo è calcolata in percentuale, sulla retribuzione utile ai fini TFR (contributo dipendente, contributo azienda, quota TFR).

Tale contribuzione, a decorrere dal 01.07.2022 è dovuta nelle seguenti misure:

- a carico dell'azienda 1,5%;
- a carico del lavoratore 1,0%, salvo quanto previsto dal DLgs. n. 252/2005 e s.m.i.

La quota di iscrizione, a carico dell'azienda e del lavoratore, nella misura prevista dall'art. 5 dello statuto di Previambiente.

Il lavoratore può optare per un contributo a proprio carico maggiore di quello stabilito contrattualmente.

L'impresa comunicherà al lavoratore, tramite apposita indicazione sulla busta paga, l'entità delle trattenute effettuate a suo carico è, altresì, dovuta al Fondo una quota mensile dell'accantonamento del TFR pari al 2% della retribuzione utile a tale scopo, a valere ed in detrazione dell'accantonamento di legge. Per i lavoratori di primo impiego, successivo al 28 aprile 1993, è dovuta al Fondo l'integrale destinazione del TFR a partire dalla decorrenza indicata dall'ultimo comma del presente articolo. Per "lavoratori di primo impiego" agli effetti del comma precedente, si intendono i lavoratori privi, al 28 aprile 1993, di una posizione assicurativa.

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

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

ARTICOLO 64

Trattamento economico

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

- a decorrere dal 1° luglio 2022 la retribuzione base sarà incrementata di Euro 80,00 mensili al 1° livello, riparametrati come da **tabella B** allegata.
- a decorrere dal 1° luglio 2023 la retribuzione base sarà incrementata di ulteriori Euro 18,00 mensili al 1° livello, riparametrati come da tabella B allegata.
- a decorrere dal 1° luglio 2024 la retribuzione base sarà incrementata di ulteriori Euro 15,00 mensili al 1° livello, riparametrati come da tabella B allegata.

fantonelli

Ipotesi di accordo 2022

ME

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

per quanto concerne il periodo di vacanza contrattuale viene attribuito a tutto il personale in forza alla data di stipula dell'ipotesi di accordo (7 luglio 2022) , incluso il personale assunto con contratto a termine, un riconoscimento economico calcolato forfetariamente pari a Euro 500,00 al 1° livello , riparametrato per i diversi livelli di inquadramento ed alle scadenze riportate nella **tabella D;**

al personale assunto nel periodo 01.01.2022 – 07.07.2022 l'importo di tale riconoscimento economico (ex tabella D) verrà corrisposto pro quota (rispetto al periodo di lavoro effettuato nel suddetto periodo) , intendendo per mese intero la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni;

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

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

Roma, 7 luglio 2022

Per ASSOFARM:

Per OO.SS.

[Handwritten signatures for ASSOFARM]

Barbara Feldecker
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

[Handwritten signatures for OO.SS.]

[Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 fantonelli

Protocollo A.S.SO.FARM. num. 02397 del 08/07/2022

ALLEGATO A)**TABELLA RETRIBUTIVA AL 31 DICEMBRE 2015**

LIVELLO	Retr.Base al 31.12.2015	IQ	IS	TOTALE
1° livello Q	2.325,33	140,00		2.465,33
1° livello super	2.245,40	130,00		2.375,40
1° livello C	2.145,00	130,00		2.275,00
1° livello + 12 anni	1.996,97		130,00	2.126,97
1° livello + 2 anni	1.996,97		100,00	2.096,97
1° livello	1.996,97			1.996,97
2° livello	1.771,90			1.771,90
3° livello	1.682,11			1.682,11
4° livello	1.564,10			1.564,10
5° livello	1.440,65			1.440,65
6° livello	1.345,35			1.345,35

ALLEGATO B)**TABELLA INCREMENTI RETRIBUZIONE BASE**

LIVELLO	Retr.Base al 31.12.2015	INCREMENTO 1	Nuova R.B.M al 01.07.2022	INCREMENTO 2	Nuova R.B.M al 01.07.2023	INCREMENTO 3	Nuova R.B.M al 01.07.2024	TOTALE INCREMENTO
1° livello Q	2.325,33	93,15	2.418,48	20,96	2.439,44	17,47	2.456,91	131,58
1° livello super	2.245,40	89,95	2.335,35	20,24	2.355,59	16,87	2.372,46	127,06
1° livello C	2.145,00	85,93	2.230,93	19,33	2.250,26	16,11	2.266,38	121,38
1° livello + 12 anni	1.996,97	80,00	2.076,97	18,00	2.094,97	15,00	2.109,97	113,00
1° livello + 2 anni	1.996,97	80,00	2.076,97	18,00	2.094,97	15,00	2.109,97	113,00
1° livello	1.996,97	80,00	2.076,97	18,00	2.094,97	15,00	2.109,97	113,00
2° livello	1.771,90	70,98	1.842,88	15,97	1.858,85	13,31	1.872,16	100,26
3° livello	1.682,11	67,39	1.749,50	15,16	1.764,66	12,63	1.777,29	95,18
4° livello	1.564,10	62,66	1.626,76	14,10	1.640,86	11,75	1.652,61	88,51
5° livello	1.440,65	57,71	1.498,36	12,99	1.511,35	10,82	1.522,17	81,52
6° livello	1.345,35	53,90	1.399,25	12,13	1.411,37	10,11	1.421,48	76,13

ALLEGATO C)**TABELLA INCREMENTI INDENNITA' QUADRI**

LIVELLO	IQ AL 31.12.2015	INCREMENTO	NUOVA I.Q AL 01.07.2022
1° livello Q	140,00	20,00	160,00
1° livello super	130,00	20,00	150,00
1° livello C	130,00	15,00	145,00

ALLEGATO D)**TABELLA INDENNITA' FORFETTARIA DI RINNOVO CONTRATTUALE**

LIVELLO	1a tranche alla ratifica dell'ipotesi di accordo	2a tranche con cedolino gennaio 2023	TOTALE INDENNITA'
1° livello Q	291,11	291,11	582,21
1° livello super	281,10	281,10	562,20
1° livello C	268,53	268,53	537,06
livello + 12 anni ^{1°}	250,00	250,00	500,00
1° livello + 2 anni	250,00	250,00	500,00
1° livello	250,00	250,00	500,00
2° livello	221,82	221,82	443,65
3° livello	210,58	210,58	421,17
4° livello	195,81	195,81	391,62
5° livello	180,35	180,35	360,71
6° livello	168,42	168,42	336,85