

Tipologia: Ipotesi di accordo [CCNL](#)

Data firma: 22 luglio 2013

Validità: 22.07.2013 - 31.12.2015

[Parti](#) : Assofarm e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

[Settori](#) : Commercio, Farmacie pubbliche

Fonte: ASSOFARM

## **Sommario:**

### [Premessa](#)

#### [Art. 1 Applicabilità del contratto](#)

Art. 2 Decorrenza e durata del contratto

Art. 3 Inscindibilità del contratto e condizioni di miglior favore

#### [Art. 4 Norme aziendali](#)

#### [Art. 5 Assunzione del personale](#)

Art. 6 Periodo di prova

#### [Art. 7 Apprendistato](#)

#### [Art. 8 Lavoro a tempo parziale](#)

#### [Art. 8 bis Lavoro a tempo parziale post maternità/paternità](#)

#### [Art. 9 Contratto a termine e somministrazione di lavoro a termine](#)

Art. 10 Classificazione del personale

Art. 11 Mutamento di mansioni e di livello

#### [Art. 12 orario di lavoro](#)

#### [Art. 12 bis Riduzione orario di lavoro](#)

#### [Art. 13 Riposo settimanale e festività](#)

#### [Art. 14 Ferie](#)

#### [Art. 15 Banca Ore](#)

#### [Art. 16 Assenze e permessi retribuiti](#)

Art. 17 Retribuzione mensile

Art. 18 calcolo della retribuzione oraria e giornaliera

Art. 19 Indennità Quadro

Art. 19 bis Indennità Speciale

Art. 20 Tredicesima e quattordicesima mensilità

#### [Art. 21 Servizio notturno](#)

#### [Art. 22 Lavoro straordinario e notturno](#)

Art. 23 Aumenti periodici di anzianità

#### [Art. 24 Personale delle farmacie periferiche, di frazioni o di piccoli centri](#)

Art. 25 Missioni

Art. 26 Variazione di sede lavorativa e trasferte

#### [Art. 27 Indumenti di lavoro e D.P.I.](#)

#### [Art. 28 Mensa](#)

Art. 29 Indennità di bilinguismo

#### [Art. 30 copertura assicurativa](#)

#### [Art. 31 Assistenza di malattia o infortunio](#)

[Art. 32 Trattamento di malattia o infortunio](#)

[Art. 33 Gravidanza e puerperio](#)

Art. 34 Aspettativa

Art. 35 Richiamo alle armi

Art. 36 Sospensione del lavoro

[Art. 38 Provvedimenti disciplinari](#)

Art. 39 Lavoratori studenti

Art. 40 Diritto allo studio

Art. 41 Aggiornamento professionale

Art. 41 bis Formazione Continua E.C.M.

Art. 42 Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 43 Preavviso di licenziamento e di dimissioni e indennità sostitutiva

Art. 44 Trattamento di fine rapporto

Art. 45 certificato di lavoro

Art. 46 Trattamento di pensione

[Art. 47 Relazioni Sindacali](#)

[Art. 48 Ente Bilaterale](#)

[Art. 49 Prerogative e funzione dei sindacati](#)

• [Organismi di rappresentanza sindacale](#)

• [Assemblee sindacali del personale](#)

• Permessi sindacali

• Aspettativa per incarichi sindacali

• Distacchi retribuiti

• [Affissione di comunicati sindacali](#)

• Quote sindacali

• [Sedi sindacali](#)

Art. 50 Disciplina dello sciopero

[Art. 51 Contrattazione di secondo livello](#)

[Art. 52 Modifiche dell'organizzazione aziendale - organici](#)

[Art. 53 Tutela della salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro](#)

Art. 54 Previdenza Complementare

• Accordo attuativo della previdenza integrativa

Art. 55 Assistenza Sanitaria Integrativa

Art. 56 Premio di produttività

Art. 57 Cessione, fusione o trasformazione dell'azienda

Art. 58 Gruppo di lavoro classificazione

[Art. 59 Comitato Pari opportunità](#)

Art. 60 Trattamento Economico

### **Allegati**

Allegato A) Tabella Retributiva

Allegato B) Tabella scatti anzianità

Allegato C) Tabella aumenti retributivi 2013-2014-2015

Allegato D) Tabella una Tantum

[Allegato E\) Apprendistato](#)

---

**Ipotesi di accordo per il 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, 22 luglio 2013, tra la Federazione Assofarm [...] e la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (Filcams-Cgil) [...], la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - Fisascat/Cisl [...], l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (Uiltucs-Uil) [...]

**Premessa**

Assofarm e le parti firmatarie del presente CCNL vista la difficile situazione in cui versa il settore distributivo del farmaco, constatata la necessità di trovare nello strumento contrattuale le migliori forme per superare lo stato di crisi in essere con gli evidenti sforzi sostenuti dalle parti medesime per addivenire ad un accordo ritengono necessario quanto segue:

1 - assoluto mantenimento dei diritti acquisiti dalle risorse umane che operano nelle aziende della sfera di applicazione del contratto

2 - la necessità di operare ad ogni livello e con ogni forza disponibile per la salvaguardia dei livelli occupazionali nelle realtà rappresentate da Assofarm, ritenendo le stesse strategiche ed essenziali per la missione del settore farmaceutico comunale

3 - assoluta fermezza nel contrastare ogni forma di lavoro non regolarizzato dal presente CCNL, individuando nei nuovi investimenti economici le possibilità di sviluppo delle aziende

Nel presente quadro le parti si impegnano ad osservare e monitorare gli sviluppi della situazione economica e di mercato del settore, nel corso di applicazione del presente contratto affinché, alla scadenza, si possa operare in maniera congiunta e con gli strumenti che verranno concordemente adottati per favorire le migliori condizioni ai lavoratori del settore.

La stipula del presente CCNL deve rappresentare lo strumento attraverso cui sancire non solo le conclusioni di una complessa fase negoziale, bensì il punto più avanzato di formazione e crescita di un confronto globale tra le parti, tutte consapevoli del valore delle sfide che attendono le Farmacie Comunali e l'Associazione che le rappresenta ed i lavoratori/lavoratrici del settore.

**Art. 1 Applicabilità del contratto**

1. Il presente contratto collettivo nazionale disciplina il rapporto di lavoro tra le imprese, in qualsiasi forma gestite o partecipate dagli enti locali, esercenti Farmacie, Parafarmacie, Magazzini all'ingrosso, Laboratori farmaceutici, ed i loro dipendenti, ad eccezione di quelli che hanno la qualifica di dirigente.

2. Pur confermando il ruolo insostituibile dei rapporti sindacali a livello aziendale, anche per una corretta gestione del presente contratto, si conviene che rientra nell'esclusiva competenza negoziale delle Parti stipulanti a livello nazionale ogni materia che non sia espressamente demandata alla contrattazione di secondo livello ed in particolare i livelli retributivi e relativi parametri, la struttura della classificazione del personale, la durata dell'orario di lavoro, il sistema di relazioni sindacali.

3. Il presente contratto collettivo nazionale indica esplicitamente e tassativamente le materie demandate alla contrattazione di secondo livello.

4. Il testo integrale del presente contratto collettivo nazionale comprensivo delle allegate tabelle dovrà essere costantemente reso disponibile ed aggiornato sul sito internet [www.assofarm.it](http://www.assofarm.it)

#### **Art. 4 Norme aziendali**

1. Oltre che alle norme del presente contratto collettivo nazionale, 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 contratto medesimo.
2. Tali norme, in ogni caso, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori con ordini di servizio o altro mezzo.

#### **Art. 5 Assunzione del personale**

[...]

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

#### **Art. 7 Apprendistato**

1. Il rapporto di lavoro del dipendente assunto con contratto di apprendistato è disciplinato dal presente articolo e dall' [Allegato E](#) al presente contratto collettivo nazionale.

2. L'assunzione del lavoratore con contratto di apprendistato deve avvenire in forma scritta ed è effettuata nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia.

[...]

4. La durata dell'apprendistato è fissata in quella massima prevista dalla legge di tre anni per le figure professionali inquadrare al Primo livello farmacista collaboratore, Secondo, Terzo e Quarto livello di cui all'articolo 10 del presente contratto collettivo nazionale

5. Nel Piano Formativo Individuale (P.F.I.) sarà indicato un tutore/referente aziendale, che deve avere un inquadramento contrattuale di livello pari o superiore a quello di destinazione finale dell'apprendista; esperienza lavorativa di almeno 4 anni, di cui almeno due anni nell'area di attività della qualifica che l'apprendista dovrà conseguire; titoli di studio di livello almeno pari a quello posseduto dall'apprendista professionalizzante all'atto dell'assunzione, quale figura di riferimento per il lavoratore assunto con contratto di apprendistato.

[...]

7. Nel Piano Formativo Individuale (P.F.I.) verrà definita a cura della parti la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche. Tale formazione sarà coerente sia con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire sia con il contenuto relativo alla formazione medesima, secondo quanto disciplinato nell' [Allegato E](#) al presente contratto collettivo nazionale.

8. Il numero complessivo di lavoratori con contratto di apprendistato che le aziende possono assumere non può eccedere il rapporto di un apprendista per ogni dipendente.

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

10. Il lavoratore assunto col contratto di apprendistato gode dell'integrale trattamento normativo economico erogato dal datore di lavoro in caso di malattia, infortunio e maternità

come previsto dal presente contratto collettivo nazionale.

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

12. Nel caso di stipulazione di un contratto a tempo parziale la durata minima della prestazione lavorativa, oltre a dover essere coerente con il piano formativo individuale, non potrà essere inferiore alle 24 ore settimanali, senza riproporzionamento delle ore di formazione. [...]

14. Sono fatti salvi i contratti di apprendistato stipulati prima del 25 aprile 2012 per i quali continuerà, fino a naturale scadenza, a trovare applicazione la normativa pregressa e quanto previsto in materia di apprendistato professionalizzante dal Contratto Collettivo Nazionale per i Dipendenti di Aziende Farmaceutiche Speciali del 1° gennaio 2007.

15. In caso di variazioni della disciplina in materia di apprendistato, le Parti stipulanti il presente contratto collettivo nazionale si incontreranno per apportare al presente articolo eventuali ed opportune modificazioni e/o integrazioni.

#### **Art. 8 Lavoro a tempo parziale**

[...]

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.

[...]

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 8 bis Lavoro a tempo parziale post maternità/paternità**

1. I dipendenti che rientrano dal congedo per maternità/paternità 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 punti seguenti:

a) decorrenza: la trasformazione del contratto a tempo parziale è subordinata al preliminare utilizzo 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:

- aziende fino a 15 dipendenti: è facoltà dell'azienda concedere il lavoro a tempo parziale post maternità.

- aziende oltre 15 dipendenti e fino a 50 dipendenti : n° 1 unità -aziende oltre 50 dipendenti : 2%;

d) 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;

e) la presentazione della richiesta è consentita a partire dalla data del parto;

f) 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;

g) 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.

h) 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 contratto collettivo nazionale 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.

### **Art. 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 norme di legge in vigore.

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

3. La percentuale massima di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine o di cui l'azienda si può avvalere stipulando un contratto di somministrazione a termine, non potrà essere complessivamente superiore ad una percentuale calcolata come media annua pari al 20% rispetto al numero dei lavoratori impiegati a tempo indeterminato in forza nell'azienda, ad esclusione dei contratti conclusi per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

4. In aggiunta a quanto previsto dalle norme di legge in vigore e fermo restando le percentuali di cui al precedente comma 3), le Parti convengono che l'azienda potrà far ricorso ad

assunzioni con contratti di lavoro a termine al fine di fronteggiare la maggior vendita di prodotti in determinati periodi dell'anno dovuti all'incidenza stagionale di alcune patologie quali, ad esempio, patologie influenzali e/o patologie allergiche.

5. Contratto senza causale ( [DI 76/2013](#) ). Le parti si incontreranno entro i 60 giorni successivi all'emanazione della legge di conversione per definire l'applicazione di tale istituto.

[...]

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

[...]

## **Art. 12 Orario di lavoro**

1. Tenendo conto delle rispettive prerogative delle parti firmatarie del presente CCNL nel provvedere alla complessiva organizzazione delle aziende si conviene che il presente articolo disciplina l'orario di lavoro e la flessibilità dell'orario.

A questo proposito fermo restando quanto disciplinato dal presente articolo allo scopo di individuare idonee soluzioni sotto il profilo delle esigenze aziendali e di quelle dei lavoratori/trici le parti nell'ambito del secondo livello di contrattazione terranno incontri preventivi finalizzati alla condivisione in ordine alla organizzazione di turni, nastri orari, e distribuzione dell'orario di lavoro.

2. La durata normale del lavoro è di 40 ore settimanali a decorrere dal 01 gennaio 2013.

3. L'orario settimanale è distribuito su 6 giorni lavorativi di norma consecutivi; quando esigenze locali o disposizioni dell'autorità competente, ovvero opportunità aziendali ne suggeriscono la scelta, può essere definita dall'azienda previo confronto finalizzato all'intesa con le RSA/RSU e/o OO.SS. territoriali un'articolazione su giorni non consecutivi.

### *Flessibilità dell'orario di lavoro*

4. A livello aziendale previo accordo con le RSA/RSU e/o OO.SS. territoriali è possibile (al fine di assicurare il miglioramento della produttività, nonché recuperi nella qualità del lavoro e del servizio) l'adozione di turni, nastri orari con distribuzione dell'orario disomogenea per un periodo di massimo 16 settimane per ogni anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre); in tali casi non potranno essere superati il limite minimo di 34 ore settimanali, né quello massimo di 46 ore da compensarsi tra loro.

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

6. L'organizzazione del lavoro di cui ai commi 4 e 5 dovrà essere comunicata con un anticipo minimo di 14 giorni (rispetto all'inizio di ciascuna settimana lavorativa) ai dipendenti interessati nel rispetto di quanto segue:

- non potranno essere frazionati orari di lavoro giornalieri non superiori a 4 ore
- l'intervallo massimo giornaliero in caso di orario frazionato non potrà superare le 3 ore
- l'orario di lavoro giornaliero non potrà superare le 10 ore
- le prestazioni di lavoro eccedenti l'orario settimanale programmato saranno considerate lavoro straordinario

7. In caso di necessità di regolamentazione dell'orario di lavoro riferite a particolari situazioni aziendali o riferite a particolari flussi di clientela (zone turistiche o altro), i limiti previsti dai commi 4 e 6 che precedono potranno essere diversamente identificati dall'azienda la quale, nell'interesse delle Parti coinvolte, promuoverà un preventivo confronto finalizzato all'intesa

con le RSA/RSU e/o OO.SS. territoriali.

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

### **Articolo 12 bis 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.

2. I lavoratori a far data dal 1° gennaio 2013 hanno diritto a 32 ore annue di permesso retribuito .

3. I lavoratori che risultano già assunti a tempo indeterminato ed ai lavoratori assunti a tempo determinato (sino alla scadenza del termine del contratto in essere) al 31 dicembre 2012 hanno diritto annualmente ad ulteriori 32 ore di riduzione orario.

I lavoratori assunti a far data dal 1° gennaio 2013, fermo restando quanto previsto dai commi 1 e 2, matureranno il diritto a godere di 16 ore di riduzione orario di lavoro decorsi 3 anni dalla data di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato e di ulteriori 16 ore di riduzione orario di lavoro decorsi 5 anni dalla data di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato.

4. Gli istituti previsti ai precedenti comma 1, 2, 3 possono essere goduti con le seguenti modalità tra di loro alternative:

a) riduzione strutturale dell'orario di lavoro a 38 ore settimanali mediante il completo utilizzo delle ore di riduzione spettanti (\*).

b) articolazione dell'orario di lavoro che preveda l'assegnazione ad iniziativa dell'Azienda dell'utilizzo delle ore di riduzione previste per ciascun dipendente in forza dei precedenti comma 1 e 3; Le ore di permesso previste al precedente comma 2 saranno utilizzate dal lavoratore quali permessi individuali. Tali permessi potranno essere utilizzati, previa richiesta con un preavviso minimo pari a 4 giorni lavorativi, per assenza parziale dalla giornata lavorativa. L'azienda, fatte salve le esigenze di servizio, concederà i permessi richiesti che dovranno essere utilizzati entro 12 mesi dal termine dell'anno di maturazione in caso contrario saranno liquidate .

La scelta sulla modalità di utilizzo sopra esposta (a o b) spetta all'azienda e, fatte salve eccezioni motivate, avrà validità annuale (si applica l'istituto della tacita proroga) e riguarderà categorie omogenee di dipendenti (es: divisioni, unità operative, reparti, ecc.).

Tale materia sarà oggetto di informazione e confronto sindacale a livello aziendale finalizzato alla definizione condivisa di adeguate modalità attuative.

*(\*) a livello aziendale sarà definita la modalità, per i dipendenti che non rientrano nella previsione di cui al comma 3) (leggasi dipendenti assunti dal 1° gennaio 2013), di reintegro delle ore di riduzione non spettanti.*

### **Art. 13 Riposo settimanale e festività**

1. Il lavoratore 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 per servizio di guardia farmaceutica, il lavoratore è tenuto a prestare servizio, salvo godere del riposo compensativo (che si cumula con il riposo giornaliero) in altra giornata della successiva settimana. Negli altri casi di aperture domenicali e/o festive ai fini organizzativi il datore di

lavoro terrà conto della disponibilità espressa dai lavoratori, e individuerà modalità idonee a meglio garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro nelle giornate domenicali/festive, tenendo in considerazione l'intero personale in forza. Tale argomento formerà oggetto, su richiesta, di confronto sindacale aziendale allo scopo di individuare le più idonee soluzioni.

[...]

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 contratto.

[...]

8. Le ore di lavoro a qualsiasi titolo richieste che eccedano il normale orario di lavoro, prestate nei giorni festivi, escluse le domeniche se sostituite dal giorno di riposo compensativo, dovranno essere retribuite come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall' [art. 22](#) del presente contratto.

#### **Art. 14 Ferie**

[...]

4. Le ferie devono essere godute possibilmente entro l'anno di maturazione e comunque entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione.

[...]

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

[...]

#### **Art. 15 Banca Ore**

1. Le Parti convengono di istituire una banca ore al fine di consentire ai lavoratori la fruizione delle ore di riposo a compensazione delle ore di lavoro prestate oltre il normale orario di lavoro di cui al comma 3) e 5) dell' [articolo 12](#) , nonché delle ore di lavoro prestate in occasione di giornate festive e domenicali (in assenza di riposo compensativo), con le modalità di seguito elencate.

2. L'Azienda che intende avvalersi della banca ore, per la totalità dei dipendenti o per categorie omogenee di essi (es: divisioni, unità operative, reparti, ecc.), deve darne comunicazione preventiva alle RSA/RSU - OO.SS. territoriali ed ai dipendenti interessati per un confronto in fase di prima applicazione .

3. In caso di necessità di prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro il dipendente sarà tenuto a fornire la prestazione entro il limite massimo di 100 ore anno (comprehensive di eventuali ore di straordinario di cui al successivo [articolo 22](#) comma 7) nonché 12 ore settimanali, e potrà rifiutarsi soltanto in caso di giustificate motivazioni.

4. Le ore di lavoro effettuate ai sensi del precedente comma non daranno luogo a pagamenti aggiuntivi (fatte salve le maggiorazioni per lavoro notturno e/o domenicale/festivo ai sensi dell'articolo [21](#) , [22](#) comma. 3, [articolo 13](#) comma 3 che saranno corrisposte nel mese successivo alla prestazione) e alimenteranno un contatore "banca-ore".

5. Le prestazioni banca-ore accumulate saranno utilizzate come segue:

a) mediante riduzioni della prestazione lavorativa settimanale su disposizione aziendale, per il 50% delle ore accumulate

b) mediante permessi individuali richiesti dal dipendente con almeno 4 giorni lavorativi di

preavviso e fatte salve esigenze di servizio, per il restante 50%

6. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

7. Al 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione le eventuali ore accumulate in banca-ore e non fruite saranno liquidate con maggiorazione del 20%.

8. A livello aziendale e tramite accordo sindacale potranno essere concordate diverse modalità di gestione della banca ore.

9. Decorsi 12 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo le parti si incontreranno per verificare i risultati e gli aspetti applicativi / organizzativi dell'istituto.

#### **Art. 16 Assenze e permessi retribuiti**

1. Il Lavoratore non può abbandonare il lavoro se non debitamente autorizzato dal proprio superiore.

[...]

#### **Art. 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.

[...]

#### **Art. 22 Lavoro straordinario e notturno**

1. Si considera lavoro straordinario feriale quello compiuto dal lavoratore oltre il limite dell'orario di lavoro fissato a norma dell' [articolo 12](#) .

[...]

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%.

[...]

6. Il lavoro straordinario si considera eccezionale. Qualora situazioni particolari dovessero richiedere le prestazioni straordinarie, le situazioni stesse saranno esaminate nel merito con gli organismi di rappresentanza sindacale aziendale.

7. Per le prestazioni straordinarie le aziende non possono superare il limite massimo costituito da un monte di ore annuo complessivo pari a 100 ore per dipendente.

8. Entro detto limite, il personale, senza giustificato motivo, non può rifiutarsi di eseguire il lavoro straordinario.

9. Le ore di lavoro effettuate nelle festività infrasettimanali e le ore retribuite come lavoro straordinario relative alla partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento di cui all'art. 41 e 41 bis non saranno considerate ai fini del raggiungimento del limite massimo di cui al 7° comma del presente articolo.

10. Il lavoro straordinario, non espressamente richiesto, non è riconosciuto né compensato.

11. Le aziende, dietro richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali o delle organizzazioni sindacali territoriali, dovranno esibire documentazione relativa all'entità delle prestazioni straordinarie effettuate nelle aziende stesse.

#### **Art. 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](#) 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.

#### **Art. 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. È parimenti a carico dell'azienda, la spesa relativa all'acquisto degli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario ed i Dispositivi di Protezione individuali.

#### **Art. 28 Mensa**

1. Le aziende assicureranno direttamente o tramite convenzioni con centri o punti di ristorazione esterni, il servizio di mensa a tutti i dipendenti.  
[...]

#### **Art. 30 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 professionale verso terzi tutto il personale in forza. L'eventuale estensione di tale copertura assicurativa è demandata alla contrattazione di secondo livello.

#### **Art. 31 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).

### **Art. 32 Trattamento di malattia o infortunio**

[...]

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

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

[...]

13. [...] È altresì in facoltà dell'azienda di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore, all'atto in cui egli si presenti al lavoro dopo il periodo di infortunio o di malattia, come in qualsiasi altro momento, da parte di sanitari di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico, nonché dei medici del SSN.

[...]

16. Nel caso in cui, a seguito di malattia contratta a causa del servizio od infortunio sul lavoro, sia residua al lavoratore una capacità lavorativa non inferiore al 50%, fermo restando la possibilità dell'azienda di procedere al licenziamento del predetto lavoratore, l'azienda stessa si impegna a verificare la possibilità di mantenere in servizio il lavoratore assegnandolo eventualmente ad altre mansioni o a ricercare soluzioni di collocamento all'esterno dell'azienda.

17. Ai dipendenti colpiti da patologie oncologiche saranno concessi, su richiesta, permessi retribuiti allo scopo di sostenere terapie curative/riabilitative. Per i dipendenti affetti da malattie oncologiche, il trattamento di malattia sarà integrato a carico dell'azienda al 100% per i primi 365 giorni.

18. I permessi di cui al comma 17 saranno concessi in ordine cronologico di richiesta (corredata da documentazione e certificazione medica di supporto) entro il limite massimo di 10 ore 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.

19. 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.

20. Per quanto attiene al congedo per cure invalidi si farà riferimento al D.lgs 119/2011 e successive modifiche.

### **Art. 33 Gravidanza e puerperio**

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

[...]

### **Art. 37 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;

[...]

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:

[...]

- 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 ritornare nei locali dell'azienda e trattenervisi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio o con l'autorizzazione dell'azienda stessa;

[...]

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.

### **Art. 38 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 e 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:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;

2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente comma 1);

3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art.18;

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.

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

[...]

- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

[...]

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

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione d'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.

4. Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al comma 5) (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

[...]

- grave violazione degli obblighi di cui all' [articolo 37](#) del presente contratto collettivo nazionale;

- infrazione alle norme di Legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;

[...]

- 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.

[...]

#### **Art. 47 Relazioni Sindacali**

1. Annualmente, e comunque di norma, nell'ultimo quadrimestre, a livello nazionale, l'Assofarm, su richiesta delle Federazioni Filcams-Cgil Fisascat-Cisl Uiltucs-Uil fornirà a queste informazioni generali previsionali sulle prospettive di sviluppo, sui programmi di investimento e di incremento delle attività aziendali anche in relazione ai livelli occupazionali, sui programmi di ampliamento del servizio dell'ente locale, sulle riorganizzazioni strutturali, sulle prospettive commerciali, sulla qualificazione del servizio.

2. L'incontro ha il fine di offrire occasione di confronto tra le predette Federazioni per la definizione delle più idonee politiche in ordine alle materie di cui sopra, tenendo conto sia della particolarità delle aziende operanti nei servizi e nella distribuzione farmaceutica, farmacie, al dettaglio ed all'ingrosso, dovute alla loro natura istituzionale ed alla loro funzione sociale, che esse sono chiamate a svolgere nell'assetto sanitario del Paese.

3. Le aziende forniranno alle Organizzazioni Sindacali territoriali (provinciali o zonali) su loro richiesta, annualmente e di norma, in occasione della predisposizione del bilancio preventivo, informazioni circa le prospettive di sviluppo, i programmi di investimento e di incremento/decremento delle attività aziendali, la dinamica del costo del lavoro nonché le politiche retributive aziendali, le riorganizzazioni strutturali e le tecniche di lavoro.

4. Su queste materie si aprirà un confronto per una verifica dei riflessi che tali iniziative assumono sui livelli dell'occupazione professionale, e sulla mobilità del personale ed anche sulla qualità del servizio reso alla cittadinanza/utenza/clienti.

5. Tale verifica dovrà risultare funzionale all'individuazione di processi operativi che diano adeguate e coerenti risposte ai problemi di cui sopra.

#### **Art. 48 Ente Bilaterale**

Verrà costituito un gruppo di lavoro per analizzare le concrete iniziative relative alle tematiche di competenza dell'Ente Bilaterale afferenti la promozione e la definizione di linee guida e indirizzi per la formazione e l'aggiornamento professionale degli operatori del settore, nonché per la gestione delle quote versate dalle aziende che applicano il presente contratto collettivo

nazionale e finalizzate alle aspettative per incarichi sindacali ex [art. 49](#) del presente contratto collettivo nazionale.

Si valuterà l'eventualità di confluire all'interno di Ebipro.

### **Art. 49 Prerogative e funzioni dei sindacati**

#### ***Organismi di rappresentanza sindacale***

1. Fermo restando quanto previsto dalla [L. 20.5.1970, n. 300](#), le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto collettivo nazionale possono istituire nelle singole aziende proprie rappresentanze sindacali aziendali.

2. Le segreterie provinciali delle Organizzazioni predette provvederanno a comunicare per iscritto alle aziende interessate i nominativi dei componenti le rappresentanze sindacali aziendali.

3. Nelle aziende in cui non siano costituite le rappresentanze sindacali aziendali, l'agente contrattuale per le materie di cui all' [articolo 51](#) è l'organizzazione sindacale territoriale.

#### ***Assemblee sindacali del personale***

4. I lavoratori hanno diritto di riunirsi in azienda per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

5. Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti il presente contratto collettivo nazionale.

6. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'azienda entro le 24 ore del giorno antecedente la data di effettuazione, salvo casi eccezionali, e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

7. Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

8. Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi.

9. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

10. Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la salvaguardia dei beni e degli impianti e il servizio di vendita e il servizio di emergenza di fornitura agli ospedali; fermo restando le predette garanzie tali modalità saranno concordate aziendalimente con intervento delle organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti.

#### ***Affissione di comunicati sindacali***

17. L'organismo di rappresentanza sindacale aziendale ha diritto di affiggere, su appositi spazi che la direzione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'azienda, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

18. I comunicati dovranno recare la firma dei responsabili dell'organismo di rappresentanza sindacale aziendale e saranno preventivamente portati a conoscenza della direzione.

#### ***Sedi sindacali***

21. Le aziende con almeno 200 dipendenti pongono permanentemente a disposizione degli organismi di rappresentanza sindacale di cui al comma 2) del presente articolo, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'azienda o nelle immediate vicinanze di essa.

22. Nelle aziende con un numero inferiore di dipendenti i detti organismi hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

### **Art. 51 Contrattazione di secondo livello**

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

[...]

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;
- entità dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
- 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
- ferie e permessi retribuiti, compresi quelli derivanti dal nuovo orario di lavoro e le loro modalità di fruizione
- trasferimenti e trasferte

[...]

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 assistite congiuntamente dalle OO.SS. territoriali.

[...]

### **Art. 52 Modifiche dell'organizzazione aziendale - organici**

1. Le Parti convengono che, in caso di trasformazioni o modifiche tecnologiche o di processi organizzativi, le aziende esamineranno preventivamente tali eventi con l'organismo di rappresentanza sindacale aziendale, e contratteranno con esso gli effetti che potranno derivare alle condizioni di lavoro dalle citate modificazioni.

2. Le aziende discuteranno altresì con l'organismo di rappresentanza sindacale aziendale gli organici, ossia le tabelle numeriche del personale, ai fini della ricerca delle soluzioni più idonee.

### **Art. 53 Tutela della salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro**

Al fine di assicurare compiuta attuazione a forme di partecipazione e di collaborazione dei

soggetti interessati al sistema di prevenzione e di sicurezza dell'ambiente di lavoro, previste dal [D.lgs. 81/08](#), le Parti convengono sulla necessità di realizzare l'intero sistema di prevenzione all'interno delle farmacie, in coerenza con le norme legislative di riferimento e con quanto stabilito dal verbale accordo del 13 febbraio 1996 in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle aziende speciali farmacie.

### **Art. 59 Comitato pari opportunità**

Sarà costituito entro il 31 gennaio 2014 a livello nazionale un Comitato per le Pari Opportunità, (CPO) composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente contratto collettivo e da un uguale numero complessivo di componenti nominati dalla Federazione Assofarm, con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al [D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006](#) "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e successive modifiche ed integrazioni, nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.

Il Comitato per le Pari Opportunità opera:

studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore, con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti part-time, apprendistato, tempo determinato); seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione dell'Unione Europea, 1991-1995 e successive nonché al programma di azione per l'attuazione della Carta dei Diritti Sociali Fondamentali dell'Unione Europea; con il compito di:

- a) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo la maternità e a salvaguardare la professionalità
- b) raccogliendo e segnalando alle parti stipulanti il presente contratto le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;
- c) individuando orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- d) predisponendo schemi di progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale
- e) proponendo iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno.

Le proposte del CPO saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti il presente contratto collettivo nazionale al fine di valutare le eventuali iniziative conseguenti

### **Allegati**

#### **Allegato E Apprendistato**

Le Parti danno atto che, vista la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, la formazione di cui all' [articolo 7](#) del presente contratto collettivo nazionale (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'

[accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011](#)

) sarà di ammontare non inferiore a 66 ore medie annue per il Farmacista Collaboratore, di 46 ore medie annue per il Capo settore di magazzino, senza coordinamento e controllo e Addetto amministrativo, 56 ore medie annue per il Coadiutore specializzato di farmacia, senza conduzione di reparti autonomi.

Detta formazione potrà essere svolta anche in modalità FAD (formazione a distanza), on the job ed in affiancamento. A tale formazione tecnico-professionale e specialistica, si aggiunge la formazione avente ad oggetto le competenze di base e trasversali di cui all'art. 4, comma 3, D. Lgs. 167/2011, così come prevista dalle normative regionali.

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nei modi e nelle forme previste dalla legge.

*Parte speciale*

[...]