



Napoli 03/06/2020

In risposta al quesito esposto dal Presidente del sindacato SINASFA, dott. Francesco Imperadrice che riportiamo testualmente: "*Come sindacato avremmo bisogno di sapere quali sono eventuali vantaggi e svantaggi nel confluire dal comparto del commercio a quello della sanità privata, ed eventualmente quale sarebbe l'iter da seguire e se è ipotizzabile che questo passaggio si concretizzi.*"

I contratti che vengono presi in esame sono:

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di farmacia privata siglato a Roma il 26/05/2009 e con l'accordo di rinnovo CCNL del 14/11/2011.**

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente delle strutture sanitarie associate AIOP, ARIS e FDG siglato a Roma il 18/06/2014.**

Il contratto della sanità privata preso a riferimento è quello con il quale i sindacati avevano le firme per rappresentare il personale NON medico.

Il primo contratto, che per semplicità ed abbreviazione chiameremo con la sigla "FP" (farmacia privata), è applicato in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, ai rapporti di lavoro tra i farmacisti titolari di farmacie private o altri esercenti autorizzati delle stesse a norma delle vigenti disposizioni di legge ed il relativo personale dipendente laureato e non laureato in farmacia.

Il secondo contratto, che per semplicità ed abbreviazione chiameremo con la sigla "SP" (sanità privata), si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro

dipendente da Case di cura, IRCCS, Presidi, Ospedali Classificati, Centri di riabilitazione e R.S.A. a carattere prevalentemente sanitario, associati all'AIOP, o all'ARIS o alla FDG, con esclusione del personale medico.

La figura del farmacista professionista (laureato), è contemplata in entrambi i contratti collettivi. Partiamo dall'

## **1 INQUADRAMENTO**

- **Nel contratto FP** il farmacista è inquadrato nell'area quadri:

### **Primo livello super**

Farmacista Direttore di farmacia - Fatte salve le condizioni preesistenti alla data di stipula del presente contratto per le quali verrà riconosciuto il solo trattamento economico relativo al primo livello super, la qualifica di Direttore di Farmacia è configurabile solo nei casi di cui agli artt. 120, 369, 370 e 378 del T.U.LL.SS., art. 12 della legge 475/68 e successive modificazioni e art. 7 della legge 362/91 e successive modificazioni e cioè nei casi di farmacia succursale, di farmacia il cui titolare non sia farmacista, nelle gestioni ereditarie e nelle società di farmacisti.

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

### **Primo livello**

Farmacista Collaboratore dopo 24 mesi di servizio nella qualifica.

Farmacista Collaboratore — Il Farmacista Collaboratore può sostituire il titolare di farmacia nei casi e con le modalità previste dalle norme di legge e di regolamento, contenute rispettivamente, nell'articolo 11 della legge 475/68 e successive modificazioni, nel D.P.R. 1275/71 e nella legge 154/81 ed in tal caso per tutto il

periodo della sostituzione formale ha diritto, in aggiunta alla normale retribuzione, ad una indennità di funzione pari alla differenza retributiva tra il primo livello super ed il primo livello.

In funzione di quanto stabilito nell'articolo precedente e fatto salvo il disposto dell'articolo 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, viene riconosciuta al farmacista Direttore di farmacia (primo livello super), ed al farmacista Collaboratore (primo livello), una indennità strettamente collegata con l'esercizio della professionalità e delle responsabilità connesse, denominata «indennità speciale quadri», corrisposta per 14 mensilità.

- **Nel contratto SP** il farmacista è inquadrato ai sensi dell'art. 51 - Classificazione e inquadramento del personale, alla :

#### **Posizione E**

Direttore amministrativo di Struttura sanitaria fino a 150 posti letto, **Assistant**: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, **farmacista**, farmacista collaboratore di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi.

#### **Posizione E1**

Direttore amministrativo di Struttura sanitaria da 151 a 250 posti letto, Capo servizio o ufficio amministrativo di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi con oltre 150 posti letto, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 posti letto, Vicedirettore amministrativo di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi, **Coadiutore**: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, **farmacista**.

#### **Posizione E2**

Direttore amministrativo di Struttura sanitaria con oltre 250 posti letto, Direttore amministrativo di Ospedale Classificato, IRCCS, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate, **Direttore**: biologo, chimico, fisico, **farmacista**, psicologo, sociologo e pedagogista.

Tutti i passaggi alla posizione economica superiore determinati dal maturare di una prescritta anzianità di servizio verranno conseguiti a tutti gli effetti a far tempo dal

1° giorno del mese successivo a quello in cui viene maturata la prescritta anzianità.

Dall'esamina della diversa collocazione della figura del farmacista professionista, il contratto SP, dà evidenza ad una maggiore importanza alla categoria professionale che non viene considerata nel comparto del commercio in quanto le farmacie non sono considerate presidi sanitari con precise funzioni di tutela della salute dei cittadini.

Proseguendo nella disamina dei due contratti a confronto si rileva una disparità nel

## **2 NUMERO ORE LAVORATE**

e precisamente:

- **nel contratto FP** la durata normale del lavoro è fissata in 40 ore settimanali, di norma distribuite su 5 giorni e mezzo, solo mediante la concessione di mezze giornate di riposo da godersi nella settimana successiva o, comunque, anche cumulativamente, entro l'arco del mese, tenendo conto delle necessità organizzative e del servizio della farmacia e delle esigenze del lavoratore stesso. La durata normale dell'orario di lavoro di 40 ore settimanali può essere anche riferita alla durata media delle prestazioni lavorative rese in un periodo non superiore all'anno per un massimo di 16 settimane nel corso di ciascun anno di riferimento. L'orario settimanale non potrà, comunque, superare le 46 ore settimanali. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. In sede di contrattazione integrativa potranno essere concordate forme diverse di flessibilità degli orari settimanali.
  
- **nel contratto SP** l'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 36 ore per i dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche da A a DS3 (con esclusione

del D4) e **in 38 ore per il D4 e per gli altri dipendenti**, da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su 5 giorni.

*Nell'ambito di una maggiore sensibilità al raggiungimento di un miglioramento della produttività aziendale, l'attenzione delle governance è quella di migliorare le condizioni di vita lavorative dei dipendenti, all'uopo, una mezza giornata libera in più a settimana, avrà sicuramente un impatto positivo sulla qualità di vita e sulla produttività.*

Anche sotto l'aspetto delle

### **3 FERIE**

esaminando i due contratti si nota una disparità di trattamento e precisamente:

- **nel contratto FP** il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.  
Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso.
- **nel contratto SP** tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di trenta

giorni lavorativi per anno solare.

Altro elemento da non sottovalutare nella comparazione dei due contratti è il

#### **4 PERIODO DI PROVA**

- **Nel contratto FP** il periodo di prova ha la seguente durata:
- Primo livello super: 90 gg. di calendario
- Primo livello: 90 gg. di calendario
- Secondo livello: 60 gg. di calendario
- Terzo e quarto livello: 45 gg. di calendario
- Quinto e sesto livello: 15 gg. di calendario

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

In caso di infortunio o di malattia il periodo di prova si interrompe e può essere completato qualora il lavoratore possa riprendere il servizio entro 20 giorni.

Qualora il lavoratore, nel compiere il periodo di prova, dovesse nuovamente ricadere in malattia, il rapporto deve ritenersi estinto ad ogni effetto.

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

- **Nel contratto SP** l'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova non superiore a:
  - due mesi per le categorie A e B;
  - **sei mesi per le altre categorie.**

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, ovvero alla fine dello stesso, al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate o alle ore di lavoro compiuto, nonché ai ratei di ferie e della tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.

Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella stabilita contrattualmente per la qualifica cui appartiene il lavoratore interessato.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni, fatta eccezione per la lavoratrice in stato di gravidanza; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.

Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

	CCNL FP	CCNL SP
<i>Periodo di prova</i>	<i>3 mesi</i>	<i>6 mesi</i>
<i>Preavviso di licenziamento</i>	<i>3 mesi</i>	<i>1 mese</i>

*Se analizziamo la tabella, il passaggio di contratto, metterebbe in evidenza il vantaggio da parte delle farmacie nell'assumere personale mettendo a disposizione degli stessi, un maggior lasso di tempo per la valutazione del dipendente, e consente una maggiore flessibilità in uscita con il preavviso di licenziamento che sarebbe di un mese. (Si pensi nel caso un dipendente che voglia cambiare lavoro risulterebbe più agevole.)*

Esaminiamo adesso la

## **5 FLESSIBILITÀ ORARIA**

È bene precisare il suo significato: per flessibilità dell'orario di lavoro si intende la **possibilità** di modificare il monte ore giornaliero settimanale o mensile a seconda delle **esigenze** dell'azienda o del dipendente, rispettando i limiti stabiliti dal contratto nazionale di riferimento o dagli accordi aziendali.

- **Nel contratto SP** l'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 36 ore per i dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche da A a DS3 (con esclusione del D4) e in 38 ore per il D4 e per gli altri dipendenti, da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su 5 giorni.

I criteri per la formulazione dei turni di servizio sono stabiliti, di regola entro il primo trimestre di ciascun anno, dalle Direzioni previo esame con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77, sempre fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore sanitario e la salvaguardia dell'assistenza del malato.

La durata media dell'orario di lavoro, non può in ogni caso superare per ogni periodo di sette giorni le 48 ore , comprese le ore di lavoro straordinario di cui all'art.59.

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

superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. In sede di contrattazione integrativa potranno essere concordate forme diverse di flessibilità degli orari settimanali.

Una diversa distribuzione dell'orario settimanale di lavoro potrà essere definita a livello regionale in presenza di particolari regimi di orari di apertura e chiusura delle farmacie nel territorio. Al riguardo le Parti si incontreranno a livello regionale, secondo quanto previsto dall'articolo 108, secondo comma del presente CCNL, per definire la pratica realizzazione di quanto sopra.

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

*Le differenze di flessibilità non possono essere paragonate perché ritagliate sulle differenti esigenze legate alle singole attività svolte non dal farmacista, ma dal suo datore di lavoro.*

Passiamo ad esaminare

## **6 L'ASPETTO RETRIBUTIVO**

### **SINDACATO NAZIONALE DEI FARMACISTI NON TITOLARI**

Prendendo in considerazione il contratto SP come riferimento per una nuova contrattazione (che si spera nell'immediato, dati i continui slittamenti), l'aumento di stipendio che ne deriverebbe sarebbe dignitoso per i dipendenti e pienamente sostenibile dalle farmacie.

Nel contratto SP l'inquadramento della figura del farmacista, tiene conto delle diverse responsabilità e formazione ad personam , infatti il contratto sanitario, che

già prevede la figura del farmacista, distingue tre livelli retributivi: **livello E**, ovvero **assistente farmacista**; **livello E1**, ovvero **coadiutore farmacista**; e infine **livello E2**, ovvero **direttore farmacista**.

Quindi tenendo in considerazione il tipo di candidato alla nuova assunzione si potrebbe inquadrare come assistente farmacista un farmacista neolaureato, livello E.

Potrebbe essere invece inquadrato come coadiutore il farmacista con almeno due anni di anzianità, livello E1.

Infine il dipendente di farmacia privata inquadrato come farmacista direttore, potrebbe essere classificato nel livello E2.

Le differenze che emergono nella comparazione tra i due CCNL riguarda principalmente la fattispecie retributiva, a titolo esemplificativo, presupponendo la mansione di Farmacista inquadrabile:

- nel livello E del CCNL SANITA' PRIVATA PERSONALE NON MEDICO :

Retribuzione mensile linda 2.099,5€ con 13° mensilità + indennità annuale 4.018,03€ (orario settimanale 36/38 h)

-nel livello 1° del CCNL FARMACIE PRIVATE:

Retribuzione mensile linda 1.879,64€ al netto di EDR pari 10.33€ mensili automatici con 14 mensilità + indennità mensile 100€ che spettano al collaboratore farmacista dopo due anni di servizio come indennità di funzione (orario settimanale 40 ore).

In conclusione possiamo affermare che il passaggio di contratto da FP a SP è un obiettivo raggiungibile solo nell'ambito delle autonomie riconosciute costituzionalmente alle parti sindacali deputate; a supporto di ciò resta la necessità del riconoscimento del ruolo fondamentale della farmacia quale presidio sanitario, che renderebbe più agevole e giustificabile il passaggio di contratto.

Diversamente sarebbe auspicabile che le parti sindacali si impegnassero nel rinnovo del contratto FP tenendo in considerazione gli elementi trattati.

Diego Claudio Esposito & Associati - Dottori Commercialisti -  
Consulenza Tributaria, Aziendale, Finanza Agevolata



SINDACATO NAZIONALE  
DEI FARMACISTI NON TITOLARI

# Commercio e Terziario - Confcommercio

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	30.7.2019 <sup>1</sup>	1.4.2015	31.12.2019	31.12.2019	-

<sup>1</sup> in data 30.7.2019 le Parti hanno sottoscritto il Testo Unico del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi 30 marzo 2015 (in seguito ad Accordo 13 maggio 2019), di cui si riportano i contenuti.

Con accordo del 7.12.2012 le Parti Anasfim, FISASCAT-CISL Regionali di Emilia Romagna, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Toscana, Umbria e Veneto e UILTUCS-UIL regionali di Emilia Romagna, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Toscana, Umbria e Veneto intendono regolamentare il comparto del Marketing Operativo assumendo come riferimento, a decorrere dall'1.1.2013, il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi a tutto il personale assunto e di nuova assunzione.

Liv.	Qualifiche	Minimi <sup>3</sup>			Contingenza 1.1.1995
		1.6.2016	1.8.2017	1.3.2018	
Q	Quadri	1.827,19	1.868,86	1.896,64	540,37
I	Impiegati direttivi	1.645,94	1.683,47	1.708,49	537,52
II	Impiegati di concetto	1.423,72	1.456,19	1.477,84	532,54
III	Impiegati di concetto-Operai specializzati provetti	1.216,89	1.244,64	1.263,15	527,90
IV	Impiegati d'ordine - Operai specializzati	1.052,46	1.076,46	1.092,46	524,22
V	Impiegati d'ordine - Operai qualificati	950,86	972,54	987,01	521,94
VI	Operai comuni	853,68	873,15	886,11	519,76
VII <sup>1</sup>	Addetti pulizia, garzone	730,87	747,54	758,64	517,51
<b>Operatori di vendita<sup>2</sup></b>					
1 <sup>a</sup> categoria	Impiegati di concetto	993,48	1.016,13	1.031,24	530,04
2 <sup>a</sup> categoria	Impiegati d'ordine	832,49	851,51	864,18	526,11

<sup>1</sup> Ai lavoratori del liv. VII compete un ulteriore importo di € 5,16 quale elemento distinto della retribuzione.  
<sup>2</sup> per l'operatore di vendita retribuito anche a provvigenza o con altre forme di incentivo, per retribuzione si intende la media mensile dei guadagni globali percepiti nei 12 mesi precedenti la data di scadenza dell'ultima liquidazione periodica.  
<sup>3</sup> come da Verbale di accordo del 10.9.2019.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI					
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa	
1	€ 260,76 <sup>2</sup>			5% della paga base conglobata	

<sup>1</sup> Dall'1.1.1995 conglobato nell'indennità di contingenza.  
<sup>2</sup> L'incremento di € 70, previsto a decorrere dall'1.7.2008, è assorbibile al 50% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali, nonché da elementi retributivi con espresse clausole di assorbimento.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale <sup>1</sup>		
14	26	168 per 40 ore 182 per 42 ore 195 per 45 ore	- 40 ore distribuite su 5 giorni: per la generalità dei lavoratori - 45 ore per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti - 42 ore per i dipendenti da aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione - 40 ore per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali (con assorbimento di 24 ore di riduzione orario)		

<sup>1</sup> In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario l'azienda potrà ricorrere alle seguenti articolazioni dell'orario di lavoro:  
a) 40 ore settimanali mediante la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale e per le restanti 4 ore mediante la concessione di mezza giornata a turno settimanale;  
b) 39 ore settimanali con l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito;  
c) 38 ore settimanali con l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito.  
**N.B.** La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi (elevati a 12 a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro)

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI					
RETRIBUTIVI	Una tantum/arretrati retributivi	non previsti			
	Terzo elemento	€ 11,36 Milano; € 9,03 Piacenza; € 10,33 Bergamo; € 8,78 Brescia; € 7,75 Como e Varese; € 6,71, Palermo € 10,33, Torino; € 2,07 nelle province nelle quali non sia stato specificamente determinato			
Premi aziendali e di risultato/Elemento economico di garanzia		la contrattazione aziendale può prevedere erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi.			
		Elemento Economico di Garanzia - ai lavoratori a tempo indeterminato, nonché agli apprendisti in forza al 31.10.2017, iscritti nel Lul da almeno 6 mesi, l'azienda erogherà, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta nel periodo 1.1.2015-31.10.2017, con la retribuzione del mese di novembre 2017, il seguente importo:			
		<b>Q. I e II livello</b>	<b>III e IV livello</b>	<b>V e VI livello</b>	
	Aziende fino a 10 dipendenti	€ 95,00	€ 80,00	€ 65,00	
	Aziende a partire da 11 dipendenti	€ 105,00	€ 90,00	€ 75,00	
	<i>Operatori di Vendita</i>		<b>I Categoria</b>	<b>II Categoria</b>	
	Aziende fino a 10 dipendenti	€ 76,00	€ 63,00		
	Aziende a partire da 11 dipendenti	€ 85,00	€ 71,00		
	l'importo (istituto sperimentale legato alla durata del ccnl), non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, ivi compreso il tfr. Tale importo è, inoltre, assorbito da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal ccnl, che venga corrisposto successivamente all'1.1.2015.				

RETRIBUTIVI	<b>Indennità trasferta</b>	oltre al rimborso delle spese di viaggio, trasporto del bagaglio, spese postali, telegrafiche e altre sostenute in esecuzione del mandato compete una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione (ridotta di 1/3 qualora non vi sia pernottamento fuori sede). Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. In sostituzione della diaria potrà essere corrisposto il rimborso a più di lista delle spese di vitto e alloggio. Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella del soggiorno. Agli addetti ad attività di trasporto e messa in opera mobili, relativamente al tempo di viaggio durante il quale il lavoratore non sia alla guida, sarà corrisposta, in sostituzione alla diaria, un'indennità di trasferta forfettariamente determinata nella misura del 70% della quota giornaliera della retribuzione di fatto. Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, sarà corrisposta, in sostituzione della diaria di cui sopra, un'indennità pari al 50% della quota giornaliera della retribuzione per le assenze da 9 a 11 ore; 80% per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore; 120% per le assenze superiori alle 16 ore e fino alle 24 ore
	<b>Gratifica natalizia</b>	vedere tredicesima
	<b>Tredicesima</b>	1 mensilità da corrispondere in coincidenza con la Vigilia di Natale
	<b>Quattordicesima</b>	1 mensilità da corrispondere l'1.7 di ogni anno. Non hanno diritto alla 14 <sup>a</sup> mensilità tutti i lavoratori che alla data di entrata in vigore del CCNL 30.3.2015 già percepivano mensilità di retribuzione oltre la 13 <sup>a</sup> ; ove la parte di retribuzione eccedente la 13 <sup>a</sup> non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della 14 <sup>a</sup> e l'importo in atto percepito
	<b>Altre mensilità aggiuntive</b>	non previste
	<b>Scatti anzianità</b>	10 scatti triennali: € 25,46, liv. Q; € 24,84, liv. I; € 22,83, liv. II; € 21,95, liv. III; € 20,66, liv. IV; € 20,30, liv. V; € 19,73, liv. VI; € 19,47, liv. VII
	<b>Anzianità convenzionale</b>	non prevista
	<b>Straordinari (limiti e maggiorazioni)</b>	ammessi nel limite massimo di 250 ore annue individuali. <i>Maggiorazioni:</i> <b>a.</b> 15%, prestazioni di lavoro dalla 41 <sup>a</sup> alla 48 <sup>a</sup> ora settimanale; <b>b.</b> 20%, prestazioni di lavoro eccedenti la 48 <sup>a</sup> ora settimanale; <b>c.</b> 30%, lavoro festivo; <b>d.</b> 50%, straordinario notturno (dalle ore 22 alle ore 6); <b>e.</b> 15%, lavoro notturno
	<b>Contrattazione integrativa aziendale o territoriale</b>	la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal ccnl o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano stati già negoziati a livello nazionale
	<b>Indennità</b>	<b>a.</b> al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa, che effettua prestazioni al di fuori dell'orario normale di lavoro, non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi: A) Sola maggiorazione del 30% per le ore di straordinario prestate nelle festività. B) Quota oraria e maggiorazione del 30% per le ore di straordinario prestate nelle festività; C) Quota oraria e maggiorazione del 50% per le ore di straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio; <b>b.</b> di trasferimento: oltre al rimborso delle spese di viaggio, di trasporto del mobile e del bagaglio, dell'eventuale perdita di pigione (massimo 6 mesi), al lavoratore celibe compete una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea ovvero il rimborso a più di lista delle spese di vitto e alloggio. Al lavoratore capofamiglia la diaria verrà corrisposta anche per ciascun convivente a carico (per i figli è ridotta a 3/5); <b>c.</b> ai dipendenti di impianti di distribuzione carburante autostradale che effettuano il riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, verrà corrisposta per ogni giornata lavorata di domenica, la maggiorazione del 10%; <b>d.</b> possibilità di organizzare il lavoro domenicale per i lavoratori che normalmente hanno il riposo coincidente con la domenica (nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal D.Lgs. 114/1998 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale). Ai suddetti lavoratori verrà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica (salvo non siano già previsti trattamenti di miglior favore); <b>e.</b> ai lavoratori che abbiano il riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica è riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 15% a partire dall'1.7.2008, del 20% dall'1.1.2009 e del 30% dall'1.1.2010 (salvo non siano vigenti trattamenti di miglior favore)
ORARIO	<b>Mansioni discontinue</b>	l'orario normale di lavoro è fissato in 45 ore settimanali
	<b>Cottimo, magg. garantita</b>	non previsto
	<b>Erogazione TFR</b>	il TFR deve essere corrisposto all'atto della cessazione del servizio e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto
	<b>Vitto e alloggio</b>	in caso di carenza di norme locali, il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure: <b>a.</b> Vitto e alloggio: metà della retribuzione di fatto; <b>b.</b> Vitto (2 pasti): un terzo della retribuzione di fatto; <b>c.</b> Vitto (1 pasto): un quarto della retribuzione di fatto; <b>d.</b> Alloggio: un quinto della retribuzione di fatto
	<b>Ferie</b>	26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 giorni lavorativi, agli effetti del computo delle ferie. Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 periodi. Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio
	<b>Permessi retribuiti</b>	<b>a.</b> al lavoratore genitore di persona con handicap grave e accertato, spetta un congedo parentale fruibile fino agli 8 anni di età del bambino, oppure 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino a 3 anni di età del bambino (a carico INPS); dopo il terzo anno di età del bambino, 3 giorni di permesso ogni mese (a carico INPS) anche per colui che assiste un parente entro il terzo grado; <b>b.</b> i componenti delle RSA/RSU, per l'espletamento del loro mandato: 12 ore mensili, nelle unità che occupano fino a 3000 dipendenti e nelle unità maggiori; un'ora e mezza all'anno per ciascun dipendente, nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti; <b>c.</b> In casi speciali e giustificati, brevi congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle riduzioni orario di lavoro ovvero, ove esauriti, dalle ferie; <b>d.</b> ai lavoratori studenti compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame e ulteriori 5 giorni (40 ore) per la relativa preparazione. <i>Diritto allo studio:</i> 150 ore pro capite in un triennio, usufruibili anche in un solo anno. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata. Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti tale diritto è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno; <b>e.</b> i lavoratori componenti di Consigli e Comitati Direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle OOSS hanno diritto a permessi o congedi per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue. Quando il dirigente sindacale sia contemporaneamente componente di più consigli o comitati, potrà usufruire di un monte ore non superiore a 130 ore annue; <b>f.</b> 12 ore annue per assemblee dei lavoratori; <b>g.</b> 3 giorni per decesso o documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore
	<b>Riduzione orario</b>	<b>a.</b> 56 ore annue per le aziende fino a 15 dipendenti; <b>b.</b> 72 ore annue per le aziende con più di 15 dipendenti. I permessi non fruitti entro l'anno di maturazione decadrono e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruitti in epoca successiva e comunque non oltre il 30.6 dell'anno successivo. Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente al 26.2.2011, le suddette ore di permesso verranno riconosciute in misura pari al 50% decorsi 2 anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi 4 anni dall'assunzione
	<b>Festività</b>	<b>a.</b> oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; <b>b.</b> 4.11 trattamento domenicale. In caso di coincidenza di una delle festività con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione
	<b>Festività sopprese</b>	gruppi di 4 o 8 ore di permesso retribuito in sostituzione delle festività abolite. I permessi non fruitti entro l'anno di maturazione decadrono e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruitti in epoca successiva e comunque non oltre il 30.6 dell'anno successivo

ORARIO	<b>Flessibilità orario contrattuale</b>	<p>l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane. A fronte della prestazione di ore aggiuntive l'azienda corrisponderà, nel corso dell'anno, una pari entità di ore di riduzione; per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità. I lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento sia in quelli di corrispondente riduzione dell'orario. Al termine della flessibilità le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario e nei limiti previsti. Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate le seguenti intese per il superamento dei limiti in materia di orario di lavoro:</p> <p><b>Flessibilità - ipotesi A</b> - Per le aziende di cui all'art. 133, lett. a), b) e c): superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno da 45 ore sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 16 settimane. Ai lavoratori interessati verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.</p> <p><b>Flessibilità - ipotesi B</b> - 1. Superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 44 per un massimo di 24 settimane. 2. Superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 per un massimo di 24 settimane. Ai lavoratori interessati verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti pari a 45 minuti e a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale rispettivamente ai lavoratori cui si applicano i precedenti punti 1 e 2. A fronte della prestazione di ore aggiuntive (nelle ipotesi di flessibilità A o B), l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro. Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità. Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi. In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi, le ore contabilizzate nella Banca ore saranno liquidate con la maggiorazione per lavoro straordinario da corrispondere entro e non oltre il 31.12 dell'anno successivo a quello di maturazione. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi per usufruire dei riposi compensativi non dovranno superare il 10% della forza occupata (esclusi i periodi di luglio, agosto e dicembre). Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana tale percentuale non dovrà superare il 5%. Per le unità produttive con meno di 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato</p>																																							
	<b>Permanenza massima passaggio cat. Superiore</b>	si ha il passaggio alla categoria superiore trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno delle mansioni superiori. L'assegnazione del lavoratore alle mansioni di quadro diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di 6 mesi. Nota a verbale – con decorrenza dall'1.1.2020, nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo un periodo continuativo di: 3 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di VI e V livello; 4 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di IV e III livello; 5 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di II livello; 6 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di I livello (sono fatte salve le specifiche di cui all'art. 113 del vigente CCNL riguardanti le figure di cui ai punti 21, 23 e 24 del V livello e relativo periodo di permanenza di 18 mesi al V livello medesimo)																																							
	<b>Passaggio qualifica superiore</b>	il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie																																							
ASSENZE	<b>Malattia</b>	a. conservazione del posto per un periodo di 180 giorni in un anno solare; b. trattamento economico: indennità pari al 50% della retribuzione dal 4° al 20° giorno e a 2/3 dal 21° al 180° giorno, posta a carico dell'INPS; integrazione indennità INPS in modo da raggiungere il 100% per i primi 3 giorni (a decorrere dall'1.4.2011, nel corso di ciascun anno di calendario, tale integrazione viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo e al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento); il 75% dal 4° al 20° e 100% dal 21° in poi. Ai soli fini dell'applicazione del regime di cui sopra, non sono computabili gli eventi morbosì dovuti alle seguenti cause: a. ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi; b. evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni; c. sclerosi multipla o progressiva e le patologie di cui all'art. 181, documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale; d. gli eventi morbosì delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza																																							
	<b>Infortunio</b>	a. conservazione del posto per un periodo di 180 giorni in un anno solare; b. trattamento economico: integrazione indennità INAIL fino a raggiungere il 60% per i primi 3 giorni; il 90% dal 5° al 20° giorno e 100% dal 21° giorno in poi																																							
	<b>Maternità</b>	Integrazione dell'indennità INPS al 100% della retribuzione per tutto il periodo dell'astensione obbligatoria																																							
	<b>Congedo matrimoniale</b>	15 giorni di calendario retribuiti con decorrenza dal 3° giorno antecedente la celebrazione del matrimonio																																							
	<b>Permessi</b>	8 giorni all'anno, ai dirigenti sindacali aziendali per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale																																							
	<b>Sospensione/riduzione lavoro o CIG</b>	nel caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dalla volontà del datore di lavoro, il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione per tutto il periodo della sospensione																																							
	<b>Aspettativa</b>	a. 30 giorni di aspettativa non retribuita, frazionabile in due parti, in caso di adozione internazionale, per il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore ed i relativi adempimenti; b. Per gravi motivi familiari per un periodo non superiore a 2 anni (continuativi o frazionati), nell'arco dell'intera vita lavorativa; c. Non superiore a 3 anni, per tossicodipendenti, per accedere ai programmi terapeutici; d. 3 mesi non frazionabili e non ripetibili, ai familiari di tossicodipendenti, per concorrere al programma terapeutico e riabilitativo; e. Non superiore a 120 giorni, per malattia, al termine del periodo di conservazione del posto (a condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici). A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita il lavoratore potrà fruire di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica e comunque non superiore a 12 mesi; f. Per infortunio, al termine del periodo di conservazione del posto, per tutta la durata dell'infortunio; g. I lavoratori affetti da tubercolosi hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; h. I lavoratori che abbiano almeno 4 anni di anzianità presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto per congedi per la formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda non potranno superare l'1% della forza lavoro occupata; nelle aziende da 30 a 99 dipendenti potrà assentarsi un solo lavoratore																																							
	<b>Prova</b>	6 mesi, liv. Q e I; 60 giorni, liv. II, III, IV e V; 45 giorni, liv. VI e VII. Il periodo indicato per i liv. Q e I deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per gli altri livelli devono intendersi di lavoro effettivo																																							
	<b>Preavviso</b>	<p><b>a. Licenziamento</b></p> <table> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>liv. Q e I</th> <th>liv. II e III</th> <th>liv. IV e V</th> <th>liv. VI e VII</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 5 anni</td> <td>60 giorni</td> <td>30 giorni</td> <td>20 giorni</td> <td>15 giorni</td> </tr> <tr> <td>Da 5 a 10 anni</td> <td>90 giorni</td> <td>45 giorni</td> <td>30 giorni</td> <td>20 giorni</td> </tr> <tr> <td>Oltre 10 anni</td> <td>120 giorni</td> <td>60 giorni</td> <td>45 giorni</td> <td>20 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>b. Dimissioni</b></p> <table> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>liv. Q e I</th> <th>liv. II e III</th> <th>liv. IV e V</th> <th>liv. VI e VII</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 5 anni</td> <td>45 giorni</td> <td>20 giorni</td> <td>15 giorni</td> <td>10 giorni</td> </tr> <tr> <td>Da 5 a 10 anni</td> <td>60 giorni</td> <td>30 giorni</td> <td>20 giorni</td> <td>15 giorni</td> </tr> <tr> <td>Oltre 10 anni</td> <td>90 giorni</td> <td>45 giorni</td> <td>30 giorni</td> <td>15 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>i giorni si intendono di calendario. I termini di preavviso decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese</p>	Anzianità	liv. Q e I	liv. II e III	liv. IV e V	liv. VI e VII	Fino a 5 anni	60 giorni	30 giorni	20 giorni	15 giorni	Da 5 a 10 anni	90 giorni	45 giorni	30 giorni	20 giorni	Oltre 10 anni	120 giorni	60 giorni	45 giorni	20 giorni	Anzianità	liv. Q e I	liv. II e III	liv. IV e V	liv. VI e VII	Fino a 5 anni	45 giorni	20 giorni	15 giorni	10 giorni	Da 5 a 10 anni	60 giorni	30 giorni	20 giorni	15 giorni	Oltre 10 anni	90 giorni	45 giorni	30 giorni
Anzianità	liv. Q e I	liv. II e III	liv. IV e V	liv. VI e VII																																					
Fino a 5 anni	60 giorni	30 giorni	20 giorni	15 giorni																																					
Da 5 a 10 anni	90 giorni	45 giorni	30 giorni	20 giorni																																					
Oltre 10 anni	120 giorni	60 giorni	45 giorni	20 giorni																																					
Anzianità	liv. Q e I	liv. II e III	liv. IV e V	liv. VI e VII																																					
Fino a 5 anni	45 giorni	20 giorni	15 giorni	10 giorni																																					
Da 5 a 10 anni	60 giorni	30 giorni	20 giorni	15 giorni																																					
Oltre 10 anni	90 giorni	45 giorni	30 giorni	15 giorni																																					
GESTIONE	<b>Tirocinio</b>	non regolamentato																																							

	<p><b>Apprendistato</b></p> <p><b>Apprendistato D.lgs. 81/2015 - Disposizioni comuni</b> - <b>a.</b> Proporzioni numerica: il numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro che occupi almeno 10 lavoratori può assumere, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; <b>b.</b> Limiti di età: possono essere assunti, con apprendistato professionalizzante e/o con apprendistato di alta formazione e ricerca, i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal 17° anno di età se in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25° anno di età (nelle aziende commerciali di armi e munizioni, l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il 18° anno di età); <b>c.</b> Sospensione: la malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni comportano la proroga del termine di scadenza del contratto; <b>d.</b> Recesso: in caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 del Codice civile; <b>e.</b> Prova: di durata non superiore a quanto previsto dal CCNL vigente per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione; <b>f.</b> Trattamento normativo: all'apprendista spetta lo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale vigente per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto. Le ore di ROL verranno riconosciute in misura pari al 50% decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto e in misura pari al 100% dal termine del periodo di apprendistato; <b>g.</b> Part-time: di durata non inferiore al 60% della prestazione, fermo restando, per l'apprendistato professionalizzante, le ore di formazione e le durate come indicate nelle tabelle A e B del CCNL. <b>h.</b> Inquadramento: 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato, per la prima metà del periodo; 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato, per la seconda metà del periodo di apprendistato. Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni del VI livello, l'inquadramento e il trattamento economico sono al VII livello per la prima metà della durata dell'apprendistato; <b>i.</b> Malattia - all'apprendista spetta, al termine del periodo di prova: per i primi 3 giorni, limitatamente a 6 eventi morbosi in ragione d'anno, un'indennità pari al 60% della retribuzione linda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; un'indennità, a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione linda, in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso; <b>j.</b> Fondi: gli apprendisti possono essere iscritti al Fondo EST e al Fondo FOR.TE; <b>m.</b> Fondo FON.TE: contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 1,05%, comprensivo della quota associativa pari ad € 22,00, della retribuzione utile al computo del TFR; <b>n.</b> Precedenti periodi di apprendistato: i periodi di apprendistato effettuati presso altre aziende sono computati presso il nuovo datore di lavoro purché riguardino le stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.</p> <p><b>Apprendistato professionalizzante</b> - <b>a.</b> Sfera di applicazione: è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel II, III, IV, V e VI livello, con esclusione delle figure professionali (aiutante commesso, addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio, addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento) comprese del V livello. Sono inoltre escluse le seguenti ipotesi: lavori di scrittura, archivio e protocollo, lavori di dattilografia; <b>b.</b> Percentuale di conferma: le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 36 mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso, i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova, e le risoluzioni consensuali. Tali limitazioni non si applicano quando, nel triennio precedente, siano venuti a scadere meno di 5 contratti di apprendistato; <b>c.</b> Durata: 36 mesi per i livelli II, III, IV e V; 24 mesi, livello VI; <b>d.</b> Formazione: definita in relazione alla qualifica professionale da acquisire (si veda tabella A del CCNL vigente); <b>e.</b> Qualifiche con durata fino a 5 anni: per le figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni e fino a 48 mesi (si veda tabella B del CCNL vigente)</p> <p><b>Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore</b> - <b>a.</b> Formazione: la retribuzione per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro, eccedenti a quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati, secondo le seguenti misure: 50%, 1° e 2° anno; 65%, 3° anno; 70%, eventuale 4° anno; <b>b.</b> Inquadramento: al termine del periodo di apprendistato, in caso di prosecuzione come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il livello di inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è stato svolto l'apprendistato, per un periodo di 12 mesi. Successivamente al conseguimento della qualifica e del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante, nei limiti di durata complessiva previsti dal CCNL per l'apprendistato professionalizzante.</p> <p><b>Apprendistato di alta formazione e ricerca</b> - <b>a.</b> Formazione: fermo restando che, per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta, gli apprendisti verranno inquadrati, anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curricolare: 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo e, un livello inferiore, per la seconda metà del periodo di apprendistato</p>
	<p><b>Contratto intermittente</b></p> <p>non regolamentato</p> <p>Marketing Operativo - <b>a.</b> Senza l'indennità di disponibilità e conseguentemente senza l'obbligo di reperibilità per i lavoratori; <b>b.</b> Possibilità di ricorrere al lavoro intermittente nell'intero arco annuale e senza limitazioni rispetto alle fasce di età dei lavoratori ed al numero di lavoratori occupati nell'impresa a tempo determinato o indeterminato; <b>c.</b> Può essere attivato anche in presenza di altri rapporti di lavoro di cui il lavoratore sia titolare, fatto salvo quanto previsto dalle vigenti leggi e dal C.C.N.L. in materia di orari di lavoro; <b>d.</b> Periodo di prova previsto dal C.C.N.L. (non applicabile ai lavoratori coinvolti da precedenti intercorsi rapporti di lavoro); <b>e.</b> È vietato il ricorso a contratti di lavoro intermittente per la sostituzione di lavoratori che esercitino il diritto di sciopero e per le imprese che non abbiano applicato le disposizioni contenute nel Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro e successive sopravvenute normative; <b>f.</b> La richiesta di prestazione lavorativa deve avvenire almeno entro le 24 ore precedenti la prestazione; <b>g.</b> Il contratto deve essere stipulato in forma scritta a pena di nullità ed in particolare deve riportare un preciso riferimento alle condizioni dell'Accordo 7.12.2012; <b>h.</b> Trattamento economico e normativo del lavoratore così come previsto dal C.C.N.L. e dall'Accordo 7.12.2012 (riproporzionali in ragione della prestazione lavorativa eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa nonché delle ferie, del TFR e di tutte le spettanze del lavoratore); <b>i.</b> Al lavoratore assunto con contratto di lavoro intermittente saranno altresì applicate tutte le norme previste dal C.C.N.L., applicabili ad altri lavoratori del settore, in particolare la previdenza integrativa, l'assistenza sanitaria integrativa e la Bilateralità; <b>j.</b> Le Parti convengono che non essendo prevista l'indennità di disponibilità nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro non vi sia alcun preavviso per entrambe le parti. Si conviene pertanto che non vi sia alcuna indennità di mancato preavviso</p> <p><b>NB:</b> per quanto non previsto dall'Accordo 07.12.2012 si rinvia agli artt. dal 33 al 40 del D.lgs. 276/2003 e dagli artt. 21 e 22 della legge 92/2012 e successive modifiche ed integrazioni</p>
	<p><b>Contratto tempo determinato</b></p> <p>l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività, per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto nonché per la stipula di contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione. Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato</p>

	<p>non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività (art. 76 del CCNL), per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e fatto salvo quanto previsto in materia di contratto a tempo determinato, somministrazione a tempo determinato e contratto a termine di sostegno all'occupazione. Nelle singole unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di 4 contratti; nelle singole unità produttive che occupino da 16 a 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a termine o somministrazione per 6 lavoratori. Ferme restando le misure sopra indicate, l'azienda potrà assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori superiore rispetto a quello previsto per ciascuna unità produttiva, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive; le assunzioni effettuate in questo modo non potranno comunque superare il 28% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva. In caso di successione di contratti a tempo determinato non si applicano le disposizioni di cui all'art. 5, c. 3, primo periodo, del D.lgs. 368/2001, nel caso in cui l'assunzione sia motivata da ragioni sostitutive. In caso di successione di contratti con il medesimo lavoratore per le stesse mansioni, non si applica la disciplina del periodo di prova.</p> <p><i>Contratti a tempo determinato in località turistiche</i> - le parti, vista la necessità di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno in località a prevalente vocazione turistica, concordano che i contratti a termine conclusi per gestire tali necessità, siano riconducibili a ragioni di stagionalità e pertanto esclusi da limitazioni quantitative. L'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica ove si collocano le predette assunzioni a termine, viene definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il CCNL con apposito accordo (Verbale di intesa 17.4.2019)</p> <p><i>Nuove attività</i> - i contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i 12 mesi che possono essere elevati a 24 dalla contrattazione integrativa aziendale e/o territoriale.</p> <p><i>Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione</i> - per la vigenza del CCNL (1.4.2015-31.12.2019) potranno essere stipulati una sola volta con il medesimo soggetto contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione con soggetti che, ai sensi del Regolamento UE n. 651/2014: <b>a.</b> Non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione; <b>b.</b> Abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo; <b>c.</b> Abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito. La durata di tale contratto è pari a 12 mesi ed è escluso dai limiti percentuali definiti dal CCNL. Il datore di lavoro effettuerà una formazione di 16 ore che dovranno essere evidenziate nel LUL. Il livello di inquadramento professionale ed il conseguente trattamento economico sarà, per i primi 6 mesi di due livelli inferiori e per il restante periodo di un livello inferiore rispetto alla qualifica indicata nel contratto di assunzione. In caso di trasformazione a tempo indeterminato l'inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello spettante per la qualifica indicata nel contratto di assunzione, per un ulteriore periodo di 24 mesi. Per i lavoratori assunti al VI livello, l'inquadramento ed il relativo trattamento economico saranno al VII livello per i primi 6 mesi ed al VI livello per i restanti 6 mesi, nonché per l'eventuale periodo di 24 mesi aggiuntivi in caso di conversione dello stesso a tempo indeterminato. La contribuzione al Fondo FONTE è pari all'1,05% per tutta la durata del contratto, comprensivo della quota associativa pari ad € 22,00 della retribuzione utile per il computo del TFR (la medesima contribuzione sarà applicata anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato per i primi 24 mesi).</p> <p><b>Marketing Operativo</b> – <b>a.</b> Previsione, quale causale specificamente giustificativa del termine, dell'assunzione di un appalto a termine e/o del lancio di una determinata campagna promozionale; <b>b.</b> Le Parti convergono che gli intervalli di tempo per la successione dei contratti a termine tra il medesimo lavoratore e datore di lavoro sono fissati in: 20 giorni per i contratti a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi e 30 giorni per i contratti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi; <b>c.</b> Previsione di una proroga della durata massima di 12 mesi rispetto al limite di durata complessiva dei rapporti a termine tra la stessa impresa e lo stesso lavoratore; <b>d.</b> A titolo sperimentale limitatamente al biennio 2013-2014, esclusione dal computo della soglia % massima di contratti a tempo determinato per i casi in cui sussistano contestualmente i seguenti requisiti; <b>e.</b> Durata del contratto a tempo determinato non inferiore a 12 mesi</p>
<b>Part time</b>	<p>può essere orizzontale, verticale o misto. La durata della prestazione lavorativa sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti: A) Aziende che occupano complessivamente fino a 30 dipendenti: <b>a.</b> 16 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale; <b>b.</b> 64 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile; <b>c.</b> 532 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale. B) Aziende che occupano complessivamente più di 30 dipendenti: <b>a.</b> 18 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale; <b>b.</b> 72 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile; <b>c.</b> 600 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale. Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica cui potranno accedere studenti, lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro nonché giovani fino a 25 anni di età compiuti. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata. Periodo di comporto per malattia e infortunio: nei rapporti di tipo orizzontale, 180 giorni di calendario indipendentemente dalla durata giornaliera della prestazione lavorativa; nei rapporti di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto invece alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore nell'arco dell'anno solare alla metà delle giornate lavorative concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista. Sono consentite prestazioni di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno, retribuite con la maggiorazione del 35% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione. Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie (quelle eccezionali il normale orario di lavoro settimanale previsto contrattualmente) Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale in ragione di anno, con una prestazione che si articola per uno o più mesi a tempo pieno, è consentita, durante tali mesi, la prestazione di lavoro straordinario.</p> <p><b>Part time post maternità</b> - al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del 3 anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3% della forza occupata nell'azienda, la richiesta di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. Nelle unità che occupano da 20 a 33 dipendenti tale richiesta spetta ad un solo lavoratore nel corso dell'anno</p> <p><b>Clausola flessibile:</b> variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (comunicazione da effettuare con un preavviso di almeno 2 giorni). Le ore di lavoro ordinarie in cui la variazione viene effettuata verranno retribuite in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5%.</p> <p><b>Clausola elastica:</b> variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa concordata. Le ore di lavoro che determinino un incremento definitivo della quantità della prestazione verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione del 36,5% (35%+1,5%).</p> <p>In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche, le parti possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 120,00 non cumulabili, da corrispondere per quote mensili</p> <p><b>Marketing Operativo</b> – <b>a.</b> Riduzione a 12 ore della soglia minima di lavoro settimanale; <b>b.</b> Applicazione delle clausole flessibili ed elastiche previste dal C.C.N.L. legate a specifiche e oggettive esigenze aziendali e limiti massimi di variabilità, indipendentemente dal tipo di contratto a part time concretamente in atto</p>

	<b>Lavoro domicilio</b>	non regolamentato
	<b>Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)</b>	l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Nelle singole unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita, in ogni caso, la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per 2 lavoratori. Nelle singole unità produttive che occupino da 16 a 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per 5 lavoratori. Nelle unità produttive che occupino fino a 5 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato e somministrazione per 6 lavoratori. Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività (art. 76 del CCNL), per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e fatto salvo quanto previsto in materia di contratto a tempo determinato, somministrazione a tempo determinato e contratto a termine di sostegno all'occupazione
	<b>Lavoro stagionale</b>	non regolamentato
	<b>Telelavoro</b>	alcune possibili tipologie di telelavoro: <b>a.</b> Lavoro a domicilio; <b>b.</b> Centri di telelavoro; <b>c.</b> Telelavoro mobile; <b>d.</b> Hoteling, ovvero una postazione di telelavoro di riferimento in azienda per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono la loro attività prevalentemente presso realtà esterne. I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto a rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Per quanto non regolamentato vedere l'accordo 20.6.1997
	<b>Lavoro ripartito (job sharing)</b>	il contratto deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione, ovvero la modifica della distribuzione dell'orario di lavoro. La retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato In caso di risoluzione del con uno dei due lavoratori il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze la conversione del rapporto in un contratto a tempo pieno avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore <b>NB:</b> Istituto abrogato dal D.lgs. 81/2015; disposizione valida per i contratti in essere alla data del 25.6.2015 e fino alla cessazione del rapporto
	<b>Viaggiatori e piazzisti</b>	<b>a.</b> Prova: 60 giorni di lavoro effettivo; <b>b.</b> La prestazione lavorativa si svolgerà su 5 giornate alla settimana ovvero su 4 giornate intere e 2 mezz'giornate; <b>c.</b> 4 giorni di permesso individuale retribuito in sostituzione delle ex festività soprasse e ulteriori 9 giorni all'anno. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadrono e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30.6 dell'anno successivo; <b>d.</b> 4.11 trattamento domenicale; <b>e.</b> Indennità di trasferimento: oltre al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari, è dovuta la diaria per 10 giorni all'Operatore celibe e per 20 giorni (oltre un giorno per ogni figlio a carico), all'Operatore con famiglia; <b>f.</b> Diaria: la diaria fissa costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione. Indennità in caso di mancato viaggio: 2/5 della retribuzione se l'Operatore ha la residenza nella stessa sede dell'azienda; se invece ha la sua residenza in luogo diverso, questi avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per l'eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda; <b>g.</b> Malattia: <b>Anzianità</b> <b>Conservazione del posto</b> <b>Retribuzione</b> Fino a 6 anni 8 mesi <b>AI 100%</b> <b>AI 50%</b> Oltre 6 anni 12 mesi 5 mesi 3 mesi 12 mesi 8 mesi 4 mesi nel caso di più malattie tali limiti si intendono riferiti rispettivamente a 12 e 18 mesi consecutivi. <b>h.</b> Infortunio: conservazione del posto fino alla cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL. Le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali: € 27.500,00 per morte e € 37.500,00 per invalidità permanente totale; <b>i.</b> Scatti di anzianità: 10 triennali pari a € 15,50, cat. 1 <sup>a</sup> , € 14,46, cat. 2 <sup>a</sup> ; <b>j.</b> Rischio macchina: le spese di riparazione dell'automezzo, per incidenti provocati durante lo svolgimento della prestazione, saranno sostenute dall'azienda nella misura dell'80% e comunque con un massimale di € 3.000,00; <b>m.</b> Preavviso: 30 giorni per anzianità fino a 5 anni; 45 giorni per anzianità da 5 a 10 anni; 60 giorni per anzianità oltre 10 anni. I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese; <b>n.</b> Permessi sindacali retribuiti per lo svolgimento delle funzioni assegnate; <b>o.</b> Contrattazione aziendale: nelle aziende che occupano oltre 7 Operatori di Vendita è istituito un premio aziendale nella misura del 10% dei minimi garantiti previsti dall'art. 39 del CCNL 5.3.1975; <b>p.</b> CFL: destinati all'acquisizione di professionalità intermedie: cat. 1 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> ; durata 24 mesi; <b>CFL</b> destinati all'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo delle imprese: cat. 1 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> ; durata 12 mesi; <b>q.</b> Collocamento: le assunzioni degli Operatori di vendita non sono computabili ai fini della determinazione della riserva; <b>r.</b> Aspettativa non superiore a 6 mesi all'Operatore cui sia ritirata la patente
	<b>Collocamento</b>	non sono computabili ai fini della determinazione della riserva di cui all'art. 25 della Legge 223/1991 le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei liv. Q, I, II, III, nonché IV e V a condizione che questi ultimi abbiano già prestato servizio presso imprese del terziario e siano interessati da processi di mobilità, crisi aziendale o diminuzioni di organico. Sono comunque i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza
	<b>Previd. Integrativa/complem.</b>	la contribuzione al fondo di previdenza complementare FONTE (Confcommercio) è così determinata: <b>a.</b> 0,55% (di cui lo 0,05% a titolo di quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del TFR a carico del lavoratore; <b>b.</b> 1,55% (di cui lo 0,05% a titolo di quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del datore di lavoro; per gli apprendisti la contribuzione è pari all'1,05% (comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa). Dall'1.1.2011, il valore complessivo della quota associativa è fissato nella misura di € 22,00, fermo restando in ogni caso il valore massimo della contribuzione a carico dei datori di lavoro, pari all'1,55% della retribuzione utile per il computo del tfr per ciascun lavoratore iscritto, e quella minima dei lavoratori pari allo 0,55% della retribuzione utile per il computo del Tfr
	<b>Assistenza integrativa</b>	Fondo di assistenza sanitaria integrativa EST: <b>a.</b> Sono iscritti al fondo tutti i lavoratori dipendenti (esclusi i quadri) assunti a tempo indeterminato sia a tempo pieno che parziale; <b>b.</b> Contribuzione obbligatoria carico azienda: 1. Quota <i>una tantum</i> : € 30,00, per ciascun dipendente nuovo assunto (dall'1.3.2011, tale somma deve essere erogata esclusivamente dalle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo); 2. € 10,00 mensili per ciascun dipendente iscritto assunto a tempo pieno; 3. € 7,00 mensili per ciascun dipendente iscritto assunto a tempo parziale. A decorrere dall'1.1.2014, il contributo obbligatorio a carico azienda per i lavoratori a tempo parziale sarà equiparato a quello previsto per il personale a tempo pieno. Il contributo obbligatorio a carico del lavoratore sarà incrementato di 1 € mensile a decorrere dall'1.6.2011 e di un ulteriore euro, a decorrere dall'1.1.2012. L'azienda che ometta il versamento delle suddette somme è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto. Per quanto non regolamentato si veda il sito internet <a href="http://www.fondoest.it">www.fondoest.it</a>
	<b>Ente Bilaterale Territoriale</b>	Ebinter: il contributo da destinare all'Ente Bilaterale territoriale è stabilito nella misura dello 0,10% a carico azienda e dello 0,05% a carico lavoratore su paga base e contingenza. L'azienda che ometta il versamento delle quote suddette è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione non assorbibile di importo pari allo 0,10% di paga base e contingenza.

PREVIDENZA ASSISTENZA	<p>Dall'1.3.2011 l'E.D.R. di cui sopra è di importo pari allo 0,30% di paga base e contingenza, corrisposto per 14 mensilità</p> <p><b>Polizze vita</b> non previste</p> <p><b>Polizze infortuni</b> non previste</p> <p><b>Altre polizze</b> ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte</p> <p><b>Quadri</b> ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni. Il trasferimento dei quadri (ad esclusione del quadro che abbia compiuto il 55° anno di età e può opporsi al trasferimento), che determini il cambiamento di residenza, verrà di norma comunicato per iscritto con un preavviso di 60 giorni ovvero 80 per coloro che abbiano familiari a carico. In tale ipotesi sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza. A favore dei Quadri è istituita la "QuAS" (Cassa di Assistenza Sanitaria Quadri) la cui contribuzione obbligatoria è fissata nelle seguenti misure: <b>a.</b> Quota costitutiva <i>una tantum</i> pari a € 340,00, a carico dell'azienda, per i quadri di prima nomina e/o iscrizione, non frazionabile; <b>b.</b> Quota contributiva annua pari a € 350,00 a carico azienda, frazionabile a mese e dovuta per i mesi intercorrenti tra la data di nomina e/o assunzione e il 31/12 dello stesso anno (in caso di cessazione del rapporto tale quota va sempre versata per intero); <b>c.</b> Quota contributiva annua pari a € 56,00 a carico del quadro, non frazionabile, da trattenere a dipendente. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 37,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.  <b>Quadrifor</b> – Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri. Il contributo annuo obbligatorio a favore di Quadrifor è il seguente: dall'1.1.2005 € 75,00 di cui € 50,00 a carico azienda e € 25,00 a carico del lavoratore</p>
-----------------------	--



SINDACATO NAZIONALE  
DEI FARMACISTI NON TITOLARI

<u><b>Stipendio netto medio</b></u>		<u><b>Costo medio</b></u>			
Retribuzione mensile	2.564,12	Retribuzioni	2.929,94	Retribuzione	2.564,12
Indennità	365,82	Premio presenza	42,50	Agevolazione	no
<b>Imponibile previdenziale</b>	<b>2.929,94</b>	Rateo tredicesima	213,68	<b>Indennità</b>	<b>365,82</b>
Contributi dipendente	269,26	Totale retribuzioni	3.186,11	Diarie esenti	
<b>Imponibile fiscale</b>	<b>2.660,67</b>	Oneri inps	1.015,60	Premio presenza	510,00
Imposta lorda	704,39	Esonero Inps (max Euro 671,66 mese)	-	Permessi radiologia	-
Detrazioni imposta	69,64	Oneri Inail	56,58	<b>Costo Totale</b>	57.825,05
<b>Imposta netta</b>	<b>634,74</b>	Rateo ferie	318,39	<b>Netto mensile</b>	1.958,88
Diarie Esenti	-	Diarie esenti	-		
Bonus Renzi	-	Rateo permessi radiologia	-	<b>Costo giornaliero</b>	<b>219,87</b>
A dedurre addizionali	67,05	Rateo T.f.r.	242,07	<b>Costo Mese</b>	<b>4.818,75</b>
<b>Retribuzione netta media</b>	<b>1.958,88</b>	Oneri medi mensili	<b>4.818,75</b>	<b>Costo annuo</b>	<b>57.825,05</b>
<b>Retribuzione netta media annua</b>	<b>25.030,01</b>	Oneri medi annui	<b>57.825,05</b>		

SINDACATO NAZIONALE  
DEI FARMACISTI NON TITOLARI

# Farmacie private

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza	Rinnovo economico
			economica	
Federfarma e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	14.11.2011	1.1.2011	31.1.2013	31.1.2013
				-

RETRIBUZIONI FARMACIE PRIVATE					
Liv.	Qualifiche	Minimi			Contingenza <sup>1</sup>
		1.12.2011	1.5.2012	1.12.2012	
1S	Direttore di farmacia	1.517,14	1.550,88	1.579,00	536,07
1	Farmacista collaboratore	1.294,19	1.324,19	1.349,19	530,45
2	Contabile con mansioni di concetto, magazzinieri	1.096,14	1.122,76	1.144,94	521,63
3	Coadiutore di farmacia	1.016,45	1.041,72	1.062,78	519,00
4	Addetto al laboratorio, cassiere con mansioni d'ordine, commesso, contabile d'ordine	911,30	934,79	954,37	515,40
5	Conducente di automezzi, fattorino interno ed esterno	801,56	823,21	841,25	512,07
6	Addetto alle pulizie, personale di fatica	716,86	737,07	753,91	509,11

<sup>1</sup> Valori congelati alla data del 1° novembre 1991 (accordo sindacale 31.7.1992).  
N.B.: Dopo 24 mesi di servizio ai livelli 1S e 1 viene attribuita la qualifica di Quadro. Ai fini del calcolo dei 24 mesi si terrà conto anche del servizio prestato presso altre farmacie, nella stessa qualifica.  
Ai minori di 18 anni spetterà una retribuzione base conglobata pari al 90% di quella spettante al personale qualificato di maggiore età (art. 63 CCNL 27.7.1994)

RETRIBUZIONI FARMACIE RURALI SUSSIDIATE					
Liv.	Qualifiche	Minimi			Contingenza <sup>1</sup>
		1.12.2011	1.5.2012	1.12.2012	
1S	Direttore di farmacia	1.456,46	1.488,85	1.515,84	536,07
1	Farmacista collaboratore	1.242,42	1.271,22	1.295,22	530,45
2	Contabile con mansioni di concetto, magazzinieri	1.052,30	1.077,85	1.099,14	521,63
3	Coadiutore di farmacia	975,79	1.000,05	1.020,27	519,00
4	Addetto al laboratorio, cassiere con mansioni d'ordine, commesso, contabile d'ordine	874,83	897,38	916,18	515,40
5	Conducente di automezzi, fattorino interno ed esterno	769,50	790,28	807,60	512,07
6	Addetto alle pulizie, personale di fatica	688,18	707,58	723,75	509,11

<sup>1</sup> Valori congelati alla data del 1° novembre 1991 (accordo sindacale 31.7.1992).  
N.B.: Dopo 24 mesi di servizio ai livelli 1S e 1 viene attribuita la qualifica di Quadro. Ai fini del calcolo dei 24 mesi si terrà conto anche del servizio prestato presso altre farmacie, nella stessa qualifica.  
Ai minori di 18 anni spetterà una retribuzione base conglobata pari al 90% di quella spettante al personale qualificato di maggiore età (art. 63 CCNL 27.7.1994)

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI				
EDR	Funzione Quadro	Diploma	Laurea	Cassa
€ 10,33 (€ 9,30 minori 18 anni). Da corrispondere per 13 mensilità	1			
<sup>1</sup> Farmacista direttore (liv. 1S): € 130,00 dall'1.8.2009; Farmacista collaboratore (liv. 1): a. dopo 2 anni di servizio nella qualifica in farmacia: € 82,63, elevati a € 100,00 dall'1.8.2009; b. dopo 12 anni di servizio nella qualifica di farmacia: € 100,71, elevati a € 110,00 dall'1.12.2007 e a € 130,00 dall'1.8.2009				
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale	
14	26	173	40 ore distribuite su 5 giorni e 1/2 <sup>1</sup>	

<sup>1</sup> La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore medie, comprese le ore di lavoro straordinario. Le 48 ore medie sono calcolate con riferimento ad un periodi di 12 mesi.

## ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

<b>RETRIBUTIVI</b>	<b>Una tantum</b>	ai dipendenti in forza, anche con contratto a termine, alla data del 14.11.2011 sarà erogato un importo <i>una tantum</i> , a copertura del periodo 1.2.2010-30.11.2011, pari ai seguenti valori:		
		<b>Farmacie private</b>		
	<b>Livelli</b>	<b>Gennaio 2012</b>	<b>Aprile 2012</b>	<b>Settembre 2012</b>
	1S	337,38	314,89	303,64
	1	300,00	280,00	270,00
	2	266,18	248,44	239,56
	3	252,72	235,87	227,45
	4	234,94	219,28	211,45
	5	216,45	202,02	194,81
	6	202,12	188,65	181,91
		<b>Farmacie rurali sussidiate</b>		
		<b>Gennaio 2012</b>	<b>Aprile 2012</b>	<b>Settembre 2012</b>
		323,88	302,29	291,50
		288,00	268,80	259,20
		255,54	238,50	229,98
		242,61	226,44	218,35
		225,54	210,51	202,99
		207,80	193,94	187,02
		194,04	181,10	174,64
		Dai suddetti importi, calcolati in proporzioni ai mesi di servizio svolti nel periodo indicato, dovranno essere detratti i periodi di assenza non retribuita, con esclusione della malattia, infortunio e maternità obbligatoria e facoltativa. L' <i>una tantum</i> non viene computata ai fini del TFR e di ogni altra retribuzione indiretta e differita		
	<b>Premi aziendali e di risultato</b>	non regolamentati		
	<b>Indennità trasferta</b>	non regolamentata		
	<b>Gratifica natalizia</b>	vedere tredicesima		
	<b>Tredicesima</b>	1 mensilità da corrispondere in occasione del Natale		
	<b>Quattordicesima</b>	1 mensilità da corrispondere l'1,7		
	<b>Altre mensilità aggiuntive</b>	non previste		
	<b>Scatti anzianità</b>	15 scatti biennali dall'1.2.1996: € 25,82, liv. 1S.; € 25,31, liv. 1; € 23,24, liv. 2; € 22,72, liv 3; € 20,66, liv. 4; € 20,14, liv. 5; € 19,63, liv. 6. In occasione della maturazione degli scatti, si procede al calcolo in base ai nuovi valori ed è escluso il ricalcolo degli scatti precedentemente maturati		
	<b>Anzianità convenzionale</b>	ai lavoratori che si trovino nelle condizioni di seguito indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, una maggiore anzianità convenzionata come segue: a. mutilati ed invalidi di guerra: un anno; b. decorati al valore ed insigniti di ordine militare, promossi per merito di guerra e feriti di guerra; sei mesi per ogni titolo di benemerenza; c. ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zone di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi. Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 mesi. L'anzianità convenzionale può essere fatta valere una soia volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova. Tale norma vale anche per i lavoratori in servizio all'atto della entrata in vigore del presente contratto		
	<b>Straordinari (limiti e maggiorazioni)</b>	<b>maggiorazioni:</b> <b>a.</b> 20%, per le prestazioni di lavoro eccedenti la 40 <sup>a</sup> ora settimanale; <b>b.</b> 30%, straordinario festivo; <b>c.</b> 40%, straordinario notturno, (dalle 22 alle 6) sempreché non si tratti di regolari turni di servizio. Quando nella giornata di domenica o nella giornata stabilita per il riposo settimanale la farmacia deve rimanere aperta per turno: compenso pari al 13% (di 1/173) per ogni ora di lavoro prestata, entro il limite di 8 ore, con diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo in altra giornata della settimana per 24 ore consecutive		
	<b>Contrattazione integrativa aziendale o territoriale</b>	alla contrattazione integrativa regionale è demandata: 1) turni e nastri orari; 2) inventari annuali; 3) mercato del lavoro; 4) servizio notturno e reperibilità; 5) eventuali iniziative che favoriscono azioni positive dirette alla pari opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad individuare corsi di formazione e/o forme di partecipazione dei dipendenti alle iniziative di aggiornamento professionale promosse dall'Ente Bilaterale Nazionale, su proposta delle Parti a livello regionale; 6) progetti formativi da sottoporre all'Ente Bilaterale Nazionale; 7) la determinazione di eventuali indennità (camici, inventari, reperibilità, etc.)		
	<b>Indennità</b>	servizio notturno: <b>a.</b> servizio a porte/battenti aperti ininterrottamente durante le ore notturne: <b>1.</b> con la sola maggiorazione del 20% per le prime 8 ore di servizio; <b>2.</b> con una quota oraria della retribuzione maggiorata del 20% per le ore successive; <b>b.</b> servizio a porte/battenti chiusi per tutto il periodo notturno, con presenza del personale in farmacia e con obbligo di rispondere ad ogni chiamata: <b>1.</b> con la sola maggiorazione del 16% per le ore successive; <b>c.</b> servizio misto, con obbligo per il personale di restare in farmacia nel periodo di chiusura per rispondere ad ogni chiamata: <b>1.</b> come al punto <b>a.</b> per le ore in cui la farmacia funziona a porte aperte; <b>2.</b> come al punto <b>b.</b> per le ore in cui la farmacia funziona a porte chiuse. In caso di coincidenza totale o parziale del servizio notturno con una delle festività infrasettimanali, le ore si servizio notturno effettuate durante le suddette festività verranno compensate con la quota oraria della retribuzione e con la maggiorazione del 30%. In caso di servizio notturno con reperibilità fuori farmacia, al lavoratore, che dopo aver prestato normale servizio diurno abbia l'obbligo della reperibilità, nelle ore di chiusura della farmacia, spetta un compenso pari al 10% della retribuzione mensile. Per periodi di reperibilità inferiori al mese, tale percentuale viene elevata al 12% se il servizio notturno con reperibilità fuori farmacia viene svolto nella giornata della domenica o in quella del riposo settimanale		
	<b>Mansioni discontinue</b>	non previste		
	<b>Cottimo, magg. garantita</b>	non prevista		
	<b>Erogazione TFR</b>	nessuna particolarità		
	<b>Vitto e alloggio</b>	non regolamentati		
<b>ORARIO</b>	<b>Ferie</b>	26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro, è comunque considerata di 6 giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. Le ferie devono essere godute per almeno 2 settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti 2 settimane, nei 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione		
	<b>Permessi retribuiti</b>	<b>a.</b> per lutto familiare: 4 giorni lavorativi; <b>b.</b> ai dirigenti delle RSA per l'espletamento delle loro funzioni; <b>c.</b> 50 ore annue ai dirigenti sindacali, per l'adempimento dei compiti di natura sindacale; <b>d.</b> 5 giorni (pari a 40 ore) all'anno, ai lavoratori studenti compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame; <b>e.</b> la farmacia riconosce a ciascun farmacista dipendente per l'effettiva partecipazione ai corsi E.C.M., debitamente documentata, i seguenti permessi per ciascun anno: 8 ore		
	<b>Riduzione orario</b>	40 ore annue di permesso retribuito. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadrono e saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza, oppure potranno esser fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30.6 dell'anno successivo		

ORARIO	<b>Festività</b>	<b>a.</b> oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; <b>b.</b> 4.11 festività coincidente con la domenica. Per le festività cadenti di domenica o altre festività è dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, la retribuzione globale di una giornata, calcolata in base a 1/26 di quella mensile														
	<b>Festività soppresse</b>	32 ore per le ex festività, da usufruirsi entro l'anno di maturazione. Se non fruite entro l'anno saranno pagate con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruite in epoca successiva e comunque non oltre il 30.6 dell'anno successivo														
	<b>Flessibilità orario contrattuale</b>	in via sperimentale la durata normale dell'orario di 40 ore settimanali può essere anche riferita alla durata media delle prestazioni lavorative rese in un periodo non superiore all'anno per un massimo di 16 settimane nel corso di ciascun anno di riferimento. L'orario settimanale non potrà, comunque, superare le 46 ore settimanali. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale														
	<b>Permanenza massima passaggio categoria superiore</b>	nessuna particolarità														
	<b>Passaggio qualifica superiore</b>	nessuna particolarità														
ASSENZE	<b>Malattia</b>	<b>a.</b> conservazione del posto per 180 giorni in un anno solare; <b>b.</b> trattamento economico: <b>1.</b> indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni dal 4° al 20° e pari a 2/3 della stessa per i giorni dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS; <b>2.</b> integrazione indennità INPS in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure: 100% della retribuzione per i primi 3 giorni (carenza); 80% della retribuzione per i giorni dal 4° al 20°; 100% della retribuzione per i giorni dal 21° in poi														
	<b>Infortunio</b>	<b>a.</b> conservazione del posto fino 180 giorni in un anno solare; <b>b.</b> integrazione indennità INAIL al 100% della retribuzione. Nel caso in cui l'indennità INAIL fosse superiore alla normale retribuzione, al lavoratore sarà corrisposto quanto erogato dall'INAIL. Tale norma decorre dal mese di ottobre 2008														
	<b>Maternità</b>	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali														
	<b>Congedo matrimoniale</b>	15 giorni di calendario con decorrenza della retribuzione														
	<b>Servizio militare</b>	vedere D.L. CPS 303/1946 e D.P.R. 237/1964 <b>N.B.</b> Il D.Lgs. 215/2001, come modificato dall'art. 1 della L. 226/2004, ha stabilito la sospensione del servizio di leva con decorrenza 1.1.2005														
	<b>Permessi</b>	8 giorni all'anno al dirigente sindacale, per l'espletamento del loro mandato														
	<b>Sospensione/riduzione del lavoro o CIG</b>	in caso di sospensione del lavoro per cause dipendenti dal datore di lavoro, al lavoratore spetta la normale retribuzione. Tale norma non si applica nel caso di pubblica calamità, eventi atmosferici straordinari ed altri casi di forza maggiore														
	<b>Aspettative</b>	<b>a.</b> 120 giorni, per malattia, al termine del periodo di comporto; <b>b.</b> il datore di lavoro potrà riconoscere al lavoratore un'aspettativa non retribuita per un periodo massimo di 3 mesi, non frazionabile. Tale aspettativa potrà essere concessa una sola volta e per comprovati e documentati motivi; <b>c.</b> per cariche pubbliche elettive, per tutta la durata del mandato (vedere legge 300/1970)														
GESTIONE RAPPORTO	<b>Prova</b>	<b>a.</b> 90 giorni di calendario, liv. 1S e 1; <b>b.</b> 60 giorni di calendario, liv. 2; <b>c.</b> 45 giorni di calendario, liv. 3 e 4; <b>d.</b> 15 giorni di calendario, liv. 5 e 6. In caso di malattia o infortunio intervenuti durante il periodo di prova, questa viene interrotta e può essere completata qualora il lavoratore sarà in grado di riprendere servizio entro 20 giorni														
	<b>Preavviso</b>	<b>a.</b> 90 giorni di calendario, liv. 1S e 1; <b>b.</b> 60 giorni di calendario, liv. 2; <b>c.</b> 45 giorni di calendario, liv. 3 e 4; <b>d.</b> 15 giorni di calendario, liv. 5 e 6. I suddetti termini decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese. Il lavoratore laureato che rassegna le dimissioni a seguito di vittoria di pubblico concorso ad aprire ed esercitare una farmacia, dovrà dare un preavviso che è ridotto da 90 a 30 giorni														
	<b>Tirocinio</b>	non regolamentato														
	<b>Apprendistato</b>	<b>Nuovo Testo Unico Apprendistato (D.Lgs. 167/2011)</b> Le Parti, FEDERFARMA, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS UIL, con intesa del 14.6.2012, definiscono la nuova disciplina dell'apprendistato come da D.Lgs. 167/2011, come segue: Parte generale - <b>a.</b> Periodo di prova: non superiore a alla durata stabilita dal CCNL vigente; <b>b.</b> Durata: 3 anni, durata massima stabilita dalla legge per le figure professionali del I, II, III e IV livello; <b>c.</b> Inquadramento: <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Livello di ingresso (dal 1° al 12° mese)</th> <th>Livello Intermedio (dal 13° al 36° mese)</th> <th>Livello di Uscita</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Farmacista</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Commesso</td> <td>6</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Magazziniere</td> <td>6</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Contabile</td> <td>6</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table> Per quanto concerne il Farmacista collaboratore, I livello, l'inquadramento, per tutta la durata del rapporto di apprendistato, avverrà al livello I. <b>d.</b> Recesso: le Parti potranno recedere dal contratto di apprendistato, al termine del contratto stesso, dando un preavviso di 45 giorni. <b>e.</b> Formazione, non inferiore a: 66 ore medie annue per il Farmacista Collaboratore, 46 ore medie annue per il Magazziniere e Contabile d'ordine e 56 ore medie annue per il Commesso. A tali ore è da aggiungere la formazione avente ad oggetto le competenze di base e trasversali prevista dalle normative regionali; <b>f.</b> Malattia: la malattia, l'infortunio o le altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiori a 30 giorni consecutivi comportano la proroga dei termini di scadenza del contratto di apprendistato con conseguente posticipo dei benefici contributivi. <b>g.</b> Percentuale di conferma: se il titolare di farmacia non conferma in servizio, alla scadenza dal periodo di apprendistato, il 90% dei farmacisti collaboratori assunti con contratto di apprendistato, non potrà assumere altri farmacisti con quel contratto per i 12 mesi successivi. Da tale computo sono esclusi: i dimissionari, quelli i cui contratti si siano risolti durante il periodo di prova, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo. <b>h.</b> Previdenza integrativa: anche gli apprendisti potranno iscriversi al Fondo Fonte; N.B. per i contratti di apprendistato stipulati prima del 25.4.2012 continua ad applicarsi la normativa pregressa in materia di apprendistato professionalizzante disciplinata dal CCNL 26.5.2009. <b>Vecchia disciplina</b> - <b>1.</b> Possono essere assunti con il nuovo contratto di apprendistato professionalizzante o per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni; <b>2.</b> durata: massimo 48 mesi per i livelli 2, 3 e 4; 24 mesi per il farmacista collaboratore inquadrato nel liv. 1; <b>3.</b> formazione: 120 ore per anno; <b>4.</b> Se il titolare di farmacia non conferma in servizio, alla scadenza del periodo dei 2 anni, il 90% dei farmacisti collaboratori, non potrà procedere, per 12 mesi successivi, ad altre assunzioni con la predetta tipologia contrattuale. La presente disciplina dell'apprendistato sarà operativa immediatamente a livello di ciascuna regione con l'entrata in vigore dei provvedimenti normativi che ne consentono l'applicazione. Fino a tale data troveranno applicazione le disposizioni contenute nel precedente CCNL (così come sopra riportata)	Livello di ingresso (dal 1° al 12° mese)	Livello Intermedio (dal 13° al 36° mese)	Livello di Uscita	Farmacista	1	1	Commesso	6	5	Magazziniere	6	5	Contabile	6
Livello di ingresso (dal 1° al 12° mese)	Livello Intermedio (dal 13° al 36° mese)	Livello di Uscita														
Farmacista	1	1														
Commesso	6	5														
Magazziniere	6	5														
Contabile	6	5														

<b>GESTIONE RAPPORTO</b>	<b>Contratto intermittente</b>	non regolamentato
	<b>Contratto tempo determinato</b>	le Parti convengono che il contratto di lavoro a tempo determinato in farmacia venga stipulato in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 368/2001
	<b>Part time</b>	<b>a.</b> può essere stipulato, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, nelle forme orizzontale, verticale o misto; <b>b.</b> è ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima stabilita dall'art. 1, c. 2, lett. e), D.Lgs. 61/2000, e successive modificazioni. Nel caso di superamento della suddetta misura massima dovrà essere riconosciuto al lavoratore un riposo compensativo pari alle ore di lavoro svolte oltre il tetto massimo e, sempre per tali ore, una maggiorazione pari al 30% della quota oraria della retribuzione. In ogni altro caso, la percentuale di maggiorazione forfetaria ed onnicomprensiva sulla singola ora di lavoro supplementare è pari al 25% della quota oraria della normale retribuzione. Le ore di lavoro supplementare svolte nelle giornate festive (compresa anche la domenica) o durante il servizio notturno verranno compensate con le sole maggiorazioni, rispettivamente, del 30% e del 40%. <b>c.</b> clausole elastiche/flessibili – Consentita la variazione, in tutto o in parte, della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola elastica). La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto (clausola flessibile) può avvenire nella misura massima di 35 ore settimanali. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, comporta a favore del lavoratore un preavviso minimo di 2 giorni lavorativi, nonché il diritto a percepire una maggiorazione pari al 10% (per le ore oggetto di variazione o di incremento) per i primi 4 mesi successivi ad ogni intervenuto incremento o variazione
	<b>Contratti d'inserimento</b>	<b>a.</b> la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di 2 livelli rispetto alla categoria al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento. Dopo 18 mesi il dipendente passerà al livello superiore. Il farmacista collaboratore sarà assunto con contratto di inserimento al primo livello, senza inquadramento inferiore. <b>b.</b> durata: minima 9 mesi e massima 18 mesi, elevati a 36 per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico; <b>c.</b> formazione: non inferiore a 8 ore; <b>d.</b> il trattamento di malattia e infortunio è riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto e, comunque, non inferiore a 60 giorni; <b>e.</b> nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto; <b>f.</b> per poter assumere mediante contratti di inserimento le Farmacie devono avere mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti
	<b>Lavoro domicilio</b>	non regolamentati
	<b>Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)</b>	non regolamentato
	<b>Lavoro stagionale</b>	non regolamentato
	<b>Telelavoro</b>	non regolamentato
	<b>Lavoro ripartito (job sharing)</b>	non regolamentato
	<b>Viaggiatori e piazzisti</b>	non previsti
	<b>Collocamento</b>	nessuna particolarità
	<b>Formazione continua</b>	la farmacia rimborsa, anche attraverso anticipazioni, ai soggetti organizzatori dei corsi E.C.M validamente certificati, l'importo di € 80,00 per l'anno 2008. Il suddetto importo non concorre, a nessun titolo, alla determinazione di ogni forma di retribuzione indiretta e differita. La farmacia riconosce, altresì, a ciascun farmacista dipendente per l'effettiva partecipazione ai corsi ECM debitamente documentata, un permesso di 8 ore per l'anno 2008; in caso di mancata utilizzazione può essere corrisposto, entro e non oltre il 31.1.2009, il pagamento di un'indennità sostitutiva
<b>PREVIDENZA ASSISTENZA</b>	<b>Previd. integrativa/complem.</b>	a decorrere dal 14.11.2011, la contribuzione posta a carico del titolare di farmacia opera i versamenti effettuati a FON.TE. Contribuzione: <b>a.</b> 1,05% della retribuzione utile al calcolo del TFR, a carico del datore di lavoro; <b>b.</b> 0,55% della retribuzione utile al calcolo del TFR, a carico del lavoratore; <b>c.</b> quota di iscrizione: € 8,00 a carico del datore di lavoro e € 2,00 a carico del lavoratore. Tale contribuzione decorre dal 3 mese successivo a quello di stipula dell'accordo 25.7.2008 e riguarda i dipendenti con anzianità di servizio continuativa di almeno 6 mesi
	<b>Assistenza integrativa</b>	non prevista
	<b>Polizze vita</b>	non previste
	<b>Polizze infortuni</b>	non previste
	<b>Polizze assicurative</b>	ai lavoratori operanti in farmacie sarà fornita una copertura assicurativa per danni alle persone in caso di rapine o altri eventi dolosi
<b>Quadri</b>	nessuna particolarità	

<u><b>Stipendio netto medio</b></u>		<u><b>Costo medio</b></u>			
Retribuzione mensile	1.889,97	Retribuzioni	1.889,97	Retribuzione	1.889,97
Indennità	-	Premio presenza/quattordicesima	157,50	Agevolazione	no
<b>Imponibile previdenziale</b>	<b>1.889,97</b>	Rateo tredicesima	157,50	<b>Indennità</b>	-
Contributi dipendente	173,69	Totale retribuzioni	2.204,97	Diarie esenti	
<b>Imponibile fiscale</b>	<b>1.716,28</b>	Oneri inps	703,71	Premio presenza	1.889,97
Imposta lorda	413,40	Esonero Inps (max Euro 671,66 mese)	-	Permessi radiologia	-
Detrazioni imposta	108,95	Oneri Inail	39,20	<b>Costo Totale</b>	40.066,74
<b>Imposta netta</b>	<b>304,45</b>	Rateo ferie	157,74	<b>Netto mensile</b>	1.368,58
Diarie Esenti	-	Diarie esenti	-		
Bonus Renzi	-	Rateo permessi	65,55	<b>Costo giornaliero</b>	152,35
A dedurre addizionali	43,25	Rateo T.f.r.	167,73	<b>Costo Mese</b>	3.338,89
<b>Retribuzione netta media</b>	<b>1.368,58</b>	Oneri medi mensili	<b>3.338,89</b>	<b>Costo annuo</b>	<b>40.066,74</b>
<b>Retribuzione netta media annua</b>	<b>18.942,27</b>	Oneri medi annui	<b>40.066,74</b>		

SINDACATO NAZIONALE  
DEI FARMACISTI NON TITOLARI