**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA** | *Testi coordinati CCNL*

Farmacie municipalizzate | CNEL H124

Testo attualizzato e coordinato del ccnl per il settore Farmacie municipalizzate da valere per il periodo 2022 - 2029

Inizio validità : 7 luglio 2022 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2029

**Fonti del testo unico**

Il presente testo unico è stato realizzato coordinando i seguenti documenti:

| Documento | Data stipula | Parti stipulanti | Decorrenza e durata |
|---|---|---|---|
| ccnl | 7/7/2022 | Assofarm e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil | 7/7/2022 - 31/12/2024 |
| accordo di rinnovo (*Modificato con errata corrige del 5 ottobre 2026*) | 15/9/2026 | Assofarm e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil | 15/9/2026 - 31/12/2029 |

N.d.R.: Il presente testo attualizzato e coordinato per il settore Farmacie municipalizzate 2022 - 2029 non è ufficiale ma è frutto di una elaborazione redazionale.

(*) Con l'accordo 15/9/2026 vengono modificati i seguenti articoli:

Preambolo politico

art. 2 - Decorrenza e durata del contratto

art. 8 - Lavoro a tempo parziale

art. 10 - Classificazione del personale

art. 12 bis - Riduzione orario di lavoro

art. 13 - Riposo settimanale e festività

art. 16 - Assenze e permessi retribuiti

art. 19 - Indennità Quadro

art. 19 bis - Indennità Speciale

art. 22 - Lavoro straordinario e notturno

art. 30 - Copertura assicurativa (a)

art. 33 - Congedi di maternità e paternità - Congedo parentale

art. 41 bis - Formazione Continua E.C.M.

art. 60 - Trattamento economico

all. A - Tabella retributiva al 31.12.2024

all. B - Tabella incrementi retribuzione base (S E&O)

all. C - Tabella indennità quadri

all. D - Tabella una tantum

all. E - Tabella scatti anzianità.

Vengono inoltre inseriti i seguenti articoli:

63d65ug7jw - Il Sole 24Ore S.p.A. - Gruppo 24ORE RIPRODUZIONE RISERVATA

art. 10 bis - Commissione tecnica nazionale e commissioni tecniche regionali

art. 16 bis - Contrasto alle violenze di genere nei luoghi di lavoro

art. 19 ter - Indennità professionale

art. 19 quater - Indennità farmacisti vaccinatori

art. 60 bis - Scala parametrale.

**Preambolo politico**

*Documento sostituito dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026* (*)

**Premesse**

**Già in occasione del precedente rinnovo contrattuale era emersa con chiarezza la necessità di porre attenzione ai profondi mutamenti che stavano interessando il settore farmaceutico e, più in generale, il sistema dei servizi sanitari territoriali. In quella fase si era evidenziato come il tradizionale perimetro operativo della farmacia stesse progressivamente evolvendo e come, di conseguenza, anche la figura professionale del farmacista lavora in un contesto caratterizzato da nuove esigenze assistenziali, nuove modalità organizzative e da una crescente articolazione delle competenze richieste.**

**Dare oggi continuità a quella riflessione significa riconoscere come l'attuale rinnovo contrattuale si collochi in una fase di transizione particolarmente significativa per il settore e rappresenti, pertanto, un passaggio non meramente formale, ma sostanziale, all'interno di un più ampio percorso di trasformazione della farmacia.**

**Negli ultimi anni il ruolo della farmacia si è infatti progressivamente ampliato. L'esperienza maturata durante il periodo pandemico ha contribuito ad accelerare e rendere maggiormente visibile un processo già avviato ed in agenda da diversi anni, evidenziando la capacità della farmacia di costituire non soltanto un luogo di dispensazione del farmaco, ma anche un primo punto stabile, accessibile e riconoscibile di contatto tra il cittadino e il sistema sanitario.**

**Parallelamente, gli indirizzi assunti a livello nazionale e regionale in materia di assistenza territoriale hanno attribuito crescente importanza ai servizi di prossimità, alla prevenzione, al monitoraggio, alla semplificazione dell'accesso alle prestazioni e alla capacità di costruire una rete sanitaria maggiormente capillare e vicina ai bisogni delle persone.**

**All'interno di tale scenario, la farmacia assume quindi una funzione sempre più articolata e, per molti aspetti, strategica, nel passaggio dalla sanità "ospedalocentrica" alla rete assistenziale territoriale.**

**Questa considerazione acquista un rilievo ancora maggiore quando riferita alle Farmacie Comunali, la cui presenza sul territorio risponde storicamente a una funzione che non può essere ricondotta esclusivamente alla dimensione commerciale dell'attività farmaceutica.**

**La farmacia comunale nasce e si sviluppa infatti come espressione di una precisa funzione pubblica, orientata alla tutela della salute, alla continuità del servizio e alla capacità di garantire un presidio professionale stabile e accessibile alla collettività, soprattutto alle fasce più deboli.**

**Tale vocazione conserva oggi piena attualità, ma deve essere reinterpretata alla luce delle trasformazioni intervenute nel sistema sanitario, nel mercato e nella società.**

**La farmacia comunale è chiamata sempre più a configurarsi come una vera e propria infrastruttura sanitaria e sociosanitaria di prossimità, capace di inserirsi in maniera organica all'interno della rete dei servizi territoriali, di intercettare i bisogni della popolazione e di contribuire, attraverso la propria presenza capillare, alla costruzione di percorsi assistenziali più accessibili, tempestivi e integrati.**

**La sua funzione non può pertanto essere misurata unicamente sulla base di indicatori economici o commerciali.**

**La sostenibilità aziendale costituisce, certamente, un presupposto imprescindibile per garantire continuità, efficienza, capacità di investimento e qualità organizzativa. Tuttavia, nel caso della farmacia pubblica, essa deve essere necessariamente letta in relazione a una funzione sociale più ampia, che comprende la tutela dell'interesse generale, la prossimità del servizio, la continuità dell'assistenza, la qualità del lavoro e la capacità di mantenere una presenza qualificata anche in contesti nei quali la sola logica economica potrebbe non risultare sufficiente a giustificarla.**

**Questa specificità assume particolare rilievo nell'attuale scenario competitivo.**

**Il settore farmaceutico è stato infatti interessato negli ultimi anni da una crescente trasformazione degli assetti economici e organizzativi. L'ingresso di gruppi strutturati, i processi di acquisizione e concentrazione delle farmacie, lo sviluppo di modelli commerciali sempre più articolati, la presenza della grande distribuzione e delle parafarmacie all'interno di centri commerciali, unitamente alla costante crescita del**

**commercio online e della distribuzione a domicilio, hanno modificato in profondità il mercato di riferimento.**

**Si tratta di fenomeni che hanno introdotto nuove modalità di consumo, nuove aspettative da parte dell'utenza e una competizione crescente sul terreno dei prezzi, della disponibilità del prodotto, dei tempi di consegna e delle politiche promozionali.**

**In tale contesto, le farmacie comunali sono inevitabilmente chiamate a confrontarsi con il mercato e con le esigenze di efficienza gestionale, ma non possono essere indotte a misurare la propria capacità competitiva esclusivamente attraverso gli stessi parametri propri dei grandi operatori privati o della distribuzione organizzata.**

**Una simile impostazione rischierebbe, infatti, di indebolire progressivamente proprio quegli elementi che costituiscono il valore distintivo della presenza pubblica nel settore.**

**La risposta non può quindi consistere nell'imitazione di modelli fondati prevalentemente sulla dimensione commerciale, bensì nella capacità di rafforzare e rendere maggiormente riconoscibile la funzione sociale specifica della farmacia pubblica, sviluppando un modello nel quale efficienza economica, qualità professionale, qualità del lavoro, innovazione dei servizi e funzione sociale possano convivere e rafforzarsi reciprocamente.**

**È all'interno di questa prospettiva che assume particolare rilevanza il progressivo consolidamento della Farmacia dei Servizi.**

**Telemedicina, diagnostica di prima istanza, vaccinazioni, screening, monitoraggio di specifici parametri, supporto all'aderenza terapeutica e le ulteriori attività sanitarie progressivamente attribuite o attribuibili alla farmacia rappresentano infatti un'estensione significativa delle sue funzioni e contribuiscono a ridefinirne il posizionamento nel sistema sanitario territoriale.**

**Non siamo di fronte a una semplice aggiunta di prestazioni.**

**Il cambiamento investe direttamente la natura stessa del presidio, la sua organizzazione e, soprattutto, le professionalità che ne costituiscono il nucleo fondamentale.**

**Il farmacista opera in un contesto nel quale alle competenze tradizionali si affiancano progressivamente competenze sanitarie, tecnologiche, organizzative e relazionali sempre più articolate. L'attività professionale si inserisce in percorsi assistenziali maggiormente complessi e richiede una crescente capacità di interazione con il cittadino, con gli altri operatori sanitari e con le strutture del sistema territoriale.**

**L'evoluzione della figura professionale non può tuttavia essere concepita come una semplice sommatoria di nuove attività, nuovi servizi e nuove responsabilità.**

**Un simile approccio rischierebbe di tradurre l'innovazione esclusivamente in un incremento del carico operativo, senza accompagnarla con un corrispondente adeguamento del modello professionale e organizzativo.**

**Il nuovo corso della farmacia deve pertanto essere sostenuto attraverso un processo coerente di valorizzazione delle competenze, affinché l'estensione delle funzioni corrisponda a un effettivo riconoscimento del ruolo che viene esercitato, senza stravolgere né rinnegare l'attività caratteristica che rimane e deve rimanere la dispensazione dei farmaci e una consulenza professionale sulla miglior gestione del loro utilizzo.**

**Nuovi servizi, nuove competenze e nuove responsabilità devono quindi trovare un adeguato riconoscimento sotto il profilo della formazione, dell'aggiornamento professionale, dell'organizzazione del lavoro, delle tutele e del trattamento economico per un lavoro svolto in sicurezza e in ambienti salubri e tutelanti sia per i pazienti che per i professionisti.**

**Tali elementi non rappresentano dunque aspetti separati, ma Parti strettamente connesse di uno stesso processo di trasformazione. Processo che è al suo primo atto che probabilmente vedrà nel corso dei prossimi anni venturi ulteriori modificazioni ed aggiornamenti.**

**La qualità della Farmacia dei Servizi dipenderà infatti, in misura sostanziale, dalla qualità delle professionalità che opereranno per attuarle, per questo motivo è stato di fondamentale importanza la costituzione del tavolo tecnico di confronto tra le Parti sindacali datoriale e dei lavoratori, tavolo che potrà e dovrà essere riconvocato ogni qual volta il processo di introduzione di nuovi servizi renderà necessario un confronto tra le Parti, dandosi sin d'ora la reciproca disponibilità ad organizzare e convocare, di norma preventivamente, riunioni tecniche territoriali a livello regionale.**

**Da ciò deriva anche la necessità di considerare con particolare attenzione il tema dell'attrattività del settore, della capacità di reperire nuove professionalità e, al contempo, di valorizzare e mantenere quelle già presenti, con la consapevolezza che la professione può essere aggiornata ma non deve essere stravolta.**

**In un ambito caratterizzato da elevata responsabilità professionale, crescente complessità operativa e progressiva articolazione delle funzioni sanitarie, non è possibile prescindere dalla definizione di condizioni economiche e normative adeguate, da modelli organizzativi sostenibili e da strumenti capaci di favorire motivazione, continuità e riconoscimento professionale e aggiornamento delle competenze.**

**La tutela e la valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori assumono, pertanto, una valenza che supera il solo rapporto di lavoro e incidono direttamente sulla capacità delle aziende di garantire servizi di qualità.**

**Una farmacia pubblica efficiente e realmente integrata nel sistema sanitario territoriale necessita di professionisti adeguatamente formati, riconosciuti e messi nelle condizioni di esercitare le proprie funzioni con competenza, responsabilità, consapevolezza.**

**In questo quadro, anche il tema della formazione assume una dimensione strategica.**

**L'aggiornamento professionale non può più essere considerato esclusivamente come un adempimento connesso all'esercizio della professione, ma deve diventare parte integrante del percorso di evoluzione organizzativa delle aziende e della crescita delle competenze necessarie ad accompagnare lo sviluppo dei nuovi servizi.**

**Allo stesso modo, l'ampliamento delle prestazioni sanitarie richiede una coerente valutazione delle responsabilità connesse alle nuove attività e delle relative forme di tutela e copertura professionale.**

**La trasformazione della farmacia pubblica deve quindi procedere parallelamente alla valorizzazione di tutte le figure che vi operano.**

**La prima rafforzerà la propria integrazione all'interno della rete sanitaria e sociosanitaria territoriale; le seconde potranno assumere un ruolo professionale più ampio, capace di interpretare in maniera integrata le diverse funzioni che caratterizzano la moderna Farmacia dei Servizi.**

**Si tratta di un percorso che richiede un cambiamento non soltanto operativo, ma anche culturale.**

**La farmacia deve progressivamente acquisire piena consapevolezza della propria funzione quale presidio sanitario di comunità e il farmacista deve poter trovare nell'ampliamento della propria professionalità non esclusivamente una maggiore responsabilità, ma anche una concreta opportunità di crescita e qualificazione del proprio ruolo.**

**Tale processo non può, tuttavia, essere affidato esclusivamente alla capacità di adattamento delle singole aziende o dei singoli professionisti.**

**Affinché il modello possa consolidarsi in maniera equilibrata e sostenibile è necessario che anche il quadro istituzionale riconosca pienamente la funzione svolta dalle farmacie pubbliche all'interno della sanità territoriale e che il loro progressivo coinvolgimento nell'erogazione dei servizi trovi una corrispondente valorizzazione all'interno delle politiche sanitarie nazionali e regionali.**

**Il rafforzamento della farmacia comunale quale presidio di prossimità richiede, pertanto, un confronto costante tra aziende, enti locali, amministrazioni regionali, istituzioni sanitarie, università e rappresentanze datoriali, organizzazioni sindacali e professionali, nella consapevolezza che il consolidamento di un nuovo modello di assistenza territoriale non possa prescindere dalla costruzione di un quadro di riferimento condiviso.**

**È in questa cornice che il rinnovo della contrattazione collettiva assume un significato particolarmente rilevante.**

**Esso non rappresenta esclusivamente il momento nel quale vengono aggiornati gli istituti economici e normativi del rapporto di lavoro, ma costituisce uno degli strumenti attraverso cui accompagnare e governare una trasformazione già concretamente in atto.**

**Il contratto deve essere in grado di interpretare tale evoluzione, sostenendo contemporaneamente le esigenze organizzative e di sostenibilità delle aziende, la valorizzazione delle professionalità e del lavoro e la qualità dei servizi offerti alla collettività.**

**In tale prospettiva, costituiscono obiettivi qualificanti del presente rinnovo:**

**- riaffermare e valorizzare la funzione sociale della farmacia comunale quale presidio pubblico sanitario e sociosanitario di prossimità, auspicando, inoltre, processi di aggregazione e integrazione a livelli organizzativi, operativi e strutturali, sia societari, aziendali, che nell'ambito di reti di impresa, per efficientare e creare sinergie territoriali nell'erogazione dell'offerta dei servizi ai cittadini pazienti;**

**- rafforzare il ruolo della farmacia all'interno della sanità territoriale, favorendone una progressiva e più strutturata integrazione con il Servizio Sanitario Nazionale e con i sistemi sanitari regionali, recuperando alcune funzioni di dispensazione di recente centralizzate attraverso i canali di distribuzione diretta da parte del Servizio Sanitario;**

**- riconoscere l'evoluzione delle professionalità e delle competenze richiesta dallo sviluppo della Farmacia dei Servizi, auspicando gli opportuni e coerenti adeguamenti dei corsi di studio universitari, che integrino le nuove discipline ed attività in modo armonico e progressivo;**

**- adeguare gli strumenti di classificazione e di inquadramento del personale alle nuove funzioni esercitate e alle responsabilità progressivamente assunte;**

**- garantire condizioni economiche e normative coerenti con il livello di professionalità richiesto e con il ruolo attribuito al personale;**

**- promuovere percorsi strutturati di formazione, aggiornamento e crescita professionale intendendo la formazione quale diritto individuale imprescindibile di ciascun dipendente;**

**- assicurare adeguate forme di tutela, di sicurezza e di copertura rispetto ai rischi connessi all'estensione delle attività sanitarie;**

**- favorire modelli organizzativi capaci di coniugare efficienza gestionale, sostenibilità economica, qualità del lavoro e continuità del servizio;**

**- contribuire a rendere il settore maggiormente attrattivo e capace di valorizzare le competenze professionali necessarie a sostenere il percorso di innovazione.**

**Su tali presupposti, le Parti intendono affrontare il presente rinnovo nella consapevolezza che l'evoluzione della farmacia pubblica richieda una corrispondente evoluzione degli strumenti contrattuali e delle modalità attraverso le quali vengono riconosciute, organizzate e valorizzate le professionalità che vi operano.**

**L'obiettivo è accompagnare la costruzione di un modello nel quale sostenibilità economica, innovazione dei servizi, qualificazione professionale e funzione sociale non rappresentino interessi contrapposti, ma elementi complementari di un'unica prospettiva di sviluppo.**

**Una prospettiva nella quale la farmacia comunale possa continuare a rappresentare un presidio stabile, accessibile e affidabile per il cittadino, rafforzando progressivamente il proprio ruolo all'interno del sistema sanitario pubblico e mantenendo al tempo stesso quella vocazione alla tutela della comunità che ne costituisce, storicamente e ancora oggi, uno dei principali elementi identitari.**

**In questo percorso, la centralità delle lavoratrici e dei lavoratori assume un valore determinante: sono infatti le competenze, la professionalità e la capacità di interpretare il cambiamento delle persone che operano quotidianamente nelle farmacie a rendere concretamente possibile l'evoluzione del servizio.**

**Il presente rinnovo intende pertanto collocarsi all'interno di questa prospettiva, offrendo strumenti adeguati a sostenere il cambiamento, governarne gli effetti e costruire le condizioni affinché l'evoluzione della farmacia pubblica possa tradursi in una crescita equilibrata delle aziende, delle professionalità e, soprattutto, della qualità del lavoro del servizio reso alla collettività.**

---

(*) N.d.R.: *Testo sostituito dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026 che è intervenuto sulla stesura originaria del Preambolo politico.*

## Articolo 1
## Applicabilità del contratto

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

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

3. Il presente C.C.N.L. indica esplicitamente e tassativamente le materie demandate alla contrattazione di secondo livello.

4. Il testo integrale del presente C.C.N.L. comprensivo delle allegate tabelle dovrà essere costantemente reso disponibile ed aggiornato sul sito internet www.assofarm.it.

## Articolo 2
## Decorrenza e durata del contratto

1. Il presente C.C.N.L., sia per i contenuti normativi sia per quelli economici, decorre dalla data di sottoscrizione dell'ipotesi di rinnovo **del 15.9.2026 (ove non specificato diversamente) ed avrà durata fino al 31.12.2029**. (*)

2. Il Contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne venga data disdetta, con lettera raccomandata, da una delle Organizzazioni stipulanti, almeno tre mesi prima della scadenza; il Contratto disdetto si applica comunque sino al suo rinnovo.

**2 bis. In caso di futura stipula di "accordo quadro" interconfederale stipulato da Cgil - Cisl - Uil in materia di ultra-vigenza contrattuale, le Parti dichiarano di prevedere di adottarne l'applicazione con decorrenza dalla data in esso stabilita.** (**)

3. Per quanto attiene le procedure di rinnovo, la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza. La parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro venti giorni dal ricevimento della stessa.

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

---

(*) N.d.R.: *Comma modificato dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 2.*

(**) N.d.R.: *Comma aggiunto dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 2.*

**Articolo 3**
**Inscindibilità del contratto e condizioni di miglior favore**

1. Il presente C.C.N.L. [~~che~~] costituisce una regolamentazione unitaria ed inscindibile nel suo complesso e sostituisce, dalla data della sua entrata in vigore, tutte le norme dei precedenti contratti collettivi, di accordi speciali, di accordi e regolamenti aziendali e di usi e consuetudini, fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti nell'ambito di ogni singolo istituto.

2. Condizioni di miglior favore saranno mantenute "adpersonam" da coloro che ne godono all'entrata in vigore del presente Contratto, comprese quelle derivanti dall'armonizzazione effettuata da eventuali trasformazioni da gestioni comunali e in via eccezionale, potranno essere mantenute aziendalmente per tutti i lavoratori mediante accordi locali, nel rispetto del contenuto e dello spirito del presente C.C.N.L..

3. Il superminimo contrattuale eventualmente spettante ai dipendenti già in forza al 31.12.2012, (o fino alla data del presente Accordo di rinnovo nei casi di applicazione del C.C.N.L. 2007 oltre tale data) derivante dalla differenza tra l'applicazione della nuova tabella di retribuzione (allegato A) rispetto alla retribuzione individuale percepita alle date di cui sopra, viene riconosciuto quale elemento non assorbibile ed erogato mensilmente per 14 mensilità ed utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali e non potrà essere assorbito da incrementi automatici di retribuzione (a qualunque titolo derivanti ed inclusi gli incrementi di retribuzione base previsti dal presente e da futuri C.C.N.L.) L'assorbimento del superminimo contrattuale è previsto, fino a concorrenza, unicamente in caso di passaggio a livello contrattuale superiore.

**Articolo 4**
**Norme aziendali**

1. Oltre che alle norme del presente C.C.N.L., il dipendente deve uniformarsi a tutte quelle altre norme che saranno stabilite dall'azienda, purché esse non siano limitative dei diritti derivanti al dipendente stesso dal Contratto medesimo.

2. Tali norme, in ogni caso, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori con ordini di servizio o altro mezzo.

**Articolo 5**
**Assunzione del personale**

1. L'assunzione del personale dipendente è effettuata nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia, della normativa comunitaria e del presente C.C.N.L..

2. L'assunzione viene comunicata all'interessato con lettera nella quale sono indicate le informazioni di cui al D.Lgs. 27.6.2022 n. 104 ed in ogni caso:

- la data di assunzione;

- la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;

- la durata dell'eventuale periodo di prova;

- la qualifica, l'area e il livello di inquadramento in base a quanto previsto nel presente Contratto;

- il trattamento economico iniziale;

- la sede di assegnazione;

- il termine finale in caso di rapporto a tempo determinato.

Il datore di lavoro è tenuto altresì ad adempiere a tutti gli obblighi previsti dalla vigente normativa in materia.

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

**Articolo 6**
**Periodo di prova**

1. Il periodo di prova dovrà risultare nella lettera di assunzione e la durata massima non potrà superare i seguenti limiti:

| Liv. | Periodo: (giorni) |
|---|---|
| 1°Q e Primo Livello Super, 1°C | 180; |
| Primo livello: | 90; |

| | |
|---|---|
| Secondo livello: | 60; |
| Terzo e quarto livello: | 45; |
| Quinto e sesto livello: | 15. |

I predetti giorni sono da calcolarsi di calendario. Da essi vanno esclusi i giorni di assenza dal lavoro a qualsiasi titolo effettuati.

2. In caso di assunzione con contratto a tempo determinato il periodo di prova è calcolato come segue: contratto di durata fino a 3 mesi: 25% di quanto previsto al comma 1; contratto di durata superiore a 3 mesi e fino a 6 mesi: 50% di quanto previsto al comma 1; contratto di durata superiore a 6 mesi e fino a 12 mesi: 75% di quanto previsto al comma 1; contratto di durata superiore a 12 mesi: si applica quanto previsto al comma 1. In caso di successione di contratti a termine per l'espletamento della stessa mansione non è previsto il periodo di prova per i contratti oltre al primo.

3. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al trattamento contrattuale stabilito per il livello al quale il dipendente è stato assegnato.

4. Durante il periodo di prova l'azienda e il lavoratore potranno recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso; al lavoratore spetterà in ogni caso il pagamento dei ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

5. All'atto del recesso compete al lavoratore anche il Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.), nella misura spettante in conformità alla vigente normativa ed all'art. 44 del presente C.C.N.L..

6. Trascorso il periodo di prova senza dichiarazione di recesso il lavoratore sarà considerato effettivo, a tutti gli effetti contrattuali ed il periodo di prova stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

**Articolo 7**
**Apprendistato**

1. Il rapporto di lavoro del dipendente assunto con contratto di apprendistato è disciplinato dal presente articolo e dall'Allegato E al presente C.C.N.L..

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

3. Il periodo di prova non può essere superiore alla durata stabilita dall'art. 6 del presente C.C.N.L. con riferimento ai relativi livelli di assunzione.

4. La durata dell'apprendistato è fissata in quella massima prevista dalla legge di tre anni per le figure professionali inquadrate al Primo livello farmacista collaboratore, Secondo, Terzo e Quarto livello di cui all'art. 10 del presente C.C.N.L..

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

6. Le Parti, ai sensi di quanto disposto dalla vigente normativa di legge, potranno recedere al termine del contratto di apprendistato con un preavviso di 45 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

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

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

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

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

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

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

13. Se l'Azienda non conferma in servizio, alla scadenza del periodo di apprendistato, il 90% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato, non potrà procedere per dodici mesi successivi, ad altre assunzioni con la predetta tipologia contrattuale. Al fine del computo della suddetta percentuale non si tiene conto dei lavoratori dimissionari, di quelli i cui contratti di lavoro siano stati risolti durante il periodo di prova, e di quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo.

14. Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sarà garantita la possibilità di iscrizione alla previdenza integrativa (fondo Previambiente) alle medesime condizioni dei lavoratori qualificati.

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

**Articolo 8**
**Lavoro a tempo parziale**

1. Per rapporto di lavoro a tempo parziale si intende quello prestato con orario ridotto rispetto a quello previsto dall'art. 12 del presente C.C.N.L..

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere inferiore a **16** ore settimanali. **Restano in ogni caso validi i contratti sottoscritti prima del 15.9.2026 qualora prevedano un orario inferiore a tale valore.** Nel caso di durata giornaliera della prestazione non superiore a 4 ore giornaliere, lo svolgimento della stessa non sarà di norma frazionato.

**I lavoratori in forza alla data del 15.9.2026, già titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale con un orario settimanale inferiore a 16 ore, previa richiesta scritta, hanno diritto ad ottenere l'adeguamento dell'orario di lavoro al limite minimo di 16 ore settimanali a decorrere dal mese successivo la richiesta. Potranno presentare domanda entro sei mesi dalla stipula del presente C.C.N.L.** (*)

3. Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, nelle forme orizzontale, verticale o misto secondo quanto previsto dalla normativa in vigore.

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

5. Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta prestazione lavorativa per quanto riguarda il trattamento economico.

6. Le causali in relazione alle quali è consentito richiedere, nei limiti di cui all'art, 6 comma 2 D.Lgs. n. 81/2015, al lavoratore a tempo parziale lo svolgimento del lavoro supplementare, sono identificate nelle esigenze temporanee di tipo tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo (quali, ad esempio, assenze impreviste di altro personale).

7. La variazione, anche in aumento, della collocazione temporale della prestazione del lavoratore a tempo parziale a fronte della previsione di clausole flessibili può avvenire secondo quanto previsto D.Lgs. n. 81/2015 per esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

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

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

10. Con riferimento ai commi 9) e 10) che precedono, qualora la richiesta sia stata avanzata da un numero di lavoratori superiore al numero dei posti da ricoprire, nel secondo livello di contrattazione verranno definiti criteri di precedenza.

11.1 lavoratori che abbiano aderito alle clausole elastiche o flessibili, potranno esercitare la facoltà di recesso ai sensi dell'art. 6 comma 7 D.Lgs. n. 81/2015.

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

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

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

15. L’Azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali. Si applica altresì quanto previsto dall’art. 8 D.Lgs. n. 81/2015.

---

(*) N.d.R.: *Comma modificato dall’accordo di rinnovo 16 settembre 2026 che è intervenuto sulla stesura originaria dell’articolo 8.*

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

1. I dipendenti che rientrano dal congedo per maternità/paternità hanno diritto ad ottenere la trasformazione temporanea del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale alle seguenti condizioni, fatte salve le eccezioni di cui ai punti seguenti:

a) decorrenza: la trasformazione del contratto a tempo parziale è subordinata al preliminare utilizzo di ferie maturate in anni precedenti.

b) durata: dalla data di concessione fino al compimento del 3° anno di vita del bambino;

c) limite numerico alle trasformazioni: le trasformazioni dei rapporti di lavoro saranno concesse entro i seguenti limiti:

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

- aziende oltre 15 dipendenti e fino a 50 dipendenti: n. 1 unità

- aziende oltre 50 dipendenti: 2%;

d) in caso di richieste in numero superiore ai predetti limiti calcolati mediante arrotondamento matematico all'unità (per eccesso o per difetto) verrà creato elenco delle richieste in attesa di essere esaudite in ordine di data di ricezione;

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

f) l'azienda accoglierà le richieste soltanto nei casi in cui vi sono in organico lavoratori tra loro fungibili e, per il personale che svolge mansioni di coordinamento, l'azienda valuterà, ai fini dell'accoglimento della domanda, la compatibilità dell'accoglimento della richiesta con le esigenze tecniche ed organizzative anche alla luce delle normative di legge disciplinanti lo svolgimento dell'incarico assegnato;

g) Numero di ore settimanali: da 20 a 24. La durata verrà definita dall'azienda in funzione dell'organizzazione del reparto a cui il dipendente è assegnato.

h) Distribuzione oraria: da definirsi tra azienda e dipendente o tramite accordo aziendale.

In caso di trasferimento del dipendente a diverso reparto che potrà verificarsi durante il rapporto di lavoro a tempo parziale, questi dovrà dichiarare, in fase di sotto scrizione della trasformazione del rapporto, la propria disponibilità a modificare l'orario di lavoro in funzione di eventuali diversi orari di funzionamento del nuovo reparto (ad esempio diverso giorno infrasettimanale di chiusura della Farmacia).

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

**Articolo 9**
**Contratto a termine e somministrazione di lavoro a termine**

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

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

3. Le Parti, preso atto che in determinate località a prevalente vocazione turistica le aziende che applicano il presente C.C.N.L., pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall’elenco allegato al D.P.R. 7.10.1963, n. 1525 e successive modificazioni, necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell’anno, concordano che i contratti a tempo determinato conclusi per gestire detti picchi di lavoro siano riconducibili a ragioni di stagionalità, pertanto esclusi da limitazioni quantitative ai sensi dell’art. 23, comma 2, lett. c) del D.Lgs. n. 81/2015. Le Parti concordano che l’individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, ove si collocano le suddette assunzioni a tempo determinato, sia definita per determinati periodi dell’anno nella contrattazione di secondo livello.

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

**Articolo 10**
**Classificazione del personale**

Il personale è classificato come segue:

1) Quadro

Vi appartengono i lavoratori inquadrati al livello 1°Q, al Primo Livello Super, 1°C ossia quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, nei limiti delle direttive generali impartite dalla direzione aziendale, ricoprono funzioni nell'ambito di posizioni di massimo livello organizzativo e/o sovrintendono con continuità ad unità produttive e/o ad organizzazioni o funzionali in campo sanitario e/o amministrativo e/o commerciale, ovvero, pur sempre nei limiti delle direttive impartite dalla direzione aziendale, svolgono in tali articolazioni, con ampia autonomia operativa, compiti implicanti funzioni di analoga importanza e di responsabilità.

Livello 1°Q: (*)

- **Direttori** di aziende che gestiscono fino a numero 3 farmacie anche quando abbiano la direzione di una di esse;

- Capi servizio e/o responsabili di importanti settori aziendali (amministrativo, logistico, farmaceutico, etc.), i quali operino in aziende di particolare complessità con compiti organizzativi e gestionali;

- Capi Area.

Livello 1° Super:

- Farmacista Direttore di Farmacia;

- Farmacista Direttore di Magazzino

Livello 1°C

- Funzionario amministrativo, tecnico o commerciale cui vengano attribuite mansioni specialistiche di elevato livello con responsabilità di impostazione tecnica e/o di budget, con responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro.

- Farmacista collaboratore cui è attribuito il compito di coadiuvare il direttore di farmacia a struttura complessa con orario di apertura a battenti aperti non inferiore a 12 ore giornaliere con carattere continuativo per l'arco dell'intero arco solare

- Farmacista collaboratore cui è attribuita la responsabilità ed il coordinamento di specifiche attività

che riguardano l'intero comparto aziendale e/o che svolge particolari funzioni diverse da quelle normalmente svolte in farmacia.

2) Impiegato

Primo livello

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

- Farmacista Collaboratore;

- Capo ufficio amministrativo, capo ufficio commerciale, capo ufficio tecnico con strutture organizzative di particolare articolazione e/o che operi in condizioni di ampia autonomia;

- Responsabile di C.E.D. e/o analista C.E.D. con elevata capacità di intervento e competenza professionale che analizza e realizza procedure informatiche in strutture organizzative complesse;

- Biologo.

Primo livello + 2 anni (*)

- Farmacista Collaboratore che abbia prestato servizio **presso una farmacia aperta al pubblico con contratto di lavoro subordinato per un periodo cumulativo di almeno 24 mesi**.

Primo livello +12 anni (*)

- Farmacista Collaboratore che abbia prestato servizio **presso una farmacia aperta al pubblico con contratto di lavoro subordinato per un periodo cumulativo di almeno 12 anni**.

Secondo livello

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

Capo ufficio amministrativo, capo ufficio commerciale, capo ufficio tecnico;

- Analista programmatore C.E.D.;

- Capo magazziniere.

Terzo livello

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

- Capo settore di magazzino che oltre a svolgere le mansioni del personale assegnato al settore, coordina e controlla l'operato del gruppo;

- Coadiutore specializzato di farmacia cui è affidata la conduzione di reparti autonomi di vendita di prodotti parafarmaceutici;

- Impiegato di magazzino in grado di gestire il flusso delle richieste di materiale che intrattiene rapporti funzionali con altri settori aziendali e con rappresentanti esterni;

- Impiegato amministrativo con particolare ed autonoma competenza in vari settori della contabilità generale o nell'ambito tecnico-commerciale.

Quarto livello

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

- Coadiutore specializzato di farmacia, senza conduzione di reparti autonomi;

- Capo settore di magazzino, senza coordinamento e controllo;

- Operatore specializzato che esplichi mansioni in autonomia operativa nei vari reparti aziendali, anche in mobilità tra magazzino e farmacia;

- Operatore di C.E.D.;

- Addetto amministrativo e addetto tecnico, che svolge con maggiore professionalità ed esperienza, e in condizione di relativa autonomia operativa, le operazioni richieste.

Quinto livello (*)

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

- Video-terminalista;

- Addetto ad uffici amministrativi che nel rispetto delle procedure stabilite compie operazioni ricorrenti.

- Commesso di magazzino;

- Commesso di farmacia;

- Fattorino;

- Centralinista;

- Autista**;**

**- Addetto alle pulizie.**

**Il personale inquadrato al sesto livello precedentemente la data del 15.9.2026, per effetto dell'abolizione di tale livello, passa automaticamente al 5° livello con decorrenza dall'1.10.2026**.

(**)

---

(*) N.d.R.: *Livello modificato dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 10.*

(**) N.d.R.: *Livello abolito con decorrenza dall'1.10.2026 dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 10.*

**Articolo 10 bis**
**Commissione tecnica nazionale e commissioni tecniche regionali**

*Articolo inserito dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026*

**1. Il presente Contratto recepisce integralmente gli esiti del Tavolo Tecnico Nazionale sui Servizi in farmacia istituito e convocato più volte nel corso della trattativa di rinnovo, e lo consolida come Commissione Tecnica Nazionale.**

**2. La Commissione Tecnica Nazionale, mantenendo distinta la propria funzione tecnica e propositiva, potrà esaminare le ricadute derivanti da modifiche normative, regolatorie e convenzionali che incidano sull'organizzazione e le attività delle aziende e sulle professionalità del personale dipendente, formulando proposte alle Parti stipulanti ai fini dell'eventuale aggiornamento degli istituti contrattuali interessati.**

**3. Le Parti convengono altresì sulla possibilità di convocare Commissioni Paritetiche Regionali, composte dalle articolazioni regionali o territoriali di Assofarm e delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, con il compito di favorire il confronto sulle specificità dei diversi sistemi sanitari regionali, sugli accordi attuativi relativi alla Farmacia dei Servizi, sulle ricadute organizzative e professionali nei territori.**

**4. Le Commissioni Paritetiche Regionali potranno essere convocate su richiesta delle articolazioni territoriali o regionali di una delle Parti, con particolare riferimento alle materie che presentino rilevanza regionale. Esse potranno esaminare le modalità di attuazione dei nuovi servizi, le esigenze formative connesse alle funzioni assegnate alle farmacie, le condizioni generali organizzative e di sicurezza, nonché le ricadute sulle professionalità e sui carichi di lavoro.**

**Articolo 11**
**Mutamento di mansioni e di livello**

1. Ai sensi della vigente normativa il dipendente deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza diminuzione della retribuzione.

2. Il dipendente che, in forma esplicita e dietro preciso mandato, sia chiamato a compiere temporaneamente le mansioni precipue del livello superiore, ha diritto al trattamento connesso a tale livello.

3. Trascorso un periodo di sei mesi, l'assegnazione al livello superiore diviene definitiva, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di dipendente assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

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

**Articolo 12**
**Orario di lavoro**

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

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

2. La durata normale del lavoro è di 40 ore settimanali a decorrere dall'1.1.2013.

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

Flessibilità dell'orario di lavoro

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

massimo di 46 ore da compensarsi tra loro.

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

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

- non potranno essere frazionati orari di lavoro giornalieri non superiori a 4 ore

- l'intervallo massimo giornaliero in caso di orario frazionato non potrà superare le 3 ore

- l'orario di lavoro giornaliero non potrà superare le 10 ore

- le prestazioni di lavoro eccedenti l'orario settimanale programmato saranno considerate lavoro straordinario

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

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

## Articolo 12 bis
## Riduzione orario di lavoro

*Articolo sostituito dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026* (*)

**1. I lavoratori a far data dall'1.1.2013 hanno diritto a 40 ore annue di riduzione orario di lavoro.**

**2. I lavoratori a far data dall'1.1.2013 hanno diritto a 32 ore annue di permesso retribuito.**

**3. A decorrere dall'1.1.2027 tutti i lavoratori hanno diritto annualmente ad ulteriori 32 ore di riduzione orario di lavoro.**

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

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

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

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

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

---

(*) N.d.R.: *Articolo sostituito dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 12 bis.*

## Articolo 13
## Riposo settimanale e festività

1. Il lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive da fruire, normalmente, in coincidenza con la domenica.

2. Qualora nella giornata di domenica e/o festività la farmacia sia aperta al pubblico per servizio di guardia farmaceutica, il lavoratore è tenuto a prestare servizio, salvo godere del riposo compensativo (che si cumula con il riposo giornaliero) in altra giornata della successiva settimana. Negli altri casi di aperture domenicali e/o festive ai fini organizzativi il datore di lavoro terrà conto della disponibilità espressa dai lavoratori, e individuerà modalità idonee a meglio garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro nelle giornate domenicali/festive, tenendo in considerazione l'intero personale in forza. Tale argomento formerà oggetto, su richiesta, di confronto sindacale aziendale allo scopo di individuare le più idonee soluzioni.

3. In caso di servizio domenicale e/o festivo, svolto nelle ore diurne, viene corrisposta una maggiorazione del **40%** della retribuzione individuale oraria per ogni ora di effettiva prestazione. (*)

3 bis. La maggiorazione per servizio domenicale e/o festivo di cui al comma precedente è elevata al **60%** per le prestazioni successive alle prime **96** ore per ciascun anno civile (1 gennaio - 31 dicembre). La presente maggiorazione è assorbita fino a concorrenza in caso di accordi aziendali di miglior favore in materia pre-esistenti alla data del **15.9.2026**. (*)

4. Verificandosi l'ipotesi, da considerare eccezionale, che il riposo compensativo non venga goduto, il lavoro prestato in tale occasione va retribuito come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall'art. 22 del presente Contratto.

5. I giorni festivi sono quelli stabiliti dalla legge, ai quali si aggiunge quello del Santo Patrono del luogo dove il dipendente lavora. Nel giorno del Santo Patrono l'azienda potrà disporre il funzionamento di reparti ed uffici con la corresponsione della relativa indennità di cui al comma 3) o comma 4) del presente articolo.

6. Quando una delle festività non domenicali coincida con la domenica, è dovuto a ciascun lavoratore, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una giornata di retribuzione, (non si applica per la festività civile del 4° novembre in quanto "assorbita" per il concorso alla formazione del monte ore di riduzione orario di lavoro).

7. Tale importo non sarà dovuto qualora l'azienda faccia godere la festività coincidente con la domenica in altro giorno feriale.

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

---

(*) N.d.R.: *Comma modificato dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 13.*

**Articolo 14**
**Ferie**

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione globale.

2. Il periodo di ferie è pari 26 giorni in caso di orario settimanale di lavoro distribuito su 6 giorni; in caso di distribuzione disomogenea dell'orario di lavoro il periodo di ferie è pari a 173 ore riferite ad anno solare; in caso di assunzione o cessazione del rapporto nel corso dell'anno, qualunque sia il motivo della cessazione stessa, il lavoratore avrà diritto alle ferie in proporzione ai mesi interi di servizio prestato, intendendosi per mese intero quello lavorato per un periodo pari o superiore a 15 giorni.

3. Le ferie saranno di norma frazionate in due periodi e saranno usufruite a giornate intere.

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

5. Le ferie restano interrotte nel caso in cui, durante il loro godimento, il lavoratore sia colpito da malattia debitamente denunciata e riconosciuta. Non matura il diritto alle ferie il lavoratore che rimane assente per malattia per un periodo continuativo pari o superiore all'anno.

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

7. Le ferie non possono essere assegnate durante il periodo di preavviso.

8. Per ragioni di servizio l'azienda potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo delle ferie, fermo restando il diritto del lavoratore stesso al completamento di detto periodo in epoca successiva, il lavoratore avrà diritto inoltre al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato ritorno in azienda, sia per l'eventuale ritorno al luogo dal quale egli sia stato richiamato.

**Articolo 15**
**Banca Ore**

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

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

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

4. Le ore di lavoro effettuate ai sensi del precedente comma non daranno luogo a pagamenti aggiuntivi

(fatte salve le maggiorazioni per lavoro notturno e/o domenicale/festivo ai sensi dell'art. 21, 22 comma 3, art. 13 comma 3 che saranno corrisposte nel mese successivo alla prestazione) e alimenteranno un contatore "banca-ore".

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

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

b) mediante permessi individuali richiesti dal dipendente con almeno 4 giorni lavorativi di preavviso e fatte salve esigenze di servizio, per il restante 50%.

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

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

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

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

**Articolo 16**
**Assenze e permessi retribuiti**

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

2. Il lavoratore che non può presentarsi al lavoro deve avvertire preventivamente l'azienda e indicare il motivo dell'assenza. Qualora sia impossibilitato a fare ciò, deve avvertire l'azienda al più presto possibile e comunque non oltre la giornata in cui ha inizio l'assenza.

3. In caso di denunciata malattia, l'azienda ha facoltà di farla controllare da un medico del Servizio ispettivo del Servizio sanitario indicato dalla Regione. Al fine di consentire tale accertamento sanitario il lavoratore dovrà comunicare all'azienda l'eventuale mutamento di dimora.

4. Al lavoratore che senza giustificazione sarà rimasto assente dal lavoro fino a tre giorni, potranno essere applicate le sanzioni previste dai commi 1), 2), 3) e 4) del comma 1 dell'art. 38 del presente Contratto, oltre la trattenuta della retribuzione per il periodo di servizio non prestato.

5. Il lavoratore che senza giustificazione sarà rimasto assente dal lavoro per più di tre giorni consecutivi, salvo il caso di comprovata forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

6. I lavoratori che risultano già assunti a tempo indeterminato ed ai lavoratori assunti a tempo determinato (sino alla scadenza del termine del contratto in essere) alla data del 31.12.2012 hanno diritto annualmente a 12 ore di permesso retribuito da godersi, preferibilmente, entro la fine di ciascun anno di maturazione e fatte salve le esigenze di servizio. I permessi non goduti entro tale termine dovranno essere goduti dal lavoratore improrogabilmente nell'anno successivo.

7. Il lavoratore potrà richiedere per contrarre matrimonio **o unione civile** un congedo straordinario non eccedente la durata di 15 giorni di calendario, compatibilmente con le esigenze dell'azienda. Questa dovrà concedere il congedo, che non è frazionabile, con la decorrenza di almeno 3 giorni prima della celebrazione del matrimonio, fatti salvi diversi accordi tra le parti. (*)

8. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire all'azienda, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio **o di unione civile**. (*)

9. Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore sarà considerato in effettivo servizio e compensato con la retribuzione globale giornaliera per i giorni del congedo stesso.

10. I lavoratori stranieri (non cittadini italiani e/o di origine straniera) in coincidenza con il congedo matrimoniale **o per unione civile** potranno cumulare su richiesta l'utilizzo fino a 2 settimane di ferie, entro il limite massimo del monte ore ferie residue alla data di riferimento. (*)

11. In caso di decesso del coniuge**, della persona contraente unione civile** o di parenti affini entro il secondo grado, il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di 5 giorni lavorativi. Il trattamento riservato al coniuge viene esteso anche alle coppie di fatto etero o composte da membri dello stesso sesso. (*)

12. Si considerano ingiustificate le assenze non autorizzate ai sensi del presente articolo.

---

(*) N.d.R.: *Comma modificato dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 16.*

**Articolo 16 bis**
**Contrasto alle violenze di genere nei luoghi di lavoro**

*Articolo inserito dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026*

**Le Parti nel convenire che la violenza e le molestie nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, concordano di promuovere iniziative al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana. Per "violenza e molestie" nel mondo del lavoro si intende, ai sensi e per gli effetti della L. n. 4/2021, quell'"insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico e include la violenza e le molestie di genere" e cioè "la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie". Le Parti ritengono inaccettabile ogni atto che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di chi o di coloro che le hanno poste in essere. Le Parti condividono appieno i principi espressi nella L. n. 4/2021 nonché quanto previsto nel Codice delle Pari Opportunità, di cui al D.Lgs. n. 198/2006, ove si precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori. Le violenze e le molestie che possono presentarsi sul luogo di lavoro possono essere di natura verbale, fisica, psicologica e/o sessuale e costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio i clienti, possono assumere diverse forme, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità. È interesse di tutte le Parti firmatarie il presente C.C.N.L. agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno. Le Parti concordano di individuare iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza. Nei programmi di formazione e informazione del personale le singole imprese potranno includere tematiche specifiche inerenti a comportamenti e condotte responsabili ispirate a principi di legalità, trasparenza, correttezza e indipendenza dei rapporti. Ciò al fine di diffondere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco a tutti i livelli gerarchici dell'organizzazione qualsiasi essa sia, nonché condividere con i lavoratori gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo. Potranno essere predisposti, a cura delle aziende, specifici interventi formativi, da condividersi con le R.S.U./R.S.A./R.L.S. e con le OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L. ai rispettivi livelli di competenza da realizzare anche attraverso i Fondi Interprofessionali, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie e promuovere specifici interventi volti a diffondere la cultura del rispetto della persona. Quanto precede potrà essere realizzato anche tramite campagne di sensibilizzazione mirate a prevenire la violenza in ogni sua forma, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza e la comprensione delle diverse manifestazioni e cause profonde di tutte le forme di violenza, nonché di contrastare gli stereotipi di genere dannosi e promuovere la parità di genere ed il rispetto reciproco. Le Parti predisporranno materiale informativo destinato alle lavoratrici e lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie. A questo fine, si conviene che saranno individuati, per ogni provincia, riferimenti/convenzioni (Centri antiviolenza, Case rifugio Consigliera di Parità, ecc.) ai quali potersi rivolgere, dando puntuale informazione dei recapiti. Qualora venga accertato che si siano verificate delle molestie o violenze, l'impresa deve adottare misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti del personale dipendente che le ha poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e verrà loro garantito il divieto di licenziamento di cui all'art. 26, commi 3 bis e 3 ter, del D.Lgs. n. 198/2006, così come modificato dall'art. 1, comma 218, L. n. 205 del 2017 (c.d. Legge di bilancio 2018) e, se necessario, verranno inserite in un percorso di reinserimento. Si prevede un'ora di assemblea retribuita sul tema della violenza e molestie, aggiuntiva al monte orario previsto, per la quale le Organizzazioni Sindacali potranno coinvolgere anche soggetti esterni. Le Parti, anche attraverso la costituzione di una Commissione Paritetica Nazionale, individueranno un Codice di Condotta/Linee Guida con le misure e le procedure da adottare nel contrasto alle violenze e molestie sul luogo di lavoro, che sarà recepito dalle singole imprese. Sarà, inoltre, prevista a livello aziendale la costituzione di Commissioni Paritetiche, per il contrasto alla Violenza di Genere e alle molestie nei luoghi di lavoro, con composizione e modalità da definirsi su base aziendale, per agevolare e condividere misure specifiche rispetto alle esigenze che verranno determinate congiuntamente. Al fine di favorire il contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro, nelle aziende con più di 15 dipendenti, verrà istituita la figura di rappresentanza, specializzata in questioni di genere, nominata congiuntamente dalle OO.SS., su indicazione delle lavoratrici e dei lavoratori, denominata Garante della Parità, in ottemperanza a quanto stabilito dalla L. n. 4 del 15.1.2021, art. 9 – lett. a). Ove opportuno, le disposizioni del presente articolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere ad esempio da parte di clienti e/o fornitori. Le Parti si impegnano infine a valutare nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L. la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti a contrasto di questi fenomeni.**

**Articolo 17**
**Retribuzione mensile**

La retribuzione viene corrisposta ai lavoratori mensilmente.

La retribuzione è definita come segue:

a) "Retribuzione di base": è quella di cui alle Tabelle A e B;

b) "Retribuzione individuale": è costituita dalla retribuzione di base, dagli aumenti periodici di anzianità, e da altri elementi riconosciuti adpersonam a carattere aziendale e/o di merito;

c) “Retribuzione globale”: è costituita dalla retribuzione individuale a cui si aggiungono le indennità a carattere continuativo, ivi compresa la tredicesima e quattordicesima mensilità, con esclusione delle somministrazioni in natura e delle indennità sostitutive di esse, nonché con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche se forfetizzato.

**Articolo 18**
**Calcolo della retribuzione oraria e giornaliera**

1. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

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

**Articolo 19**
**Indennità Quadro**

Per i lavoratori inquadrati ai livelli 1°Q e 1°super e 1°C di cui all’art. 10 del presente C.C.N.L. è attribuita una Indennità Quadri strettamente collegata con l’esercizio della professionalità e delle responsabilità connesse, il cui ammontare è riportato nella Tabella C, e che viene corrisposta per 14 mensilità.

Tale indennità fa parte della retribuzione individuale.

**In aggiunta a quanto sopra, ai direttori di farmacia è attribuita la seguente indennità mensile per la conduzione di farmacie:** (*)

| | |
|---|---|
| **Farmacia con fatturato annuale fino a 1 milione di euro:** | **nessuna ulteriore indennità** |
| **Farmacia con fatturato annuale oltre 1 milione e fino a 2 milioni di euro:** | **euro 30,00** |
| **Farmacia con fatturato annuale oltre 2 milioni di euro:** | **euro 60,00** |

**L’indennità di conduzione farmacia (Icf) è erogata per 12 mensilità ed è variabile in correlazione alla fascia di fatturato a cui appartiene la farmacia in cui questi operano. La variabilità è collegata al fatturato consuntivo della farmacia (con riferimento all’anno precedente) ed è correlata all’eventuale assegnazione del direttore a diversa farmacia con effetto dal 1° giorno del mese successivo la nuova assegnazione. Tale indennità non fa parte della retribuzione individuale.**

**La corresponsione dell’Icf non spetta in caso di sospensione del rapporto di lavoro per aspettativa di qualunque tipo, ed in caso di: congedo straordinario ex L. n. 104/1992 superiore a 60 giorni, malattia di durata superiore a 60 giorni continuativi.**

---

(*) N.d.R.: *Testo e tabella inseriti dall’accordo di rinnovo 16 settembre 2026 che è intervenuto sulla stesura originaria dell’articolo 19.*

**Articolo 19 bis**
**Indennità Speciale**

1. È attribuita al Farmacista collaboratore che abbia prestato servizio **presso una farmacia aperta al pubblico con contratto di lavoro subordinato, corrisposta per 14 mensilità, il cui ammontare è riportato nella Tabella A**. (*)

Tale indennità fa parte della retribuzione individuale.

---

(*) N.d.R.: *Comma modificato dall’accordo di rinnovo 16 settembre 2026 che è intervenuto sulla stesura originaria dell’articolo 19 bis.*

**Articolo 19 ter**
**Indennità professionale**

*Articolo inserito dall’accordo di rinnovo 16 settembre 2026*

**A decorrere dall’1.10.2026 è attribuita tutti i professionisti farmacisti dipendenti regolarmente iscritti all’ordine provinciale farmacisti di appartenenza un’Indennità Professionale (IP) del valore di euro 30,00 mensili corrisposta per 14 mensilità, non riparametrati per livelli contrattuali.**

**Tale indennità fa parte della retribuzione individuale.**

**Articolo 19 quater**
**Indennità farmacisti vaccinatori**

*Articolo inserito dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026*

**A decorrere dall'1.10.2026 è attribuita a tutti i farmacisti che sono in possesso dell'abilitazione alla somministrazione di vaccini e che effettivamente partecipano, previa adesione/iscrizione della farmacia, alle attività di somministrazione vaccini in farmacia un'indennità Vaccinatori del valore di euro 20,00 mensili, non riparametrati per livelli contrattuali.**

**Tale indennità non fa parte della retribuzione individuale.**

**Tale indennità viene corrisposta limitatamente al periodo di effettiva partecipazione alle attività vaccinali.**

**Tale indennità è corrisposta con decorrenza dall'ingresso del farmacista nell'elenco aziendale dei farmacisti vaccinatori, ovvero l'uscita da tale elenco. Si chiarisce che l'indennità spetta al farmacista appartenente all'elenco per 12 mesi/anno indipendentemente dalla durata della stagione vaccinale dal fatto che in ciascun mese di riferimento la farmacia abbia o meno effettuato vaccinazioni. La compilazione dell'elenco aziendale dei vaccinatori sarà regolamentata a livello aziendale, previo confronto sindacale.**

**Articolo 20**
**Tredicesima e quattordicesima mensilità**

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

2. Nel caso di inizio o di cessazione o di interruzione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno solare, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della tredicesima e della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati. Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni vengono computate come mese intero e si trascurano quelle inferiori. In caso di cessazione o di interruzione del rapporto di lavoro l'importo da prendere a riferimento per il calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità è quello relativo all'ultima retribuzione individuale percepita.

**Articolo 21**
**Servizio notturno**

1. Il personale addetto alla vendita nella farmacia dovrà prestare la propria opera anche nelle ore notturne, quando la farmacia sia organizzata per il servizio notturno.

2. Ai soli fini del presente articolo, viene considerato servizio notturno quello prestato tra le ore 22.00 e le ore 06.00.

3. Il servizio notturno è compensato come segue:

a) servizio a porte/battenti aperti ininterrottamente durante le ore notturne: viene compensato con la maggiorazione del 20% in aggiunta alla retribuzione individuale oraria;

b) servizio a porte/battenti chiusi, con l'obbligo per il personale di rispondere ad ogni chiamata: viene compensato con la maggiorazione del 10% in aggiunta alla retribuzione individuale oraria;

c) servizio misto a porte/battenti aperti ed a porte/battenti chiusi, con l'obbligo per il personale di restare in farmacia nel periodo di chiusura per rispondere ad ogni chiamata viene compensato: con diritto del dipendente alle maggiorazioni retributive sopra indicate a seconda se si renda, rispettivamente, la prestazione a porte/battenti aperti o a porte/battenti chiusi.

d) Il servizio notturno ordinario (con recupero compensativo) coincidente con la domenica viene compensato con una maggiorazione aggiuntiva del 20% a quella prevista dai punti precedenti a) b) c).

4. In caso di coincidenza totale o parziale del servizio notturno con la domenica il dipendente avrà diritto alle predette maggiorazioni ed al riposo compensativo secondo quanto previsto dalla vigente normativa.

5. In caso di coincidenza totale o parziale del servizio notturno con una delle festività infrasettimanali previste dalla normativa in vigore le ore di servizio notturno effettuate durante tali festività verranno compensate con la quota oraria della retribuzione con la maggiorazione del 30%.

**Articolo 22**
**Lavoro straordinario e notturno**

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

2. Ogni ora di lavoro straordinario diurno viene compensata con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 20% se prestato nei giorni feriali e del **40%** se prestato nei giorni festivi. (*)

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

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

4. Dall'applicazione del comma precedente è tassativamente escluso il personale di farmacia chiamato a svolgere il servizio notturno, i cui compensi per lavoro notturno sono fissati dall'art. 21 del presente C.C.N.L..

5. È escluso il cumulo tra le diverse maggiorazioni.

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

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

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

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

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

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

---

(*) N.d.R.: *Comma modificato dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 22.*

**Articolo 23**
**Aumenti periodici di anzianità**

1. Il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto a 15 scatti biennali di anzianità (come indicato in allegata Tabella E) che non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito precedenti e successivi, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

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

Il lavoratore che risulta assunto a tempo indeterminato prima alla data 31.12.2012 conserverà l'ammontare dell'emolumento conseguito (scatti maturati) che concorrerà al raggiungimento del nuovo livello dell'importo massimo raggiungibile.

3. Il contatore e la relativa valorizzazione degli scatti di anzianità, indipendentemente dalla data di assunzione, sarà aggiornato in data 1.1.2014 e successivamente con cadenza biennale fissa all'1 gennaio per tutti i dipendenti.

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

Nota applicativa: sarà costituito un tavolo tecnico per verificare se esistono le condizioni per modificare la decorrenza dello scatto di anzianità con riferimento alla data di assunzione.

In caso di riscontro positivo, verrà sottoscritto tra le parti un documento che indicherà le nuove modalità (da applicarsi ai dipendenti di nuova assunzione) nonché la corretta gestione della transizione dei dipendenti già in forza dal precedente metodo al nuovo.

**Articolo 24**
**Servizio prestato in regime di reperibilità**

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

a) se il farmacista ha soltanto l'obbligo della reperibilità: a una indennità pari al 15% della retribuzione individuale mensile;

b) se il farmacista è tenuto a coprire un orario di apertura superiore alla durata settimanale del lavoro stabilita dall'art. 12 ma che non ecceda i limiti di 44 ore settimanali: ad una indennità pari al 10% della retribuzione individuale mensile;

c) se il farmacista è tenuto a coprire un orario di apertura della farmacia che superi le 44 ore settimanali: oltre al trattamento di cui al precedente punto b) sino alle 44 ore settimanali di servizio, ad un riposo compensativo equivalente alle ore di servizio prestato oltre le 44 ore, la cui data di godimento sarà concordata con l'azienda o, per ogni ora di servizio effettivamente prestata oltre le 44 ore settimanali, alla retribuzione individuale oraria maggiorata del 15%;

d) se il farmacista è tenuto a prestare servizio nell'orario festivo antimeridiano:

a mezza giornata di riposo compensativo, la cui data di godimento sarà concordata con l'azienda, e alla sola maggiorazione, per il lavoro festivo prestato, del 15% della retribuzione individuale oraria.

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

**Articolo 25**
**Missioni**

1. L'azienda ha facoltà di inviare il lavoratore in missione temporanea fuori del comune dove ha sede per l'espletamento di servizi esterni a favore di altri enti, dandone informazione alle rappresentanze sindacali aziendali.

2. In tal caso al lavoratore compete il rimborso, a piè di lista, di tutte le spese effettive inerenti alla missione (viaggio, trasporto bagagli, alloggio, vitto, eventuali spese postali e telegrafiche, ecc.).

3. Per i lavoratori le cui attribuzioni comportino di uscire abitualmente in missione potranno essere stabiliti speciali accordi in sede aziendale.

**Articolo 26**
**Variazione di sede lavorativa e Trasferte**

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

2. Non costituisce trasferimento lo spostamento di un dipendente da una Farmacia ad un'altra all'interno dello stesso Comune. La variazione di sede lavorativa all'interno di città di rilevante estensione sarà regolamentata a mezzo di accordo sindacale aziendale.

3. Al personale inviato in trasferta in località fuori del territorio comunale dell'azienda per l'espletamento di servizi esterni sia per la partecipazione a seminari, corsi, convegni, etc., compete:

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

b) un'indennità di trasferta corrispondente a un importo pari al 80% della retribuzione oraria individuale per le ore eccedenti il normale orario di lavoro nel giorno di trasferta dovute a motivi di viaggio, con esclusione di qualsiasi altra maggiorazione prevista nel presente Contratto.

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

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

c) un'indennità giornaliera, per ogni pernottamento fuori sede, corrispondente ad un importo al 1,5% della relativa retribuzione individuale mensile. Tale indennità va corrisposta per tutte le giornate, comprese festività, domeniche, giornate di assenza per infortunio e malattia nelle quali il dipendente sia costretto a pernottare fuori sede.

4. Il lavoratore ha diritto ad un anticipo atto a coprire le spese previste; i conguagli saranno effettuati al rientro del lavoratore in sede.

5. Qualora l'azienda autorizzi l'uso per servizio del mezzo di trasporto del lavoratore, sarà tenuta a corrispondere allo stesso un'indennità chilometrica sulla base delle tariffe A.C.I..

6. Dalla presente regolamentazione sono esclusi i viaggiatori e le missioni per l'espletamento dei servizi esterni convenzionati con altri soggetti, che non rientrano nella sfera di applicazione del presente articolo.

**Articolo 27**
**Indumenti di lavoro e D.P.I.**

1. Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, grembiuli o camici, la spesa relativa all'acquisto è a carico dell'azienda.

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

**Articolo 28**
**Mensa**

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

2. Il dipendente che ne usufruisce partecipa comunque alla spesa per il pasto in quota percentuale che sarà concordata tra l'azienda e la rappresentanza sindacale del personale unitamente alle altre modalità di dettaglio.

3. Resta fermo che nulla è dovuto al lavoratore che non si avvalga del servizio di mensa assicurato come sopra dall'azienda.

4. Le Parti concordano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto né di qualsiasi altro istituto contrattuale e di legge.

**Articolo 29**
**Indennità di bilinguismo**

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

**Articolo 30**
**Copertura assicurativa**

1. Ai lavoratori operanti in farmacia dovrà essere fornita una copertura assicurativa che, in caso di danni alle persone per rapine, o fatti dolosi, garantisca quanto segue, in aggiunta al trattamento previsto per malattia o infortunio:

- Euro/giorno 70,00 in caso di ricovero ospedaliero;

- Euro 150.000,00 in caso di morte;

- Euro 250.000,00 in caso di invalidità permanente totale.

**1 bis. L'Azienda metterà a disposizione un sistema di Voucher per prestazioni di supporto psicologico a supporto di chi subisce atti violenti inerenti all'attività lavorativa denunciati alle forze dell'ordine, la cui regolamentazione organizzativa ed economica sarà definita a livello aziendale previo incontro con le rappresentanze aziendali e con le OO.SS. territoriali afferenti alle sigle stipulanti il presente Contratto.**

2. L'azienda si impegna ad assicurare tramite RC professionale verso terzi tutto il personale in forza. L'eventuale estensione di tale copertura assicurativa è demandata alla contrattazione di secondo livello.

**3. Ai farmacisti che svolgono attività professionale in favore delle aziende che applicano il presente CCNL dovrà essere garantita una copertura assicurativa per la responsabilità professionale di colpa grave. La copertura sarà stipulata e posta integralmente a carico di ASSOFARM, senza alcun onere, diretto o indiretto, per le aziende associate e per i farmacisti assicurati. La polizza prevederà la rinuncia alla rivalsa da parte del datore di lavoro nei confronti del professionista assicurato.** (**)

---

(*) N.d.R.: *Comma aggiunto dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 30.*

(**) N.d.R.: *Comma aggiunto dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026 e, da ultimo, sostituito dall'accordo 5 ottobre 2026 che sono intervenuti sulla stesura originaria dell'articolo 30.*

**Articolo 31**
**Assistenza di malattia o infortunio**

L'azienda deve iscrivere il dipendente per l'assistenza generica di malattia e per l'assistenza Tbc all'istituto Nazionale della Previdenza Sociale (Inps) e, limitatamente ai casi di obbligo per l'assicurazione infortuni, all'istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro (Inail).

**Articolo 32**
**Trattamento di malattia o infortunio**

1. Nel caso d’interruzione del servizio dovuto a malattia o ad infortunio non sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi massimi:

a) per anzianità fino a tre anni di servizio effettivamente prestato: mesi 16;

b) per anzianità oltre i tre anni di servizio effettivamente prestato: mesi 24;

Nel caso d’interruzione del servizio dovuto ad infortunio sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica.

2. Si considera prosecuzione del periodo di malattia e/o infortunio quella che intervenga non oltre i 60 giorni dalla ripresa del servizio dopo la cessazione della malattia e/o infortunio precedente.

3. Le aziende si impegnano ad esaminare, insieme alle rappresentanze sindacali aziendali e agli enti di patronato di assistenza dei lavoratori, criteri, modalità e termini per il godimento delle cure termali negli ambiti previsti dalla legge in materia.

4. Agli affetti da tbc ricoverati in istituti sanitari e case di cura, la conservazione del posto spetta, a norma della legge 28.2.1953, n. 86, fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia; nel caso di dimissione dal sanatorio per dichiarata guarigione prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione del lavoro, l’obbligo della conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa. Per le aziende con più di 15 dipendenti l’obbligo di conservare il posto al lavoratore sussiste - ai sensi dell’art. 9 della legge 14.12.1970, n. 1088 - fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

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

6. Durante il periodo di malattia o d’infortunio il lavoratore, oltre alle prestazioni economiche corrisposte dall’Inps e dall’Inail, avrà diritto a un’indennità integrativa a carico dell’azienda.

7. Detta indennità integrativa sarà corrisposta a partire dal primo giorno di malattia e per un massimo di 12 mesi; essa dovrà essere tale da raggiungere, sommata alle prestazioni economiche degli istituti di cui al precedente comma, le seguenti misure massime:

- 100% della retribuzione globale per i primi 6 mesi;

- 50% della retribuzione globale per i successivi 6 mesi

8. Le prestazioni economiche a carico dell’Inps saranno anticipate dall’azienda che provvede, alla fine di ciascun periodo di paga, a conguagliare l’importo complessivo di dette prestazioni economiche con quello dei contributi e delle altre somme dovute all’Inps stessa dalle aziende.

9. Le prestazioni economiche a carico dell’Inail saranno anticipate dalle aziende alle quali il lavoratore è tenuto a fare avere gli assegni relativi a dette prestazioni non appena saranno a lui rimessi dall’Inail stesso.

10. Alla scadenza dei termini massimi entro i quali è prevista dai commi 1 e 4 del presente articolo la conservazione del posto, l’azienda potrà procedere al licenziamento del lavoratore, riconoscendogli, oltre il trattamento di fine lavoro, anche l’indennità sostitutiva del preavviso.

11. Qualora, scaduti i termini suddetti, l’azienda, su richiesta del lavoratore ancora ammalato, non intenda avvalersi della facoltà di recesso prevista dal precedente comma e soprassieda al suo licenziamento per un ulteriore periodo di tempo, nulla è dovuto dall’azienda ad alcun titolo in tale periodo di attesa, durante il quale il rapporto resta sospeso a tutti gli effetti. Il periodo stesso sarà però considerato utile ai fini dell’anzianità in caso di prosecuzione del rapporto.

12. Fermo restando l’obbligo, in caso di malattia, da parte del lavoratore di avvertire l’azienda con le modalità e nei termini previsti dall’art. 16, lo stesso lavoratore, in conformità con quanto previsto dalle vigenti leggi, è tenuto, entro 2 giorni dal relativo rilascio, a recapitare o a trasmettere, a mezzo raccomandata il certificato di diagnosi o l’attestazione sull’inizio e la durata presunta della malattia all’Inps o alla struttura pubblica del Ssn e all’azienda.

13. In ogni caso è in facoltà dell’azienda di far controllare in qualsiasi momento lo stato di infermità del lavoratore da un medico del servizio ispettivo dell’Inps. è altresì in facoltà dell’azienda di far controllare l’idoneità fisica del lavoratore, all’atto in cui egli si presenti al lavoro dopo il periodo di infortunio o di malattia, come in qualsiasi altro momento, da parte di sanitari di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico, nonché dei medici del Ssn.

14. Il lavoratore dichiarato dall’istituto assicuratore in grado di riprendere il servizio dovrà farlo entro le 24 ore dall'accertata guarigione, salvo il caso di legittimo impedimento. Ove si verifichi tale legittimo comprovato impedimento, il lavoratore dovrà adempiere a quanto previsto dal comma 2 dell’art. 16 del presente Contratto.

15. Ove il lavoratore non ottemperi a quanto sopra e la giustificazione del ritardo non sia sufficiente, l’azienda resta esonerata dall’obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, a meno che egli non abbia impugnato l’accertamento dell’istituto.

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

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

18. I permessi di cui al comma 17 saranno concessi in ordine cronologico di richiesta (corredata da documentazione e certificazione medica di supporto) entro il limite massimo di 10 ore mensili per dipendente avente diritto (anche cumulatoli trimestralmente) con il limite massimo a livello aziendale pari a ore 2 per ciascun dipendente in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

19. Al raggiungimento dei limiti di cui al comma precedente l'azienda concederà al dipendente ulteriori permessi non retribuiti con il limite massimo di ulteriori 10 ore mensili per ciascun dipendente avente diritto.

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

**Articolo 33**
**Congedi di maternità e paternità - Congedo parentale**

*Articolo sostituito dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026* (*)

**1. Per quanto attiene i congedi di maternità, di paternità e il congedo parentale si fa riferimento alle disposizioni di legge tempo per tempo vigenti in materia.**

**2. In caso di assenza per maternità la lavoratrice avrà diritto ad una integrazione retributiva rispetto a quanto erogato dall'Inps sino a raggiungere l'intera retribuzione globale (inclusi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità). Tale tutela spetta anche al padre lavoratore, nei casi in cui sia destinatario del diritto del congedo maternità in luogo della madre (in caso di decesso o grave infermità).**

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

**4. È prevista l'applicazione dei commi 1, 2 e 3 sulla base della normativa vigente, per le adozioni e affidamenti e genitorialità intenzionale.**

**5. L'assenza dal lavoro per congedo parentale sarà integrata con una maggiorazione aggiuntiva del 10% rispetto a quanto previsto dalle norme nazionali unicamente in caso di durata continuativa pari o superiore a 4 mesi fatto salvo il caso di genitore di minore con handicap per il quale non è necessaria la fruizione minima continuativa.**

---

(*) N.d.R.: *Articolo sostituito dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 33.*

**Articolo 33 bis**
**Congedi particolari**

I dipendenti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere (ex art. 24, D.Lgs. 15.6.2015, n. 80, e s.m.i.) hanno diritto ad un periodo aggiuntivo di congedo di 3 mesi rispetto a quanto previsto dalle norme di legge. L'indennità spettante per tale periodo aggiuntivo è la medesima prevista dalla norma di cui sopra ed è interamente a carico del datore di lavoro

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

**Articolo 34**
**Aspettativa**

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

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

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

**Articolo 35**
**Richiamo alle armi**

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

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

**Articolo 36**
**Sospensione del lavoro**

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

**Articolo 37**
**Doveri dei lavoratori**

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

a. rispettare l'orario di servizio e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

b. dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del presente Contratto nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'azienda;

c. osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'azienda deve portare a sua conoscenza, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'azienda stessa;

d. conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'azienda stessa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contraria agli interessi dell'azienda medesima;

e. astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possano procurargli lucro e che comunque possano sviare la sua attività, che deve essere interamente acquisita dall'azienda;

f. avere cura dei locali, mobilia, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati;

g. tenere nell'espletamento delle sue funzioni un contegno che concorra al buon nome dell'azienda; il farmacista deve in modo speciale:

- adoperarsi con esemplare cura perché il reparto abbia una dotazione tale da poter evadere tutte le richieste ed assicurare comunque la celere evasione di queste ricorrendo, in mancanza del prodotto, all'approvvigionamento con la massima diligenza; - adoperarsi con scrupolosa cura ad espletare in modo ineccepibile il servizio di vendita, affinché la clientela - che ha diritto di pretendere dall'azienda il miglior servizio - abbia ad essere esaudita in pieno;- usare sempre rispetto e riguardo e ogni doverosa sollecitudine verso la clientela, tenuto presente il diritto di questa, oltre alle massime garanzie di ordine farmaceutico, al miglior trattamento e alla maggior cortesia e tenuto conto della specifica natura del servizio reso e del particolare stato d'animo del cittadino che abbisogna di medicinali;

- curare la perfetta conservazione delle dotazioni dei prodotti, la tempestiva restituzione di quelli deteriorabili e di quelli soggetti a scadenza, l'ordine e l'igiene del reparto;

- osservare tutte le norme di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere, disposte con ordine di servizio dell'azienda.

2. Al lavoratore è vietato inoltre:

- di valersi, anche al di fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione per svolgere, a fine di lucro, attività che siano comunque in relazione con quelle dell'azienda, e di ricevere, a tale effetto, compensi;

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

- l'esercizio della libera professione, in quanto laureato o diplomato.

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

4. Il lavoratore, a richiesta dell'azienda, deve sottoporsi in qualunque momento, e particolarmente

prima della riammissione in servizio nei casi previsti di assenza per malattia e/o infortunio, a visita medica da parte di medici di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico, e di medici del Ssn.

**Articolo 38**
**Provvedimenti disciplinari**

1. La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;

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

3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della retribuzione individuale di cui all'art. 17.

4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;

5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

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

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;

- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;

- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

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

arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità; si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;

commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

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

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;

- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;

- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 37comma 1, 2 e 3;

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

- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;

- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;

- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

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

- Il lavoratore, entro il termine di 7 giorni dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la direzione, facendosi assistere dalla R.S.U. oppure dalle Organizzazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato; dell'eventuale incontro viene redatto apposito verbale sottoscritto dalle Parti.

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

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

**Articolo 39**
**Lavoratori studenti**

1. I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, di istruzione universitaria (prima laurea breve e specialistica) o di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno ammessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami, tenuto conto delle esigenze aziendali.

2. Sempre su loro richiesta potranno essere esonerati da prestazioni di lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

3. Per conciliarle con le esigenze del servizio, la realizzazione e la pratica attuazione delle norme contenute nei due precedenti commi, saranno concordate aziendalmente tenuto conto di quanto disciplinato dalla vigente normativa.

4. Sono riconosciuti permessi retribuiti in caso di assenza nel giorno di esami universitari comprovati da idonea documentazione.

5. Sono inoltre riconosciuti permessi retribuiti in caso di assenza nel giorno lavorativo precedente ciascun esame nel caso di esami universitari, nel limite massimo di 10 giorni. Tali permessi non potranno in ogni caso superare il numero massimo di 40 ore anno.

6. Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali vigenti.

**Articolo 40**
**Diritto allo studio**

1. I lavoratori che, fuori dalle ipotesi di cui al precedente art. 39, volendo migliorare la propria cultura in relazione all'attività aziendale (specializzazioni inerenti l'attività da essi svolta o potenzialmente utile per accrescere la loro professionalità all'interno dell'azienda, e che vengano avvallate dall'azienda per la sua utilità ed applicabilità all'interno dell'azienda stessa, corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri, corsi di lingua straniera in aree geografiche e aziende ove questa sia utilizzabile), intendono frequentare, presso istituti pubblici, pareggiati e riconosciuti o anche presso istituti privati che diano obiettive garanzie di serietà secondo una valutazione autonoma dell'azienda, corsi istituiti in base a disposizioni di legge, o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti, possono usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte-ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti, nei limiti e con le modalità indicati nei commi successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

2. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dal lavoro non devono superare il 2% del totale della forza occupata; inoltre dovrà essere garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva.

3. In deroga al predetto limite del 2% del totale della forza occupata è stabilito che nelle aziende che abbiano da 20 a 49 dipendenti potrà comunque assentarsi dal lavoro un dipendente.

4. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il dipendente intende partecipare si svolga per un numero di ore almeno doppio di quelle richieste come permesso.

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

6. Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di 1/3 del monte-ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al secondo comma, la direzione e gli organismi di rappresentanza sindacale aziendale stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al comma 2) del presente articolo.

7. Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempreché ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti. L'interessato dovrà far pervenire all'azienda un certificato d'iscrizione al corso e, successivamente, certificati mensili di effettiva frequenza con l'indicazione delle ore relative. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di confronto tra Direzione e R.S.U./R.S.A..

8. I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, di istruzione universitaria (prima laurea) o di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi giornalieri retribuiti in base all'art. 10 legge 20.5.1970 n. 300, (da riparametrarsi in caso di lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo parziale in proporzione all'orario di lavoro contrattualmente previsto) in coincidenza delle giornate di esame che dovranno essere comprovate con idonea documentazione.

**Articolo 41**
**Aggiornamento professionale**

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

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

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

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

**Articolo 41 bis**
**Formazione Continua E.C.M.**

**Fermo restando che il conseguimento dei crediti formativi E.C.M. costituisce un obbligo professionale e nonostante il rinnovato Accordo di Convenzione Nazionale per le farmacie abbia eliminato la forma di finanziamento ex fondo 0,15% in favore di Assofarm, le Parti concordano che le Aziende garantiranno ai propri Farmacisti impiegati a tempo indeterminato e a tempo determinato con contratto superiore a 4 mesi il conseguimento di crediti formativi previsti dal Ministero della Salute, per ciascuno degli anni di validità del presente C.C.N.L. come segue:** (*)

a. massimo numero 50 crediti E.C.M. attraverso corsi di formazione a distanza (Fad) i cui costi di iscrizione saranno a totale carico dell'azienda;

b. nel caso la frequenza sia prevista fuori orario di lavoro, le aziende riconosceranno a ciascun dipendente una somma corrispondente a 6 ore di retribuzione ordinaria.

Ove le Aziende realizzino propri corsi accreditati E.C.M., le modalità di partecipazione agli stessi, come pure la copertura dei costi e del tempo, verranno definite di volta in volta a livello di contrattazione aziendale, prevedendo la possibilità di escludere l'applicazione di quanto previsto al precedente punto b).

Sempre a livello di contrattazione aziendale potranno essere definiti accordi diversi in merito alla formazione accreditata E.C.M..

---

(*) N.d.R.: *Comma modificato dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'articolo 41 bis.*

**Articolo 42**
**Risoluzione del rapporto di lavoro**

1. Il rapporto di lavoro si risolve per i seguenti motivi:

a. collocamento a riposo del dipendente per raggiungimento dei limiti di età di cui alle norme legislative vigenti;

b. dimissioni del dipendente;

c. licenziamento per superamento dei limiti massimi di aspettativa ai sensi dell'art. 32 del presente C.C.N.L. e di malattia e successivo eventuale periodo di attesa ai sensi dell'art. 34 del presente C.C.N.L.;

d. malattia contagiosa del dipendente nei casi in cui sia consentito dalla legge il licenziamento;

e. licenziamento per invalidità determinata da malattia professionale od infortunio sul lavoro che dia diritto a pensione da parte dell'I.N.P.S. Gestione ex Inpdap;

f. licenziamento per comprovata incapacità lavorativa del dipendente;

g. licenziamento per motivi disciplinari ai sensi dell'art. 38.

2. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni del lavoratore devono essere comunicate per iscritto, con lettera raccomandata e nel rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 43 del presente C.C.N.L..

3. L'azienda colloca a riposo il personale al compimento dell'età pensionabile, fatta salva la facoltà del lavoratore, ai sensi delle leggi vigenti, di essere trattenuto oltre tale limite.

**Articolo 43**
**Preavviso di licenziamento e di dimissioni e indennità sostitutiva**

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

| Fino a 5 anni di servizio effettivamente compiuto: | |
|---|---|
| Liv.: | Misura |
| 1°Q e 1° Super e 1°C e 1° | 2 mesi |
| 2° | 1 mese |
| 3° e 4° | 20 giorni |
| 5° e 6° | 15 giorni |

| Da oltre 5 anni fino a 10 anni di servizio effettivamente compiuto: | |
|---|---|
| Liv.: | Misura |
| 1°Q e 1° Super e 1°C e 1° | 2 mesi |
| 2° | 45 giorni di calendario |
| 3° e 4° | 1 mese |
| 5° e 6° | 20 giorni di calendario |

| Oltre i 10 anni di servizio effettivamente compiuto: | |
|---|---|
| Liv.: | Misura |
| 1°Q e 1° Super e 1°C e 1° | 2 mesi |
| 2° | 2 mesi di calendario |
| 3° e 4° | 1 mese |
| 5° e 6° | 20 giorni di calendario |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11 bis. L'azienda deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso quando l'estinzione del rapporto di lavoro sia avvenuta per i motivi di cui al comma 1 lett. c), d) e) dell'art. 42.

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

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

**Articolo 44**
**Trattamento di Fine Rapporto**

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

2. Ai sensi e per gli effetti del comma 2 dell'art. 2120 codice civile, come modificato dalla legge 29.5.1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, le seguenti somme:

- i rimborsi spese;

le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;

- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;

i corrispettivi e le maggiorazioni per servizio notturno che non abbia carattere permanente;

- l'indennità sostitutiva del preavviso;

- l'indennità sostitutiva di ferie;

- le indennità economiche corrisposte da istituti assistenziali (Inps, Inail); le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo;

- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;

- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

**Articolo 45**
**Certificato di lavoro**

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

**Articolo 46**
**Trattamento di pensione**

1. I lavoratori devono essere iscritti a un istituto di previdenza nel rispetto delle normative vigenti.

2. I contributi relativi sono a carico dell’azienda e del dipendente nelle misure stabilite dalla legge.

**Articolo 47**
**Relazioni Sindacali**

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

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

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

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

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

**Articolo 48**
**Ente Bilaterale**

Verrà costituito un gruppo di lavoro per analizzare le concrete iniziative relative alle tematiche di competenza dell'Ente Bilaterale afferenti la promozione e la definizione di linee guida e indirizzi per la formazione e l'aggiornamento professionale degli operatori del settore, nonché per la gestione delle quote versate dalle aziende che applicano il presente C.C.N.L. e finalizzate alle aspettative per incarichi sindacali ex art. 49 del presente C.C.N.L..

Si valuterà l'eventualità di confluire all'interno di E.BI.PRO.

**Articolo 49**
**Prerogative e funzioni dei sindacati**

In deroga a quanto previsto dall'art. 35 della legge 20.5.1970, n. 300, le norme di cui all'art. 18 ed al Titolo III della legge stessa si applicano anche alle aziende con meno di 15 dipendenti.

Organismi di rappresentanza sindacale

1. Fermo restando quanto previsto dalla legge 20.5.1970, n. 300, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L. possono istituire nelle singole aziende proprie rappresentanze sindacali aziendali.

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

3. Nelle aziende in cui non siano costituite le rappresentanze sindacali aziendali, l'agente contrattuale per le materie di cui all'art. 51 è l'organizzazione sindacale territoriale.

Assemblee sindacali del personale

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

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

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

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

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

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

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

Permessi sindacali

11. I lavoratori componenti gli organi direttivi delle confederazioni e dei sindacati nazionali, delle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto, hanno diritto a permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi stessi o alle riunioni delle delegazioni per la trattazione di accordi di carattere nazionale o aziendale.

11 bis. I lavoratori componenti gli organi direttivi dei sindacati regionali, provinciali e territoriali delle Organizzazioni anzidetto, hanno diritto a permessi retribuiti per attività inerenti il loro mandato in ragione di un monte ore complessivo per le OO.SS. medesime pari a un'ora all'anno per ciascun lavoratore occupato nell'azienda di appartenenza. Sono fatte salve fino a concorrenza le condizioni di miglior favore in atto nelle singole aziende per effetto di accordi aziendali.

11 ter. In base al protocollo di intesa 13.2.1996 comma 5 per l'espletamento dei propri compiti e funzioni in sede aziendale, i componenti delle R.S.U./R.S.A. possono disporre di un monte ore annuo globale di permessi sindacali retribuiti pari ad 1 ora per unità dipendente a tempo pieno, con rapporto a tempo indeterminato, in forza presso l'azienda al 31 dicembre dell'anno precedente quello di fruizione.

Tali permessi assorbono quelli spettanti a norma dell'art. 23 della L. n. 300/1970. Sono fatte salve condizioni aziendali di miglior favore.

12. Detti permessi saranno rilasciati dall'azienda dietro esibizione della convocazione degli organi direttivi di cui i lavoratori interessati fanno parte, a condizione che la richiesta sia avanzata almeno 24 ore prima, salvo casi eccezionali.

13. I nominativi dei lavoratori componenti gli organi direttivi di cui ai commi 12 e 12 bis dovranno essere tempestivamente comunicati per iscritto alla direzione dell'azienda di appartenenza dalle competenti organizzazioni nazionali, regionali, provinciali.

14. Anche i componenti delle istanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

15. I componenti di cui al precedente comma che intendano beneficiare del permesso devono dame comunicazione scritta all'azienda, di regola 24 ore prima, tramite la propria istanza sindacale aziendale.

Aspettativa per incarichi sindacali

16. I lavoratori che siano chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali godranno del trattamento previsto dall'art. 31 della legge 20.5.1970, n. 300.

Distacchi retribuiti

La gestione dei distacchi retribuiti è demandata ad un accordo in seguito alla costituzione e piena operatività dell'ente Bilaterale art. 48.

Affissione di comunicati sindacali

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

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

Quote sindacali

19. Le aziende effettueranno le trattenute delle quote sindacali dei lavoratori per conto dei sindacati interessati, in base a delega rilasciata dai lavoratori stessi.

20. La misura della trattenuta sarà fissata dai rispettivi sindacati territoriali che indicheranno le relative modalità di versamento.

Sedi sindacali

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

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

**Articolo 50**
**Disciplina dello sciopero**

1. Ai sensi della legge 12.6.1990, n. 146 e del protocollo d'intesa 20.7.1989 Cispel/Cgil-Cisl-Uil, l'esercizio del diritto di sciopero per i lavoratori delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. è disciplinato, per quanto non modificato e integrato dal presente C.C.N.L., dal seguente:

Protocollo d'intesa tra Fiamclaf/Assofarm e le OO.SS. Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil sulle norme di attuazione nel settore delle aziende farmaceutiche speciali del protocollo Cispel/Cgil-Cisl-Uil nonché della legge 12.6.1990, n. 146.

Il giorno 4.7.1991, in Roma

- la Fiamclaf;

- la Filcams CGIL;

- la Fisascat Cisl;

- la Uiltucs Uil;

con la mediazione della Commissione di Garanzia dell'attuazione della L. n. 146/1990 hanno concordato:

1) di recepire con il presente C.C.N.L. il Protocollo Cispel/Cgil - Cisl - Uil 20.7.1989 in materia di "Relazioni industriali e gestione nei conflitti di lavoro nei settori dei servizi pubblici locali" così come integrato dal verbale d'incontro 19.7.1990 in relazione all'emanazione della L. n. 146 del 12.6.1990 recante le "Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di Garanzia dell'attuazione della legge";

2) di riconfermare la piena validità dell'intesa sopra citata, anche ai sensi della L. n. 146/90, e di completare il suddetto protocollo in relazione alla peculiarità del settore di applicazione del presente C.C.N.L. con le seguenti modalità di erogazione dei servizi alla cittadinanza:

A) Prestazioni indispensabili.

Si considerano indispensabili, ai fini della tutela della salute e della sicurezza della persona, le attività inerenti alla dispensazione del farmaco nelle farmacie che restano in servizio durante il periodo di sciopero. A questo fine, le Parti assicurano l'apertura e il normale funzionamento delle seguenti attività:

a) le farmacie negli orari di turno secondo il calendario, gli orari e le modalità stabiliti periodicamente dalle competenti autorità sanitarie o assimilate;

b) le farmacie situate in aree territoriali non altrimenti servite la cui chiusura comprometterebbe lo svolgimento del servizio farmaceutico;

c) le attività di magazzino limitatamente alle forniture urgenti ospedaliere ed alle farmacie aperte durante i periodi di sciopero.

L'individuazione di cui ai punti b) e c) avviene mediante i regolamenti di servizio aziendali, di cui all'art. 2, comma 2 della L. n. 146/1990, regolamenti da emanarsi in base agli accordi con le rappresentanze sindacali aziendali, assistite dalle rispettive organizzazioni sindacali territoriali.

B) Minimi di servizio.

Le attività di farmacia di cui ai punti a) e b) della predetta lett. A), sono garantite con il normale organico di lavoro, mentre con regolamento di servizio viene definito il numero minimo di personale necessario per il servizio di cui al punto c) della predetta lett. A).

C) Preavviso e durata dello sciopero.

La proclamazione dello sciopero deve essere comunicata alla controparte con un preavviso non inferiore a quello stabilito dall'art. 2, comma 5, della L. n. 146/90, ossia 10 giorni. La revoca o la sospensione dello stesso, compatibilmente con lo stato delle trattative, sono comunicate alla controparte almeno 24 ore prima. Lo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non potrà superare la durata di due giornate di lavoro e così quelli successivi al primo, nell'ambito della stessa vertenza.

Tra un'azione di sciopero e la successiva dovrà essere assicurato un intervallo di almeno 7 (sette) giorni.

Gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative.

D) Esclusione dallo sciopero.

Lo sciopero non sarà proclamato dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori nei periodi e nelle condizioni seguenti:

a) dal 20 dicembre al 6 gennaio;

b) la settimana che precede e quella che segue la festività della Pasqua;

c) in occasione di pubbliche elezioni;

d) quando il servizio privato farmaceutico sospende la sua attività;

e) quando il servizio privato farmaceutico dispensa il farmaco in forma indiretta.

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati od in corso di effettuazione, sono immediatamente sospesi in caso di epidemie e/o altri avvenimenti eccezionali di particolare gravità, dichiarati dall'autorità competente, tali da richiedere la ripresa immediata del servizio;

3) che le eventuali sanzioni disciplinari di cui all'art. 4 della L. n. 146/90 da applicarsi nei casi ivi previsti non possono essere diverse da quelle indicate all'art. 38 del presente C.C.N.L. con esclusione delle misure estintive del rapporto di lavoro o di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso;

4) di inserire il presente protocollo d'intesa nel C.C.N.L. di lavoro.

Allegato A) al protocollo d'intesa.

Eventuali accordi tra le Parti potranno essere stipulati a livello locale in ordine:

1) alle farmacie aperte 24 ore non inserite permanentemente nei turni;

2) a particolari esigenze che dovessero manifestarsi nelle zone e per i periodi ad intensa attività turistica.

Gli eventuali accordi dovranno essere inviati alla Commissione di Garanzia di cui alla L. n. 146/90.

Allegato B) al protocollo d'intesa.

Fac-simile di comunicato delle Aziende alla cittadinanza per eventuali scioperi dichiarati dai dipendenti: "L'Azienda ... comunica alla cittadinanza, ai sensi del comma 6 dell'art. 2 della L. n. 146/90, che i propri dipendenti si asterranno dal lavoro per sciopero dal ... al ...

Durante tale periodo, l'erogazione dei farmaci sarà garantita nelle seguenti farmacie: … Il servizio riprenderà normalmente dalle ore ... del ...

**Articolo 51**
**Contrattazione di secondo livello**

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

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

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

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

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

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

- prestazioni inventariali;

- missioni abituali;

- mensa;

- partecipazione ai corsi di aggiornamento professionale;

- attuazione della disciplina dell'orario di lavoro;

- modifiche dell'organizzazione aziendale;

- copertura assicurativa;

- maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo e reperibilità;

- formazione continua professionale (E.C.M.);

- maggiorazioni;

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

- trasferimenti e trasferte.

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

In ogni caso la contrattazione di livello aziendale non può avere ad oggetto materie già interamente definite dal presente C.C.N.L. o comunque istituti non espressamente demandati alla contrattazione di secondo livello da specifiche norme dello stesso C.C.N.L.. Titolare della competenza negoziale per le materie che precedono è di norma la R.S.U./R.S.A. congiuntamente alle OO.SS. territoriali.

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

A) Contrattazione triennale

- le richieste di rinnovo degli accordi aziendali debbono essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza;

- pervenute le richieste di rinnovo, la parte ricevente è impegnata a tenere un primo incontro comunque entro 15 gg. dalla scadenza del contratto;

- il negoziato si svilupperà nei successivi 45 gg. e comunque nei due mesi successivi alla data di scadenza del contratto durante i quali le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette; - decorso tale termine senza pervenire ad un accordo, le Parti salvo che richiedano l'intervento delle rispettive strutture nazionali - da svilupparsi entro 20 giorni considerati di ulteriore raffreddamento - o convengono di esperire eventuali procedure di conciliazione presso organismi esterni o sedi istituzionali, sono libere di assumere le iniziative ritenute più opportune;

B) Contrattazione attuativa del presente C.C.N.L. non a contenuto economico:

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

**Articolo 52**
**Modifiche dell'organizzazione aziendale - Organici**

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

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

**Articolo 53**
**Tutela della salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro**

Al fine di assicurare compiuta attuazione a forme di partecipazione e di collaborazione dei soggetti interessati al sistema di prevenzione e di sicurezza dell'ambiente di lavoro, previste dal D.Lgs. 81/08, le Parti convengono sulla necessità di realizzare l'intero sistema di prevenzione all'interno delle farmacie, in coerenza con le norme legislative di riferimento e con quanto stabilito dal Verbale di Accordo del 13.2.1996 in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle aziende speciali farmacie.

**Articolo 54**
**Previdenza Complementare**

Le Parti hanno individuato quale Fondo di Previdenza Complementare per i dipendenti cui si applica il presente C.C.N.L. il Fondo Previambiente. Conseguentemente, le aziende provvedono all'iscrizione a Previambiente dei rispettivi dipendenti, secondo le regolamentazioni in esso previste. Le Parti si impegnano a dare adeguata informazione ai dipendenti.

Con riferimento alla contribuzione, si conviene quanto segue:

1. A decorrere dall'1.1.2008 la contribuzione al Fondo (contributo dipendente, contributo azienda, quota T.F.R.) è calcolata in percentuale, sulla retribuzione utile ai fini T.F.R..

Tale contribuzione, a decorrere dall'1.7.2022 è dovuta nelle seguenti misure:

- a carico dell'azienda 1,5%;

- a carico del lavoratore 1,0%, salvo quanto previsto dal D.Lgs. n. 252/2005 e s.m.i.

- per gli assunti di primo impiego, antecedente al 28.4.1993, una quota pari al 2% della retribuzione utile per il computo del T.F.R.;

- per gli assunti di primo impiego, successivamente al 28.4.1993, una quota pari al 100% della retribuzione utile per il computo del T.F.R..

Per "lavoratori di primo impiego" agli effetti del comma precedente, si intendono i lavorativi privi, al 28.4.1993, di una posizione assicurativa.

La quota di iscrizione, a carico dell'azienda e del lavoratore, è stabilita dal Fondo Previambiente.

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

L'impresa comunicherà al lavoratore, tramite apposita indicazione sulla busta paga, l'entità delle trattenute effettuate a suo carico.

2. Per tutto quanto non regolato diversamente dal presente Accordo si fa rinvio alle disposizioni contenute nello Statuto Previambiente, che ne costituisce parte integrante e sostanziale, nonché al D.Lgs. n. 252/2005 e successive modifiche e integrazioni.

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

**Articolo 55**
**Assistenza Sanitaria Integrativa**

Sono iscritti al Fondo Est i lavoratori con contratto a tempo pieno e part-time, assunti a tempo indeterminato, e gli apprendisti. Per il finanziamento del Fondo è dovuta allo stesso, che è tenuto a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo a carico dell'azienda, pari a:

- per il personale assunto a tempo pieno, 10 euro mensili per ciascun iscritto a far data dall'1.8.2008;

- per il personale assunto a tempo parziale, 7 euro mensili per ciascun iscritto a far data dall'1.8.2008.

Con decorrenza 1.1.2014, il contributo a carico dell'azienda per il personale assunto a tempo parziale è equiparato a quello previsto per il personale assunto a tempo pieno.

I contributi devono essere versati al Fondo con le modalità e la periodicità stabilite dal regolamento. I lavoratori Quadri esclusi da Fondo Est hanno un'assistenza integrativa tramite una convenzione stipulata da Assofarm con una società Assicurativa anche sotto forma di Cassa Sanitaria che garantirà le stesse prestazioni sanitarie coperte dal Fondo Est.

Le Parti si danno atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente C.C.N.L. si è tenuto conto dell'incidenza delle quote di iscrizione e dei contributi dovuti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al presente articolo è sostitutivo di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assume, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L..

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

**Articolo 56**
**Premio di Produttività**

1. Le Parti riconoscono che ogni miglioramento dell'efficienza aziendale e del servizio all'utenza non può realizzarsi senza che siano coinvolte in maniera attiva e creativa le risorse umane aziendali, partecipando alle stesse, in misura adeguata, i maggiori vantaggi economici e di immagine che derivano all'azienda appunto da tale rapporto di collaborazione.

2. Le Parti concordano che l'incentivo per la maggiore produttività viene contrattato in sede aziendale secondo i principi, le procedure e le modalità di seguito riportate.

3. Nel quadro delle finalità sociali delle Aziende il miglioramento dell'efficienza aziendale è coerente con la logica gestionale di impresa.

4. Poiché l'impegno delle risorse umane è una delle componenti fondamentali per tale miglioramento, le aziende coinvolgeranno i lavoratori nella realizzazione di progetti finalizzati allo sviluppo della produttività.

5. Parte dei benefici derivanti dalla realizzazione di tali progetti sarà correlata, con un apposito incentivo di produttività, al contributo, l'impegno e la partecipazione dei lavoratori.

6. Tale forma di partecipazione dei lavoratori nella gestione aziendale è di particolare importanza per le Aziende in quanto:

a) trattasi di aziende in cui ciascun lavoratore deve sentirsi in una certa misura, per il ruolo ricoperto, coinvolto nella responsabilità gestionale;

b) per la parte prevalente del personale, il lavoro consiste principalmente in un'attività di consulenza scientifico-sanitaria che presuppone la competenza professionale e l'interesse nonché l'impegno dell'individuo per un aggiornamento permanente;

c) viene svolta un'attività commerciale, per la quale è basilare la disponibilità del personale a gestire il rapporto con l'utenza.

7. Ne consegue che l'incentivo per la produttività assume i seguenti connotati:

- ha carattere motivante;

- è subordinato al raggiungimento di una soglia minima di risultato e proporzionale al risultato conseguito.

8. Il premio di produttività viene erogato in relazione al raggiungimento degli obiettivi concordati ed effettivamente riscontrati a consuntivo dell'esercizio o degli esercizi considerati nel progetto di produttività.

9. Gli accordi per la definizione del Premio di produttività nonché l'assoggettabilità dello stesso ai fini del computo del T.F.R. sono demandati alla contrattazione di secondo livello.

10. Per la ripartizione del monte premio si terrà conto del parametro di appartenenza e delle giornate di effettiva presenza al lavoro, considerando a tale effetto gli infortuni, i permessi sindacali, la maternità obbligatoria, fatti salvi diversi accordi a livello aziendale.

**Articolo 57**
**Cessione, fusione o trasformazione dell'azienda**

Fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa, la cessione, fusione o trasformazione dell'azienda non risolvono di per sé il contratto di lavoro e il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti dell'impresa subentrante; in questi casi l'azienda si attiverà per dare la preventiva informazione ad R.S.U./R.S.A. con preciso riferimento ai piani industriali.

**Articolo 58**
**Gruppo di lavoro classificazione**

Le Parti, tenuto conto dell'importanza degli istituti previsti negli artt. 6, 19, 19 bis, e 43 del presente C.C.N.L., strettamente correlati all'art. 10 del medesimo Contratto, concordano sull'esigenza di istituire un gruppo di lavoro paritetico composto da numero 6 persone così composto: 3 designate dalla Federazione A.S.SO.Farm e 3 dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente C.C.N.L.. Tale gruppo di lavoro avrà la finalità di produrre un documento, da sottoporre all'approvazione congiunta delle parti, volto a verificare l'armonizzazione dei livelli contrattuali previsti nel C.C.N.L. in vigore sino al 31.12.2012 con quelli previsti dall'art. 10 del presente C.C.N.L..

**Articolo 59**
**Comitato pari opportunità**

Sarà costituito a livello nazionale un Comitato per le Pari Opportunità, (C.P.O.) composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente Contratto collettivo e da un uguale numero complessivo di componenti nominati dalla Federazione A.S.SO.Farm., con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D.Lgs. n. 198 dell'11.4.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e successive modifiche ed integrazioni, nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.

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

con il compito di:

a) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo la maternità e a salvaguardare la professionalità;

b) raccogliendo e segnalando alle parti stipulanti il presente Contratto le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;

c) individuando orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

d) predisponendo schemi di progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale;

e) proponendo iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno.

Le proposte del C.P.O. saranno oggetto di esame tra le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. al fine di valutare le eventuali iniziative conseguenti.

**Articolo 60**
**Trattamento economico**

*Articolo sostituito dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026* (*)

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

**- a decorrere dall'1.10.2026 la retribuzione base sarà incrementata di euro 120,00 mensili al 1° livello, riparametrati come da tabella B allegata.**

**- a decorrere dall'1.7.2027 la retribuzione base sarà incrementata di ulteriori euro 40,00 mensili al 1° livello, riparametrati come da tabella B allegata.**

**- a decorrere dall'1.7.2028 la retribuzione base sarà incrementata di ulteriori euro 30,00 mensili al 1° livello, riparametrati come da tabella B allegata.**

**- a decorrere dall'1.7.2029 la retribuzione base sarà incrementata di ulteriori euro 30,00 mensili al 1° livello, riparametrati come da tabella B allegata.**

**L’incremento retributivo di cui sopra è calcolato con riferimento ad un indice di inflazione prevista dall’indice Ipca-Nei nel periodo dall’1.1.2027 al 31.12.2029 pari al 6,7% complessivo: le Parti firmatarie del presente Accordo si incontreranno entro il mese di giugno 2030 per verificare lo scostamento di tale valore rispetto alla sommatoria degli indici storici Ipca-Nei a consuntivo nel triennio 2027/2029. Nel caso in cui la differenza tra i due indici produca un valore positivo, tale differenza in termini di coefficiente di punti base percentuali sarà moltiplicata per la retribuzione tabellare alla data del 31.12.2029 ed il risultato costituirà l’ultimo incremento contrattuale (al 1° livello da riparametrare sugli altri livelli) che sarà corrisposto con decorrenza dal mese di luglio 2030. Se lo scostamento tra i due valori produrrà un valore negativo non si darà seguito ad alcuna corresponsione aggiuntiva.**

**Per quanto concerne il periodo di vacanza contrattuale, viene attribuito a tutto il personale in forza alla data di stipula dell’Ipotesi di Accordo ed alla data di erogazione prevista, incluso il personale assunto con contratto a termine, un importo economico forfettario pari a euro 500,00 al 1° livello, riparametrato per i diversi livelli di inquadramento, che sarà corrisposto in due rate equivalenti unitamente alle competenze del mese di gennaio 2027 e luglio 2027come da tabella D.**

**Al personale assunto nel periodo 1.1.2025 - 30.9.2026 l’importo forfettario verrà corrisposto pro quota rispetto al periodo in forza, intendendo per mese intero la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni con esclusione dei soli periodi di aspettativa non retribuita ex art. 31 L. n. 300/1970 o per motivi personali.**

**Per i dipendenti con contratto a tempo parziale l’erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.**

**Il suddetto importo forfettario non è utile ai fini degli istituti legali e contrattuali, né costituisce base imponibile ai fini della determinazione del T.F.R..**

---

(*) N.d.R.: *Articolo sostituito dall’accordo di rinnovo 16 settembre 2026 che è intervenuto sulla stesura originaria dell’articolo 60.*

**Articolo 60 bis**
**Scala parametrale**

*Articolo inserito dall’accordo di rinnovo 16 settembre 2026*

**Con l’entrata in vigore del presente Accordo di rinnovo viene introdotta la nuova scala parametrale da utilizzare per la parametrazione dei futuri aumenti contrattuali come segue:**

| Liv. | Retr. base al 31.12.2024 | Ex scala parametrale corrispondente | Nuovo parametro C.C.N.L. |
|---|---|---|---|
| 1° Q | 2.456,91 | 116,44 | 116,00 |
| 1° Super | 2.372,46 | 112,44 | 112,00 |
| 1° C | 2.266,38 | 107,41 | 107,00 |
| 1° + 12 anni | 2.109,97 | 100,00 | 100,00 |
| 1° + 2 anni | 2.109,97 | 100,00 | 100,00 |
| 1° | 2.109,97 | 100,00 | 100,00 |
| 2° | 1.872,16 | 88,73 | 90,00 |
| 3° | 1.777,29 | 84,23 | 86,00 |
| 4° | 1.652,61 | 78,32 | 81,00 |
| 5° | 1.522,17 | 72,14 | 76,00 |
| 6° | 1.421,48 | 67,37 | Non previsto |

**L’efficacia della presente Ipotesi di Accordo è subordinata all’esito della consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori nonché dell’assemblea delle Aziende associate, da svolgersi entro il 15.10.2026.**

**Allegati**

**Allegato**

**A. Tabella retributiva al 31.12.2024**

*Allegato sostituito dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026* (*)

| Liv. | Retribuzione base al 31.12.2024 | IQ | IS | Totale |
|---|---|---|---|---|
| **1° Q** | **2.456,91** | **160,00** | | **2.616,91** |
| **1° Super** | **2.372,46** | **150,00** | | **2.522,46** |
| **1° C** | **2.266,38** | **145,00** | | **2.411,38** |
| **1° + 12 anni** | **2.109,97** | | **130,00** | **2.239,97** |
| **1° + 2 anni** | **2.109,97** | | **100,00** | **2.209,97** |
| **1°** | **2.109,97** | | | **2.109,97** |
| **2°** | **1.872,16** | | | **1.872,16** |
| **3°** | **1.777,29** | | | **1.777,29** |
| **4°** | **1.652,61** | | | **1.652,61** |
| **5°** | **1.522,17** | | | **1.522,17** |
| **6°** | **1.421,48** | | | **1.421,48** |

---

(*) N.d.R.: *Rubrica modificata e testo sostituito dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'Allegato A.*

*Si riporta, di seguito, il trattamento economico previgente.*

*C.C.N.L .7 luglio 2022*

| *Liv.* | *Retribuzione Base al 31.12.2015* | *IQ* | *IS* | *Totale* |
|---|---|---|---|---|
| | *Euro* | | | |
| *1° Q* | *2.325,33* | *140,00* | | *2.465,33* |
| *1° super* | *2.245,40* | *130,00* | | *2.375,40* |
| *1° C* | *2.145,00* | *130,00* | | *2.275,00* |
| *1° + 12 anni* | *1.996,97* | | *130,00* | *2.126,97* |
| *1° + 2 anni* | *1.996,97* | | *100,00* | *2.096,97* |
| *1°* | *1 996,97* | | | *1 99697* |
| *2°* | *1.771,90* | | | *1.771,90* |
| *3°* | *1.682,11* | | | *1.682,11* |
| *4°* | *1.564,10* | | | *1.564,10* |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| *5°* | *1.440,65* | | | *1.440,65* |
| *6°* | *1.345,35* | | | *1.345,35* |

**Allegato**

**B. Tabella incrementi retribuzione base (S E&O)**

*Allegato sostituito dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026* (*)

| Liv. | Retr. base al 31.12.2024 | Nuovo parametro C.C.N.L. | 1° incr. 1.10.2026 | R.B.M. all'1.10.2026 | 2° incr. 1.7.2027 | R.B.M. all'1.7.2027 | 3° incr. 1.7.2028 | R.B.M. all'1.7.2028 | 4° incr. 1.7.2029 | R.B all'1.7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1° Q** | **2.456,91** | **116,00** | **139,20** | **2.596,11** | **46,40** | **2.642,51** | **34,80** | **2.677,31** | **34,80** | **2.71** |
| **1° Super** | **2.372,46** | **112,00** | **134,40** | **2.506,86** | **44,80** | **2.551,66** | **33,60** | **2.585,26** | **33,60** | **2.61** |
| **1° C** | **2.266,38** | **107,00** | **128,40** | **2.394,78** | **42,80** | **2.437,58** | **32,10** | **2.469,68** | **32,10** | **2.50** |
| **1° + 12 anni** | **2.109,97** | **100,00** | **120,00** | **2.229,97** | **40,00** | **2.269,97** | **30,00** | **2.299,97** | **30,00** | **2.32** |
| **1° + 2 anni** | **2.109,97** | **100,00** | **120,00** | **2.229,97** | **40,00** | **2.269,97** | **30,00** | **2.299,97** | **30,00** | **2.32** |
| **1°** | **2.109,97** | **100,00** | **120,00** | **2.229,97** | **40,00** | **2.269,97** | **30,00** | **2.299,97** | **30,00** | **2.32** |
| **2°** | **1.872,16** | **90,00** | **108,00** | **1.980,16** | **36,00** | **2.016,16** | **27,00** | **2.043,16** | **27,00** | **2.07** |
| **3°** | **1.777,29** | **86,00** | **103,20** | **1.880,49** | **34,40** | **1.914,89** | **25,80** | **1.940,69** | **25,80** | **1.96** |
| **4°** | **1.652,61** | **81,00** | **117,20 (*)** | **1.769,81** | **32,40** | **1.802,21** | **24,30** | **1.826,51** | **24,30** | **1.85** |
| **5°** | **1.522,17** | **76,00** | **121,20 (*)** | **1.643,37** | **30,40** | **1.673,77** | **22,80** | **1.696,57** | **22,80** | **1.71** |
| **6°** | **1.421,48** | **S** | **O** | **P** | **P** | **R** | **E** | **S** | **S** | **C** |

**(*) incrementi maggiorati per favorire il miglior recupero del potere d'acquisto dei redditi più bassi (+20 Euro 4° livello; +30 Euro 5° livello)**

---

(*) N.d.R.: *Rubrica modificata e testo sostituito dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'Allegato B.*

*Si riporta, di seguito, il trattamento economico previgente.*

*C.C.N.L .7 luglio 2022*

| *Liv.* | *Retribuzione Base al 31.12.2015* | *Aumento dall'1.7.2022* | *Retribuzione Base all'1.7.2022* | *Aumento dall'1.7.2023* |
|---|---|---|---|---|
| | *Euro* | | | |
| *1° Q* | *2.325,33* | *93,15* | *2.418,48* | *20,96* |
| *1 ° super* | *2.245,40* | *89,95* | *2.335,35* | *20,24* |
| *1° C* | *2.145,00* | *85,93* | *2.230,93* | *19,33* |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| *1° + 12 anni* | *1.996,97* | *80,00* | *2.076,97* | *18,00* |
| *1° + 2 anni* | *1.996,97* | *80,00* | *2.076,97* | *18,00* |
| *1°* | *1.996,97* | *80,00* | *2.076,97* | *18,00* |
| *2°* | *1.771,90* | *70,98* | *1.842,88* | *15,97* |
| *3°* | *1.682,11* | *67,39* | *1.749,50* | *15,16* |
| *4°* | *1.564,10* | *62,66* | *1.626,76* | *14,10* |
| *5°* | *1.440,65* | *57,71* | *1.498,36* | *12,99* |
| *6°* | *1.345,35* | *53,90* | *1.399,25* | *12,13* |

| *Liv.* | *Retribuzione Base all'1.7.2023* | *Aumento dall'1.7.2024* | *Retribuzione Base all'1.7.2024* | *Totale Aumento* |
|---|---|---|---|---|
| | *Euro* | | | |
| *1°Q* | *2.439.44* | *17,47* | *2.456,91* | *131,58* |
| *1 ° super* | *2.355.59* | *16,87* | *2.372,46* | *127,06* |
| *1° C* | *2.250.26* | *16,11* | *2.266,38* | *121,38* |
| *1° + 12 anni* | *2.094.97* | *15,00* | *2.109,97* | *113,00* |
| *1° + 2 anni* | *2.094.97* | *15,00* | *2.109,97* | *113,00* |
| *1°* | *2.094,97* | *15,00* | *2.109,97* | *113,00* |
| *2°* | *1.858,85* | *13,31* | *1.872,16* | *100,26* |
| *3°* | *1.764,66* | *12,63* | *1.777,29* | *95,18* |
| *4°* | *1.640,86* | *11,75* | *1.652,61* | *88,51* |
| *5°* | *1.511,35* | *10,82* | *1.522,17* | *81,52* |
| *6°* | *1.411,37* | *10,11* | *1.421,48* | *76,13* |

**Allegato**
**C. Tabella indennità quadri**

*Allegato sostituito dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026* (*)

| **Liv.** | **IQ dall'1.7.2022** |
|---|---|
| **1° Q** | **160,00** |
| **1° Super** | **150,00** |
| **1° C** | **145,00** |

---

(*) N.d.R.: *Rubrica modificata e testo sostituito dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'Allegato C.*

*Si riporta, di seguito, il trattamento economico previgente.*

*C.C.N.L .7 luglio 2022*

| *Liv.* | *IQ al 31.12.2015* | *Aumento* | *IQ dal 1.7.2022* |
|---|---|---|---|
| | *Euro* | | |
| *1° Q* | *140,00* | *20,00* | *160,00* |
| *1° super* | *130,00* | *20,00* | *150,00* |
| *1° C* | *130,00* | *15,00* | *145,00* |

**Allegato**
**D. Tabella una tantum**

*Allegato sostituito dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026* (*)

| **Liv.** | **1ª rata 1.1.2027** | **2ª rata 1.7.2027** |
|---|---|---|
| **1° Q** | **290,00** | **290,00** |
| **1° Super** | **280,00** | **280,00** |
| **1° C** | **267,50** | **267,50** |
| **1° + 12 anni** | **250,00** | **250,00** |
| **1° + 2 anni** | **250,00** | **250,00** |
| **1°** | **250,00** | **250,00** |
| **2°** | **225,00** | **225,00** |
| **3°** | **215,00** | **215,00** |
| **4°** | **202,50** | **202,50** |
| **5°** | **190,00** | **190,00** |
| **ex 6°** | **190,00** | **190,00** |

---

(*) N.d.R.: *Allegato sostituito dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'Allegato D.*

*Si riporta, di seguito, il trattamento economico previgente.*

*C.C.N.L .7 luglio 2022*

| Liv. | 1ª tranche alla ratifica dell'ipotesi di Accordo | 2ª tranche con cedolino gennaio 2023 | Totale Indennità |
|---|---|---|---|
| | Euro | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1° Q | 291,11 | 291,11 | 582,21 |
| 1° super | 281,10 | 281,10 | 562,20 |
| 1° C | 268,53 | 268,53 | 537,06 |
| 1° + 12 anni | 250,00 | 250,00 | 500,00 |
| 1° + 2 anni | 250,00 | 250,00 | 500,00 |
| 1° | 250,00 | 250,00 | 500,00 |
| 2° | 221,82 | 221,82 | 443,65 |
| 3° | 210,58 | 210,58 | 421,17 |
| 4° | 195,81 | 195,81 | 391,62 |
| 5° | 180,35 | 180,35 | 360,71 |
| 6° | 168,42 | 168,42 | 336,85 |

**Allegato**
**E. Tabella scatti anzianità**

N. 15 scatti biennali decorrenza 1.1.2014

| Liv. | Importo Euro |
|---|---|
| 1° livello Q | 26,50 |
| 1° livello super | 25,82 |
| 1° livello C | 25,31 |
| 1° livello + 12 anni | 25,31 |
| 1° livello + 2 anni | 25,31 |
| 1° livello | 25,31 |
| 2° livello | 23,24 |
| 3° livello | 22,72 |
| 4° livello | 20,66 |
| 5° livello | 20,14 |
| (*) | |

---

(*) N.d.R.: *Tabella modificata dall'accordo di rinnovo 16 settembre 2026 che è intervenuto sulla stesura originaria dell'Allegato E. Il livello 6 è stato abolito; il personale precedentemente inquadrato nello stesso, passa al livello 5 con decorrenza dall'1.10.2026.*

**Allegato**
**F. Apprendistato**

Le Parti danno atto che, vista la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, la formazione di cui all'art. 7 del presente C.C.N.L. (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato - Regioni del 21.12.2011) sarà di ammontare non inferiore a 66 ore medie annue per il Farmacista Collaboratore, di 46 ore medie annue per il Capo settore di magazzino, senza coordinamento e controllo e Addetto

amministrativo, 56 ore medie annue per il Coadiutore specializzato di farmacia, senza conduzione di reparti autonomi.

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

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

Parte Speciale

Il lavoratore apprendista assunto con le mansioni di Farmacista Collaboratore, Coadiutore specializzato di farmacia, senza conduzione di reparti autonomi, Capo settore di magazzino, senza coordinamento e controllo e Addetto amministrativo verrà inquadrato come segue:

| | Liv. di Ingresso (dal 1° al 12°mese) | Liv. Intermedio (dal 13°al 36° mese) | Liv. di uscita |
|---|---|---|---|
| Farmacista Collaboratore | Primo | Primo | Primo |
| Coadiutore specializzato di farmacia, senza conduzione di reparti autonomi | Sesto | Quinto | Quarto |
| Capo settore di magazzino, senza coordinamento e controllo | Sesto | Quinto | Quarto |
| Addetto amministrativo | Sesto | Quinto | Quarto |

Piano Formativo Apprendisti

Figura professionale: Farmacista Collaboratore

Finalità e obiettivi del piano formativo

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

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

- conoscere gli aspetti tecnici, deontologici e operativi del suo lavoro

- interagire in modo professionale con la clientela, dimostrando competenza, capacità di ascolto e soluzione dei problemi;

- relazionarsi efficacemente all'interno del contesto organizzativo della farmacia, collaborando con il Direttore di Farmacia e il personale, contribuendo alla creazione di un clima di lavoro positivo;

- sviluppare consapevolezza delle proprie capacità e dei propri ambiti di crescita e miglioramento;

- conoscere e saper applicare le normative inerenti agli aspetti contrattuali;

- conoscere e saper applicare le normative della salute e sicurezza sul lavoro;

- conoscere e saper applicare strategie e metodi per la valorizzazione delle risorse umane finalizzata al benessere delle persone e alla competitività aziendale;

- applicare concetti e strumenti per una efficiente organizzazione del lavoro;

- sviluppare un proprio orientamento imprenditoriale.

Durata e articolazione del percorso formativo

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

Monitoraggio e valutazione

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

Piano Formativo Apprendisti

Programma Formativo Laureati Farmacista collaboratore

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

Piano Formativo Apprendisti

Figura professionale: Addetto amministrativo

Finalità e obiettivi del piano formativo

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

- conoscere gli aspetti tecnici, deontologici e operativi del suo lavoro;

- interagire in modo professionale con il Direttore di Farmacia, il personale, i fornitori ed

- registrare, mediante apposito programma contabile, fatture, note, stomi, movimenti bancari e tutto ciò che è inerente all'ambito strettamente contabile;

- confrontarsi con i magazzinieri, per i controlli incrociati tra fatture e merci arrivata in magazzino;

- gestire la tesoreria e i rapporti con le banche;

- gestire gli adempimenti fiscali e tributari (Iva, bilanci, libro giornale);

- gestire un archivio e uno scadenzario;

- scambiare corrispondenza con i fornitori (elementi di base della segreteria);

- conoscere e rispettare le normative inerenti agli aspetti contrattuali;

- conoscere e saper applicare le normative della salute e sicurezza sul lavoro.

Durata e Articolazione del percorso formativo

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

Monitoraggio e valutazione

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

Programma Formativo Non Laureati Quarto Livello

Contabile d'ordine

| Ore per triennio | I Anno | II Anno | III Anno |
|---|---|---|---|
| Cultura generale<br>(26 Ore) | - Conoscenza della specificità del luogo di lavoro<br>- Conoscenza dei ruoli all'interno della farmacia<br>- Sicurezza e salute del lavoratore in farmacia<br>- La privacy<br>- Ruolo della Farmacia nel Ssn | | |
| Utilizzo dei sistemi informatici della farmacia<br>(36 Ore) | - Conoscenza dei sistemi gestionali della farmacia<br>- Conoscenza dei principali software applicativi per le operazioni di calcolo e videoscrittura | - Organizzazione e gestione di archivi elettronici. | - Gestione dello scadenzario dei fornitori e predisposizione dei relativi pagamenti tariffazione |
| Comunicazione<br>(16 Ore) | - Primi approcci di relazione | - Relazione con i fornitori<br>- Relazione con le banche | - Relazione con l'utente: informazione e consulenza |
| Gestione del magazzino e delle vendite<br>(34 Ore) | - Conoscenza dei settori merceologici presenti in farmacia | - Redazione di rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentazione dei risultati conseguiti e commento degli aspetti salienti | - organizzazione e gestione del flusso delle ricette in entrata e preparazione alla tariffazione |
| Utilizzo del registratore di cassa e contabilità<br>(26 Ore) | - scontrino fiscale parlante | - Conoscenza e utilizzazione dei diversi sistemi di pagamento e di incasso | - Conoscenza e applicazione dei principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica.<br>- fatturazione |

Piano Formativo Apprendisti

Figura Professionale: Capo settore di magazzino, senza coordinamento e controllo

Finalità e obiettivi del piano formativo

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

- conoscere gli aspetti tecnici, deontologici e operativi del suo lavoro;

- interagire in modo professionale con il Direttore di Farmacia, il personale, i consulenti e i fornitori della farmacia, dimostrando competenza, capacità di ascolto e soluzione dei problemi;

- conoscere gli elementi di base su fatture, bolle e colli, nonché nozioni basilari di marketing per rapportarsi con i fornitori in termini di scontistica e campagne promozionali;

- sapere controllare i colli in arrivo con le relative bolle d'accompagnamento e organizzare la collocazione dei prodotti all'interno del magazzino;

- avere acquisito le capacità necessarie per l'utilizzo del sistema informatico della farmacia, necessario per controllare il magazzino e per gli ordini;

- sviluppare consapevolezza delle proprie capacità e dei propri ambiti di crescita e miglioramento;

- conoscere e rispettare le normative inerenti agli aspetti contrattuali;

- conoscere e saper applicare le normative della salute e sicurezza sul lavoro.

Durata e Articolazione del percorso formativo

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

Monitoraggio e valutazione

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

Programma Formativo Non Laureati Quarto Livello

Capo settore di magazzino, senza coordinamento e controllo

| Ore per triennio | I Anno | II Anno | III Anno |
|---|---|---|---|
| | | | |
| Cultura generale (22 Ore) | - Conoscenza della specificità del luogo di lavoro<br>- Conoscenza dei ruoli all'interno della farmacia<br>- Sicurezza e salute del lavoratore in farmacia<br>- La privacy<br>- Ruolo della Farmacia nel Ssn | | |
| Comunicazione (16 Ore) | - Primi approcci di relazione | - Relazione con il personale della farmacia | - Relazione con i fornitori |
| Utilizzo dei sistemi informatici della farmacia (22 Ore) | - banca dati dei prodotti,<br>- controllo dei prodotti in arrivo<br>- carico dei prodotti | - gestione delle scadenze<br>- gestione delle giacenze | - Inventario dei prodotti |
| Gestione del magazzino e delle vendite (78 Ore) | - Conoscenza dei settori merceologici presenti in farmacia e panoramica dei prodotti non medicinali<br>- Conoscenza dei medicinali presenti in farmacia ai fini dello smistamento e stoccaggio<br>- Disimballaggio e gestione degli imballi<br>- Applicazione prezzi e codici a barre<br>- Modalità di stoccaggio e conservazione dei prodotti<br>- Stoccaggio prodotti e rifornimento scaffali<br>- Nozioni di Haccp<br>- Conoscenze amministrative di base (fatture, bolle) | - Scadenze dei prodotti medicinali e parafarmaceutici<br>- Riscontro merci<br>- Sistemi di approvvigionamento dei prodotti<br>- Elementi di logistica | - Riassortimento delle scorte<br>- Allestimento delle esposizioni<br>- Elementi di logistica |

Piano Formativo Apprendisti

Figura professionale: Coadiutore specializzato di farmacia, senza conduzione di reparti autonomi

Finalità e obiettivi del piano formativo

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

- conoscere gli aspetti tecnici, deontologici e operativi del suo lavoro;

- interagire in modo professionale con la clientela, dimostrando competenza, capacità di ascolto e soluzione dei problemi, ma al tempo stesso consapevolezza dei confini del proprio ruolo;

- relazionarsi efficacemente all'interno del contesto organizzativo della farmacia, collaborando con il Direttore di Farmacia e il personale della farmacia, contribuendo alla creazione di un clima di lavoro positivo;

- sviluppare consapevolezza delle proprie capacità e dei propri ambiti di crescita e miglioramento;

- conoscere e rispettare le normative inerenti agli aspetti contrattuali;

- conoscere e saper applicare le normative della salute e sicurezza sul lavoro.

Durata e Articolazione del percorso formativo

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

Monitoraggio e valutazione

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

Programma Formativo Non Laureati Quarto Livello

Commesso in farmacia

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