

Farmacie Municipalizzate

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Assofarm, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uilucs-Uil	7.7.2022	7.7.2022	31.12.2024	31.12.2024	-

Livelli	Qualifiche	Minimi			EPA ¹	Contingenza ²
		1.7.2022	1.7.2023	1.7.2024		
1°Q	Farmacista direttore di aziende che gestiscono fino a 3 farmacie, capi servizio e/o responsabili di importanti settori aziendali, Capi Area	2.418,48	2.439,44	2.456,91	64,30	
1°S	Farmacista direttore di farmacia/magazzino	2.335,35	2.355,59	2.372,46	61,41	
1°C	Farmacista collaboratore, funzionario amministrativo, tecnico o commerciale	2.230,93	2.250,26	2.266,38	54,59	
1°	Farmacista collaboratore, capo ufficio amministrativo, tecnico, commerciale, responsabile e/o analista CED, biologo	2.076,97	2.094,97	2.109,97	51,65	
2°	Capo ufficio amministrativo, tecnico, commerciale, analista programmatore CED, capo magazziniere	1.842,88	1.858,85	1.872,16	40,90	
3°	Capo settore di magazzino, coadiutore specializzato di farmacia, impiegato di magazzino, impiegato amministrativo	1.749,50	1.764,66	1.777,29	36,26	
4°	Coadiutore specializzato di farmacia senza conduzione di reparti autonomi, capo settore di magazzino, operatore specializzato vari reparti aziendali, Operatore CED, addetto amministrativo e tecnico	1.626,76	1.640,86	1.652,61	34,09	
5°	Commesso, autista, video-terminalista, addetto uffici amministrativi, centralinista, usciere, fattorino	1.498,36	1.511,35	1.522,17	30,01	
6°	Addetto alle pulizie	1.399,25	1.411,37	1.421,48		

¹ Verrà riconosciuto, al personale in forza alla data del 16.6.2000, quale Emolumento Personale Aggiuntivo (EPA) non riassorbibile, che farà parte della retribuzione individuale.
² Conglobata nel minimo.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI

E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa	Indennità speciale	Indennità tecnico professionale ²
1	€ 160, liv. 1°Q € 150, liv. 1°S € 145, liv. 1°C			€ 67,99, liv. 3°; € 65,46, liv. 4°; € 60,58, liv. 5°.	3	ai farmacisti di liv. 1° e ai lavoratori inquadrati nei liv. 1°Q, 1°S, 1°C, € 77,47 mensili per 14 mensilità

¹ Conglobato nel minimo.

² Da corrispondere ai lavoratori in forza al 16.6.2000. Con l'accordo 12.3.2004 (art. 57) le Parti hanno demandato la definizione dell'indennità tecnico professionale e la relativa entità alla contrattazione di secondo livello.

³ Al farmacista collaboratore inquadrato nel 1° livello, che abbia prestato servizio continuativo presso la stessa azienda con un contratto di lavoro a tempo indeterminato per un periodo di almeno 2 anni o di almeno 12 anni, spetta un'indennità speciale rispettivamente pari ad € 100,00 e ad € 130,00, da corrispondere per 14 mensilità.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
14	26	173	40 ore (dall'1.1.2013), di norma ripartito su 6 giorni

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

Una tantum	a copertura del periodo di vacanza contrattuale, a tutto il personale in forza alla data del 7.7.2022, incluso il personale assunto con contratto a termine, spetta un riconoscimento economico come di seguito riportato:			
	Livello	1° tranche alla ratifica dell'ipotesi di Accordo	2° tranche con cedolino di gennaio 2023	Totale
RETRIBUTIVI	1°Q	291,11	291,11	582,21
	1°S	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
		al personale assunto nel periodo 1.1.2022 - 7.7.2022, l'importo di tale riconoscimento economico verrà corrisposto pro quota rispetto al periodo di lavoro effettuato in tale periodo, intendendo per mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni. Per i dipendenti con contratto a tempo parziale, l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. Detta indennità non è utile ai fini del calcolo dei vari istituti legali e contrattuali, né costituisce base imponibile ai fini del TFR		
Premi aziendali e di risultato	vedere contrattazione integrativa aziendale o territoriale			
Indennità trasferta	oltre al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio e altre spese vive strettamente necessarie all'espletamento della missione, al lavoratore compete un'indennità trasferta pari all'80% della retribuzione oraria per le ore eccedenti il normale orario di lavoro nel giorno di trasferta dovute a motivi di viaggio. Inoltre ha diritto a un'indennità giornaliera pari all'1,5% della retribuzione individuale mensile, per ogni pernottamento fuori sede. Tale indennità va corrisposta per tutte le giornate, comprese festività, domeniche, giornate di assenza per infortunio e malattia nelle quali il lavoratore sia costretto a pernottare fuori sede. Qualora l'azienda autorizzi l'uso per servizio del mezzo di trasporto del dipendente, sarà tenuta a corrispondere allo stesso un'indennità chilometrica calcolata sulla base delle tariffe A.C.I.			
Gratifica natalizia	vedere tredicesima			
Tredicesima	1 mensilità da corrispondere nel mese di dicembre			
Quattordicesima	1 mensilità da corrispondere nel mese di giugno			

Altre mensilità aggiuntive	non previste
Scatti anzianità	11 scatti biennali per i lavoratori in forza al 30.5.1995; 6 scatti biennali per i lavoratori assunti dopo il 30.5.1995, pari ai seguenti importi: € 44,42, liv. Q1; € 42,09, liv. Q2; € 37,96, liv. Q3; € 36,15, liv. A1; € 28,66, liv. A2; € 25,82, liv. B1; € 24,02, liv. B2; € 21,43, liv. C1. Dall'1.1.2014: 15 scatti biennali: € 26,50, liv. 1°Q; € 25,82, liv. 1°S; € 25,31, liv. 1°C; € 25,31, liv. 1°; € 23,24, liv. 2°; € 22,72, liv. 3°; € 20,66, liv. 4°; € 20,14, liv. 5°; € 19,63, liv. 6°
Anzianità convenzionale	non prevista
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	<p>le aziende non possono superare il limite massimo costituito da un monte ore annuo complessivo pari a 100 ore per dipendente.</p> <p>Maggiorazioni: a. - 10% lavoro notturno (tra le ore 22 e le ore 6); 40%, straordinario notturno (tra le ore 22 e le ore 6). Per il personale chiamato a svolgere servizio notturno, vedere compensi di cui all'art. 21 del CCNL; b. 20%, servizio domenicale e/o festivo in ore diurne; c. 30%, servizio notturno festivo infrasettimanale; d. 20%, straordinario diurno giorni feriali; e. 30%, straordinario diurno giorni festivi</p> <p>¹ Tale percentuale è elevata al 50% per le prestazioni successive alle prime 80 ore per ciascun anno civile (01.01-31.12) ed è assorbita fino a concorrenza in caso di accordi aziendali di miglior favore in materia pre-esistenti alla data del 22.7.2013.</p> <p>Servizio Notturno - Personale addetto alla vendita nella farmacia nelle ore notturne: si veda l'art. 21 del CCNL</p> <p>Banca Ore – le Parti convengono di istituire la Banca delle 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 nonché delle ore di lavoro prestate in occasione di giornate festive e domenicali. L'azienda che intende avvalersi della Banca Ore, per la totalità dei dipendenti o solo per categorie omogenee di essi, deve darne comunicazione alle RSA/RSU – OO.SS. territoriali ed ai dipendenti interessati. In caso di necessità di prestazioni eccedenti l'orario normale di lavoro il dipendente sarà tenuto a fornire la prestazione entro il limite massimo di 100 ore/anno (comprensive di eventuali ore di straordinario) nonché 12 ore settimanali e potrà rifiutarsi soltanto in caso di giustificate motivazioni. Le ore di lavoro effettuate ai sensi del comma precedente non danno luogo a pagamenti aggiuntivi (fatte salve le maggiorazioni per lavoro notturno e/o domenicale/festivo) e alimentano un contatore "banca ore". Le prestazioni banca-ore accumulate 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%. Al 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione le eventuali ore accumulate in banca-ore e non fruito saranno liquidate con maggiorazione del 20%. A livello aziendale e tramite accordo sindacale potranno essere concordate diverse modalità di gestione della banca delle ore</p>
Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	è demandata alla contrattazione aziendale la negoziazione di contenuti economici, commisurati a parametri di produttività e redditività. Le parti convengono di demandare altresì alla contrattazione aziendale l'attuazione delle discipline previste dal CCNL, nelle seguenti materie: prestazioni inventariali; missioni abituali; mensa; partecipazione a corsi di aggiornamento professionale; entità dei rapporti di lavoro a tempo parziale; attuazione della disciplina dell'orario di lavoro; maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, estivo e reperibilità; durata dell'apprendistato; indennità tecnico professionale e relativa entità; entità degli ulteriori incrementi retributivi incentivanti a titolo di indennità quadri
Indennità	a. il personale delle farmacie periferiche di frazioni o di piccoli centri, in funzione dell'orario di lavoro svolto, ha diritto: a) ad un'indennità del 15%, se esiste l'obbligo di reperibilità; b) ad un'indennità del 10%, se viene coperto un orario di apertura superiore alla durata settimanale del lavoro, ma senza eccedere i limiti di 44 ore settimanali; c) ad un'indennità del 15%, oltre a quella del precedente punto b), per le ore prestate oltre le 44 ore settimanali ed il diritto ad una giornata di riposo compensativo equivalente alle ore di servizio prestate oltre le 44 ore settimanali; d) ad un'indennità del 15% in caso di prestazione di servizio nell'orario festivo antimeridiano ed il diritto ad una mezza giornata di riposo compensativo. b. di bilinguismo, al personale delle aziende farmaceutiche speciali situate in Regioni o Province a statuto speciale
Mansioni discontinue	non previste
Cottimo, magg. garantita	non previsti
Erogazione TFR	nessuna particolarità
Vitto e alloggio	non regolamentati
Ferie	a. 26 giorni lavorativi per orario di lavoro settimanale distribuito su 6 giorni; b. 173 ore riferite ad un anno solare, in caso di distribuzione disomogenea dell'orario di lavoro. Le ferie non potranno essere frazionate in più di due periodi e dovranno essere fruito a giornate intere. Inoltre dovranno essere godute possibilmente entro l'anno di maturazione e comunque entro 18 mesi dal termine dall'anno di maturazione
Permessi retribuiti	a. 12 ore annue, ai lavoratori che risultano già assunti a tempo indeterminato ed ai lavoratori assunti a tempo determinato (sino alla scadenza del contratto in essere) alla data del 31.12.2012, 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 fruiti dal lavoratore entro l'anno successivo; b. per cariche sindacali, regionali, provinciali e nazionali; c. 5 giorni lavorativi per decesso del coniuge (esteso anche alle coppie di fatto etero o composte da membri dello stesso sesso), o di parenti affini entro il secondo grado; d. studenti: diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami, tenuto conto delle esigenze aziendali. 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 all'anno. Diritto allo studio: 150 ore triennali, usufruibili anche in un solo anno. I lavoratori che possono contemporaneamente assentarsi per l'esercizio di tale diritto non potranno superare il 2% del totale della forza occupata (comunque 1 dipendente nelle aziende che abbiano da 20 a 49 dipendenti); e. 10 ore mensili di permesso retribuito, su richiesta, ai dipendenti affetti da patologie oncologiche certificate. Al termine degli stessi l'azienda potrà concedere ulteriori 10 ore mensili di permesso non retribuito ai dipendenti aventi diritto
Riduzione orario	40 ore annue di riduzione orario e 32 ore annue di permesso retribuito, a decorrere dall'1.1.2013. I lavoratori che risultano già assunti a tempo indeterminato ed ai lavoratori assunti a tempo determinato (sino alla scadenza del contratto in essere) al 31.12.2012, hanno diritto annualmente ad ulteriori 32 ore di riduzione orario. I lavoratori assunti a decorrere dall'1.1.2013, fermo restando quanto sopra previsto, matureranno il diritto di godere di 16 ore di riduzione orario di lavoro, decorsi 3 anni alla data di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato e di ulteriori 16 ore di riduzione orario di lavoro decorsi 5 anni dalla data di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato. Tali ore di riduzione orario possono essere fruito nei seguenti modi scelti dall'Azienda: a. riduzione strutturale dell'orario di lavoro a 38 ore settimanali, mediante 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 (vedere lettera b, art. 12bis, Ipotesi CCNL 22.7.2013)
Festività	a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4,11 già compreso nella riduzione orario
Festività soppresse	nessuna particolarità
Flessibilità orario contrattuale	consentita l'adozione di turni, nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro, che assicuri il miglioramento della produttività per un periodo massimo di 16 settimane per ogni anno di calendario (01.01-31.12). Per tale adozione non potranno essere superati il limite minimo di 34 ore settimanali né quello massimo di 46 ore da compensarsi tra loro. I lavoratori coinvolti nella flessibilità dell'orario

RETRIBUTIVI

Gruppo 24ORE RIPRODUZIONE RISERVATA

RETRIBUTIVI		<p>percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. L'organizzazione del lavoro di cui sopra dovrà essere comunicata con un anticipo minimo di 14 giorni (rispetto all'inizio della settimana lavorativa) ai dipendenti interessati nel rispetto di quanto segue: a. Non potranno essere frazionati orari di lavoro giornalieri non superiori a 4 ore; b. L'intervallo massimo giornaliero in caso di orario frazionato non potrà superare le 3 ore; c. L'orario di lavoro giornaliero non potrà superare le 10 ore; d. Le prestazioni di lavoro eccedenti l'orario settimanale programmato saranno considerate lavoro straordinario. 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 sopra previsti potranno essere diversamente identificati dall'azienda insieme alle RSA/RSU e/o OO.SS. territoriali</p>																																																						
	Permanenza massima passaggio cat. superiore	passaggio alla categoria superiore trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni superiori, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di dipendente assente con diritto alla conservazione del posto																																																						
	Passaggio qualifica superiore	nessuna particolarità																																																						
ASSENZE	Malattia	<p>a. conservazione del posto: 16 mesi per anzianità fino a 3 anni; 24 mesi per anzianità superiori. Si considera prosecuzione della malattia quella che intervenga non oltre i 60 giorni dalla ripresa del servizio dopo la cessazione della malattia precedente; b. trattamento economico: integrazione dell'indennità INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione per i primi 6 mesi e il 50% della stessa per i successivi 6 mesi. Per i dipendenti affetti da malattie oncologiche il trattamento di malattia sarà integrato a carico dell'azienda al 100% per i primi 365 giorni</p>																																																						
	Infortunio	<p>a. conservazione del posto fino alla guarigione clinica; b. trattamento economico: integrazione dell'indennità INAIL fino al raggiungimento del 100% della retribuzione per i primi 6 mesi e il 50% della stessa per i successivi 6 mesi</p>																																																						
	Maternità	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001, Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali. Fermo restando quanto tali disposizioni prescrivono, per il periodo di assenza dal lavoro, la lavoratrice avrà diritto, per i primi 150 giorni di assenza, ad un'integrazione fino a raggiungere l'intera retribuzione globale giornaliera (inclusi i ratei di 13 ^a e 14 ^a). Verrà riconosciuto un buono sconto da spendersi presso le Farmacie Aziendali in caso di nascita/adozione di un figlio il cui valore verrà determinato a livello aziendale																																																						
	Congedo matrimoniale	15 giorni di calendario con decorrenza dal 3° giorno antecedente il matrimonio. I lavoratori stranieri (non cittadini italiani e/o di origine straniera) in coincidenza del congedo matrimoniale, potranno cumulare su richiesta fino a 2 settimane di ferie, entro il limite massimo del monte ore ferie residuo alla data di riferimento																																																						
	Permessi	a. tempo strettamente necessario, ai componenti sindacali o provinciali, per l'espletamento del mandato; b. studenti: 120 ore non retribuite nell'anno solare																																																						
	Sospensione/riduzione lavoro o CIG	in caso di sospensione del lavoro per cause non dipendenti dall'azienda e indipendenti dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione globale per tutto il periodo della sospensione stessa																																																						
	Aspettative	a. ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali (L. 300/1970); b. fino ad un massimo di 1 anno, per giustificato motivo di carattere privato; c. Ai dipendenti iscritti nei percorsi di violenza di genere: 3 mesi di congedo aggiuntivo rispetto a quanto previsto per legge, interamente a carico del datore di lavoro																																																						
	Prova	a. 180 giorni di calendario liv. 1°Q, 1°S e 1°C; b. 90 giorni di calendario liv. 1°; c. 60 giorni di calendario liv. 2°; d. 45 giorni di calendario liv. 3° e 4°; e. 30 giorni di calendario liv. 5° e 6°																																																						
°GESTIONE	Preavviso	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>liv. 1°Q, 1°S, 1°C, 1°</th> <th>liv. 2°</th> <th>liv. 3° e 4°</th> <th>Liv. 5° e 6°</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese</td> <td>20 giorni</td> <td>15 giorni</td> </tr> <tr> <td>da 5 a 10 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>45 giorni</td> <td>1 mese</td> <td>20 giorni</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese</td> <td>20 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>i termini di preavviso decorrono dal 1° o dal 16° giorno del mese</p>				Anzianità	liv. 1°Q, 1°S, 1°C, 1°	liv. 2°	liv. 3° e 4°	Liv. 5° e 6°	fino a 5 anni	2 mesi	1 mese	20 giorni	15 giorni	da 5 a 10 anni	2 mesi	45 giorni	1 mese	20 giorni	oltre 10 anni	2 mesi	2 mesi	1 mese	20 giorni																															
	Anzianità	liv. 1°Q, 1°S, 1°C, 1°	liv. 2°	liv. 3° e 4°	Liv. 5° e 6°																																																			
	fino a 5 anni	2 mesi	1 mese	20 giorni	15 giorni																																																			
	da 5 a 10 anni	2 mesi	45 giorni	1 mese	20 giorni																																																			
	oltre 10 anni	2 mesi	2 mesi	1 mese	20 giorni																																																			
Tirocinio	non regolamentato																																																							
Apprendistato	<p>Testo Unico Apprendistato (D.Lgs. 167/2011) - Le Parti, con Ipotesi di Accordo per il rinnovo CCNL del 22.07.2013, definiscono la disciplina dell'apprendistato professionalizzante ai sensi del D.Lgs. 167/2011; a. Prova: di durata non superiore a quella stabilita dal contratto collettivo vigente con riferimento ai relativi livelli di assunzione; b. Durata: massima di 3 anni per i livelli: 1° (farmacista collaboratore), 2°, 3° e 4°; c. Recesso: entrambe le parti potranno recedere al termine del contratto con un preavviso di 45 giorni; d. Formazione: 66 ore medie annue per il Farmacista collaboratore, 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). Tale formazione è comprensiva della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico. Alla formazione di base si aggiunge la formazione avente ad oggetto competenze di base e trasversali, come previsto dalle normative regionali; e. Inquadramento: Farmacista collaboratore: 1° livello per tutti i 36 mesi. Coadiutore specializzato di farmacia (senza conduzione di reparti autonomi), Capo settore di magazzino (senza coordinamento e controllo) e Addetto amministrativo: dal 1° al 12° mese: 6° liv., dal 13° al 36°: 5° livello; livello di uscita: 4°; f. Percentuale di conferma: se l'azienda non conferma in servizio, alla scadenza del contratto di apprendistato, il 90% dei lavoratori apprendisti, non potrà procedere per 12 mesi successivi ad altre assunzioni con tale tipologia contrattuale. Al fine del computo della suddetta percentuale non si contano i lavoratori dimissionari, i contratti risolti durante il periodo di prova e i lavoratori licenziati per giusta causa o giustificato motivo. 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; g. Sospensione: la malattia, l'infortunio o le altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiori a 30 giorni consecutivi comportano la proroga della scadenza del contratto, con il conseguente posticipo dei benefici contributivi; h. Part-time: la durata minima della prestazione non potrà essere inferiore alle 24 ore settimanali</p> <p>N.B.: Per i contratti di apprendistato stipulati prima del 25.4.2012 continuerà ad applicarsi la vecchia disciplina fino alla loro naturale scadenza</p> <p>Retribuzioni:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Periodo</th> <th colspan="3">Minimi</th> </tr> <tr> <th>1.7.2022</th> <th>1.7.2023</th> <th>1.7.2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Livello 1°</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Durata 36 mesi</td> <td>2.076,97</td> <td>2.094,97</td> <td>2.109,97</td> </tr> <tr> <td>Livello 2°</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>dal 1° al 12° mese</td> <td>1.399,25</td> <td>1.411,37</td> <td>1.421,48</td> </tr> <tr> <td>dal 13° al 36° mese</td> <td>1.498,36</td> <td>1.511,35</td> <td>1.522,17</td> </tr> <tr> <td>Livello 3°</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>dal 1° al 12° mese</td> <td>1.399,25</td> <td>1.411,37</td> <td>1.421,48</td> </tr> <tr> <td>dal 13° al 36° mese</td> <td>1.498,36</td> <td>1.511,35</td> <td>1.522,17</td> </tr> <tr> <td>Livello 4°</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>dal 1° al 12° mese</td> <td>1.399,25</td> <td>1.411,37</td> <td>1.421,48</td> </tr> <tr> <td>dal 13° al 36° mese</td> <td>1.498,36</td> <td>1.511,35</td> <td>1.522,17</td> </tr> </tbody> </table>					Periodo	Minimi			1.7.2022	1.7.2023	1.7.2024	Livello 1°				Durata 36 mesi	2.076,97	2.094,97	2.109,97	Livello 2°				dal 1° al 12° mese	1.399,25	1.411,37	1.421,48	dal 13° al 36° mese	1.498,36	1.511,35	1.522,17	Livello 3°				dal 1° al 12° mese	1.399,25	1.411,37	1.421,48	dal 13° al 36° mese	1.498,36	1.511,35	1.522,17	Livello 4°				dal 1° al 12° mese	1.399,25	1.411,37	1.421,48	dal 13° al 36° mese	1.498,36	1.511,35	1.522,17
Periodo	Minimi																																																							
	1.7.2022	1.7.2023	1.7.2024																																																					
Livello 1°																																																								
Durata 36 mesi	2.076,97	2.094,97	2.109,97																																																					
Livello 2°																																																								
dal 1° al 12° mese	1.399,25	1.411,37	1.421,48																																																					
dal 13° al 36° mese	1.498,36	1.511,35	1.522,17																																																					
Livello 3°																																																								
dal 1° al 12° mese	1.399,25	1.411,37	1.421,48																																																					
dal 13° al 36° mese	1.498,36	1.511,35	1.522,17																																																					
Livello 4°																																																								
dal 1° al 12° mese	1.399,25	1.411,37	1.421,48																																																					
dal 13° al 36° mese	1.498,36	1.511,35	1.522,17																																																					

GESTIONE	Contratto intermittente	non regolamentato
	Contratto tempo determinato	l'apposizione di un termine contratto di lavoro e la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono regolate dal D.lgs. 81/2015 e successive modifiche e integrazioni. Le Parti, preso atto che in determinate località a prevalente vocazione turistica le aziende, pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 1525/1963, 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 definite dal D.lgs. 81/2015. Le Parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, ove si collocano le suddette assunzioni a termine, sia definita per determinati periodi dell'anno nella contrattazione di secondo livello. In caso di dimissioni il lavoratore è obbligato solo al rispetto del termine di preavviso o al versamento della relativa indennità sostitutiva, nella misura di 2 mesi per i dipendenti inquadrati nella qualifica prima QS e prima C, di un mese nella qualifica prima e seconda, di 20 giorni per gli altri. I suddetti termini decorrono dal giorno successivo la presentazione delle dimissioni
	Part time	non può essere inferiore a 12 ore settimanali. Può essere stipulato sia a tempo determinato che indeterminato, nelle forme orizzontale, verticale o misto. Nel caso di durata giornaliera della prestazione non superiore a 4 ore, lo svolgimento non sarà di norma frazionato. È consentito il ricorso al lavoro supplementare (per esigenze temporanee di tipo tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo). La variazione della collocazione temporale della prestazione del lavoratore a tempo parziale a fronte della previsione di clausole flessibili può avvenire per esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (part time verticale o misto) a fronte della previsione di clausole elastiche può avvenire per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, nella misura massima di 40 ore settimanali. I lavoratori che abbiano aderito alle clausole elastiche o flessibili potranno esercitare la facoltà di recesso dando un preavviso minimo di 15 giorni lavorativi e comunque dopo un periodo minimo di 6 mesi. La percentuale di maggiorazione da applicarsi al lavoro supplementare è pari al 35%, da calcolarsi sulla paga individuale Part-time post maternità/paternità (art. 8bis Ipotesi CCNL 22.7.2013) - I dipendenti che rientrano dal congedo di 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 parziale; aziende con oltre 15 dipendenti e fino a 50: n. 1 unità; aziende con oltre 50 dipendenti: 2% (vedere lettere d), e) ed f) dell'art. 8bis Ipotesi CCNL 22.7.2013); d. 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; e. Distribuzione oraria: da definirsi tra azienda e dipendente o tramite accordo aziendale. In caso di trasferimento del dipendente a diverso reparto che potrà verificarsi durante il rapporto di lavoro a tempo parziale, questi dovrà dichiarare, in fase di sottoscrizione della trasformazione del rapporto di lavoro, la propria disponibilità a modificare l'orario di lavoro
	Lavoro domicilio	non regolamentato
	Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	l'apposizione di un termine contratto di lavoro e la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono regolate dal D.lgs. 81/2015 e successive modifiche e integrazioni. Le Parti, preso atto che in determinate località a prevalente vocazione turistica le aziende, pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 1525/1963, 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 definite dal D.lgs. 81/2015. Le Parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, ove si collocano le suddette assunzioni a termine, sia definita per determinati periodi dell'anno nella contrattazione di secondo livello. In caso di dimissioni il lavoratore è obbligato solo al rispetto del termine di preavviso o al versamento della relativa indennità sostitutiva, nella misura di 2 mesi per i dipendenti inquadrati nella qualifica prima QS e prima C, di un mese nella qualifica prima e seconda, di 20 giorni per gli altri. I suddetti termini decorrono dal giorno successivo la presentazione delle dimissioni
	Lavoro stagionale	non regolamentato
	Telelavoro	non regolamentato
	Lavoro ripartito (job sharing)	non regolamentato
	Viaggiatori e piazzisti	non previsti
	Collocamento	possono essere assunti mediante richiesta nominativa senza obbligo della riserva di cui all'art. 25 della L. 223/1991 i lavoratori in possesso delle seguenti qualifiche: a. commesso coadiutore specializzato di farmacia; b. farmacista
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. integrativa/complem.	fondo PREVIAMBIENTE – Contribuzione: a. 1% della retribuzione utile ai fini del TFR, a carico lavoratore; b. 1,5% dall'1.7.2022, della retribuzione utile ai fini del TFR, a carico azienda; c. È altresì dovuta al fondo una quota mensile del TFR pari al 2% della retribuzione utile a tale scopo. Per i lavoratori di primo impiego successivo al 28.4.1993 è dovuta al fondo l'integrale destinazione del TFR
	Assistenza 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 dovuto un contributo a carico azienda pari a: a. € 10,00 mensili per il personale assunto a tempo pieno, per ciascun iscritto a far data dall'1.8.2008; b. € 7,00 mensili, per il personale assunto a tempo parziale, per ciascun iscritto a far data dall'1.8.2008. Con decorrenza dall'1.1.2014 il contributo sarà equiparato a quello previsto per il personale a tempo pieno. I lavoratori Quadri, esclusi dal Fondo EST, hanno un'assistenza integrativa tramite una convenzione stipulata con ASSOFARM con una società assicurativa sotto forma di Cassa Sanitaria
	Ente Bilaterale	le Parti valuteranno l'eventualità di confluire in E.BI.PRO.
	Polizze vita	ai lavoratori operanti in farmacia deve essere garantita una copertura assicurativa che, in caso di danni alle persone per rapine, o fatti dolosi, garantisca, in aggiunta al trattamento previsto per malattia o infortunio: a. € 70/giorno in caso di ricovero ospedaliero; b. € 150.000 in caso di morte; c. € 250.000 in caso di invalidità permanente totale
	Polizze infortuni	non previste
	Quadri	l'azienda è tenuta ad assicurare il lavoratore con qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni