

**ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVONAZIONALE
DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA FARMACIE PRIVATE**



INTEGRAZIONE E RINNOVO

Testo Ufficiale
Roma, 30 marzo 2018
© PROPRIETA' RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti da farmacie private

Il giorno trenta, nel mese di marzo dell'anno duemiladiciotto, in Roma, a seguito delle trattative iniziate in data 27 febbraio 2018 e dei successivi incontri si sono riunite le sotto descritte organizzazioni sindacali:

Da una parte:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- ES.A.AR.CO. Sanità
- ES.A.AR.CO. FEDERCOOP
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- ES.A.AR.CO. Federazione Europea Riutilizzatori in sigla ESAARCO FER

Dall'altra parte:


- Unione Generale del Lavoro in sigla UGL
- Federazione Nazionale Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini in sigla F.I.S.N.A.L.C.T.A.
- Federazione Nazionale Lavoratori della Sanità in sigla FE.NA.L. Sanità
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Confederazione Lavoro Italia federata CIU in sigla CLI CIU
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute CLI in sigla FNAOPS CLI CIU
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

Le sopra descritte Organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo che regola i rapporti tra la micro, piccola e media impresa ed i lavoratori dipendenti delle aziende che operano nei settori vedi titolo del presente CCNL.

Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale.

AVVERTENZA

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma.

The image shows a collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The signatures are highly stylized and cursive, representing the various unions and organizations listed in the text above. The top row contains about 8 signatures, and the bottom row contains about 7 signatures.

Roma, 30 marzo 2018

Tra

Le Parti Sociali

U.G.L.
Unione Generale del Lavoro

F.I.S.N.A.L.C.T.A.
Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini

Il Segretario Nazionale
Stiven Baldo Mariano

SI-CEL.
Sindacato Italiano – Confederazione Europea del Lavoro

Il Segretario Generale
Dario Micheli

O.N.A.P.S.
Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza

Il Presidente
Daniele Gregorio Scalise

C.L.I. CIU
Confederazione Lavoro Italia federata CIU

Il Segretario Generale
David Conti

FNAOPS CLI CIU
Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute

Il Segretario Nazionale
Vincenzo Landella

FENAL Sanità
Federazione Nazionale Lavoratori della Sanità

Il Segretario Nazionale
Andrea Licari

E


le Parti Sociali:

C.I.U.
Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali

Il Presidente Nazionale
Tommaso Di Fazio

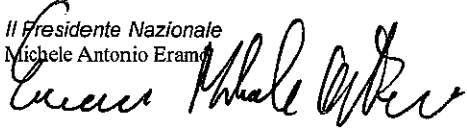
C.E.P.A. - A.
Confederazione Europea Professionisti e Aziende - Assocostruttori

Il Presidente Nazionale
Daniele Scalise

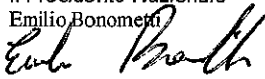


ES.A.AR.CO.
Confederazione Esercenti Agricoltori Artigiani Commercio

Il Presidente Nazionale
Michele Antonio Eramo

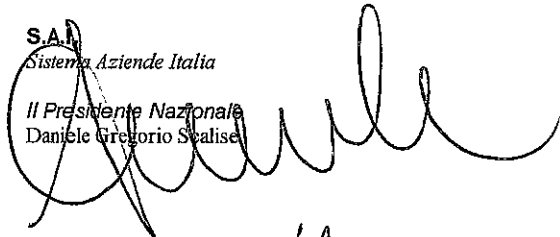


Es.A.Ar.Co. Sanità
Il Presidente Nazionale
Emilio Bonomei

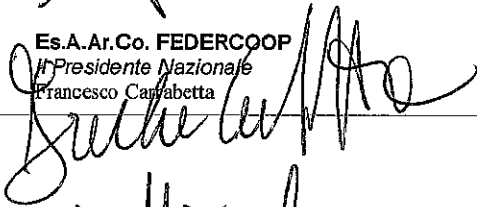


S.A.I.
Sistema Aziende Italia

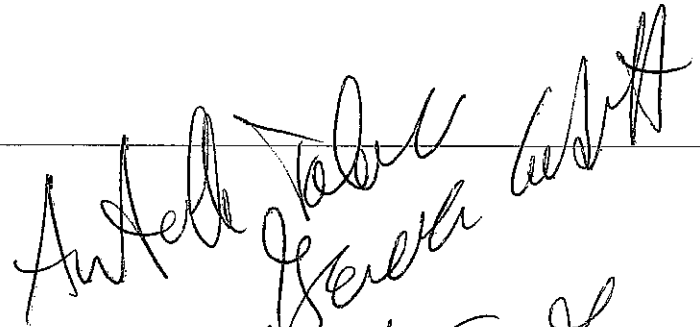
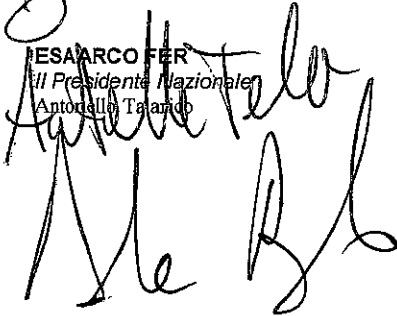
Il Presidente Nazionale
Daniele Gregorio Scalise



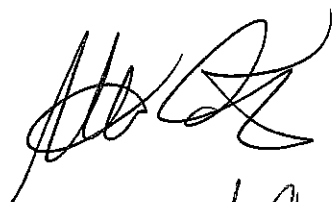
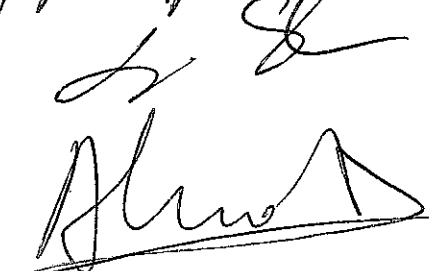
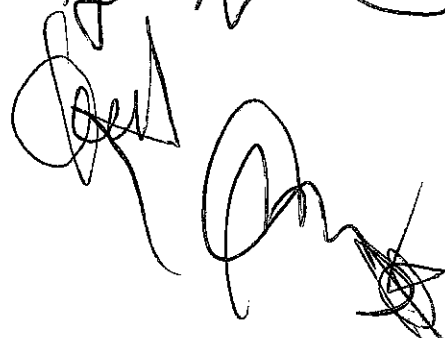
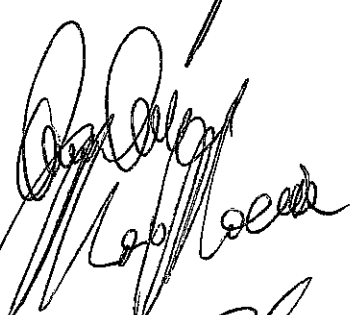
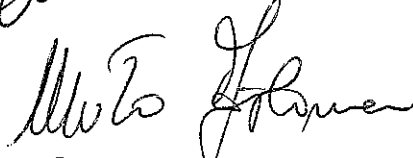
Es.A.Ar.Co. FEDERCOOP
Il Presidente Nazionale
Francesco Carabatta



ESARCO FER
Il Presidente Nazionale
Antonello Talarco



Lozzi



Federico Federica

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i dipendenti da farmacie private

Il presidente ed il Vicepresidente dell'ES.A.AR.CO. sono assistiti alla firma da:

per il Trentino Alto Adige

per la Valle D'Aosta

per il Friuli Venezia Giulia

per la Lombardia

per il Veneto

per il Piemonte

per la Liguria

per l'Emilia Romagna

per la Toscana

per l'Umbria

per le Marche

per l'Abruzzo

per il Molise

per il Lazio

per la Campania

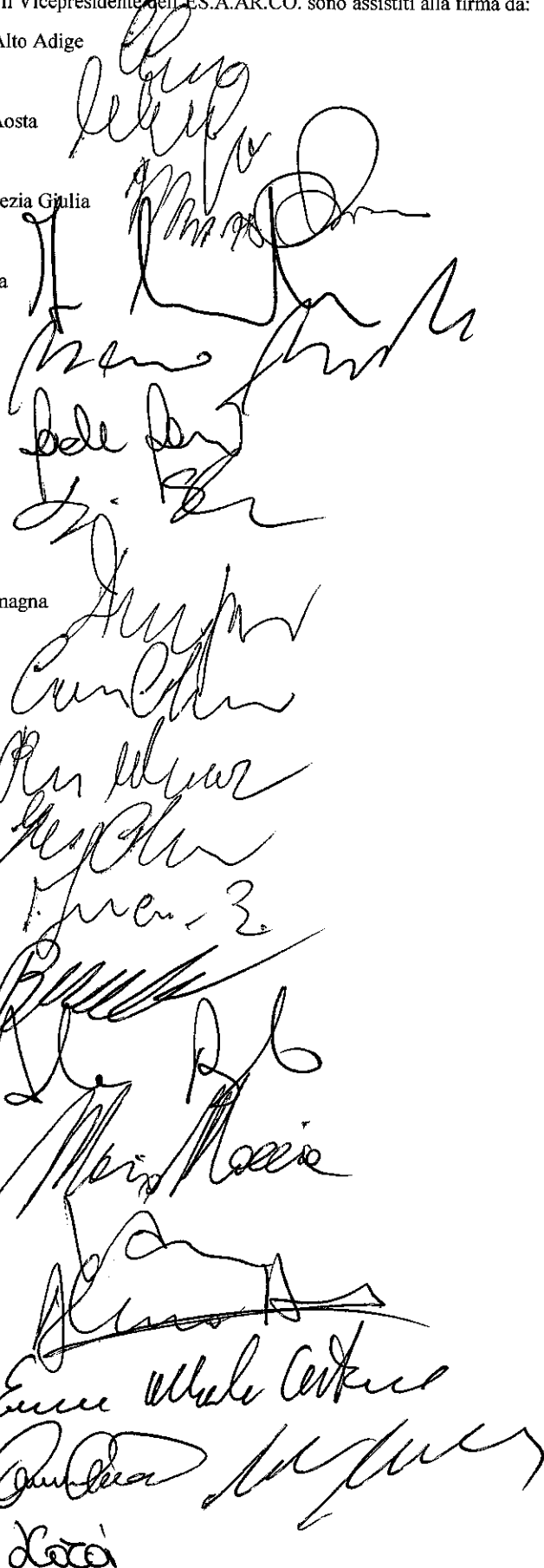
per la Puglia

per la Basilicata

per la Calabria

per la Sicilia

per la Sardegna



A series of handwritten signatures in black ink, corresponding to the regions listed on the left. The signatures are written in a cursive, flowing style. The regions and their corresponding signatures are: Trentino Alto Adige, Valle D'Aosta, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Veneto, Piemonte, Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Marche, Abruzzo, Molise, Lazio, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, and Sardegna.

PROTOCOLLO INTEGRATIVO E RINNOVO AL

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti da farmacie private

in vigore dal 01/11/2014 fino al 31/12/2015

Rinnovato il 30/11/2016 valido fino al 29/11/2018

INTEGRATO E RINNOVATO IL 30/03/2018 valido fino al 29/03/2021

Si sottoscrive il presente protocollo integrativo e rinnovo all' "Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da farmacie private".

Tra Da una parte:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- ES.A.AR.CO. Sanità
- ES.A.AR.CO. FEDERCOOP
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- ES.A.AR.CO. Federazione Europea Riutilizzatori in sigla ESAARCO FER

Dall'altra parte:

- Unione Generale del Lavoro in sigla UGL
- Federazione Nazionale Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini in sigla F.I.S.N.A.L.C.T.A.
- Federazione Nazionale Lavoratori della Sanità in sigla FE.NA.L. Sanità
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Confederazione Lavoro Italia federata CIU in sigla CLI CIU
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute CLI in sigla FNAOPS CLI CIU
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

Art. 1 - Servizi degli Istituti contrattuali

Le Parti Sociali di cui sopra per il presente CCNL hanno convenuto che i servizi erogati dagli istituti contrattuali (Enti Bilaterali, Organismi Paritetici, Fondi Interprofessionali etc...) comportano l'erogazione degli stessi a propri associati, verranno pertanto rilasciati servizi computando l'importo del servizio stesso compresa la quota associativa per l'azienda e per i lavoratori dipendenti della stessa, lo status di associato verrà mantenuto fino all'annualità di fruizione del servizio terminata la quale decadrà lo status di associato salvo che non venga erogato da parte di uno degli istituti contrattuali altro servizio, in quel caso lo status di associato si intenderà rinnovato per un'altra annualità.

Art. 2 - Privacy

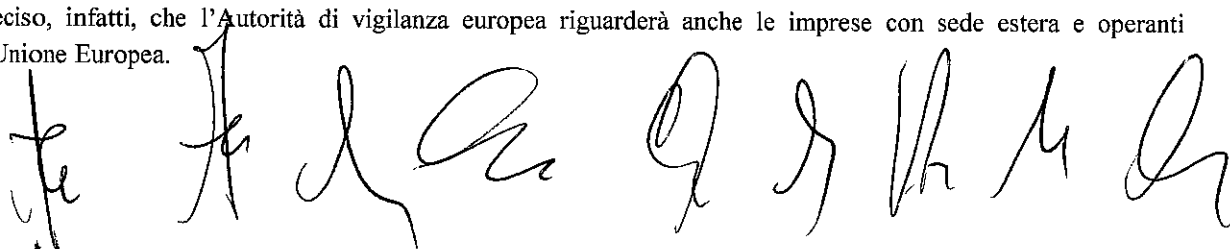
GDPR - "General Data Protection Regulation" il nuovo Codice della privacy.

Il nuovo codice della privacy in materia di diffusione dei dati personali, voluto fortemente da tutti gli Stati Membri dell'Unione Europea, sostituirà in pieno il codice del 1995 e il successivo codice in materia di protezione dei dati personali del 2003.

Nell'aprile 2016 è arrivata l'adozione del testo da parte del Consiglio Europeo e del Parlamento europeo, e il 4 maggio 2016, i testi del Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali e della Direttiva che regola il trattamento dei dati personali sono stati pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea. Il Regolamento è in vigore 20 giorni dopo la pubblicazione in Gazzetta e sarà effettivamente applicabile in tutti gli Stati Membri, Italia inclusa, dal 25 maggio 2018: è questa la data stabilita per tutti i paesi. In quel giorno, infatti, dovrà essere garantito il perfetto allineamento delle varie normative nazionali con le disposizioni previste dal Regolamento.

Il nuovo regolamento contiene una serie di importanti novità soprattutto per le aziende.

E' deciso, infatti, che l'Autorità di vigilanza europea riguarderà anche le imprese con sede estera e operanti nell'Unione Europea.



Il Regolamento introduce il “diritto all’oblio”, regolamentato dall’articolo 17: “L’interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la cancellazione dei dati personali che lo riguardano senza ingiustificato ritardo e il titolare del trattamento ha l’obbligo di cancellare senza ingiustificato ritardo i dati personali, se sussiste uno dei motivi seguenti:

- i dati personali non sono più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati;
- l’interessato revoca il consenso su cui si basa il trattamento e se non sussiste altro fondamento giuridico per il trattamento;
- l’interessato si oppone al trattamento e non sussiste alcun motivo legittimo prevalente per procedere al trattamento;
- i dati personali sono stati trattati illecitamente;
- i dati personali devono essere cancellati per adempiere un obbligo legale previsto dal diritto dell’Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento;
- i dati personali sono stati raccolti relativamente all’offerta di servizi della società dell’informazione”.

Per quanto riguarda le aziende, l’articolo 5 del GDPR 2018 prevede una serie di principi validi per il trattamento dei dati, incluso quello della “responsabilizzazione” che attribuisce direttamente ai titolari del trattamento il compito di assicurare, ed essere in grado di comprovare, tutti gli altri principi. In questo senso, dunque, le amministrazioni, così come suggerito dal Garante per la protezione dei dati personali, dovranno dotarsi di un Responsabile della protezione dei dati, di un Registro delle attività di trattamento e prepararsi alla notifica delle violazioni dei dati personali.

Il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR 2018) stabilisce le nuove regole per trattare i Dati Personali all’interno della Comunità Europea e disciplinare l’esportazione dei Dati Personali al di fuori dei confini UE.

Il Regolamento UE 2016/679 (General Data Protection Regulation) si applica non solo ai cittadini dell’Unione Europea ma anche agli Enti che risiedono al di fuori dei Paesi membri.

Nel nuovo Regolamento GDPR/18 si definisce Dato Personale “qualunque informazione relativa a un individuo, collegata alla sua vita sia privata, sia professionale che pubblica come nomi, foto, indirizzi email, dettagli bancari, interventi su siti web di social network, informazioni mediche o indirizzi IP di computer”.

Il nuovo Regolamento descrive in che maniera i dati personali vadano protetti (“data protection”) e trattati in conformità con le Normative vigenti. La sicurezza informatica (ICT-SEC) nel nuovo Regolamento Europeo per la Protezione dei Dati verrà presa in considerazione per il Trattamento e la Protezione dei Dati Personali. Nuovi principi vengono introdotti dal General Data Protection Regulation: i dati vanno trattati seguendo nuovi principi di applicazione, e il trattamento deve seguire un ciclo progettato, riconosciuto come “trattamento by design”. I diritti degli interessati devono essere gestibili in qualunque fase del ciclo di trattamento dei Dati Personali su Internet e nei sistemi informatici: il Diritto alla Cancellazione del Dato Personale, il Diritto all’Oblio del Dato Personale sui motori di ricerca su Internet, e il Diritto al Blocco del Trattamento del Dato Personale. Vengono introdotti nuovi obblighi, come il DPIA – Data Protection Impact Assesment, che prevede il monitoraggio sistematico del Trattamento dei Dati Personali sensibili e ad alto rischio.

Attraverso processi agevolati di certificazioni GDPR READY, e l’acquisizione di “bollini” che garantiscono la correttezza del Trattamento dei Dati, i Garanti Europei riconosceranno l’azienda o l’ente pubblico come conformi al nuovo Regolamento GDPR.

Tre i punti principali di cambiamento:

la “Protezione dei dati fin dalla progettazione e protezione per impostazione predefinita” (o anche conosciuta come Data Protection by Design and by Default). L’articolo 25 GDPR, infatti, illustra il principio Privacy by Design e by Default, in quanto obbligo generale e prescrive: “Tenendo conto dello stato dell’arte e dei costi di attuazione, nonché della natura, dell’ambito di applicazione, del contesto e delle finalità del trattamento, come anche dei rischi aventi probabilità e gravità diverse per i diritti e le libertà delle persone fisiche costituiti dal trattamento, sia al momento di determinare i mezzi del trattamento sia all’atto del trattamento stesso”, il titolare del trattamento “mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate, quali la pseudominizzazione, volte ad attuare in modo efficace i principi di protezione dei dati, quali la minimizzazione, e a integrare nel trattamento le necessarie garanzie al fine di

[Handwritten signatures and marks on the left margin]

[Handwritten signatures and marks on the right margin]

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

soddisfare i requisiti del regolamento e tutelare i diritti degli interessati". Nell'ambito della Privacy by Design e by Default, dunque, il titolare del trattamento deve assicurarsi di mettere in atto "misure tecniche e organizzative adeguate per garantire che siano trattati, per impostazione predefinita, solo i dati personali necessari per ogni specifica finalità del trattamento".

Tra le numerose novità introdotte dal regolamento, poi, c'è il principio di "responsabilizzazione", che diventerà centrale per aziende e pubbliche amministrazioni. Secondo il Principio dell'Accountability (o principio di responsabilizzazione), i titolari del trattamento dovranno sempre assicurare il rispetto dei principi applicabili al trattamento dei dati personali. "Una violazione dei dati personali può, se non affrontata in modo adeguato e tempestivo, provocare danni fisici, materiali o immateriali alle persone fisiche", si legge nel preambolo del GDPR. Per questo motivo "non appena viene a conoscenza di un'avvenuta violazione dei dati personali, il titolare del trattamento dovrebbe notificare la violazione dei dati personali all'autorità di controllo competente, senza ingiustificato ritardo e, ove possibile, entro 72 ore dal momento in cui ne è venuto a conoscenza, a meno che il titolare del trattamento non sia in grado di dimostrare che, conformemente al principio di responsabilizzazione, è improbabile che la violazione dei dati personali presenti un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche".

Il nuovo regolamento, all'articolo 28 (Responsabile del trattamento) prevede che "Qualora un trattamento debba essere effettuato per conto del titolare del trattamento, quest'ultimo ricorre unicamente a responsabili del trattamento che presentino garanzie sufficienti per mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate in modo tale che il trattamento soddisfi i requisiti del presente regolamento e garantisca la tutela dei diritti dell'interessato" e che "Il responsabile del trattamento non ricorre a un altro responsabile senza previa autorizzazione scritta, specifica o generale, del titolare del trattamento. Nel caso di autorizzazione scritta generale, il responsabile del trattamento informa il titolare del trattamento di eventuali modifiche previste riguardanti l'aggiunta o la sostituzione di altri responsabili del trattamento, dando così al titolare del trattamento l'opportunità di opporsi a tali modifiche".

Viene istituita, così, la figura del sub-responsabile. Se il responsabile del trattamento è scelto direttamente dal titolare del trattamento, che possiede tutta una serie di poteri, è possibile che la responsabilità venga, poi, ripartita, anche se rimane "l'opportunità di opporsi". Il responsabile, designato dal titolare, dunque, dovrà sempre informare il titolare stesso di eventuali modifiche. Si tratta, comunque, dell'unico caso in cui il responsabile ha una certa titolarità. In generale anche il sub-responsabile avrà gli stessi obblighi e lo stesso rapporto di subordinazione del responsabile, e opererà per conto del titolare.

Datore di lavoro e suoi "poteri" nei confronti dei dipendenti in tema di privacy.

Oggi, attraverso i social network e i blog è sempre più facile "spiare" gli altri e capita sempre più spesso che le aziende, in vista di un colloquio o di un'assunzione, monitorino il profilo del candidato. Capita, inoltre, che le aziende utilizzino frasi o post pubblicati sui social per scopi interni, come un ammonimento o addirittura il licenziamento. Ecco perché i Garanti europei della privacy si sono chiesti fino a dove può spingersi un datore di lavoro, nello "spiare" i propri dipendenti. L'importante è distinguere, sempre e comunque, l'ambito professionale da quello privato. Se si sospettano fughe di dati, ad esempio, si possono spiare, ma parzialmente, le comunicazioni dei dipendenti (la mail aziendale per intenderci). Si possono consultare, inoltre, i profili professionali degli stessi e permettere che usufruiscano di un cloud aziendale per il proprio lavoro.

I Garanti europei della privacy, inoltre, hanno evidenziato che l'azienda non può controllare indistintamente i profili social dei dipendenti. Prima dell'assunzione il controllo, nei limiti professionali, è legittimo così come il monitoraggio del profilo social solo per le informazioni pubblicamente reperibili. Ad assunzione avvenuta, invece, il controllo consentito è molto più limitato ed è legittimo solo se necessario per proteggere gli interessi dell'azienda stessa. Questo perché ciascun lavoratore – ricordano i Garanti, qualsiasi sia il contratto stipulato, ha diritto al rispetto della propria vita privata, della libertà e della dignità e dovrà, prima di tutto, essere informato sulla modalità di trattamento dei dati personali e sulle eventuali forme di controllo previste dall'azienda, dalla mail al cellulare aziendale.

Le mail private del lavoratore, invece, non possono mai essere spiate, mentre è consentita l'analisi del traffico, per ridurre, ad esempio, i rischi di attacco informatico. Sempre meglio utilizzare strumenti e misure preventive e trasparenti, che consentano ai dipendenti di capire cosa fare e non fare per il bene della società. L'ideale – concludono i Garanti – è che l'azienda si doti di connessioni WiFi dedicate, spazi ad hoc su computer e smartphone, su cloud e posta elettronica, non accessibili al datore di lavoro se non in casi eccezionali.

Handwritten notes on the left margin, including a large 'De' and several smaller initials and scribbles.

Handwritten notes on the right margin, including a large 'E' and several smaller initials and scribbles.

Handwritten notes at the bottom of the page, including several large and small signatures and initials.

L'articolo 37 del testo, infine, specifica la designazione del DPO – Data Protection Officer e il Responsabile della protezione dei dati. In ciascun settore, dunque, il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento designano sistematicamente un responsabile della protezione dei dati quando “il trattamento è effettuato da un'autorità pubblica o da un organismo pubblico, eccettuate le autorità giurisdizionali quando esercitano le loro funzioni giurisdizionali; le attività principali del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento consistono in trattamenti che, per loro natura, ambito di applicazione e/o finalità, richiedono il monitoraggio regolare e sistematico degli interessati su larga scala” e quando “le attività principali del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento consistono nel trattamento, su larga scala, di categorie particolari di dati personali”.

Le parti sociali mettono a disposizione di tutti i propri associati un percorso per venire in assistenza a coloro che hanno bisogno di formare il Responsabile del trattamento dei dati interno o di ingaggiare un Data Protection Officer esterno e per porsi quale Ente che metta a norma l'azienda o l'attività commerciale in linea con le nuove normative vigenti sulla Privacy.

IL CORSO PER RESPONSABILE TRATTAMENTO DATI - INTERNO

Il Corso è di 20 ore in modalità e-learning

Con il superamento del test online si otterrà l'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31/03/2010 SSML CIELS.

IL CORSO PER RESPONSABILE TRATTAMENTO DATI - ESTERNO

Il Corso è di 40 ore

32 ore sono in modalità e-learning superate le quali si accede alle 8 ore finali in aula

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31/03/2010 SSML CIELS.

IL CORSO PER DPO INTERNO

Il Corso è di 40 ore

32 ore sono in modalità e-learning superate le quali si accede alle 8 ore finali in aula

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31/03/2010 SSML CIELS e da un Organismo di Certificazione accreditato Accredia.

IL CORSO PER DPO ESTERNO

Il Corso è di 80 ore

56 ore sono in modalità e-learning superate le quali si accede alle 24 ore finali in aula

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31/03/2010 SSML CIELS e da un Organismo di Certificazione accreditato Accredia.

IL CORSO FORMAZIONE PER FORMATORI - PRIVACY

Il Corso è di 40 ore in modalità aula

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31/03/2010 SSML CIELS.

Art. 3 – Adeguamento tabelle economiche



Le Parti Sociali concordano che entro 12 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL presenteranno l'adeguamento delle tabelle economiche, fin da adesso verrà creato un apposito tavolo di lavoro per procedere a tale adeguamento.

Art. 4 – Organismo Paritetico

Le Parti Sociali in ottemperamento di quanto stabilito dagli Accordi Stato-Regioni, decidono di procedere con l'applicazione della norma per tutti i loro CCNL attraverso l'Organismo Paritetico Nazionale EFEI Italia in sigla OPN EFEI ITALIA, precedentemente costituito e formato dalle Parti Sociali Maggiormente Rappresentative Comparativamente Quali UGL e CIU (entrambi hanno un membro nel CNEL) da tutti gli Enti Bilaterali di emanazione dei CCNL previsti dal Protocollo di Accordo Interconfederale del 17 febbraio 2018 che ne nominano i membri delle aree di settore relativamente allo loro competenza, demandando a quest'ultimo tutti gli oneri relativi alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 5 – Commissione CCNL Lavoro e Sicurezza dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS

Le Parti Sociali firmatarie del presente Protocollo Integrativo e Rinnovo contrattuale, tramite la Confederazione ES.A.AR.CO. socio dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova con D.M. 30 marzo 2010 hanno deciso di delegare alla "Commissione CCNL Lavoro e Sicurezza" la validazione dei percorsi formativi in tema di contenuti didattici conformi alla norma. La conformità degli stessi viene certificata attraverso l'apposizione del logo della Commissione e della firma in calce del Presidente della stessa.

La Commissione è costituita da undici (11) sottocommissioni, una per ognuno dei nove macro settori ateco, una sottocommissione per la Privacy ed una Sottocommissione per le Discipline Bio Naturali.

Ad ogni sottocommissione sono nominati tecnici esperti di settore dagli Enti Bilaterali composti dalle Parti Sociali firmatarie del presente Protocollo Integrativo e Rinnovo Comparativamente Maggiormente Rappresentative, quali istituti contrattuali di settore.

Art. 6 – Commissione di Certificazione D.Lgs 276/2003 e D.P.R. 177/2011

Le Parti Sociali firmatarie del presente Protocollo e in qualità di Parti Sociali Maggiormente Rappresentative Comparativamente (UGL, CIU) costituenti gli Enti Bilaterali contrattuali dei CCNL previsti dal Protocollo di Accordo Interconfederale del 17 febbraio 2018, intendono offrire il servizio di Certificazione dei Contratti di Lavoro, e la Certificazione di Rinunce e Transazioni in sede di certificazione del Contratto.

Tale servizio viene erogato attraverso la "Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 Macro Settori", Commissione già costituita tra gli Enti Bilaterali di emanazione dei CCNL sottoscritti dalle Parti Sociali Maggiormente Rappresentative Comparativamente di cui sopra (UGL, CIU aventi un membro nel CNEL) che opera in conformità e come previsto dal D.Lgs. 276/2003 e dal D.P.R. 177/2011, secondo un preciso iter dettagliatamente descritto nel suo "Regolamento". Gli associati hanno accesso a questo servizio anche attraverso il versamento dello 0,30% direttamente tramite il sistema UNIEMENS ad uno degli Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione di costituzione della Commissione Unitaria dei 9 Macro Settori.

Letto, approvato e sottoscritto

Roma 30marzo 2018

FARMACIE - Aziende private
ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i dipendenti da farmacie private

01 NOVEMBRE 2014

in vigore dal 01/11/2014 fino al 31/12/2015
Rinnovato il 30/11/2016 valido fino al 29/11/2018
INTEGRATO E RINNOVATO IL 30/03/2018 valido fino al 29/03/2021

Parti stipulanti

Tra Da una parte:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostitutori in sigla CEPA-A
- ES.A.AR.CO. Sanità
- ES.A.AR.CO. FEDERCOOP
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- ES.A.AR.CO. Federazione Europea Riutilizzatori in sigla ESAARCO FER

Dall'altra parte:

- Unione Generale del Lavoro in sigla UGL
- Federazione Nazionale Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini in sigla F.I.S.N.A.L.C.T.A.
- Federazione Nazionale Lavoratori della Sanità in sigla FE.N.A.L. Sanità
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Confederazione Lavoro Italia federata CIU in sigla CLI CIU
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute CLI in sigla FNAOPS CLI CIU
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

Testo del c.c.n.l.

Premessa

Le parti, riconoscono la validità e la proficuità della collaborazione sino ad oggi osservata, certificata dall'unanime e costante apprezzamento che la farmacia territoriale ed i suoi addetti quotidianamente riscuotono.

Autorevoli ricerche sul gradimento da parte della popolazione dei servizi pubblici e privati, attestano che, ormai da diversi anni e con indici di gradimento sempre estremamente elevati, la farmacia è considerata dai cittadini il servizio di maggiore affidabilità e funzionalità, distinguendosi per l'alta professionalità del personale, la capacità di rispondere alle esigenze dei cittadini e la molteplicità dei servizi aggiuntivi offerti ad integrazione di quello istituzionale di assistenza farmaceutica.

In tale considerazione, le parti confermano la propria volontà di dare ancor maggior vigore all'attuale assetto che vede la contrattazione nazionale e quella decentrata accomunate dal medesimo obiettivo di correlare lo sviluppo del settore alle prioritarie esigenze economico-finanziarie, occupazionali e di politica sanitaria del Paese.

Tale obiettivo sarà perseguito dalle parti, a livello nazionale e regionale, seguendo due direttrici: garantire la migliore gestione e corretta applicazione del contratto nazionale e porsi nei confronti delle Istituzioni come soggetto politico unitario, pur nella diversità di identità e di ruolo.

In questa ottica, il riassetto normativo del settore, volto a prefigurare una farmacia dei servizi, troverà nel contratto gli strumenti attuativi più idonei, riferiti anche a quanto concordato sulla flessibilità del lavoro, adattati alla specificità del settore caratterizzato da un servizio di pubblica utilità che aggrega i singoli esercizi farmaceutici pur nella diversa dimensione e struttura della connessa azienda.

Nei confronti delle Istituzioni, le parti ribadiranno con chiara ed univoca determinazione la funzione primaria e imprescindibile della farmacia, per il ruolo sanitario e sociale di fondamentale importanza che la medesima ricopre nell'ambito del Sistema sanitario nazionale.

Coerentemente, dunque, le parti confermano la comune volontà di impegnarsi a svolgere azioni congiunte intese a ribadire il principio che la dispensazione del farmaco è prerogativa del farmacista in farmacia, il quale, nel pieno rispetto delle disposizioni volte alla tutela della salute, è l'unica figura in grado di soddisfare pienamente ogni esigenza del cittadino e di dare in tal modo un valore aggiunto alla dispensazione del farmaco.

A riguardo, le parti convergono sulla necessità di perseguire una sempre più alta qualificazione della farmacia, che, quale presidio sanitario del SSN, possa continuare a garantire, con uniformità di prestazioni su tutto il territorio nazionale, l'attuale elevato standard di assistenza farmaceutica, integrando tale primaria funzione con nuovi servizi di alta valenza socio-sanitaria.

Infine, le parti assicurano il proprio impegno per valorizzare i rispettivi ruoli di rappresentanza degli interessi del settore.

Titolo I
VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra i farmacisti titolari di farmacie private, o altri esercenti autorizzati dalle stesse a norma delle vigenti disposizioni di legge, ed il relativo personale dipendente laureato e non laureato in farmacia.

Quanto sopra in funzione del fatto che l'esercizio farmaceutico, pur continuando a rappresentare lo strumento operativo per l'esercizio della professione di farmacista, viene indicato quale mezzo unitario per realizzare gli obiettivi del Servizio sanitario nazionale per quanto concerne la dispensazione del farmaco.

Art. 2

Le parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti e accordi collettivi, a qualsiasi livello stipulati, gli usi e/o le consuetudini, riferentisi alla medesima categoria indicata nella sfera di applicazione.

Titolo II
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 3

La classificazione unica del personale dipendente da farmacisti titolari di farmacie private è strutturata su 7 livelli.

La classificazione unica non modifica le sfere di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportino differenziazioni tra personale laureato o diplomato in farmacia e personale non laureato in farmacia.

Art. 4

Il personale di cui al presente contratto è così classificato:

Area quadri

A seguito del disposto della legge 13 maggio 1985, n. 190, sul riconoscimento giuridico dei quadri intermedi ed in relazione ai contenuti del 1° e 2° comma dell'art. 2 della legge citata, viene attribuita la qualifica di quadro, in funzione del livello di professionalità e delle particolari responsabilità connesse con l'esercizio della professione di farmacista, al farmacista Direttore di farmacia (1° livello super), ed al farmacista collaboratore (1° livello) dopo 24 mesi di servizio nella qualifica.

Ai fini del calcolo dei 24 mesi di servizio in qualità di farmacista previsti dal comma precedente per il farmacista collaboratore, si terrà conto anche del servizio prestato presso altre farmacie, nella stessa qualifica, in base alle attestazioni del libretto di lavoro o, comunque documentabile dal farmacista collaboratore.

1° livello super

Farmacista Direttore di farmacia - Fatte salve le condizioni preesistenti alla data di stipula del presente contratto per le quali verrà riconosciuto il solo trattamento economico relativo al 1° livello super, la qualifica di Direttore di farmacia è configurabile solo nei casi di cui agli artt. 120, 369, 370 e 378 del T.U.L.L.S.S., art. 12 della legge n. 475/1968 e successive modificazioni e art. 7 della legge n. 362/1991 e successive modificazioni e cioè nei casi di farmacia succursale, di farmacia il cui titolare non sia farmacista, nelle gestioni ereditarie e nelle società di farmacisti.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 13, legge 20 maggio 1970, n. 300, in caso di temporanea assegnazione del farmacista collaboratore ad una farmacia succursale con la qualifica di Direttore, tale assegnazione si potrà protrarre per non più di sei mesi, anche non consecutivi, nel corso di ciascun anno di calendario, senza che si determini il passaggio definitivo nel 1° livello super.

1° livello

Farmacista collaboratore dopo 24 mesi di servizio nella qualifica

Farmacista collaboratore - Il farmacista collaboratore può sostituire il titolare di farmacia nei casi e con le modalità previste dalle norme di legge e di regolamento, contenute rispettivamente nell'art. 11 della legge n. 475/1968 e successive modificazioni, nel D.P.R. n. 1275/1971 e nella legge n. 154/1981 ed in tal caso per tutto il periodo della sostituzione formale ha diritto, in aggiunta alla normale retribuzione, ad una indennità di funzione pari alla differenza retributiva tra il 1° livello super ed il 1° livello.

In funzione di quanto stabilito nell'articolo precedente e fatto salvo il disposto dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, viene riconosciuta al farmacista Direttore di farmacia (1° livello super), ed al farmacista collaboratore (1° livello) una indennità strettamente collegata con l'esercizio della professionalità e delle responsabilità connesse, denominata "indennità speciale quadri" il cui ammontare è riportato nell'allegata Tabella A e che viene corrisposta per 14 mensilità.

2° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo d'altri lavoratori:

- contabile con mansioni di concetto;
- corrispondente con mansioni di concetto;
- magazzino consegnatario (*) con responsabilità tecnica ed amministrativa del magazzino inteso come reparto della farmacia autonomo per gestione e struttura.

3° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che esplicano funzioni di concetto che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza:

- coadiutore di farmacia: è colui il quale svolge funzioni di raccordo tra personale di concetto e d'ordine ed ha la responsabilità di conduzione autonoma, ivi compresi i relativi adempimenti amministrativi, di particolari autonomi reparti di vendita di prodotti parafarmaceutici.

4° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite: - addetto di laboratorio;

- cassiere con mansioni d'ordine;
- commesso d'ordine (**) anche con funzioni di vendita (escluso quanto previsto dal T.U.L.L.S.S. n. 1285/1934); - contabile d'ordine; - magazzino (**).

5° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque conseguite ed ai quali possono essere affidati anche compiti operativi complementari alla propria qualifica: - conducente di automezzi;

- fattorino interno ed esterno.

6° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori di pulizia ed operazioni semplici che richiedono solo elementari capacità pratiche:

- addetto alle pulizie; - personale di fatica.

(*) Magazzino consegnatario: l'inquadramento del magazzino consegnatario al 2° livello è stabilito in funzione dell'attribuzione della responsabilità tecnico amministrativa del magazzino inteso come reparto autonomo, per gestione e struttura, della farmacia; pertanto i lavoratori cui sia attribuita la responsabilità come sopra definita devono essere inquadrati nel livello corrispondente.

(**) Il magazzino ed il commesso d'ordine possono anche svolgere mansioni connesse alla tenuta e al riassortimento delle scorte.

TITOLO III
ASSUNZIONE

Art. 5

L'assunzione del lavoratore viene effettuata secondo le norme di legge e deve risultare da atto scritto contenente la data di assunzione, la durata del periodo di prova, la qualifica del lavoratore, il relativo livello di inquadramento e la retribuzione.

Art. 6

Assunzione lavoratori laureati o diplomati in farmacia

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i seguenti documenti:

- certificato d'iscrizione all'ordine dei farmacisti rilasciato in data non anteriore a tre mesi;
- curriculum professionale documentato con certificato di servizio delle eventuali precedenti prestazioni;
- documento di riconoscimento;
- documenti assicurativi e previdenziali per precedenti rapporti di lavoro;
- certificato di idoneità fisica;
- fotocopia del certificato di attribuzione del numero di codice fiscale;
- ogni altro documento previsto dalle leggi vigenti e necessario per l'esercizio dell'attività nella farmacia.

E' fatto obbligo al datore di lavoro di comunicare alla competente autorità sanitaria l'avvenuta assunzione, inviando alla medesima la documentazione richiesta dalle vigenti disposizioni.

Assunzione lavoratori non laureati o diplomati in farmacia

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i seguenti documenti:

- documento di riconoscimento;
- documenti assicurativi e previdenziali per precedenti rapporti di lavoro;
- certificato di idoneità fisica;
- certificato degli studi compiuti;
- ogni altro documento previsto dalle leggi vigenti e necessario per l'esercizio dell'attività nella farmacia.

Art. 7

Il lavoratore è tenuto a dichiarare al datore di lavoro il suo domicilio ed a notificare i successivi mutamenti, nonché a consegnare lo stato di famiglia (se capo famiglia).

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti trattenuti.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, il titolare di farmacia è tenuto a restituire i documenti consegnatigli all'atto dell'assunzione unitamente, se richiesto dal lavoratore, ad un attestato del servizio prestato presso la farmacia stessa.

TITOLO IV

Handwritten signatures on the left margin.

Handwritten signatures on the right margin.

Handwritten signatures at the bottom of the page.

PERIODO DI PROVA

Art. 8

Il periodo di prova ha la seguente durata:

Livelli	Giorni di calendario
1°S	90
1°	90
2°	60
3° e 4°	45
5° e 6°	15

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

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

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

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

TITOLO V
MERCATO DEL LAVORO

Art. 9

Le parti, dopo un approfondito esame della vigente disciplina legale in tema di occupazione e mercato del lavoro, ritengono strategico per il settore procedere ad una specifica regolamentazione del lavoro a tempo parziale, dell'apprendistato e del contratto di inserimento.

Apprendistato - Progressiva normativa

Art. 10

La progressiva normativa in materia di apprendistato, è riportata in calce al presente c.c.n.l. quale parte integrante dello stesso.

Apprendistato

Art. 11

Le parti, esaminata l'evoluzione della disciplina dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Conseguentemente, le parti riconoscono la necessità di valorizzare il momento formativo del rapporto prevedendo momenti di formazione teorica anche esterni al processo produttivo.

A tal fine, confermano il proprio impegno a condurre congiuntamente un progetto pilota per la sperimentazione dei nuovi modelli formativi per l'apprendistato.

In questo quadro, le parti assegnano all'Ente bilaterale un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

Art. 12

- il D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, a norma dell'art. 1, comma 30, lett. c) della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come sostituito dall'art. 46, comma 1, lett. b) della legge 4 novembre 2010, n. 183, ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il Testo unico dell'apprendistato;
- anche in ragione dell'attuale congiuntura economica, la disoccupazione giovanile rappresenta una delle emergenze più rilevanti per il nostro Paese e che il contratto di apprendistato rappresenta la strada maestra per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro; - il 25 aprile 2012 è scaduto il semestre transitorio previsto dall'art. 7, comma 7, D.Lgs. n. 167/2011;
- è opportuno dare piena ed immediata operatività al nuovo Testo unico dell'apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante; si conviene che

1. le premesse formano parte integrante della presente intesa;
2. il rapporto di lavoro dell'apprendista in farmacia è così regolato:

Parte generale

- A) L'assunzione del lavoratore apprendista deve avvenire in forma scritta e il periodo di prova non può essere superiore alla durata stabilita dal c.c.n.l. per i rispettivi livelli di assunzione.
- B) La durata dell'apprendistato è fissata in quella massima prevista dalla legge di tre anni per le figure professionali del 2°, 3°, 4° livello e per il farmacista collaboratore (1° livello).
- C) L'apprendista è inquadrato secondo quanto riportato nella seguente tabella:
- D)

	Livello di ingresso (dal 1° al 12° mese)	Livello intermedio (dal 13° al 36° mese)	Livello di uscita
Farmacista	1	1	1
Commesso	6	5	4
Magazziniere	6	5	4
Contabile	6	5	4

- E) Nel piano formativo individuale (PFI) sarà indicato un tutore/riferente aziendale quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di una professionalità adeguata.
- F) Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere al termine del contratto stesso dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dalla legge, di 45 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
- G) Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI 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 a tale formazione che è quello previsto nella Parte speciale che segue.
- H) Tale formazione (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-regioni) non inferiore a 66 ore medie annue per il farmacista collaboratore, 46 ore medie annue per il magazziniere e contabile d'ordine, 56 ore medie annue per il commesso e 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. n. 167/2011, così come prevista dalle normative regionali.
- I) La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa con atto scritto.
- J) Il numero complessivo di apprendisti che il titolare di farmacia può assumere non può essere superiore a quello stabilito dalla legge.
- K) La malattia, l'infortunio, o altre cause sospensive del rapporto 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.
- L) L'apprendista fruitore dell'integrale trattamento normativo economico erogato dal datore di lavoro in caso di malattia e infortunio, come previsto dal Titolo XVI del c.c.n.l.
- M) La somma dei periodi di apprendistato svolti presso datori di lavoro diversi, deve avvenire nel rispetto della durata massima (36 mesi) prevista dalla legge. In tal caso il datore di lavoro accetterà, 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.
- N) Per quanto concerne il farmacista collaboratore, l'inquadramento, per tutta la durata del rapporto di apprendistato, avverrà al 1° livello. La retribuzione, il trattamento normativo, anche con riferimento alla malattia, all'infortunio e all'indennità tecnico-professionale, saranno pertanto gli stessi previsti dal c.c.n.l. per suddetta figura professionale inquadrata al 1° livello. Nel caso di stipulazione di un contratto a tempo parziale la durata minima della prestazione lavorativa, oltre a dover essere

Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'Alle', 'E', 'PP', 'M', and 'x'.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'Alle', 'M', 'A', 'S', 'L', and 'H'.

Handwritten signatures at the bottom of the page, including 'M', 'L', and 'L'.

coerente con il piano formativo individuale, non potrà essere inferiore alle 20 ore settimanali. Se il titolare di farmacia non conferma in servizio, alla scadenza del periodo di apprendistato, il 90% dei farmacisti collaboratori 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 farmacisti collaboratori dimissionari, di quelli i cui contratti di lavoro siano stati risolti durante il periodo di prova, dei farmacisti collaboratori licenziati per giusta causa o giustificato motivo.

N) Agli apprendisti sarà garantita la possibilità di iscrizione alla previdenza integrativa (Fondo Fonte) alle medesime condizioni dei lavoratori qualificati.
 O) Sono fatti salvi i contratti di apprendistato stipulati prima del 25 aprile 2012 per i quali continuerà fino a naturale scadenza a trovare applicazione la normativa pregressa e quanto previsto in materia di apprendistato professionalizzante dal c.c.n.l.

P) In caso di variazioni della disciplina in materia di apprendistato, le parti si incontreranno per apportare al presente accordo le opportune modificazioni. Parte speciale 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 all'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 titolare 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.

Programma formativo laureati

Farmacista collaboratore

Ore per triennio	I anno	II anno	III anno
Legislazione normativa: (36 ore)	Norme di settore e modalità di aggiornamento Deontologia professionale Privacy in farmacia Tessera sanitaria Sicurezza e salute del lavoratore in farmacia Ruolo della farmacia nel SSN	HACCP: analisi dei punti critici; manuale della farmacia Gestione degli scaduti e dei rifiuti prodotti in farmacia	Norme di buona preparazione Normativa sui 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 Tipologie di ricette Gestione delle sostanze stupefacenti e psicotrope Farmaci per la terapia del dolore Farmaci equivalenti Farmaci veterinari La distribuzione per conto Modalità di stoccaggio e conservazione dei medicinali	Materiale medicazione; utilizzi specifici Presidi medico-chirurgici Prodotti dietetici per l'infanzia, per diabetici, per celiaci, per le diverse intolleranze alimentari Prodotti sanitari ed elettromedicali Dermocosmesi Disciplina dei prezzi di vendita	Le preparazioni magistrali Uso dei registri obbligatori Servizi in farmacia (CUP, autoanalisi, ecc.) Ispezioni in farmacia da parte delle autorità preposte
Utilizzo dei programmi gestionali informatici: (30 ore)	Banca dati prodotti Vendita al banco Acquisizione TS Riordino dei prodotti	Gestione delle scadenze Gestione delle giacenze	Analisi, statistiche, inventario Sistemi di approvvigionamento e gestione degli acquisti Tariffazione
Servizio di cassa contabilità: (4 ore)	Lo scontrino fiscale pariante Conoscenza e utilizzazione dei diversi sistemi di pagamento e di incasso		

Figura professionale: contabile d'ordine

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 titolare, il personale, i fornitori ed i consulenti della farmacia;
- registrare, mediante apposito programma contabile, fatture, note, storni, 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;

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

- gestire gli adempimenti fiscali e tributari (IVA, bilanci, libro giornale);
- gestire un archivio e uno scadenziario;
- 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 4° liv.
 Contabile d'ordine

Ore per triennio	I anno	II anno	III anno
Cultura generale: (26 ore)	Conoscenza della specificità del luogo di lavoro Conoscenza dei ruoli all'interno della farmacia Sicurezza e salute del lavoratore in farmacia La privacy Ruolo della farmacia nel SSN		
Utilizzo dei sistemi informatici della farmacia: (36 ore)	Conoscenza dei sistemi gestionali della farmacia Conoscenza dei principali software applicativi per le operazioni di calcolo e videoscrittura	Organizzazione e gestione di archivi elettronici	Gestione dello scadenziario dei fornitori e predisposizione dei relativi pagamenti tariffazione
Comunicazione: (16 ore)	Primi approcci di relazione	Relazione con i fornitori Relazione con le banche	Relazione con l'utente: informazione e consulenza
Gestione del magazzino e delle vendite: (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: (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 Fatturazione

Figura professionale: magazzinoiere

Finalità e obiettivi del piano formativo

Scopo del piano formativo è la definizione contenutistica e metodologica di un percorso di apprendistato professionalizzante del magazzinoiere 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 magazzinoiere di farmacia dovrà essere in grado di:

- conoscere gli aspetti tecnici, deontologici e operativi del suo lavoro;
- interagire in modo professionale con il titolare, 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.

Magazzinoiere

Ore per triennio	I anno	II anno	III anno
Cultura generale: (22 ore)	Conoscenza della specificità del luogo di lavoro Conoscenza dei ruoli all'interno della farmacia Sicurezza e salute del lavoratore in farmacia La privacy Ruolo della farmacia nel SSN		
Comunicazione: (16 ore)	Primi approcci di relazione	Relazione con personale della farmacia	

(Handwritten signatures and initials scattered around the tables and text blocks)

<p>Utilizzo dei sistemi informatici della farmacia: (22 ore)</p>	<p>Banca dati dei prodotti Controllo dei prodotti in arrivo Carico dei prodotti</p>	<p>Gestione delle scadenze Gestione delle giacenze</p>
<p>Gestione del magazzino e delle vendite: (78 ore)</p>	<p>Conoscenza dei settori merceologici presenti in farmacia e panoramica dei prodotti non medicinali Conoscenza dei medicinali presenti in farmacia ai fini dello smistamento e stoccaggio Disimballaggio e gestione degli imballi Applicazione prezzi e codici a barre Modalità di stoccaggio e conservazione dei prodotti Stoccaggio prodotti e rifornimento scaffali Nozioni di HACCP Conoscenze amministrative di base (fatture, bolle)</p>	<p>Scadenze dei prodotti medicinali e parafarmaceutici Riscontro merci Sistemi di approvvigionamento dei prodotti Elementi di logistica</p>

E

PP

Va

MM

Sc

L

He

Ho

Me

lm

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including 'Sc', 'He', 'Me', 'lm', and others.

--	--	--

Figura professionale: commesso in farmacia

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 titolare 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.

Commesso in farmacia

Ore per triennio	I anno	II anno	III anno
Legislazione normativa: (30 ore)	Norme di settore e modalità di aggiornamento Consapevolezza del ruolo Sicurezza e salute del lavoratore in farmacia Privacy in farmacia Ruolo della farmacia nel SSN	HACCP: analisi dei punti critici Norme di settore e modalità di aggiornamento	Norme di settore e modalità di aggiornamento
Comunicazione: (24 ore)	Relazione con l'utente in farmacia: primi approcci di relazione con l'utente	Relazione con l'utente: informazione, consiglio e consulenza	Relazioni con i fornitori
Gestione professionale: (90 ore)	Tipologie di ricette Modalità di stoccaggio e conservazione dei medicinali Gestione del magazzino e delle vendite Elementi di cosmetica Prodotti sanitari ed elettromedicali Vetrinistica e merchandising	Prodotti apteici, dietetici per l'infanzia, per diabetici, per celiaci, per le diverse intolleranze alimentari Prodotti sanitari ed elettromedicali Elementi di cosmetica Disciplina dei prezzi di vendita	Prodotti apteici, dietetici per l'infanzia, per diabetici, per celiaci, per le diverse intolleranze alimentari Prodotti sanitari ed elettromedicali Elementi di cosmetica

E
PP
Ma
MM
Ile
Il
I

Mu Bl
Ar
AT
Sc
Il
Il

Mu *lm* *Il*

Utilizzo programmi gestionali informatici: (24 ore)	dei Banca dati prodotti Riordino dei prodotti	Gestione delle scadenze Gestione delle giacenze	Analisi, statistiche, inventario Tariffazione
---	--	--	--

Speciale contratto di lavoro per lo sviluppo e la qualificazione professionale del farmacista collaboratore

Art. 13

Si conviene che il farmacista collaboratore sarà assunto a tempo indeterminato con il contratto di lavoro di cui agli artt. 49 e ss., D.Lgs. n. 276/2003 alle seguenti condizioni:

- 1) la durata massima del rapporto formativo per il farmacista collaboratore inquadrato al 1° livello è fissata in 24 mesi;
- 2) la retribuzione ed il trattamento normativo, anche con riferimento alla malattia, saranno gli stessi previsti dal c.c.n.l. per il farmacista collaboratore inquadrato nel 1° livello;
- 3) l'inquadramento avverrà nel 1° livello;
- 4) la possibilità di sommare i periodi di cui al punto 1 che precede svolti presso più datori di lavoro deve avvenire nel rispetto della durata massima di cui allo stesso punto 1;
- 5) nel caso di stipulazione di un contratto a tempo parziale, la durata minima della prestazione lavorativa dovrà essere coerente con il piano formativo individuale;
- 6) se il titolare di farmacia non conferma in servizio, alla scadenza del periodo dei due anni, il 90% dei farmacisti collaboratori assunti con il contratto di cui al punto 1 che precede, non potrà procedere, per dodici mesi successivi, ad altre assunzioni con la predetta tipologia contrattuale;
- 7) ai fini del computo della percentuale del 90%, non si tiene conto dei farmacisti collaboratori dimissionari, di quelli i cui contratti di lavoro siano stati risolti durante il periodo di prova, dei farmacisti collaboratori licenziati per giusta causa o giustificato motivo;
- 8) la regolamentazione dei profili formativi e del monte ore di formazione dell'apprendista sarà quella prevista dalle leggi regionali o dall'Ente bilaterale. La formazione dell'apprendista potrà inoltre essere realizzata nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente bilaterale. La formazione, interna o esterna alla farmacia, sarà di almeno 120 ore per anno e verrà registrata nel libretto formativo. Tale formazione potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente bilaterale e delle convenzioni che quest'ultimo potrà eventualmente stipulare e sarà finalizzata a conferire all'apprendista le competenze di base, trasversali e tecnico-professionali necessarie per l'acquisizione di adeguata capacità professionale, in coerenza con il profilo dell'apprendista. I contenuti della formazione a carattere trasversale comprendono l'acquisizione di conoscenze relative alla prevenzione ambientale e infortunistica, alla disciplina del rapporto di lavoro e all'organizzazione del lavoro.

Per quanto non previsto valgono le norme di legge.

Contratto a termine

Art. 14

Le parti convengono che il contratto di lavoro a tempo determinato in farmacia venga stipulato in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 368/2001.

Contratto di inserimento

Art. 15

- 1) Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.
 - 2) In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.
 - 3) Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.
- Nel contratto verranno indicati:
- 4) la durata, individuata ai sensi del successivo punto 10;
 - 5) l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 12a);
 - 6) l'orario di lavoro, determinato in base al c.c.n.l., in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
 - 7) fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto. Dopo il dodicesimo mese dall'inizio del rapporto di lavoro il dipendente passerà al livello di inquadramento superiore.
 - 8) Il farmacista collaboratore sarà assunto con contratto di inserimento al 1° livello, senza inquadramento inferiore.
 - 9) Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.
- Nel progetto verranno indicati:
- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
 - b) la durata e le modalità della formazione o dell'adeguamento delle competenze professionali.
- 10) Il contratto di inserimento dovrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.
 - 11) Il progetto deve prevedere una formazione non inferiore a 8 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione del servizio pubblico reso dalla farmacia ed accompagnata da fasi di addestramento specifico, impartite eventualmente anche con modalità di "e-learning", in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.
 - 12) Nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:
 - a) l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal c.c.n.l. per il livello di inquadramento attribuito al lavoratore in contratto di inserimento;
 - b) un trattamento di malattia ed infortunio riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento e, comunque, non inferiore a sessanta giorni. Al lavoratore spetta l'integrale trattamento economico erogato dal datore di lavoro in caso di malattia così come previsto dal Titolo XVI del c.c.n.l.
 - 13) L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dal godimento di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal c.c.n.l. (lavoro notturno, festivo, ecc.).
 - 14) Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.
 - 15) La percentuale prevista dall'art. 54, 3° comma, D.Lgs. n. 276/2003 viene elevata dal 60% al 70%. 16) Per quanto non previsto valgono le norme di legge.

Lavoro a tempo parziale

Art. 16

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto. Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, nelle forme orizzontale, verticale o misto previste dalla legge.

Art. 17

- 1) Il ricorso al lavoro supplementare potrà avvenire, con il consenso del lavoratore interessato, nella misura massima stabilita dalla legge all'art. 1, 2° comma, lett. e), D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, così come modificato dalla normativa successiva per il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, misto o verticale.
- 2) Le causali in relazione alle quali è consentito di richiedere al lavoratore a tempo parziale lo svolgimento del lavoro supplementare sono identificate nelle esigenze di incremento dell'attività di lavoro determinata da ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
- 3) Nel caso di superamento della misura massima di cui al punto 1 che precede dovrà essere riconosciuto al lavoratore un riposo compensativo pari alle ore di lavoro svolte oltre il tetto massimo e, sempre per tali ore, una maggiorazione pari al 30% della quota oraria della retribuzione di cui al successivo art. 58.
- 4) Fatta eccezione per quanto previsto al comma 3 che precede, in ogni altro caso, la percentuale di maggiorazione forfettaria ed onnicomprensiva sulla singola ora di lavoro supplementare è pari al 25% della quota oraria della normale retribuzione di cui al successivo art. 57.
- 5) Le ore di lavoro supplementare svolte nelle giornate festive (compresa anche la domenica) o durante il servizio notturno verranno compensate con le sole maggiorazioni, rispettivamente, del 30% e del 40%. Tali maggiorazioni sono forfetarie ed onnicomprensive e devono essere calcolate sulla quota oraria della retribuzione di cui al successivo art. 58.
- 6) La variazione, in tutto o in parte, della collocazione temporale della prestazione del lavoratore a tempo parziale, a fronte della previsione di clausole flessibili che dovranno essere inserite nel contratto individuale di lavoro, può avvenire per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
- 7) La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto può avvenire, a fronte della previsione di clausole elastiche inserite nel contratto individuale di lavoro, per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo nella misura massima di 35 ore settimanali.
- 8) L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, ai sensi e per gli effetti dei punti 6 e 7 che precedono, comporta a favore del prestatore di lavoro un preavviso minimo di due giorni lavorativi che dovrà essere comunicato per iscritto, nonché il diritto a percepire una maggiorazione, limitatamente alle ore che sono state oggetto di variazione o di incremento, forfetaria ed onnicomprensiva pari al 10% della quota oraria della retribuzione di cui al successivo art. 58 per i primi quattro mesi successivi ad ogni intervenuto incremento o variazione. Il lavoratore a tempo parziale può recedere e, così, estinguere le clausole flessibili ed elastiche già convenute, a fronte della necessità derivante:
 - a) dalla esecuzione della prestazione prevista da un diverso rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - b) dalla paternità o dalla maternità, nei primi 15 mesi di vita del figlio naturale o adottivo;
 - c) dalla inabilità totale del coniuge o del convivente di fatto.
- 9) Il rifiuto da parte del lavoratore di aderire alle clausole flessibili ed elastiche non costituisce infrazione disciplinare e non può essere motivo di licenziamento.
- 10) Il periodo di comporto di malattia è quello previsto per il lavoratore a tempo pieno, con riproporzionamento del trattamento economico per il lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale. Per il lavoro a tempo parziale verticale o misto il periodo di comporto viene determinato riproporzionandolo in relazione alle giornate di effettivo lavoro.
- 11) Il lavoratore a tempo parziale, che ne faccia espressa richiesta in forma scritta, deve essere preferito nelle nuove assunzioni a tempo pieno che il datore di lavoro intenda effettuare per le stesse ed identiche mansioni.
- 12) Per tutto quanto non espressamente previsto valgono le norme di legge.

Disposizioni finali sul Titolo V

Dopo 24 mesi dall'applicazione sperimentale delle nuove tipologie contrattuali, le parti stipulanti si incontreranno per verificarne l'utilizzo nel settore.

Titolo VI ORARIO DI LAVORO

Art. 18

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

Una diversa distribuzione dell'orario settimanale di lavoro potrà essere definita a livello regionale in presenza di particolari regimi di orari di apertura e chiusura delle farmacie nel territorio. Al riguardo le parti si incontreranno a livello regionale, secondo quanto previsto dall'art. 108, 2° comma del presente c.c.n.l., per definire la pratica realizzazione di quanto sopra.

Attesa la particolare funzione di servizio pubblico essenziale che la farmacia assolve, senza soluzione di continuità, sul territorio a tutela della salute dei cittadini, le parti convengono quanto segue.

Ai sensi dell'art. 4, 4° comma, D.Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore medie, comprese le ore di lavoro straordinario. Le 48 ore medie sono calcolate con riferimento ad un periodo di 12 mesi, tenuto conto della premessa di cui al presente comma.

Titolo VII LAVORO STRAORDINARIO

Art. 19

Le mansioni ordinarie di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dall'art. 18 del presente c.c.n.l. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinaria eccedente l'orario normale di lavoro di cui all'art. 18, tenuto anche conto del servizio per turno.

Per giustificati motivi il lavoratore potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario.

In ogni caso il lavoro straordinario deve avere carattere di eccezionalità.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Art. 20

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 18 del presente c.c.n.l., verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 58 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 57:

- 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 40ª ora settimanale;
- 30% per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi, salvo quanto disposto dal successivo art. 25;
- 40% per le ore di lavoro straordinario prestate per la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di regolari turni di servizio.

Le norme di questo articolo non si applicano all'istituto del servizio notturno se non espressamente richiamate.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Titolo VIII SERVIZIO NOTTURNO

Art. 21

Ai soli fini del presente articolo, viene considerato servizio notturno quello prestatore tra l'ora di chiusura serale e l'ora di apertura mattutina della farmacia, fissate dalla autorità competente, sia quando è svolto secondo i turni stabiliti dalla stessa autorità, che quando è svolto in modo permanente tutte le notti.

Le maggiorazioni corrisposte ai sensi del presente articolo per il servizio notturno non sono considerate facenti parte della retribuzione globale a nessun effetto, esclusi gli effetti fiscali e previdenziali e del trattamento di fine rapporto.

Il servizio notturno oltre che con la retribuzione di cui all'art. 58 viene compensato come segue:

- a) Servizio a porte/battenti aperti ininterrottamente durante le ore notturne nei termini sopra definiti:
 - con la sola maggiorazione del 20% calcolata sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art. 57 per le prime 8 ore di servizio;
 - con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 58 maggiorata del 20% calcolato sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 57 per le ore di servizio oltre il predetto limite.
- b) Servizio a porte/battenti chiusi per tutto il periodo notturno come sopra definito, con presenza del personale in farmacia e con l'obbligo di rispondere ad ogni

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including "AT" and several illegible signatures.

Handwritten notes and signatures on the left side of the page, including "E" and several illegible signatures.

singola chiamata:

- con la sola maggiorazione del 16% calcolata sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art. 57, per le prime otto ore di servizio;
- con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 58, maggiorata del 10% calcolato sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 57 per le ore di servizio oltre il predetto limite.

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:

- come al punto a) per le ore in cui la farmacia funziona a porte aperte;
- come al punto b) per le ore in cui la farmacia funziona a porte/battenti chiusi.

In caso di coincidenza totale o parziale del servizio notturno con la domenica, restano invariate le maggiorazioni previste dai precedenti commi ed il lavoratore ha diritto al riposo compensativo secondo le vigenti disposizioni di legge.

In caso di coincidenza totale o parziale del servizio notturno con una delle festività infrasettimanali previste dall'art. 25, le ore di servizio notturno effettuate durante le festività infrasettimanali verranno compensate con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 58 e con la maggiorazione del 30% da calcolarsi sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 57.

Resta comunque espressamente escluso ogni cumulo tra le diverse maggiorazioni.

Art. 22

In caso di servizio notturno con reperibilità fuori farmacia, al lavoratore che, dopo aver prestato normale servizio diurno abbia l'obbligo della reperibilità nelle ore di chiusura della farmacia, spetta per tale reperibilità globalmente un compenso pari al 10% della retribuzione di fatto mensile, oltre un diritto fisso per ogni chiamata pari all'importo stabilito dalla tariffa nazionale.

Le parti si danno reciprocamente atto che per periodi di reperibilità inferiori al mese, la percentuale del 10% della retribuzione di fatto mensile da calcolare sulla quota oraria - così come previsto dal precedente 1° comma - viene elevata al 12% se il servizio notturno con reperibilità fuori farmacia viene svolto nella giornata della domenica o in quella del riposo settimanale.

Art. 23

In conformità alle previsioni dell'art. 13, 1° comma, del D.Lgs. n. 66/2003, l'orario di lavoro dei lavoratori notturni è di otto ore medie giornaliere, distribuite nell'arco di un periodo di riferimento di 12 mesi.

Titolo IX

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 24

Al lavoratore spetta un riposo settimanale di 24 ore consecutive da fruire, normalmente, in coincidenza con la domenica.

Quando nella giornata della domenica o nella giornata stabilita per il riposo settimanale la farmacia deve rimanere aperta al pubblico per turno stabilito dalle autorità, il lavoratore è tenuto, se richiesto, a prestare normale servizio ed ha diritto di godere del riposo compensativo in altra giornata della settimana per 24 ore consecutive ed inoltre a percepire un compenso pari:

- ai 13% di 1/173 della normale retribuzione mensile per ogni ora di lavoro prestata, entro il limite di otto.

Art. 25

Le festività nazionali e infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

- 1° giorno dell'anno;
- giorno dell'Epifania;
- giorno di lunedì, dopo Pasqua;
- 25 aprile - la Liberazione;
- 1° maggio - Festa dei lavoratori;
- 2 giugno - Festa della Repubblica;
- 15 agosto - Festa dell'Assunzione;
- 1° novembre - Ognissanti;
- 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 25 dicembre - S. Natale;
- 26 dicembre - S. Stefano;
- solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al 1° comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.

Nulla è dovuto al lavoratore nel caso che le festività ricorrono in un periodo di sospensione della retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimento disciplinare o di assenza ingiustificata.

Nel caso di coincidenza di una delle festività di cui sopra con la domenica, in aggiunta alla retribuzione di fatto sarà corrisposto al lavoratore un ulteriore importo pari alla retribuzione di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio.

Per la festività civile del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, ai sensi dell'art. 1, 2° comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 26

Le festività non più considerate tali agli effetti civili della legge 5 marzo 1977, n. 54, sono:

- 19 marzo - festa di S. Giuseppe;
- giorno dell'Ascensione;
- giorno del Corpus Domini;
- 29 giugno - festa dei SS. Pietro e Paolo.

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle suddette 4 festività abolite, verranno fruiti dai lavoratori a partire dal 1982.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività della farmacia.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, per complessive 40 ore annuali, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie (*).

Per quanto riguarda il lavoro a tempo parziale, detti permessi verranno goduti proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente svolta.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 58, in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Nota a verbale

Le parti convengono che per prestazioni lavorative ridotte si intendono, oltre a quella dovuta ad assunzione o risoluzione del rapporto nel corso dell'anno, quelle derivanti dall'assenza del lavoratore dal servizio per una delle seguenti cause:

- Tbc;
- aspettativa per una delle cause previste dal c.c.n.l. o dalle leggi vigenti;
- astensione facoltativa "post-partum";
- chiamata o richiamo alle armi;
- o per una delle altre cause per le quali non è prevista la corresponsione della retribuzione.

Art. 27

Le ore di lavoro a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 25 dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 19 e 20 del presente contratto.

Titolo X

FERIE

Art. 28

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di giorni 26 lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di 6 giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Art. 29

E' facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie normalmente dal maggio all'ottobre in funzione delle esigenze della farmacia e sentiti i lavoratori.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi; è facoltà del lavoratore scegliere quando effettuare uno di questi due periodi, in accordo con il datore di lavoro, purché la farmacia non chiuda al pubblico per l'effettuazione delle ferie; in questo caso le ferie individuali dei lavoratori devono coincidere con il periodo di chiusura.

In ogni caso le ferie non potranno avere inizio di domenica né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo, ad eccezione delle ferie aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

Gli eventuali giorni di ferie eccedenti le giornate di chiusura obbligatoria della farmacia non potranno essere fruiti in collegamento con tale periodo, salvo diverso accordo fra datore di lavoro e dipendente.

Il termine di 18 mesi di cui all'art. 10, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003 viene portato a 24 mesi.

Art. 30

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto percepita in servizio, comprensiva di tutte le indennità.

Art. 31

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

Art. 32

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare tale periodo in epoca successiva nonché il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro che per tornare eventualmente al luogo dal quale sia stato richiamato.

Art. 33

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie.

Art. 34

Durante il periodo di ferie è vietato al dipendente di prestare servizio presso altre farmacie.

Titolo XI
ASSENZE

Art. 35

Le assenze per qualsiasi motivo devono essere immediatamente giustificate e, comunque, salvo il caso derivante da forza maggiore, non oltre le 24 ore dall'inizio dell'assenza stessa.

Nel caso di assenze non giustificate saranno adottati i seguenti provvedimenti:

- a) per assenze non giustificate fino a 3 giorni, trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% della retribuzione normale;
- b) nel caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare o di assenza non giustificata di oltre 3 giorni, licenziamento senza preavviso per causa del lavoratore.

Titolo XII
CONGEDI E DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 36

Al lavoratore che deve contrarre matrimonio compete un congedo straordinario di giorni 15 di calendario durante il quale decorre la normale retribuzione. Tale congedo non può essere computato nel periodo delle ferie né può essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento. La domanda di congedo deve essere avanzata di norma con almeno un mese di preavviso ed il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze della farmacia, può concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio. A richiesta del datore di lavoro il lavoratore ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo la documentazione dell'avvenuta celebrazione del matrimonio.

Art. 37

In caso di decesso del coniuge, o di parenti e affini entro il secondo grado, il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di 4 giorni lavorativi.

Art. 38

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame, e che in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300 hanno diritto ad usufruire di permessi retribuiti, le aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti (pari a 40 ore lavorative) all'anno per la relativa preparazione.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Interventi di sostegno per la formazione continua
prevista dalle norme che regolano l'E.C.M.

Art. 39

In materia di formazione è tuttora vigente in Italia l' art. 16 bis e segg. del d.lgs. n 502/1992 ed in materia di formazione continua in ambito medico-sanitario la legge 214 del 22.12.2011, all'art. 33 che introduce in maniera decisa le responsabilità dei professionisti, prevedendo l'obbligo dei corsi ECM.

Atteso quanto previsto dalla legge, che l'azienda sanitaria ha in organico professionisti sanitari e che per tali lavoratori la legge prevede l'acquisizione di crediti formativi di Educazione Continua in Medicina, le Parti convengono sull'istituzione di strumenti di sostegno a tali percorsi formativi. A tal fine le Parti, per garantire la formazione continua a tutto il personale del ruolo sanitario ed implementare le attività di formazione in ambito aziendale favoriranno metodi di formazione a distanza e sul campo ove impossibilitati ad erogarla in aula.

Handwritten signatures and initials:
M. Gh.
An
AT
S
D
S
P
MM

Handwritten signatures and initials:
E
P
P
L
L
L
L
L

Le Parti individuano nello strumento della Bilateralità, la risorsa per le aziende per il finanziamento della formazione dei propri lavoratori, attraverso l'utilizzo delle previsioni contrattuali per la fruizione dell'educazione continua in medicina.

Atteso quanto previsto dalla legge che la farmacia può avere in organico farmacisti iscritti ai rispettivi ordini professionali e che per tali farmacisti la legge prevede l'acquisizione di crediti formativi correlati all'E.C.M., le parti convengono sull'istituzione di strumenti di sostegno a tale percorso formativo.

A tale fine le parti, a modifica ed integrazione del verbale di intesa del 26 marzo 2006 (che valeva anche per il 2007) concordano quanto segue:

1) la farmacia rimborsa, anche attraverso anticipazioni, ai soggetti organizzatori dei corsi E.C.M. validamente certificati - sempre a fronte della effettiva partecipazione ai corsi medesimi ed a seguito di certificazione debitamente documentata ai fini fiscali - l'importo di 80 euro per l'anno 2015.

Attesa la natura non retributiva di tale importo, esso non concorre, a nessun titolo, alla determinazione di ogni forma di retribuzione indiretta e differita;

2) la farmacia riconosce, altresì, a ciascun farmacista dipendente per l'effettiva partecipazione ai corsi E.C.M. debitamente documentata, un permesso di 8 ore per l'anno 2015.

Nel caso di mancata utilizzazione di tale permesso per il 2015 al farmacista dipendente - che abbia, comunque partecipato ai corsi E.C.M. ed acquisito i crediti nel limite legale necessario per il 2015 - può essere corrisposto, a fronte dell'esibizione della relativa documentazione ed entro e non oltre il 31 gennaio 2016, il pagamento di un'indennità sostitutiva calcolata sulla retribuzione di cui all'art. 58 del c.c.n.l.

In sede regionale ed entro il 31 ottobre 2008, la materia potrà essere diversamente definita.

In caso di modifiche normative, le parti si incontreranno tempestivamente per valutare le soluzioni da adottare.

TITOLO XIII SOSPENSIONE DAL LAVORO

Art. 40

In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore questi ha diritto all'ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica calamità, eventi atmosferici straordinari ed altri casi di forza maggiore.

TITOLO XIV ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

Art. 41

Per la durata di vigenza del presente c.c.n.l. il datore di lavoro potrà riconoscere al lavoratore una aspettativa non retribuita e senza decorso dell'anzianità per un periodo massimo di tre mesi, non frazionabile. Tale aspettativa potrà essere concessa per una sola volta e per comprovati e documentati motivi.

TITOLO XV CHIAMATA, RICHIAMO ALLE ARMI E SERVIZIO CIVILE

Art. 42

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro è risolto.

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso.

A decorrere dal 1° giugno 1982, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.

Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nella anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.

Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine e di assunzione per lavori stagionali o saltuari.

Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7 della legge 15 dicembre 1972, n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché per effetto della legge 28 febbraio 1987, n. 49, sulla nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualità di volontari in servizio civile, secondo le norme di cui agli artt. 31, 33, 35 della legge stessa.

Art. 43

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per 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 nella anzianità di servizio (scatti di anzianità, preavviso).

Tale periodo, peraltro, va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'anzianità in vigore fino alla data del 31 maggio 1982.

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto la durata superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto la durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi.

Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

- in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
- in caso di rapporto stagionale il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
- in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
- in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

TITOLO XVI MALATTIE, INFORTUNI E ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Art. 44

Nell'ambito della normativa del Servizio sanitario nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio sanitario nazionale.

Art. 45

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia alla farmacia da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dall'art. 35 del presente contratto.

Il lavoratore è altresì tenuto a far recapitare alla farmacia il certificato medico di prima visita, nonché i successivi in caso di prolungamento della malattia e quello indicante la data della ripresa del lavoro.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli Organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del Collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo art. 47 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico la indennità di mancato preavviso.

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericoli di contagio dipendente dalla malattia medesima.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla regione.

Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 46

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio. Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al 2° comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al 2° comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638, 15° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste agli artt. 90 e 91 del presente contratto.

Art. 47

Durante la malattia o infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui agli artt. 77 e 83 del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 50.

Le parti convengono che le assenze per malattia o infortunio extraprofessionale non si cumulano ai fini del computo del periodo di comporto con quelle per infortunio o malattia professionale.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 48

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a 2/3 della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione delle indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) il 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto per i primi 3 giorni (periodo di carenza);
- 2) l'80% della quota giornaliera della retribuzione di fatto per i giorni dal 4° al 20°; 3) il 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto per i giorni dal 21° in poi.

Nel caso di infortunio sul lavoro il trattamento retributivo riconosciuto al dipendente sarà integrato al 100%. Il trattamento economico a carico dell'INAIL è anticipato dal datore di lavoro ed i relativi importi saranno posti a conguaglio con i contributi dovuti allo stesso Istituto previdenziale. Nel caso in cui l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL fosse superiore alla normale retribuzione, al lavoratore sarà corrisposto quanto erogato dall'INAIL. Tale norma decorre dal mese di ottobre 2008.

Durante i periodi di malattia e di infortunio la quota giornaliera della retribuzione, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Al fine della riscossione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro 2 giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Il lavoratore è obbligato a rilasciare al datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei 365 giorni precedenti l'assunzione e ciò ai fini del corretto adempimento degli obblighi nei confronti dell'INPS.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei 365 giorni precedenti tale data.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lett. a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Art. 49

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dall'art. 47 del presente c.c.n.l., sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 120, alle seguenti condizioni: 1) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;

- 2) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
- 3) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo lettera raccomandata R.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Al termine del periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi dell'art. 47; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 50

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'Assicurazione obbligatoria Tbc, o dello Stato, delle province e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'idoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in casi di contestazione in merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare, assistito a richiesta da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 85.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 51

Ai lavoratori operanti in farmacia sarà fornita una copertura assicurativa per danni alle persone in caso di rapine o di altri eventi dolosi, di cui verranno comunicati per iscritto ai lavoratori medesimi i relativi estremi.

Art. 52

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattie e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Art. 52 bis

Le parti convengono sulla necessità di individuare forme di assistenza sanitaria integrativa che possano efficacemente intervenire a favore dei lavoratori.

Attesa la pluralità di alternative attraverso le quali si possono realizzare tali interventi, si conviene di affidare all'Ente bilaterale il compito di procedere ad una valutazione analitica di fattibilità da sottoporre entro il 30 ottobre 2008 alle parti stipulanti.

Le parti stipulanti si impegnano, entro il 31 dicembre 2008, ad attivare una specifica sessione di negoziazione finalizzata a dare attuazione all'assistenza sanitaria integrativa che, nell'auspicato caso di esito positivo di tale negoziazione, sarà resa operativa entro il 31 marzo 2009.

TITOLO XVII
TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

Art. 53

La tutela e i trattamenti economici e normativi a sostegno della maternità e della paternità sono garantiti dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".

Le indennità spettanti alla lavoratrice o al lavoratore, così come previsti dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53", sono anticipate dal datore di lavoro ai sensi della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

TITOLO XVIII
ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 54

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto a norma dell'art. 5. Le frazioni di anno sono computate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi, computando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

TITOLO XIX
ANZIANITA' CONVENZIONALE

Art. 55

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

- a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;
- b) decorati al valore ed insigniti di ordini militari, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenda;
- c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova. Tale norma vale anche per i lavoratori in servizio all'atto della entrata in vigore del presente contratto.

TITOLO XX
SCATTI DI ANZIANITA'

Art. 56

Per l'anzianità maturata presso la stessa farmacia il lavoratore qualificato ha diritto a 15 scatti biennali, denominati scatti di anzianità.

Gli aumenti relativi a tali scatti 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.

Gli scatti biennali decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente al 1° gennaio 1993 è calcolato in base ai valori indicati nella allegata Tabella F e l'importo degli scatti maturati successivamente al 1° febbraio 1996 è calcolato in base ai valori indicati nella medesima Tabella F, per entrambi senza liquidazione di arretrati per il periodo progressivo.

E' quindi escluso il ricalcolo in base alla allegata Tabella F dell'importo relativo agli scatti maturati prima del 1° gennaio 1993 e dell'importo relativo agli scatti maturati prima del 1° febbraio 1996.

TITOLO XXI
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 57

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) retribuzione base nazionale conglobata, comprensiva dell'indennità di carovita prevista dalla legge e dei punti di contingenza scattati al 31 gennaio 1977;
- b) indennità di contingenza successiva al 31 gennaio 1977, nelle misure previste per il settore del commercio, ai cui accordi si fa rinvio;
- c) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi dell'art. 56 del presente c.c.n.l.;
- d) indennità speciale quadri per gli aventi diritto ai sensi dell'art. 4 del presente c.c.n.l.;
- e) elemento distinto della retribuzione (E.d.r.) di euro 10,33, di cui all'accordo sul costo del lavoro da corrispondersi per 13 mensilità.

Art. 58

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 57, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo, ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o "una tantum", e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero escluso dall'imponibile retributivo a norma di legge.

Art. 59

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge, cadenti nel periodo di paga ed alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 60

La quota oraria di retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali. La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 48, 2° comma del presente contratto.

Art. 61

Ai sette livelli previsti dalla classificazione del personale delle farmacie private, di cui al Titolo II del presente contratto, corrisponde una retribuzione base nazionale conglobata nelle misure indicate nelle allegate Tabella A (farmacie urbane e farmacie rurali non sussidiate) e D (farmacie rurali sussidiate). L'indennità speciale quadri di cui all'art. 4 c.c.n.l. viene incrementata nella misura e con le decorrenze indicate nella allegata Tabella C.

[Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large stylized signature at the top and several smaller ones below.]

[Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large stylized signature at the top and several smaller ones below.]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including several large stylized signatures.]

Art. 62

In caso di aumenti di tabelle gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti. Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore. Gli aumenti che non siano di merito e che non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da accordi sindacali oppure espressamente stabilito per iscritto all'atto della concessione. Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto, nonché nel corso di un periodo massimo di nove mesi immediatamente successivi a tale scadenza; tale periodo massimo di nove mesi viene comunque interrotto, e ridotto di conseguenza, dalla stipulazione dell'accordo di rinnovo del presente contratto.

Art. 63

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, le misure dell'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto, nonché tutte le ritenute effettuate. Il prospetto paga deve recare il timbro o firma del datore di lavoro.

Art. 64

Per il calcolo delle eventuali provvigioni e cointeressenze ai fini della liquidazione delle varie indennità previste dal presente contratto, si fa riferimento alla media dell'ultimo anno di servizio.

"Ente Bilaterale"

Art. 65

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL l'Ente Bilaterale del macro settore Sanità denominato EBSAP costituito da una o più Parti Sociali firmatarie del presente accordo e relativo CCNL.

TITOLO XXII
MENSILITA' SUPPLEMENTARI

Art. 66

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le farmacie dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati nella farmacia.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minor servizio prestato presso la farmacia.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno dettratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al D.Lgs. n. 151/2001 la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 58.

Art. 67

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

I lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della quattordicesima mensilità solo nel caso in cui abbiano prestato servizio per i dodici mesi precedenti il 1° luglio; nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione percepiti nei dodici mesi precedenti alla maturazione del diritto.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità: ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo. Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità si fa riferimento alle analoghe norme del presente titolo riguardanti la tredicesima mensilità. Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dall'ultimo comma del precedente art. 66.

TITOLO XXIII
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 68

Ciascuno dei contraenti può recedere a norma dell'art. 2118 del codice civile dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, ovvero mediante consegna in mani proprie con dichiarazione di ricezione, salvo quanto previsto dal successivo art. 70.

Art. 69

Ai sensi dell'art. 2119 del codice civile ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, contenente l'indicazione dei motivi.

Art. 70

Ai sensi della legge 11 maggio 1990, n. 108, il licenziamento non può effettuarsi che per giusta causa (art. 69 del presente contratto con riferimento all'art. 2119 del codice civile e art. 90, punto 5, del presente c.c.n.l.) o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto al lavoratore, che può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso; in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza osservanza delle disposizioni di cui al precedente comma è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova ed i lavoratori che siano in possesso dei requisiti pensionistici.

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di sesso, razza, lingua, credo politico, fede religiosa, dall'appartenenza al sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 71

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione del medesimo presso la stessa farmacia deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including large signatures on the left margin and smaller ones on the right margin, some appearing to be 'Sle', 'Sh', 'Ar', 'SL', and 'SL'.

Art. 72

Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorso tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del 3° comma dello stesso art. 2 del D.Lgs. n. 165/2001 e cioè:

- licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività della farmacia, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel 1° comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 80.

Art. 73

Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del codice civile, in caso di mancato preavviso, al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale in atto corrispondente al periodo di preavviso, comprensiva dei ratei di 13° e 14° mensilità.

Art. 74

In caso di cessione o trasferimento in qualsiasi modo della farmacia e quando il titolare cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, il subentrante, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuto all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sul precedente titolare, come se avvenisse il licenziamento.

Art. 75

In caso di fallimento della farmacia il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso ed al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto come per il caso di licenziamento, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 76

In caso di decesso del dipendente il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel codice civile.

Art. 77

I termini di preavviso sono i seguenti:

Livelli	Giorni di calendario
1°S	90
1°	90
2°	60
3° e	45
4°	
5° e	15
6°	

e decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese. Il lavoratore laureato che rassegni le dimissioni a seguito di vincita di pubblico concorso ad aprire ed esercitare una farmacia, dovrà dare un preavviso la cui durata è ridotta da 90 a 30 giorni.

Analogo trattamento è riservato ai lavoratori laureati che vincano un pubblico concorso per incarichi presso le Unità sanitarie locali, o per l'esercizio della professione presso farmacie comunali, municipalizzate e ospedaliere.

Il trattamento di cui ai commi precedenti è riservato ai lavoratori laureati in farmacia che, in base ai termini previsti per l'assunzione del nuovo incarico e di cui hanno obbligo di presentare idonea documentazione, non siano in grado di rispettare i termini previsti dalla normativa contrattuale, o termini inferiori ma superiori ai trenta giorni.

Art. 78

Durante il periodo di preavviso trascorso in servizio il prestatore di lavoro ha diritto a percepire la retribuzione di fatto ed il periodo di preavviso è considerato servizio a tutti gli effetti.

Art. 79

In caso di dimissioni sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto nelle stesse misure previste per il caso di licenziamento dal successivo art. 83.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 77 del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di trattenergli una somma corrispondente alla retribuzione di fatto del periodo di mancato preavviso, in conformità a quanto stabilito nel precedente art. 77.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 80

In conformità alla norma contenuta nel 4° comma dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultano confermate entro un mese all'Ufficio del lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 83 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 77 e confermate, a pena di nullità, dall'Ufficio del lavoro entro il termine di un mese.

Art. 81

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di legge vigenti.

Art. 82

La malattia o l'infortunio, insorti durante il periodo di preavviso in servizio, sospendono il decorso del termine fino alla scadenza del periodo di conservazione del posto previsto dalle vigenti disposizioni e sino alla guarigione del lavoratore, se questa avvenga prima del compimento del predetto termine.

Art. 83

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 e secondo le norme del presente articolo.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'Sa Ben', 'Ar', 'AT', 'SC', and others.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'E', 'P', 'M', 'MM', and others.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è calcolato nella misura di una mensilità della retribuzione di fatto per ogni anno di servizio prestato, con le limitazioni previste dalla legge 31 marzo 1977, n. 91.

Nei casi previsti dal comma precedente le frazioni di anno vanno conteggiate per dodicesimi, computando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Sono fatti salvi i diversi sistemi di computo in vigore prima del 31 dicembre 1978.

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 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 del lavoratore laureato e non laureato sempre che non si tratti di servizio notturno permanente (tutte le notti); - l'indennità sostitutiva del preavviso; - l'indennità sostitutiva di ferie, di cui all'art. 31; - le indennità economiche corrisposte da Istituti assistenziali (INPS, INAIL) (1); - le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore; - gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Chiarimento a verbale

Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori ai sensi del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo di anticipazioni dell'indennità di anzianità dei lavoratori aventi diritto.

(1) 3° comma, art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297: "In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al 1° comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro."

Art. 84

Il trattamento di fine rapporto deve essere versato all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente. In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili al lavoratore sarà conteggiato interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione dal servizio.

Art. 85

Le Parti di cui sopra convergono di adottare il costituendo Fondo pensione integrativa denominato FONDO DIGNITA'.

Titolo XXIV NORME DISCIPLINARI

Art. 86

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri d'ufficio e quanto previsto dall'art. 2105 cod. civ., di usare modi cortesi col pubblico e tenere una condotta uniforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità della farmacia.

Art. 87

E' vietato al personale di ritornare nei locali della farmacia e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del titolare. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazioni di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Art. 88

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari è in facoltà del titolare operare una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta.

La trattenuta dovrà figurare sul prospetto paga. In caso di recidiva nel ritardo per la terza volta nell'anno solare, il datore potrà raddoppiare l'importo della multa.

Persistendo il lavoratore nei ritardi, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.

Art. 89

E' dovere del personale di comunicare immediatamente al titolare ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dal titolare per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Art. 90

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 35 per le assenze ingiustificate e dal precedente art. 88 per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 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 (licenziamento in tronco).

Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la farmacia in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del codice civile, nonché nei casi previsti dall'art. 35, dal 1° e 2° comma dell'art. 86 e dal 3° comma dell'art. 88 del presente contratto ed in quelli di cui all'art. 2119 del codice civile.

Il licenziamento in tronco si applica altresì nel caso di infrazione alle norme di legge che regolano il servizio farmaceutico.

Art. 91

Ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 i provvedimenti disciplinari di cui agli artt. 35, 88 e 90 non possono essere adottati nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari, ad eccezione del richiamo verbale di cui al 1° comma, n. 1, del precedente art. 90 non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che gli ha dato causa.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo XXIV e nell'art. 35 del presente c.c.n.l. devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Art. 92

Ove il dipendente sia privato della libertà o sospeso dall'esercizio della professione personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla retribuzione e ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla retribuzione e ogni altro emolumento o compenso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori della farmacia al lavoratore che non sia riamesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

TITOLO XXV DIRITTI SINDACALI

Art. 93

Per quanto concerne tutta la materia dei diritti sindacali per le farmacie con oltre 15 dipendenti si fa riferimento alla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 94

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali, costituite nelle farmacie che rientrano nel disposto di cui all'articolo precedente, hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato.

Il diritto riconosciuto in base al comma precedente spetta a un dirigente per ciascuna Rappresentanza sindacale ed i permessi saranno complessivamente pari a un'ora e mezzo per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui ai commi precedenti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno 24 ore prima, tramite la Rappresentanza sindacale.

Art. 95

In relazione alle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle farmacie che occupano da 13 a 15 dipendenti, le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

Il licenziamento di tale delegato, per motivi inerenti l'esercizio di tali funzioni, è nullo ai sensi della citata legge.

Art. 96

Le parti concordano di riconoscere quale soggetto contrattuale a livello regionale le Rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) unitamente alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente c.c.n.l. A tal fine le parti si incontreranno per concordare le modalità di applicazione di quanto sopra.

Art. 97

Sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori eletti a far parte dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e provinciali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatari del presente contratto.

L'elezione del lavoratore a dirigente sindacale deve essere comunicata per iscritto al datore di lavoro tramite l'Associazione nazionale o provinciale dei titolari di farmacia rispettivamente competente, entro 15 giorni dall'avvenuta elezione, a mezzo lettera raccomandata.

Il dirigente sindacale, per l'adempimento dei compiti di natura sindacale e su preventiva richiesta dell'Organizzazione sindacale cui appartiene, avrà diritto a permessi retribuiti nella misura massima di 50 ore annue, nonché a permessi non retribuiti sino ad un massimo di giorni otto all'anno.

Di norma i permessi di cui sopra vanno richiesti con tre giorni di anticipo salvo casi eccezionali di urgenza per i quali si potrà derogare da tale termine.

I lavoratori che ricoprono la carica sindacale di dirigente nazionale o provinciale non possono essere licenziati durante il periodo in cui ricoprono la carica stessa e fino ad un anno dopo la cessazione della carica, limitatamente a quanto previsto dall'art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 98

In considerazione della particolare situazione del settore caratterizzata da un ridotto numero di addetti per farmacia, le parti concordano di adottare l'istituto di ore di permessi sindacali retribuiti alimentato dal contributo dei titolari di farmacia con dipendenti, fissato per ciascuno degli anni seguenti nella misura appresso indicata:

- 2014: Euro 205.000,00;
- 2015: Euro 210.000,00

se, alla scadenza contrattuale del presente c.c.n.l., non si pervenga - come, invece, auspicano congiuntamente le parti - alla stipula del nuovo accordo di rinnovo.

Gli importi di cui al 1° comma sono posti a carico dei titolari di farmacia con dipendenti.

In conseguenza di quanto sopra le parti concordano di sospendere, per la durata del presente contratto, l'applicazione del 3° comma dell'art. 97 del presente contratto.

Con decorrenza dal 1° settembre 2015 i lavoratori dipendenti - che non manifesteranno espressamente una volontà diversa - verseranno all'Ente bilaterale un contributo nella misura di € 1,00 al mese per quattordici mensilità. Tale contributo potrà essere versato, in un'unica soluzione, alla fine di ciascun anno di riferimento.

Art. 99

Il monte ore permessi sindacali potrà essere utilizzato dalle OO.SS. per ciascuno degli anni di cui all'art. 98 fino ad esaurimento della disponibilità finanziaria. Il suddetto valore è stato fissato di comune accordo, essendo stato ritenuto sufficiente a soddisfare le reciproche posizioni sull'istituto in oggetto e non sarà suscettibile di modificazione ai valori effettivi dei parametri utilizzati.

Le parti si danno reciprocamente atto che le OO.SS., per la concreta utilizzazione dell'istituto si atterranno alla seguente regolamentazione:

- 1) nelle farmacie fino a 15 dipendenti non potrà essere nominato più di un dirigente sindacale;
- 2) il dirigente sindacale, per l'adempimento dei compiti di natura sindacale, avrà diritto a permessi di breve durata (per permessi di breve durata si intendono i permessi fino ad un massimo di tre giorni consecutivi) nella misura massima di 100 ore annue; di tali ore, 50 saranno gestite dalle OO.SS. a livello territoriale e 50 dalle OO.SS. a livello nazionale, che provvederanno ai rispettivi adempimenti per quanto riguarda la comunicazione dell'utilizzazione dei permessi al titolare di farmacia ed all'Ente bilaterale nazionale;
- 3) il dirigente sindacale, per l'adempimento dei compiti di natura sindacale, avrà diritto anche a permessi di lunga durata, la cui programmazione semestrale sarà preventivamente comunicata, entro il 31 gennaio ed entro il 30 giugno di ogni anno, da parte delle OO.SS. nazionali stipulanti all'Ente bilaterale nazionale.

L'utilizzazione dei permessi di lunga durata dovrà essere comunicata al titolare di farmacia da parte delle OO.SS. nazionali con un preavviso di 15 giorni.

Per ciascuno degli anni di cui al presente contratto, ove con i permessi fruiti non venga utilizzata l'intera disponibilità finanziaria di competenza, il residuo potrà essere utilizzato nell'anno successivo.

Art. 100

Le farmacie provvederanno alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale cui la farmacia dovrà versarlo.

La farmacia trasmetterà, trimestralmente, l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

TITOLO XXVI SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE

Art. 101

Le parti, nel rispetto della piena autonomia gestionale dei titolari di farmacia e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, convengono quanto segue:

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signatures on the right margin]

[Large handwritten signatures at the bottom of the page]

- annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, su iniziativa di una delle parti, le Organizzazioni stipulanti nazionali dei lavoratori si incontreranno per discutere le reciproche informazioni sullo stato del settore, sulle sue dinamiche strutturali e le sue prospettive di sviluppo, ai fini di favorire il processo di razionalizzazione del settore stesso nel quadro della politica sanitaria nazionale ed in funzione di un sempre più qualificato ruolo della farmacia privata in Italia.

Art. 102

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato INFOCUS per tutto quello che prevede la normativa vigente.

Titolo XXVII
RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO TERRITORIALE

Art. 103

La contrattazione integrativa provinciale è abolita e sostituita dalla contrattazione regionale di cui all'art. 105.

Art. 104

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, su iniziativa di una delle parti, le Associazioni regionali dei titolari di farmacie private aderenti alla FEDERFARMA e le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti o facenti capo alle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti, si incontreranno a livello regionale per discutere le reciproche informazioni sullo stato e la dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile, all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, ai contratti di formazione e lavoro, al lavoro a termine, al lavoro temporaneo e all'apprendistato.

Analogo incontro potrà essere concordato prima dell'inizio delle trattative per la stipula del contratto integrativo regionale, allo scopo di scambiarsi informazioni sulle materie oggetto di contrattazione.

Art. 105

La contrattazione integrativa regionale dovrà svolgersi esclusivamente tra le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti e le Associazioni regionali dei titolari di farmacie private.

Alla contrattazione integrativa regionale è demandata:

a) la trattazione degli aspetti organizzativi territoriali sulle seguenti materie:

- 1) turni e nastri orari;
- 2) inventari annuali;
- 3) mercato del lavoro;
- 4) servizio notturno e reperibilità;
- 5) eventuali iniziative che favoriscono azioni positive dirette alla pari opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad individuare corsi di formazione

e/o forme di partecipazione dei dipendenti alle iniziative di aggiornamento professionale promosse dall'Ente bilaterale nazionale, su proposta delle parti a livello regionale;

- 6) progetti formativi da sottoporre all'Ente bilaterale nazionale;
- b) la determinazione di eventuali indennità (camici, inventari, reperibilità, ecc.).

Nel caso in cui l'incontro fra le parti a livello territoriale non dovesse essere attivato o in caso di mancato accordo al termine della durata massima delle trattative fissata in sei mesi, una delle parti interessate può ricorrere alla Commissione paritetica nazionale che procederà alle convocazioni relative.

Titolo XXVIII
NORMA APPALTI

Art. 106

Nel contratto di appalto il committente (titolare della farmacia) dovrà inserire i seguenti punti:

- 1) obbligo dell'impresa di applicare integralmente il c.c.n.l. sottoscritto dalle Associazioni sindacali maggiormente rappresentative e gli accordi integrativi territoriali e/o aziendali riferiti al settore di attività di competenza;
- 2) obbligo per l'appaltatore di rispettare le norme in materia retributiva - compreso l'accantonamento del t.f.r. - contributiva e previdenziale previste per i dipendenti dall'ordinamento vigente che disciplina il rapporto di lavoro subordinato;
- 3) obbligo per il committente (titolare della farmacia) di verificare, trimestralmente, l'avvenuto versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali versati, che l'impresa è obbligata a produrre;
- 4) obbligo per il committente di rescissione del contratto di appalto in qualsiasi momento nel caso di inadempienza dell'impresa relativamente al rispetto dei punti sopra richiamati.

Il vincolo di solidarietà di cui all'art. 29, comma 2 del decreto legislativo n. 276/2003 e successive modificazioni, opera a carico del committente esclusivamente in caso di inosservanza degli obblighi di cui ai punti 3 e 4.

Titolo XXIX
DECORRENZA E DURATA

Art. 107

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto collettivo entra in vigore il 1° novembre 2014 e scadrà, per la parte normativa ed economica, il 31 dicembre 2015, ferme restando le diverse decorrenze previste per i singoli istituti.

Allegato (all'art. 83)

Priorità per la concessione di anticipazioni del trattamento di fine rapporto

1) Nell'accoglimento delle richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto per i dipendenti di farmacia nei limiti numerici stabiliti dalla legge, verrà osservato il seguente ordine di priorità:

- a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitano il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;
- b) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità, in Italia o all'estero, di cui necessitano il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico;
- c) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempreché il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;
- d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lett. c), che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;
- e) terapie o protesi che non siano previste dal Servizio sanitario nazionale di cui necessitano il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, escluse quelle che comportano una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua;
- f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per i dipendenti con familiari conviventi alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;
- g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;
- h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente che abbia contratto matrimonio quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario o in zona vicina;

ALLEGATI

1. DECRETO PRESIDENZIALE N.651 DEL 10/08/2017 MAGGIORE RAPPRESENTATIVITA'
2. VERBALE COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA DEI 9 MACROSETTORI
3. REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA DEI 9 MACROSETTORI
4. PROTOCOLLO DI ACCORDO INTERCONFEDERALE TRA UGL, CEPA-A E ES.A.AR.CO.



ASSESSORATO DELLA SALUTE
Dipartimento Regionale per la Pianificazione Strategica
Area Interdipartimentale 3 "Affari Giuridici"

Prot. n° A.I.3/ 19.163

Palermo, 26-03-2018

OGGETTO: Decreto Presidenziale n°651 del 10.08.2017 - Ricorso straordinario proposto da Scalisi Daniele Gregorio, nella qualità, avverso provvedimento dell'Assessorato Regionale della Salute n°2509/13 del 30.12.2013 relativo all'istituzione elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali

~~Ricevuto~~ A/A

Al Sig. Scalisi Daniele Gregorio
presso lo studio dell'Avv. Antonino Augello
antonino.augello@avvsciaccia.legalmail.it

p.c. : : Al Servizio S. : :
Dip. Attività Sanitaria e O.E.
S E D E

(Seguito nota n°11991 del 12.03.2018)

In conformità alla richiesta dell'Ufficio Legislativo e Legale, si trasmette copia del Decreto Presidenziale n°651/2017 corredato dal parere del Consiglio di Giustizia Amministrativa per la Regione Siciliana n°693/2015, con il quale il ricorso è stato accolto, salvi gli ulteriori provvedimenti dell'Amministrazione.

IL DIRIGENTE
(Dr. Giuseppe Sgroi)

Repubblica Italiana



Regione Siciliana

IL PRESIDENTE

VISTO lo Statuto della Regione;
VISTO il D.P.R. 24 novembre 1971, n.1199;
VISTO il Decreto Legislativo 24 dicembre 2003, n. 373;
VISTO il ricorso straordinario proposto il 6 giugno 2014 da Scalise Daniele Gregorio, nella qualità di legale rappresentante della CEPA-A e di vice presidente dell'EFEI (Ente paritetico bilaterale nazionale per la formazione, con sede in Roma) per l'annullamento, previa sospensione cautelare, del decreto dell'Assessore regionale della salute 30 dicembre 2013, n. 2509, di istituzione dell'elenco regionale dei soggetti formatori e dell'elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali, pubblicato nella G.U.R.S. n. 4, parte I, del 24 gennaio 2014;
VISTI gli atti;
VISTA la relazione dell'Ufficio legislativo e legale n. 10754/208.14.8 del 5 maggio 2015;
VISTO il parere interlocutorio del Consiglio di giustizia amministrativa, a sezioni riunite, n. 693/2015 del 24 maggio 2016;
VISTA la relazione dell'Ufficio legislativo e legale n. 24245/208.14.8 del 25 novembre 2016;
VISTO il parere del Consiglio di giustizia amministrativa, a sezioni riunite, n. 693/2015 del 3 febbraio 2017, il cui testo è allegato al presente decreto e le cui considerazioni si intendono qui integralmente riprodotte;

DECRETA

Art. 1

Il ricorso straordinario di Scalise Daniele Gregorio, di cui in narrativa, è accolto, fatti salvi gli ulteriori provvedimenti dell'amministrazione.

Art. 2

Il competente Dipartimento regionale è incaricato dell'esecuzione del presente decreto.

Palermo,



IL PRESIDENTE
Il Vice Presidente
[Signature]

Visto: L'AVVOCATO GENERALE

Maria Mattarella

[Signature]



Ufficio Legislativo e Legale
della Presidenza della Regione Siciliana

25906
Prot. /208.14.8 del 06 DIC. 2017 Segreteria Ricorsi Straordinari

Oggetto: D.P. reg. n. 651 del 10/8/2017 Ricorso straordinario di Scalise Daniele Gregorio, nella qualità, avverso provvedimento dell'Assessorato regionale della Sanità n. 2509/13 del 30/12/2013 relativo all'istituzione elenco regionale di soggetti formatori e dell'elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali.

SI TRASMETTE SOLO VIA E-MAIL

Dipartimento Regionale per la pianificazione strategica

PALERMO

e.p.c. Scalise Daniele Gregorio - elettivamente domiciliato
presso lo studio dell'Avv. Antonino Augello
pec: antonino.augello@avvsciacca.legalmail.it

Con riferimento al ricorso straordinario in oggetto indicato, si trasmette, per la notifica e l'esecuzione nei confronti delle parti interessate, il D.P. Reg. in oggetto indicato in uno al parere del Consiglio di Giustizia amministrativa per la Regione siciliana n. 693/2015 del 03 febbraio 2017, in copia informatica e relativa attestazione di conformità (art.22,co.2,C.A.D.) Si comunica, inoltre, che il parere del CGA è consultabile mediante accesso libero al sito internet www.giustizia-amministrativa.it, seguendo il seguente percorso:

- accesso all'home page
- link: C.G.A.R. Sicilia
- link: attività consultiva
- inserire anno e numero del parere oppure data dell'adunanza.

L'ISTRUTTORE

Ferdinando Guccione*

IL DIRIGENTE AREA AA.GG.
Alessandra Rasso

ASST
Dipa

PROV. N. 131/CPG 25/11/18



*Ufficio Legislativo e Legale
della Presidenza della Regione Siciliana
Segreteria Ricorsi Straordinari*

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

Mediante apposizione della firma digitale, la dott. Alessandra Russo, dirigente dell'Area Affari Generali - Segreteria Ricorsi Straordinari - dell'Ufficio Legislativo e Legale della Presidenza della Regione siciliana, attesta, ai sensi dell'art. 22, co. 2, del C.A.D., che la copia per immagine su supporto informatico del D.P. Reg. n.651/17 è conforme all'originale formato in origine su supporto analogico, che consta di n.9 facciate, agli atti di quest'Ufficio.



Numero 00377/2017 e data 15/05/2017 Spedizione



R E P U B B L I C A I T A L I A N A

**CONSIGLIO DI GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA
PER LA REGIONE SICILIANA**

Adunanza delle Sezioni riunite del 3 febbraio 2017

NUMERO AFFARE 00693/2015

OGGETTO:

Ricorso straordinario al Presidente della Regione Siciliana proposto da Scalise Daniele Gregorio nella qualità di legale rappresentante della CEPA-A e dell'EFEI avverso il provvedimento dell'Assessorato regionale della salute di istituzione dell'elenco regionale dei soggetti formatori e organismi paritetici del 30.12.2013, n. 2509/2013. Domanda di sospensione;

LA SEZIONE

Viste le relazioni n. 10754/208.14.8 del 05/05/2015 e n. 24245/208.14.8 del 25/11/2016 con le quali la Presidenza Regione Siciliana Ufficio legislativo e legale ha chiesto il parere del Consiglio di Giustizia Amministrativa sull'affare consultivo in oggetto;

Esaminati gli atti e udito il relatore, consigliere Giambattista Bufardecì;

Premesso e considerato

Con atto notificato al Presidente della Regione e all'Assessorato resistente con raccomandata a/r. del 6 giugno 2014, Scalise Daniele Gregorio, nella qualità di legale rappresentante della CEPA-A e di vice presidente dell'EFEI (Ente paritetico bilaterale nazionale per la formazione) ha proposto ricorso straordinario per l'annullamento, previa sospensione dell'efficacia, del decreto dell'Assessore regionale della salute n. 2509 del 30 dicembre 2013 di istituzione dell'elenco regionale dei soggetti formatori e dell'elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali pubblicato in GURS n. 4 del 24/1/2014. Il ricorrente riferisce che in data 8/8/2012 veniva emanato il decreto assessoriale n. 1619 (in GURS n. 39 del 14/9/2012) recante "Recepimento degli accordi Stato-Regioni n.221 del 21/12/2011 e 223 del 25/7/2012 e linee guida per l'organizzazione dei corsi di formazione per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi e per lavoratori, dirigenti e preposti". L'EFEI il 23/10/2012 avanzava richiesta di accreditamento quale organismo paritetico provinciale (O.P.P.) ai sensi del D.A. Salute n. 39/2012.

Avuta notizia che la Regione non intendeva accreditare gli Organismi bilaterali, in data 21/3/2013 inviava ulteriore documentazione per l'accreditamento.

A fronte di tale richiesta l'Assessorato inviava il parere della Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori di cui al D.A. 1619/2012. Con detto parere, nella considerazione che l'EFEI non rientrava tra le organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative di cui alla circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 13 del 5/6/2012, si riteneva di rigettare l'istanza di inserimento nell'elenco

regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali per il settore edile. Con successive note veniva trasmessa altra documentazione comprovante la maggiore rappresentatività e i requisiti per l'accreditamento. Il 30/12/2013 veniva emesso l'atto impugnato con il presente gravame.

Il ricorso è affidato ai seguenti motivi:

Violazione e falsa applicazione degli artt. 12 e 37 del d.lgs. n. 81 del 9/4/2008. Violazione e falsa applicazione art. 2, comma 1 lett. h) e m) del d.lgs. n. 276/2003. Violazione e falsa applicazione della circolare n. 13 del 5/6/2012 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali - Direzione gen. per l'attività ispettiva - Difetto dei presupposti. Erroneità manifesta. Travisamento dei fatti. Difetto di motivazione. Difetto di istruttoria. Violazione del principio del legittimo affidamento. Eccesso di potere. Contraddittorietà

La circolare del Ministero del Lavoro n. 13/2012, richiamata dal diniego espresso dalla Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori, stabilisce che il requisito della maggiore rappresentatività comparativa si riscontra nel settore solo nelle associazioni sindacali dei lavoratori CGIL CISL UIL e alle associazioni dei datori di lavoro ANCE, ANAEPa, CNA costruzioni, FIAE Casartigiani, CLAAI, ANCPL Legacoop PLS, AGCI e ANIEM.

Il provvedimento impugnato è motivato con la mancanza del suddetto requisito in quanto parte ricorrente non risulta inserito tra i soggetti individuati dalla circolare.

Il d.lgs. n. 276/2003, all'art. 2 c. 1 lett. h) e m), fa riferimento sia per gli enti bilaterali che per le associazioni sindacali al concetto di rappresentatività comparativa. L'EFEL, essendo un soggetto rappresentativo di un numero indistinto di imprese del settore e

firmatario di un contratto collettivo nazionale di lavoro, va considerato rappresentativo anche alla luce della sua articolazione organizzativa e territoriale.

Con nota n. 58797 del 22/7/2014 l'Assessorato regionale della Salute ha trasmesso documentazione relativa al ricorso tra cui la nota della Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori prot. 260/14 del 10/7/2014 con cui si precisa che, a seguito di documentazione integrativa prodotta dagli organismi paritetici provinciali EFEI, detti organismi sono stati inseriti nella sezione "con riserva" (che consente ai soggetti inseriti di essere comunque operativi) per i settori diversi dall'edilizia. Per gli o.p.p. EFEI relativi al settore edilizia, preso atto dell'elenco della circolare n. 13/2012 del Ministero del lavoro, questi sono stati considerati privi del requisito prescritto. L'Ufficio legislativo e legale con la relazione del 5 maggio 2015 ha concluso per la irricevibilità del ricorso.

Questo Consiglio, con parere n. 693/15 reso il 24/5/2016, considerato che il provvedimento impugnato non contiene i termini e l'autorità cui proporre impugnazione, ha ritenuto il gravame ricevibile riconoscendo l'errore scusabile del ricorrente e ha chiesto all'U.L.L. di riferire nel merito.

L'Ufficio legislativo e legale con relazione del 25 novembre 2016, alla luce della ulteriore documentazione acquisita, ha riferito che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la circolare n. 13/2012 ha fornito risposta alle numerose richieste di chiarimento in merito alle problematiche della formazione dei lavoratori nel settore edile e specificatamente in relazione al coinvolgimento nell'attività formativa degli organismi paritetici di cui all'art. 2, lettera ee) del d.lgs. n. 81/2008. Con la circolare suindicata è stato chiarito che solo gli organismi

bilaterali costituiti ad iniziativa di una o più associazioni dei datori di lavoro o dei prestatori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali nel settore dell'edilizia (elencati nella circolare) possono definirsi organismi paritetici, ai sensi del citato art. 2 del d.lgs. n. 81/2008, legittimati a svolgere l'attività di formazione, in collaborazione con i datori di lavoro, così come previsto dall'art. 37 del medesimo decreto legislativo.

Detta circolare ha però ingenerato una serie di perplessità nell'individuazione degli organismi paritetici nel settore edile e dei soggetti legittimati all'attività formativa in questione. In particolare è stata contestata la natura esaustiva dell'elencazione effettuata nella detta circolare 13/2012.

Il Ministero, con nota dell'8/6/2015 in risposta ad apposita richiesta, ha affermato che " nel settore dell'edilizia la circolare n. 13/2012 individua le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale", ribadendo la necessità dei prescritti requisiti per la legittimazione allo svolgimento di attività di formazione ex d.lgs. n. 81/2008. Giova però al riguardo rilevare che l'Assessorato regionale della Salute, a seguito della copiosa documentazione integrativa trasmessa da parte ricorrente con la quale si sosteneva la piena titolarità dei requisiti di iscrizione nell'elenco regionale in questione, ha richiesto al Ministero esplicito quesito in ordine alla esaustività dell'elenco (di cui alla circolare 13/2012) di soggetti in possesso dei requisiti per l'attività formativa in parola rappresentando la specifica condizione della CEPA-A e dell' EFEI ma il Ministero non ha fornito alcun chiarimento.

Sulla questione in argomento il TAR del Lazio con sentenza n. 8765/15 ha affermato che il Ministero, con la circolare in questione, "ha offerto

agli ispettori l'indicazione dei soggetti da identificare "al momento" quali organismi paritetici dotati di maggiore rappresentatività sul territorio nazionale in termini comparativi e nella cui nozione, dunque, non rientrano tutti gli organismi genericamente frutto di qualsivoglia contrattazione collettiva in ambito edile". Il Ministero con nota prot. 37/0012319 del 29/7/2015, alla luce della suindicata sentenza, ha poi riaffermato che la circolare 13/2012 è basata su dati numerici in continuo aggiornamento e riferita ad elementi periodicamente riveduti e trasmessi dalle stesse organizzazioni sindacali ed ha invitato le Direzioni Territoriali e Interregionali del Lavoro destinatarie della nota a tener conto delle indicazioni già fornite con la circolare 13/2012.

Essendo questi i termini della questione l'esclusione di parte ricorrente dall'elenco regionale di cui al decreto assessoriale n.1619 dell'8/8/2012 operata è da ritenere illegittima. L'atto impugnato si basa sul parere espresso dalla Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori che (vedi nota n. 157 del 12/7/2013) ha ritenuto di non poter inserire EFEI nell'elenco regionale in questione "considerato che la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 13/2012 individua le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, firmatarie di contratti collettivi nazionali del settore edile e che tra queste non risulta essere presente l'organismo istante". Al riguardo giova però osservare che l'art.2, comma 1 lettere h) ed m) del d.lgs. n. 276/2003 individua quale criterio di selezione per l'accesso ai diversi strumenti organizzativi previsti dal decreto in questione quello della rappresentatività comparativa. La differenza tra il criterio della maggiore rappresentatività e quello della rappresentatività comparativa, introdotto con la suindicata riforma del 2003, è che il primo ha l'attitudine a concentrare la rappresentatività solo

su un soggetto (quello dotato di maggiore rappresentanza) mentre il secondo consente di legittimare la rappresentatività di tutti i soggetti associativi che hanno una consistente base di iscritti. Nella fattispecie parte ricorrente, giusta la documentazione in atti, risulta soggetto rappresentativo di un numero indistinto di imprese del settore, firmatario di un c.c.n.l. applicato e con una diffusissima articolazione territoriale (oltre 1700 sportelli, 110 organismi paritetici provinciali etc) e quindi appare titolare di una dimensione organizzativa e territoriale coerente con quanto richiesto dalla normativa vigente. Va ancora evidenziato, come peraltro ribadito dalle stesse note del Ministero oltre che dalla giurisprudenza sopra citata, che il criterio della rappresentatività comparativa comporta un dato soggetto a variazioni e necessita quindi un continuo aggiornamento ed approfondimento che nella fattispecie non risulta essere stato operato.

Invero l'Assessorato, dopo avere formulato specifico quesito al Ministero in ordine alla posizione di parte ricorrente e senza avere ottenuto alcun riscontro, si è limitata a dare esecuzione al parere della Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori senza che venisse eseguita alcuna ulteriore specifica valutazione e/o attività istruttoria.

Alla luce delle suindicate considerazioni, come correttamente riferito dall'U.L.L. nella sua relazione, l'esclusione impugnata è da ritenere erronea o quanto meno carente di adeguata istruttoria e conseguentemente il ricorso è meritevole di accoglimento, fatti salvi gli ulteriori provvedimenti dell'Amministrazione.

P.Q.M.

Si esprime l'avviso che il ricorso sia accolto, fatti salvi gli ulteriori provvedimenti dell'amministrazione.

L'ESTENSORE
Giambattista Bufardecì

IL PRESIDENTE
Rosanna De Nictolis

IL SEGRETARIO
Giuseppe Chiofalo



VERBALE COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA

DEI 9 MACROSETTORI.

L'anno 2018, il giorno 20 del mese di gennaio alle ore 10:00 presso la sede di ROMA, Via Appia Nuova, 612 si è riunita la Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori.

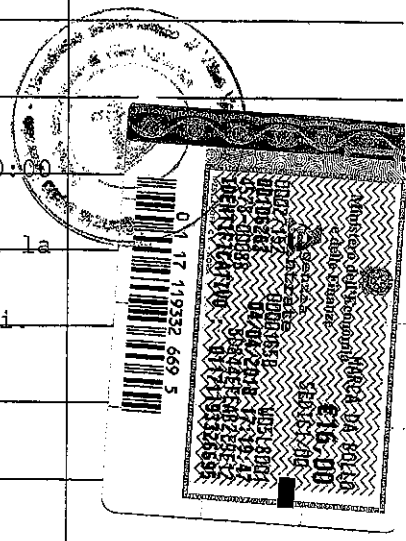
Per discutere sul seguente Ordine del Giorno:

1. Rinnovo cariche;
2. Approvazione nuovo regolamento e apertura P. IVA e C.C.I.A.A.;
3. Spostamento sede legale Presso Villa Pallavicini, via Tommaso Martelli, 22 Bologna sede distaccata di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova.

4. Varie ed eventuali.

Assume la presidenza il sig. Scalise Daniele Gregorio e a fungere da segretario il sig. David Conti, il quale ringrazia e accetta.

Il presidente constatata la regolarità della convocazione e del numero dei componenti per poter deliberare come previsto dal regolamento, la Commissione è così composta dagli Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione, le cui parti sociali sono comparativamente maggiormente rappresentative tra cui: CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali Agenzia del Lavoro, UGL - Unione Generale del





Lavoro e la ESAARCO - Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio. Si allegano agli atti del presente verbale i decreti di nomina all'interno del CNEL dei membri delle sopra citate parti sociali comparativamente maggiormente rappresentative, il presidente pertanto dichiara valida e atta a deliberare la seduta.

In merito al primo punto dell'ODG:

Prende la parola il presidente il quale passa a trattare il primo punto all'ordine del giorno, chiede ai presenti di prendere visione e ratificare le proprie dimissioni da presidente della Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori credendo in una giusta evoluzione e prosecuzione del suo operato e propone le seguenti candidature: per la carica di presidente il sig. David Conti; per quella di vice presidente il dott. Stiven Baldo Mariano e per quella di segretario l'ing. Gaetano Fabio Martorana.

Dopo ampia discussione alla quale sono intervenuti tutti i presenti, viene deliberato con voto unanime per alzata di mano l'elezione a presidente del sig. David Conti, a vice presidente del dott. Stiven Baldo Mariano e l'elezione a segretario del Ing. Gaetano Fabio Martorana, della Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori, tutti gli eletti accettano la carica e ringraziano l'assemblea vengono inoltre



~~ratificati quali membri della Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 Macrosettori il Sig. Daniele Gregorio Scalise, il Dott. Nicola Bellomo, il Dott. Erminio Barbalace, il Sig. Vincenzo De Fazio, il sig. Ignazio Vania, il sig. Mario Moccia, il sig. Carrabetta Francesco, il sig. Bruziches Ernesto, l'Arch. Mario Perri.~~

~~In merito al secondo punto dell'ODG:~~

~~Chiede la parola David Conti spiegando i motivi e le ragioni per il quale chiede che venga accettato il nuovo Regolamento, e venga autorizzata l'apertura della partita iva e C.C.I.A.A.~~

~~Dopo ampia discussione alla quale sono intervenuti tutti i presenti, e dopo attenta lettura di tutti i punti, viene deliberato all'unanimità il nuovo Regolamento e autorizzata l'apertura della partita iva e C.C.I.A.A. della commissione.~~

~~In merito al punto tre dell'ODG:~~

~~Il presidente chiede ai presenti di voler autorizzare lo spostamento della sede legale presso Villa Pallavicini via Tommaso Martelli, 22 Bologna, per dare un'ulteriore immagine di prestigio alla Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori essendo essa sede distaccata di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova.~~

~~Dopo ampia discussione alla quale sono intervenuti tutti i presenti, si delibera all'unanimità lo spostamento della sede~~



legale presso Villa Pallavicini Via Tommaso Martelli, 22 Bologna sede distaccata di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova.

In merito al punto quarto dell'ODG:

Null'altro essendovi da deliberare l'assemblea viene sciolta alle ore 14:00.

Il presente verbale è composto da n. 4 pagine numerate.

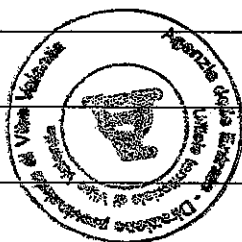
Letto, firmato e sottoscritto

Il presidente

[Handwritten signature of the President]

Il segretario

[Handwritten signature of the Secretary]



06 APR. 2018
Registrato a Vibo Valentia il
al N. 397 Serie 3 Versati con mod. 224/00
di pagamento F23/E24 Euro
[Handwritten: duecentoventi euro/euro]

L'ADDETTA (*)
Romana Via

[Handwritten signature]
Su delega del
Dr. *[Handwritten name]*
N. *[Handwritten number]*



REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA DEI 9 MACROSETTORI

VISTO l'articolo 76, comma 1, lett. c), del decreto legislativo n. 276 del 2003, che indica, tra gli organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro, gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento;

VISTO l'articolo 78, comma 2, lett. a) - c), e comma 3 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che detta i principi generali delle procedure di certificazione;

VISTO l'articolo 81 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che disciplina l'attività di assistenza e consulenza alle parti;

VISTO l'articolo 84 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che disciplina la certificazione di taluni modelli organizzativi del lavoro e segnatamente dei contratti di appalto e somministrazione;

CONSIDERATO che in data 12 febbraio 2015, gli Enti Bilaterali in sigla E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.S.A.P., EN.BI.VI.SI., Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione, le cui parti sociali sono comparativamente maggiormente rappresentative tra cui: CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali Agenzia del Lavoro, UGL - Unione Generale del Lavoro e la ESAARCO - Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio. Si allegano agli atti del presente verbale i decreti di nomina all'interno del CNEL dei membri delle sopra citate parti sociali comparativamente maggiormente rappresentative hanno concluso una

convenzione tra di loro costituendo la Commissione unitaria di Certificazione denominata "Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 macrosettori", che in data 12 Marzo 2015 hanno approvato l'ingresso dell' E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione Via Appia nuova 612, 00179 Roma, Cf/p.iva 10014581002 in qualità di capofila della commissione di certificazione e che in data 21 dicembre 2017 hanno approvato l'ingresso nella Commissione degli Enti Bilaterali E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione, le cui parti sociali sono comparativamente maggiormente rappresentative tra cui: CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali Agenzia del Lavoro, UGL - Unione Generale del Lavoro e la ESAARCO - Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio. Si allegano agli atti del presente verbale i decreti di nomina all'interno del CNEL dei membri delle sopra citate parti sociali comparativamente maggiormente rappresentative di cui da tale data divengono parte importante;

RITENUTO, di dover adottare un regolamento interno che disciplini e renda pubbliche la procedura di certificazione e le modalità di funzionamento della Commissione stessa;

tutto ciò premesso i Presidenti degli Enti Bilaterali E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.S.A.P., EN.BI.VI.SI., E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. e E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione, costituenti di fatto la Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 macrosettori

APPROVANO, nella seduta del 20 gennaio 2018 e con votazione unanime, l'adozione del presente regolamento.



REGOLAMENTO

ART. 1 (COSTITUZIONE E COMPOSIZIONE)

1. Ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera c) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (in seguito denominato "decreto legislativo"), è costituita la Commissione di certificazione Unitaria denominata "Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 Macro Settori" tra gli Enti Bilaterali E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.SA.P., EN.BI.VI.SI., E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. e E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione, di seguito denominati "Enti Bilaterali", composta dai presidenti degli Enti Bilaterali di cui sopra e da soggetti designati tra coloro che sono in possesso di specifiche competenze tecnico-giuridiche, designati dagli organi degli Enti Bilaterali e di cui al verbale di approvazione ed adozione del presente Regolamento.
2. Il numero dei componenti della Commissione di Certificazione può essere aumentato con delibera degli organi degli Enti Bilaterali. L'incarico di componente della Commissione di Certificazione dura tre anni ed è rinnovabile. L'incarico a componente della Commissione può essere revocato con provvedimento motivato da parte degli organi degli Enti Bilaterali. Nel caso di revoca o di rinuncia da parte di taluni dei componenti della Commissione di Certificazione gli organi degli Enti Bilaterali provvederanno alla sua sostituzione con propria delibera.
3. La Commissione nomina nel suo Interno il Presidente, il Segretario e può nominare uno o più Vice Presidenti.
4. La Commissione è presieduta dal Presidente o, in sua mancanza da uno dei Vice Presidenti. Essa, inoltre, può dotarsi di una o più Commissioni Istruttorie, a seconda delle convenzioni di volta in volta stipulate con soggetti pubblici o privati, individuali o collettivi. Compito di dette Commissioni è quello di svolgere tutte le attività istruttorie, preliminari alla attività di vera e propria certificazione degli schemi contrattuali, e di garantire una assistenza attiva alle parti negoziali e alla Commissione di Certificazione con sede in Bologna via Tommaso Martelli n. 22, presso Villa Pallavicini già sede di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova.
5. In relazione al carico di lavoro della Commissione, riferibile sia al numero delle istanze sia al grado di complessità e di difficoltà dei casi prospettati, ed alla necessità di assicurare il rispetto del termine di legge per la conclusione dei procedimenti di certificazione, il Presidente della Commissione può costituire una o più sotto-Commissioni di certificazione che saranno presedute da un vice presidente.
6. Per la nomina dei membri supplenti per i casi di assenza o di impedimento (temporaneo o definitivo) provvede il Presidente della Commissione con proprio provvedimento. Per la sostituzione del Segretario e del Vice Presidente il Presidente deve scegliere tra i membri ordinari. Il Presidente non può essere sostituito, se non nei casi di cui all'art. 6, comma 2 del presente regolamento, e comunque soltanto da soggetti in possesso delle competenze tecniche necessarie per rispondere alle esigenze di valutazione dei rapporti contrattuali portati all'attenzione della Commissione.
7. Alle riunioni della Commissione, a titolo meramente consultivo, possono partecipare tutte le autorità pubbliche che hanno ricevuto la comunicazione di inizio del procedimento. A tale fine, la prima seduta della Commissione non può avvenire se non sono trascorsi 3 giorni liberi dall'inizio del procedimento. Della possibilità di partecipare alle riunioni della Commissione va data puntuale informazione nella comunicazione di cui all'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo.
8. La Commissione Unitaria dei 9 Macrosettori, può aprire Commissioni Istruttorie territoriali siano esse regionali, provinciali o zonali.

Art. 2 (SEDE)

1. La Commissione ha sede Legale ad ogni effetto presso Villa Pallavicini di Bologna in via Tommaso Martelli n.22 già sede di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova e Sede Operativa in via Appia Nuova 612 a Roma già sede di alcuni degli Enti Bilaterali che la costituiscono.

Art. 3 (SOTTO-COMMISSIONI)

1. Ciascuna sotto-Commissione ha compiti autonomi di certificazione e si compone di almeno 5 (cinque) membri tra quanti designati dagli Organi degli Enti Bilaterali. E' presieduta dal Presidente della Commissione di Certificazione o da un Vice Presidente.



2. Saranno istituite le Commissioni Istruttorie in sede territoriale in tutte le Province italiane queste ultime saranno composte di tre (3) membri, la presidenza delle stesse viene affidata ad un membro della Commissione di Certificazione che procede a sottoporre la votazione per l'elezione del Vice Presidente ed il Segretario. Le Commissioni Istruttorie territoriali hanno l'obbligo di segnalare le istanze di certificazione oltre alla DPL anche alla Commissione di Certificazione la quale apporrà il proprio.

Art. 4 (COMMISSIONI ISTRUTTORIE)

1. La Commissione Istruttoria, ha compiti esclusivamente istruttori e non deliberativi; provvede in particolare all'esame delle istanze assegnate a tal fine dal Presidente ed alla predisposizione e verbalizzazione di osservazioni e proposte da sottoporre alla Commissione, nonché, all'occorrenza, alla prestazione dell'attività di consulenza e assistenza di cui all'articolo 81 del decreto legislativo; può altresì essere incaricata dal Presidente di completare l'audizione delle parti o il sopralluogo in sito, nel rispetto delle disposizioni del presente regolamento, redigendone verbale e riferendone per i seguiti in Commissione.
2. La Commissione Istruttoria, esamina i documenti relativi ai contratti sottoposti ad istanza di certificazione ed a termine dei propri lavori prepara una relazione per la Commissione di Certificazione, la relazione viene portata in Commissione di Certificazione dal Presidente della Commissione Istruttoria che ne illustra il contenuto.

Art. 5 (SUPPORTI TECNICI)

1. La Commissione di certificazione si avvale dei supporti tecnici e logistici messi a disposizione dagli Enti Bilaterali. In particolare: idoneo locale per le riunioni e le audizioni; responsabile organizzativo e personale amministrativo per coadiuvare il Segretario, il Vice Presidente e il Presidente; apparecchiature ed impianti informatici, telefonici e di riproduzione e relativi collegamenti, accessi e programmi; indirizzo di posta elettronica, sito internet e link espressamente dedicato alla attività di certificazione; documentazione legislativa, giurisprudenziale, amministrativa e scientifica inerente alle materie di competenza; banche dati informatiche.

Art. 6 (VALIDITA' DELLE SEDUTE E DELLE DELIBERE)

1. Ai fini della validità delle sedute della Commissione ovvero della sotto-Commissione è richiesta la presenza del Presidente, del Vice Presidente e del Segretario, e di almeno altri 2 (due) membri.
2. Il Presidente può essere sostituito solo in caso di rinuncia, di impedimento oggettivo non compatibile con la chiusura del procedimento nei termini di legge di cui all'art. 78, comma 2, lett. b) del decreto legislativo e di conflitto di interessi ai sensi dell'articolo 7, comma 2, del presente regolamento. La sostituzione del Presidente è deliberata dall'assemblea della Commissione con voto di maggioranza.
3. La Commissione delibera a maggioranza dei propri membri. In caso di parità, decide il Presidente della Commissione.

Art. 7 (NORME RELATIVE AI MEMBRI DELLA COMMISSIONE)

1. Sono membri della Commissione i soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, del presente regolamento.
2. Tutti i membri della Commissione di Certificazione e delle Commissioni istruttorie sono tenuti ad astenersi dal partecipare in qualsiasi forma alle attività della rispettiva Commissione che ineriscano alla trattazione, discussione o decisione di pratiche di certificazione che possano coinvolgere interessi propri, ovvero: di loro parenti entro il quarto grado o conviventi; di persone fisiche o giuridiche con le quali essi intrattengano rapporti commerciali, di prestazione d'opera professionale o di lavoro subordinato, autonomo o parasubordinato; di individui od organizzazioni con cui essi stessi o i coniugi abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui essi siano tutori, curatori, procuratori o agenti; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati o società, di cui essi siano amministratori, gerenti, associati o dirigenti. Essi si asterranno altresì in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Nei casi sopra menzionati l'interessato comunicherà preventivamente la propria motivata astensione al Presidente, che provvederà, di conseguenza, disponendo per la sostituzione dell'astenuito con un supplente.
3. Oltre ai membri della Commissione, che accedono alla documentazione inerente l'attività della Commissione senza particolari formalità, tutte le autorità pubbliche che hanno ricevuto la comunicazione di inizio del procedimento hanno facoltà di accedere alla suddetta documentazione e di prenderne visione, previa richiesta scritta al Presidente, che adotterà le disposizioni del caso.

Art. 8 (ISTANZA DI CERTIFICAZIONE)

1. L'istanza di avvio della procedura di certificazione, formulata congiuntamente dalle parti interessate, è redatta per iscritto in conformità ai modelli approvati dalla Commissione e secondo le istruzioni pubblicate fornite dagli Enti Bilaterali.
2. Le istanze difformi dai modelli sono comunque ricevibili purché, a giudizio della Commissione, rispondano ai requisiti di legge e del presente regolamento.



Art. 9 (REQUISITI ESSENZIALI DELL'ISTANZA)

1. Sono requisiti essenziali dell'istanza di certificazione:
 - a) l'esatta individuazione delle parti richiedenti, del loro domicilio e della sede o della dipendenza dell'azienda interessata;
 - b) l'indicazione della natura giuridica e del tipo del contratto per il quale si richiede la certificazione e della specifica qualificazione negoziale delle parti;
 - c) l'indicazione espressa degli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali in relazione ai quali le parti chiedono la certificazione;
 - d) l'allegazione di copia del contratto (o di sua bozza), contenente i dati anagrafici e fiscali delle parti;
 - e) la dichiarazione esplicita che non vi sono altri procedimenti certificatori e ispettivi pendenti e che non sono stati emessi precedenti provvedimenti ispettivi o di diniego di certificazione sulla medesima istanza, oppure, in caso di sussistenza di tali provvedimenti, l'allegazione di copia degli stessi;
 - f) la sottoscrizione in originale delle parti e, nel caso che una o entrambe le parti stesse non siano persone fisiche, l'indicazione della legale qualità dei firmatari;
 - g) l'allegazione di copia del documento di identità dei firmatari.

Art. 10 (PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA)

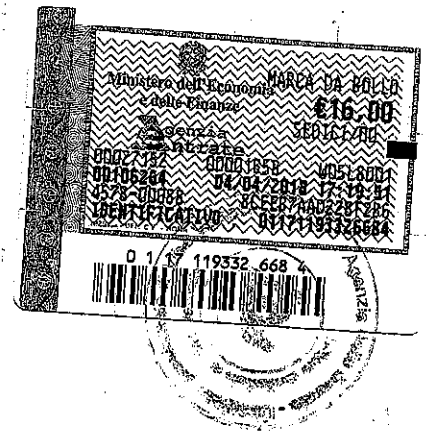
1. L'istanza di certificazione, completa degli allegati, è presentata alla Commissione mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, ovvero – ove venga attivata dalla Commissione – secondo una procedura telematica o anche mediante consegna a mano. In quest'ultimo caso ne verrà rilasciata ricevuta. Dalla data di ricezione della istanza ovvero della documentazione integrativa richiesta decorre il termine di cui all'articolo 78, comma 2, lett. b), del decreto legislativo.
2. Il procedimento deve essere portato a termine entro 30 (trenta) giorni dal ricevimento dell'istanza, ovvero dal ricevimento dell'ulteriore documentazione che venga richiesta dalla Commissione. Il termine di 30 (trenta) giorni di cui sopra si intende sospeso nel periodo feriale, che viene concordato dal 1° al 7 gennaio, dal 1° agosto al 1° settembre e dal 23 al 31 dicembre di ogni anno.

Art. 11 (COMUNICAZIONE ALLA DPL, REGISTRAZIONE E CONSERVAZIONE)

1. Non appena pervenuta l'istanza di certificazione, viene comunicato alla Direzione provinciale del lavoro l'inizio del procedimento ai sensi e agli effetti di cui all'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo. Tuttavia, al medesimo effetti, qualora la Commissione voglia richiedere alle parti interessate una documentazione integrativa, la comunicazione è rinviata al momento di ricezione della relativa documentazione.
2. Ai sensi dell'articolo 78, comma 2, lettera a) del decreto legislativo, e fermo restando quanto disposto dall'articolo 7, comma 3, del presente regolamento in merito all'accesso alla documentazione da parte dei soggetti pubblici interessati, alla Direzione provinciale del lavoro viene fornita comunicazione «dell'inizio del procedimento» con indicazione delle parti e della loro sede, residenza o domicilio, oltre che della data di ricevimento dell'istanza da parte della Commissione e della data in cui tale istanza sarà discussa.
3. L'eventuale richiesta di documentazione integrativa deve essere spedita dalla Commissione alle parti interessate entro il termine di 30 (trenta) giorni dalla ricezione dell'istanza. La segreteria della Commissione acquisisce il fascicolo e provvede a registrare gli estremi dell'istanza in un registro informatico appositamente istituito, nel quale viene elencata la documentazione afferente e vengono annotate tutte le successive fasi procedurali. La conservazione dei contratti certificati e dei relativi fascicoli potrà avvenire attraverso idonee modalità di archiviazione e custodia dei supporti cartacei, ferme restando le corrispondenti registrazioni informatiche, ovvero in via informatica, con modalità tali da garantire comunque la sicurezza dei dati personali ivi contenuti a mente della vigente normativa. Il termine minimo di conservazione dei contratti e della relativa documentazione di cui all'articolo 78, comma 3, del decreto legislativo decorre dalla data di estinzione del rapporto giuridico costituito mediante il contratto oggetto di certificazione. Detta conservazione avviene presso gli uffici della Commissione di Certificazione, e ha la durata di cinque anni dalla data di estinzione del contratto certificato. A tal fine, le parti che hanno fatto richiesta di certificazione sono tenute a comunicare alla Commissione la data di estinzione del rapporto.

Art. 12 (VAGLIO PRELIMINARE)

1. Il Presidente, nel rispetto dell'ordine cronologico determinato dalla data di presentazione, procede alla valutazione della regolarità e completezza delle istanze ai sensi degli articoli 8, 9 e 10 del presente regolamento e, qualora le stesse risultino irregolari o carenti, provvede a richiedere alle parti le integrazioni del caso, comunicando loro la contestuale sospensione del termine di cui all'articolo 78, comma 2, lett. b) del decreto legislativo.



Art. 13 (CALENDARIZZAZIONE DEI LAVORI E AUDIZIONE DELLE PARTI)

1. Il Presidente, verificata la regolarità e completezza delle istanze ovvero acquisite le necessarie integrazioni, redige il calendario dei lavori della Commissione, fissando le date delle sedute ed inserendovi le istanze stesse. A tal fine tiene conto del numero e del grado di complessità delle domande pervenute, della eventuale opportunità di prevederne la trattazione in più sedute, della distribuzione del carico di lavoro a una o più sotto-Commissioni ai sensi degli articoli che precedono e della necessità di concludere il procedimento nei termini di legge, salvo quanto previsto dall'articolo 10 del presente regolamento. Ove necessario, provvede quindi senza indugio a convocare le parti per l'audizione dinanzi alla Commissione di certificazione ovvero alla Commissione istruttoria, indicando la data e l'ora stabilite. La comunicazione del calendario delle sedute con l'indicazione delle relative pratiche rivolta alla Direzione Provinciale del Lavoro ha valore di comunicazione di inizio del procedimento ai sensi dell'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo e può essere effettuata tramite fax o posta elettronica certificata.

Art. 14 (CONVOCAZIONE DELLE COMMISSIONI E COMUNICAZIONI)

1. Il Presidente convoca la Commissione o, se del caso, la sotto-Commissione comunicando ai membri ordinari, a mezzo posta, a mezzo telefax o a mezzo posta elettronica ai rispettivi recapiti, la data della seduta e l'elenco delle pratiche inserite nell'ordine del giorno. Ai fini dell'eventuale esercizio della facoltà di presentare osservazioni di cui all'articolo 78, comma 2, lett. a), del decreto legislativo, nella comunicazione del calendario della seduta inviata alla Direzione Provinciale del Lavoro interessata viene indicata espressamente la possibilità di partecipare ai lavori della Commissione e di accedere ai contratti e a ogni altra documentazione ai sensi e secondo le procedure di cui all'articolo 7, comma 3, del presente regolamento.

2. In caso di impedimento a partecipare alla riunione della Commissione o sotto-Commissione da parte di un membro ordinario, questo provvederà direttamente a darne comunicazione al Presidente della Commissione ed al Segretario, che, qualora non risulti raggiunto il numero minimo di membri richiesto dall'articolo 6 comma 1 del presente regolamento ai fini della validità delle sedute e delle delibere, disporrà il rinvio della seduta.

Art. 15 (RELATORI)

Salvo quanto previsto dall'articolo 4 del presente regolamento, il Presidente, dopo un sommario esame delle istanze, nomina per ciascuna pratica il relatore che funge anche da Presidente della Commissione Istruttoria relativa alla specifica pratica. Il relatore predispone, per ciascuna istanza pervenuta e sentita la Commissione istruttoria che presiede, una apposita scheda riepilogativa, nella quale sono riportate note illustrative in merito alla ricognizione della documentazione presentata e, in particolare, alla sussistenza o meno dei requisiti richiesti dalla normativa vigente in relazione alla tipologia contrattuale per la quale si richiede la certificazione, nonché in riferimento agli ulteriori elementi, anche di carattere formale, richiesti dal presente regolamento.

Art. 16 (AUDIZIONE DELLE PARTI)

1. Le parti possono intervenire all'audizione mediante un proprio rappresentante solo in caso di effettiva, assoluta e comprovata impossibilità di presenziarvi personalmente, con esclusione di qualsiasi facoltà discrezionale in capo all'interessato medesimo. A tal fine, la parte impossibilitata comunica le motivazioni del caso, con l'eventuale documentazione probatoria, al Presidente, che decide per l'ammissione del rappresentante o per il rinvio, dandone atto nel verbale della seduta della Commissione. Il rappresentante interviene munito di apposito atto di delega, specificamente riferito all'audizione, corredato da fotocopia del documento di identità proprio e del rappresentato, che vengono acquisiti agli atti. A tal fine non sono idonei gli eventuali poteri di rappresentanza conferiti con procura generale.

2. Le disposizioni di cui al precedente comma si applicano esclusivamente alla rappresentanza volontaria. In nessun caso può essere delegata l'altra parte o il rappresentante o l'assistente dell'altra parte. Il mancato rispetto delle disposizioni di cui al precedente comma comporta l'improcedibilità dell'istanza con la conseguente automatica sospensione del termine di cui all'articolo 78, comma 2, lettera b) del decreto legislativo. In tal caso la Commissione può deliberare il rinvio dell'audizione ad una successiva seduta e disporre il rinnovo della convocazione delle parti. In nessun caso l'assistenza può essere prestata dal medesimo soggetto in favore di entrambe le parti.

3. All'audizione delle parti provvedono le commissioni istruttorie.

Art. 17 (DELIBERAZIONI E VERBALIZZAZIONI)

1. Completata la fase istruttoria, i membri della Commissione o della sotto-Commissione, udito il relatore, deliberano a maggioranza sulla sussistenza dei presupposti che consentono la certificazione del contratto allegato all'istanza. Il provvedimento è conforme alla deliberazione ed alle motivazioni espresse. Di tutte le attività della Commissione viene redatto verbale, a cura della segreteria e sotto la direzione del Presidente. A tal fine il Segretario presenzia a tutte le sedute della Commissione.



Art. 18 (PROVVEDIMENTO DI CERTIFICAZIONE)

1. Sia il provvedimento di certificazione che quello di diniego, per loro natura, devono essere necessariamente motivati e contenere l'indicazione dell'autorità presso la quale è possibile presentare il ricorso e del termine per presentarlo. Il provvedimento di certificazione deve indicare espressamente gli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali del contratto certificato, in relazione ai quali le parti hanno richiesto la certificazione. Il verbale di audizione delle parti, ove presente, e il resoconto dell'attività svolta dalla Commissione o dalla sotto-Commissione vengono allegati al provvedimento adottato e sono parte integrante dello stesso provvedimento. I provvedimenti di certificazione o di diniego contengono per *relationem* tutte le fasi del procedimento e, per quanto attiene la motivazione, indicano anche gli elementi fondamentali di valutazione utilizzati.

2. Il provvedimento di certificazione o di diniego viene redatto in forma scritta in triplice originale: uno rimane agli atti d'ufficio e deve essere conservato per il periodo previsto dall'articolo 78, comma 3 del decreto legislativo, mentre gli altri due vengono consegnati o trasmessi alle parti che hanno sottoscritto l'istanza di certificazione.

Art. 19 (ITER PROCEDURALE)

Al fine di riassumere e schematizzare l'iter procedurale che la Commissione di Certificazione segue per espletare i suoi lavori fino alla Certificazione o al diniego della stessa viene riassunto il suo operato in questo schema:

1 fase

- alla richiesta di certificazione vengono inviati i moduli per la presentazione dell'istanza completi della descrizione dettagliata di come compilare gli stessi e una check list documentale relativa ai documenti da raccogliere ed inviare alla Commissione;
- Invio del Regolamento della Commissione da restituire timbrato e firmato per accettazione dalle parti che intendono sottoporre il contratto;
- Invio del modulo per effettuare il pagamento della quota relativa alle spese di istruttoria.

2 fase

- dopo il ricevimento dei documenti richiesti richiamati dalla check list documentale, del Regolamento della Commissione controfirmato e timbrato dalle parti che intendono sottoporre il contratto alla certificazione, della ricevuta dell'effettuato pagamento relativa alle spese di istruttoria, il Segretario della Commissione su mandato del Presidente convoca la Commissione Istruttoria;
- Esame della documentazione da parte della Commissione Istruttoria ed eventuale richiesta di integrazione documentale;
- Definizione della necessità di un sopralluogo;
- In base alla complessità del procedimento di certificazione relativo al contratto sottoposto viene redatto il Preventivo di spesa, da inviare alle parti, lo stesso deve essere restituito per accettazione alla Commissione.

3 fase

- ricevuti i documenti oggetto della eventuale richiesta di integrazione da parte della Commissione Istruttoria, ritornato il preventivo di spesa firmato per accettazione dalle parti che intendono sottoporre il contratto alla certificazione, il Segretario della Commissione su indicazione del Presidente procede all'invio della richiesta di Istanza di Certificazione.

4 fase

- alla ricezione della presentazione dell'Istanza di Certificazione la stessa viene inviata alla Direzione Provinciale del Lavoro della Provincia di Roma in quanto la sede operativa è a Roma;
- viene calendarizzato il sopralluogo da effettuare in sito, ed anche questo comunicato alla DPL;
- successivamente al sopralluogo viene calendarizzata la riunione della Commissione di Certificazione, anche di questa viene inviata comunicazione alla DPL.

5 fase

- si riunisce la Commissione di Certificazione che udita la relazione del Presidente della Commissione Istruttoria passa al riesame della documentazione e apre il confronto fra i membri, terminato il confronto, soddisfatta ogni richiesta dei membri della stessa, si procede emettendo il verdetto sulla fattibilità o meno di certificare il contratto oggetto della Istanza in discussione;
- La decisione finale viene verbalizzata e viene dato mandato al Segretario della Commissione di Certificazione di emettere il Certificato.

Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 macrosettori

Sede Legale: Villa Pallavicini, via Tommaso Martelli 22 - 40138 Bologna

Sede Operativa: Via Appia Nuova 612 - 00179 Roma - Tel. 06 45479340 - Fax 06 45473550



6 fase

- Preparazione del Certificato;
- Ricevuto il pagamento relativo al preventivo di cui alla 3 fase viene emesso il Certificato;
- Viene effettuato l'invio del Certificato in originale alle Parti e una copia viene conservata nell'archivio della Commissione.

N.B.

Ogni comunicazione deve essere effettuata tramite Posta Elettronica Certificata o Raccomandata con Ricevuta di Ritorno.

Art. 20 (ESECUITIVITA' DEL REGOLAMENTO)

1. Il presente regolamento, adottato dagli Enti Bilaterali E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.SA.P., EN.BI.VI.SI., E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. e E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione, in data 20 gennaio 2018, come da verbale agli atti, verrà pubblicato nei siti internet e trasmesso, per opportuna conoscenza, alla DPL.
2. Il presente regolamento, immediatamente esecutivo, viene consegnato in copia ai membri della Commissione e verrà diffuso a cura della Commissione stessa.

Art. 21 (ALLEGATI)

Allegati al presente Regolamento e parte integrante dello stesso sono i seguenti allegati:

- a) Modulo per la presentazione della Istanza Volontaria
- b) Modulo per la presentazione della Istanza Obbligatoria
- c) Modulo assunzione responsabilità delle parti (solo volontaria)
- d) Check list documentale
- e) Modulo pagamento spese di Istruttoria
- f) Modulo preventivo per la Certificazione
- g) Fac simile Certificato

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE

David Corchi

IL SEGRETARIO

Roberta Giustina Tubero

06 APR. 2018

Registrato a Vibo Valentia il
al N. 397 Serie 3 Versati con mod.
di pagamento F23/F24 Euro.....

L'ADDETTA (*)
Roberta Vito

Sunelleps
del Sr. A. di
Nicola Folini





PROTOCOLLO DI ACCORDO INTERCONFEDERALE TRA UGL, CEPA-A E ES.A.AR.CO.

Il giorno 31 del mese di gennaio anno 2018 in Roma tra le sottoscritte Organizzazioni di rappresentanza collettiva:

UGL - Unione Generale del Lavoro con sede in Via delle Botteghe Oscure 54, 00186 Roma-
rappresentata dal Vicesegretario Generale Claudio Durigon;

e

CEPA-A Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori con sede in Roma,
via Appia Nuova 612, cap. 00179 rappresentata dal Presidente e Rappresentante Legale Sig.
Daniele Gregorio Scalise;

e

ES.A.AR.CO. Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio con sede in Roma
via Appia Nuova 612, cap. 00179 rappresentata dal Presidente e Rappresentante Legale
Michele Antonio Eramo;

PRESO ATTO CHE

Le UGL e CEPA-A hanno sottoscritto, in data 23 maggio 2013, i seguenti CCNL:

- CCNL per il personale dipendente delle strutture sanitarie private;
- CCNL per il personale non medico delle strutture e cooperative socio sanitarie e assistenziali;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore abrasivi;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore concia e accorpati;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore plastica e gomma;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore vetro;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore chimica e affini;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore ceramica;

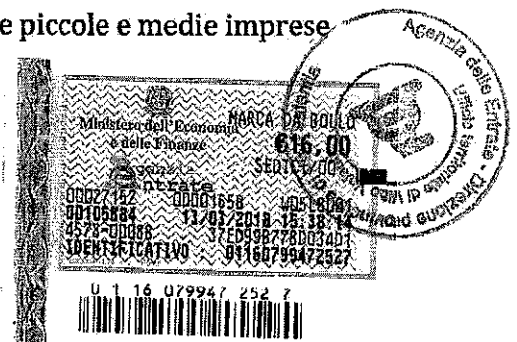
e in data 19 luglio 2013 il seguente CCNL:

- CCNL per i dipendenti delle imprese edili artigiane e delle piccole e medie imprese industriali edili e affini;

e in data 07 maggio 2014 il seguente CCNL:

- CCNL per le imprese cooperative del settore pesca;

e in data 28 maggio 2014 il seguente CCNL:



- CCNL per i dipendenti delle piccole e medie imprese e aziende del settore terziario, commercio e servizi;

e in data 23 aprile 2014 i seguente CCNL:

- CCNL per le imprese cooperative del settore agricolo;

IN CONSIDERAZIONE CHE:

la UGL, per la parte sindacale e la CEPA-A, per la parte datoriale, hanno stabilito un percorso sinergico attraverso la firma, per stipula, dei CCNL di cui sopra, adeguandoli al mutato quadro normativo in materia di lavoro ed in armonia con i canoni di efficienza, produttività, competitività etc..., al fine di creare nuova occupabilità e competitività delle nostre aziende sia nel mercato del lavoro interno che in quello globalizzato:

VISTO CHE:

La Confederazione ES.A.AR.CO. intende firmare i contratti di cui sopra sottoscritti da UGL e CEPA-A;

CIO' PREMESSO LE PARTI CONCORDANO SU QUANTO SEGUE:

- a) si rende necessaria la istituzione di un tavolo di concertazione e di lavoro per procedere sia al rinnovo dei CCNL in scadenza, che alla sottoscrizione di altri nuovi CCNL che ricoprono tutti e 9 i Macro Settori ATECO qui di seguito riportati:
1. EDILIZIA;
 2. SANITA' PRIVATA;
 3. AGRICOLTURA;
 4. PESCA;
 5. INDUSTRIA;
 6. CHIMICA;
 7. COMMERCIO TURISMO E TERZIARIO;
 8. ARTIGIANATO;
 9. SCUOLA E FORMAZIONE PROFESSIONALE PRIVATA;
- b) le parti si impegnano a concludere la fase trattante e la relativa firma per rinnovo e/o per stipula dei CCNL, entro e non oltre 40 gg dalla data di sottoscrizione del presente protocollo di accordo interconfederale:

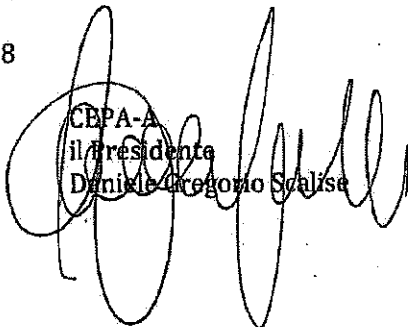
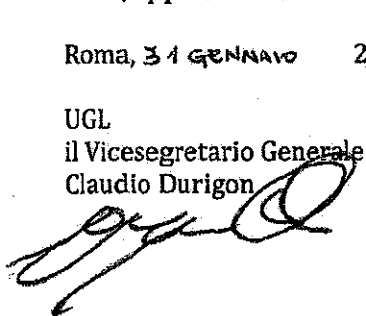
Letto, approvato e sottoscritto

Roma, 31 GENNAIO 2018

UGL
il Vicesegretario Generale
Claudio Durigon

CEPA-A
il Presidente
Daniela Gregorio Scialise

ES.A.AR.CO.
il Presidente
Michele Antonio Erano



Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>

A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>

Data mercoledì 28 febbraio 2018 - 13:00

ACCETTAZIONE: Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - UGL

Ricevuta di accettazione

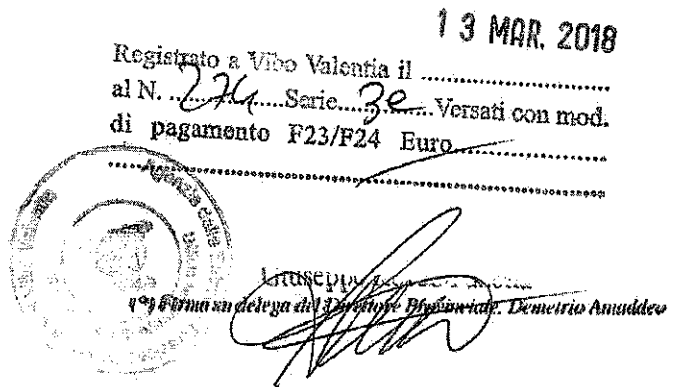
Il giorno 28/02/2018 alle ore 13:00:08 (+0100) il messaggio
"Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - UGL" proveniente da "esaarco@pec.it"
ed indirizzato a:
dgtutelalavoro@mailcert.lavoro.gov.it ("posta ordinaria")

Il messaggio è stato accettato dal sistema ed inoltrato.
Identificativo messaggio: opec286.20180228130008.01676.10.2.65@pec.aruba.it

Allegato(i)

dati-cert.xml (789 bytes)

smime.p7s (6 Kb)



Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>

A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>

Data mercoledì 28 febbraio 2018 - 13:01

CONSEGNA: Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - UGL

Ricevuta di avvenuta consegna

Il giorno 28/02/2018 alle ore 13:01:25 (+0100) il messaggio
"Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - UGL" proveniente da "esaarco@pec.it"
ed indirizzato a "protocollo@postacert.cnel.it"
è stato consegnato nella casella di destinazione.
Identificativo messaggio: opec286.20180228130123.04180.10.1.65@pec.aruba.it

Allegato(i)

- daticert.xml (883 bytes)
- postacert.eml (1441 Kb)
- smime.p7s (6 Kb)

13 MAR. 2018

Registrato a Vibo Valentia il
al N. 276 Serie 30 Versati con mod.
di pagamento F23/F24 Euro.....



L ADDETTO (r)
Giuseppe Rocco Panetta
(*) Firma su delega del Direttore Provinciale, Demetrio Amaddeo

Firma manoscritta di Giuseppe Rocco Panetta.



4

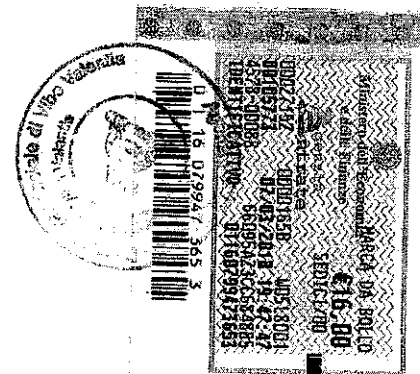
PROTOCOLLO DI ACCORDO INTERCONFEDERALE

VIGENZA DAL 27 febbraio 2018 AL 02 aprile 2021

Il giorno 27 del mese di febbraio anno 2018 in Roma tra le sottoscritte Organizzazioni di rappresentanza collettiva:

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- ES.A.AR.CO. Artigianato
- ES.A.AR.CO. Autotrasporti
- ES.A.AR.CO. Servizi e Terziario
- ES.A.AR.CO. Vigilanza e Sicurezza
- ES.A.AR.CO. Chimica
- ES.A.AR.CO. Scuola
- ES.A.AR.CO. Sanità
- ES.A.AR.CO. Agricoltura
- ES.A.AR.CO. Commercio
- ES.A.AR.CO. Turismo
- ES.A.AR.CO. Costruttori Edili e Affini
- ES.A.AR.CO. Pesca
- ES.A.AR.CO. Industria
- ES.A.AR.CO. Federcoop
- ES.A.AR.CO. ASSO PONTEGGI
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori e Ambiente in sigla FER Ambiente
- Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani in sigla CILA
- Assemblee di Dio in Italia in sigla A.D.I.



Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Federazione Nazionale Lavoratori Docenti e non Docenti della Scuola e della Formazione Professionale federata Confederazione Generale Sindacale C.G.S. in sigla FE.NA.L.S. - C.G.S.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CBL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- Confederazione Lavoro Italia federata CIU in sigla CLI CIU
- C.L.I. - F.N.L.A. - Confederazione Lavoro Italia - Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato
- C.L.I. - F.N.L.M. - Confederazione Lavoro Italia - Federazione Nazionale Lavoratori Metalmeccanici
- C.L.I. - F.N.L.P. - Confederazione Lavoro Italia - Federazione Nazionale Lavoratori del comparto della Pesca
- Federazione Lavoratori Agricoltura Agriturismo e Florovivaisti C.L.I. in sigla FLAAF C.L.I.
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute C.L.I. in sigla FNAOPS C.L.I.
- Federazione Nazionale dei Lavoratori del settore Chimica C.L.I. in sigla FENALC C.L.I.
- Federazione Lavoratori del settore Turismo C.L.I. in sigla FLT C.L.I.

PRESO ATTO CHE

Le Parti hanno sottoscritto i seguenti CCNL:

- Esa.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere;
- Esa.ar.co. CCNL per i dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli;
- Esa.ar.co. CCNL per gli impiegati agricoli;

ESAAARCO
il presidente
Enrico Michelletti

CEPA-A
il presidente
[Signature]

C.I.U.
il presidente
[Signature]
1

- Es.a.ar.co. CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle aziende e società cooperative del settore autodemolizione, smaltimento, recupero, trasporto, riciclaggio e trasformazione in energie rinnovabili;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle autoscuole e dagli studi di consulenza automobilistica;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica;
- Es.a.ar.co. CCNL per i medici dipendenti dalle case di cura private laiche e religiose e da centri di riabilitazione;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle PMI operanti nel settore Comunicatori d'impresa;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dei consorzi agrari;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dei consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane edili e affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle piccole e medie industrie edili e affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da imprese edili e affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da farmacie private;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti addetti alle attività di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria;
- Es.a.ar.co. CCNL per la tutela dei Lavoratori Autonomi;
- Es.a.ar.co. CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle aziende cooperative metalmeccaniche;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle piccole e medie industrie metalmeccaniche e di installazione di impianti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da Studi Odontoiatri;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale dipendente imbarcato su natanti di cooperative di pesca marittima;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale dipendente da cooperative esercenti attività di pesca marittima, maricoltura, acquacoltura e vallicoltura;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle aziende e società cooperative del settore trasporto viaggiatori, trasporto innovativo e delle centrali radio taxi;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale non medico dipendente da case di cura private laiche e religiose e da centri di riabilitazione;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale dipendente da residenze sanitarie assistenziali (RSA) e dalle altre strutture residenziali e socio-assistenziali;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti degli istituti scolastici-educativi gestiti da enti ecclesiastici;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti degli istituti scolastici gestiti da enti privati;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle scuole non statali;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dagli istituti per il sostentamento del clero;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da Studi Professionali;



ESARCO
il presidente
Eugenio...

ESARCO
il presidente
[Signature]

il presidente
[Signature]
2

- Es.a.ar.co. CCNL per il personale teatrale artistico e tecnico;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da aziende del terziario di mercato: distribuzione e servizi;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da aziende industriali del settore del Tessile Abbigliamento Moda;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle aziende del settore turismo;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari

IN CONSIDERAZIONE CHE:

Le Parti Sociali di cui sopra, attraverso la sottoscrizione del presente accordo interconfederale, hanno deciso di continuare il percorso sinergico almeno per un'altro triennio attraverso la firma, per integrazione, e successivamente per il rinnovo dei CCNL in scadenza delle seguenti macroaree, adeguandoli al mutato quadro normativo in materia di lavoro ed in armonia con i canoni di efficienza, produttività, competitività etc..., al fine di creare nuova occupabilità e competitività delle nostre aziende sia nel mercato del lavoro interno che in quello globalizzato:

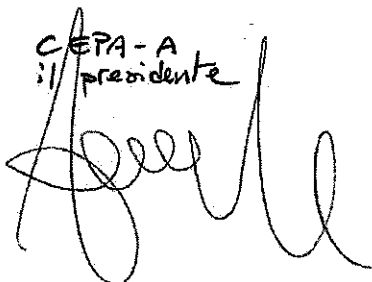
1. EDILIZIA ;
2. SANITA' PRIVATA ;
3. AGRICOLTURA;
4. PESCA;
5. INDUSTRIA;
6. CHIMICA;
7. COMMERCIO;
8. ARTIGIANATO;
9. TERZIARIO;
10. TURISMO;
11. SCUOLA E FORMAZIONE PROFESSIONALE PRIVATA.

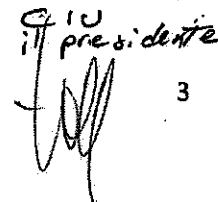
CIO' PREMESSO

Le Parti Sociali convengono che si proceda alla sottoscrizione dell'integrazione ai CCNL di cui sopra relativa all'adeguamento normativo della Privacy e alla specifica relativa ai servizi degli istituti contrattuali per gli associati, si rende inoltre necessaria la istituzione di un tavolo di concertazione e di lavoro per procedere al rinnovo dei CCNL entro e non oltre 120 gg dalla sottoscrizione del presente protocollo di accordo interconfederale.

Le Parti Sociali nel sottoscrivere il presente si impegnano:
in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti ad applicare e rispettare l'integrazione ai CCNL che viene accettata per totale e incondizionata adesione e firmata in tutte le sue pagine in 10 copie in originale

ESAARCO


CEPA - A
 il presidente


il presidente


Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>
A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>
Data mercoledì 28 febbraio 2018 - 12:53

All-A

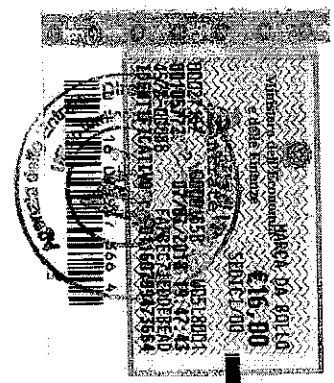
CONSEGNA: Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - CIU

Ricevuta di avvenuta consegna

Il giorno 28/02/2018 alle ore 12:53:29 (+0100) il messaggio
"Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - CIU" proveniente da "esaarco@pec.it"
ed indirizzato a "protocollo@postacert.cnel.it"
è stato consegnato nella casella di destinazione.
Identificativo messaggio: opec286.20180228125325.29880.10.1.62@pec.aruba.it

Allegato(i)

- daticert.xml (883 bytes)
- postacert.eml (3045 Kb)
- smime.p7s (6 Kb)



Registrazione n. 1. 3. MAR. 2018
al N. 241 del 31/02/2018. Registrati con mod.
di pag. 1/2018/224

L'ADDEBITTO
Domenico Orsento
(*): Firma in delega del Direttore Provinciale Domenico Antidduo

All. B

Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>
A "esarco@pec.it" <esarco@pec.it>
Data mercoledì 28 febbraio 2018 - 12:58

ACCETTAZIONE: Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - CIU

Ricevuta di accettazione

Il giorno 28/02/2018 alle ore 12:58:34 (+0100) il messaggio
"Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - CIU" proveniente da "esarco@pec.it"
ed indirizzato a:
dgtutelalavoro@mailcert.lavoro.gov.it ("posta ordinaria")

Il messaggio è stato accettato dal sistema ed inoltrato.
Identificativo messaggio: opec286.20180228125834.02826.10.1.63@pec.aruba.it

Allegato(i)

daticert.xml (789 bytes)
smime.p7s (6 Kb)

13 MAR 2018
Registrato e verificato il
al N. 24 3° versati con mod.
di pagamento 1/374

