



COMUNE DI BRESCIA

Brescia, lì 23 marzo 2001

**Accordo tra l'Amministrazione comunale e le OO.SS. in ordine al trasferimento del personale delle farmacie comunali alla costituenda SPA.**

**Premessa.** Il conferimento dell'azienda Farmacie Comunali nella costituenda Società per Azioni, previsto entro il 30/06/2001, comporta il trasferimento del personale attualmente addetto al servizio farmacie.

Nell'attuale gestione in economia viene applicato il Contratto Enti Locali mentre nella gestione autonoma viene prevista l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro "FARMACIE MUNICIPALIZZATE", stipulato fra ASSOFARM e le Organizzazioni Sindacali.

1. La prima evidente differenza fra i due contratti è data dall'orario settimanale previsto in 36 ore nel Contratto Comunale ed in 38 ore nel Contratto Assofarm.

Considerato che l'attuale gestione viene svolta con un monte ore commisurato su 36 ore settimanali si conviene che anche la gestione autonoma in Società per Azioni proseguirà, per quanto riguarda il personale trasferito dalla gestione in economia, con le 36 ore settimanali.

2. Un secondo aspetto di differenziazione è dato dalla previsione contrattuale (Contratto Assofarm) di una quattordicesima mensilità. Sostanzialmente quindi il rapporto fra i due diversi inquadramenti non va effettuato su base mensile ma su base annuale.

3. Un terzo aspetto è dato dalla previsione (nell'art. 28 del Contratto Assofarm) degli scatti biennali di anzianità attualmente non previsti dal Contratto Enti Locali. Al personale trasferito, oltre al trattamento economico iniziale spettante in base al C.C.N.L. Assofarm corrispondente al livello retributivo attribuito, verrà assegnato la retribuzione individuale di anzianità maturata dai singoli dipendenti in base al contratto enti locali, considerata per 13 mensilità, comprensiva della posizione economica orizzontale maturata. A fronte di tale consolidamento, si conviene di riservare gli aumenti periodici di anzianità del Contratto Assofarm al servizio prestato nella nuova società (fino a sei scatti biennali).

4. Un'ultima considerazione è relativa agli Istituti Previdenziali. Nelle aziende privatistiche gli aspetti pensionistici vengono gestiti dall'INPDAP per i dirigenti e dall'INPS per gli altri lavoratori.

La costituenda Società per Azioni, in quanto di derivazione pubblica, può proseguire nell'inquadramento INPDAP per tutti i dipendenti assicurando quindi continuità negli aspetti pensionistici.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the document]*

5. A differenza di quanto sopra, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro con il Comune l'INPDAP provvederà alla corresponsione ad ogni dipendente delle quote TFR maturate. La nuova società provvederà infatti autonomamente agli accantonamenti annuali ed all'erogazione, all'atto di risoluzione del rapporto di lavoro, delle quote TFR di sua competenza.

6. Inoltre, al personale trasferito con qualifica non dirigenziale, continueranno a trovare applicazione le norme del CCNL Enti Locali 6.7.1995, integrate dalle Code contrattuali del 14.9.2000, relative agli istituti della malattia, dell'infortunio, della maternità e paternità, delle ferie, dei permessi studio e del part time nei limiti e con le modalità riportate nell'allegato n. 1.

7. Attualmente la situazione della pianta organica del Servizio Farmacie è così strutturata:

- a - nr. 12 farmacisti direttori;
- b - nr. 16 farmacisti collaboratori;
- c - nr. 12 commessi;
- d - nr. 2 collaboratori amministrativi.

#### 8. A - FARMACISTI DIRETTORI

Attualmente i direttori di farmacia hanno qualifica dirigenziale; nel Contratto Assofarm il farmacista direttore di una singola farmacia viene previsto come qualifica nell'area "quadri" al livello Q2.

Conseguentemente il livello retributivo previsto in Assofarm è sensibilmente inferiore a quanto attualmente percepito.

Si conviene quindi la conservazione della qualifica dirigenziale (sempre con inquadramento INPDAP) e la conferma degli attuali livelli retributivi annuali individuali nonché del trattamento normativo del CCNL Dirigenti Enti Locali.

Inoltre, si richiama quanto riportato nell'allegato 1) relativamente alle modalità di determinazione del periodo di comporto in caso di malattia, al servizio mensa ed alla liquidazione delle ferie maturate e non godute all'atto del trasferimento.

Si conviene altresì di riconoscere al personale trasferito un aumento stipendiale di 300 mila lire lorde mensili per 14 mensilità (L. 4.200.000 annue).

Successivamente al trasferimento presso la costituenda Spa verrà riconosciuto ai Direttori di farmacia un aumento periodico di anzianità nella misura di lire 81.500 lorde mensili per un massimo di 6 bienni di lavoro prestato.

#### 8. B - FARMACISTI COLLABORATORI

Attualmente i farmacisti collaboratori (di cui 5 con contratto part-time compreso fra le 18 e le 30 ore settimanali) sono inquadrati ai livelli D3 e D4. Il Contratto Assofarm individua questi lavoratori nell'area "alta professionalità" con il livello A1.

La retribuzione base prevista dal Contratto Enti Pubblici per il livello D3 è di lire 42.035.312; il livello base per il livello A1 Assofarm è di lire 43.712.984 con un differenziale di lire 1.677.672.

Si conviene quindi l'inquadramento al livello A1 con la retribuzione annuale di base di 43.712.984 ed il riconoscimento della quota attualmente differenziale per i D4 sul livello base D3 quale elemento individuale di retribuzione (superminimo).

Si conviene inoltre di riconoscere al personale trasferito un aumento stipendiale di 400 mila lire lorde mensili per 14 mensilità (L. 5.600.000 annue).

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten initials*

*Handwritten signature*

*una revisione*

*Handwritten signature*

*una revisione*

**8. C - COMMESSI**

Attualmente i 12 commessi (di cui 3 ad orario part-time di 24 ore settimanali) sono inquadrati al livello B2 (nr. 8 unità) ed al livello A2 (nr. 4 unità).

L'inquadramento Assofarm prevede un livello C1 la cui retribuzione base annuale è di lire 31.026.310 con un incremento di lire 2.243.595 annue sui livelli B2 e di lire 3.829.920 sui livelli A2.

Si conviene quindi l'inquadramento di tutti i commessi al livello C1 con la retribuzione base di lire 31.026.310. *non riassegnabile*

Si conviene inoltre di riconoscere al personale trasferito un aumento stipendiale di 300 mila lire lorde mensili per 14 mensilità (L. 4.200.000 annue).

**8. D - COLLABORATORI AMMINISTRATIVI**

Gli attuali 2 collaboratori amministrativi sono inquadrati rispettivamente al livello B3 e B4 (con part-time di 24 ore). Nel Contratto Assofarm il livello previsto è il B2 con una retribuzione annua di lire 33.422.606 che presenta un valore incrementativo, rispetto al livello B3 Comunale, di lire 3.567.313.

Si conviene quindi l'inquadramento al livello B2 del contratto Assofarm con la retribuzione annua di lire 33.422.606. *non riassegnabile*

Si conviene inoltre di riconoscere al personale trasferito un aumento stipendiale di 300 mila lire lorde mensili per 14 mensilità (L. 4.200.000 annue).

**9. PREMI DI INCENTIVAZIONE**

Attualmente l'amministrazione Comunale riconosce, oltre alla retribuzione individuale, dei premi incentivanti così suddivisi:

- 48.000.000 quale retribuzione di risultato;
- 93.000.000 quale premio di produttività speciale;
- 66.000.000 quale premio di produttività collettiva.

La retribuzione di risultato è suddivisa fra i direttori; i due premi sono suddivisi fra farmacisti, collaboratori, commessi e collaboratori amministrativi.

Una quota dei suddetti premi, pari a lire 25.000.000 per il personale dirigente e pari a 82.000.000 per il personale non dirigente, rapportata al personale della dotazione organica attuale del servizio, viene consolidata *premi superannuali uniparametrici* ed erogata mensilmente.

Il compenso da attribuire individualmente quale parte consolidata del premio viene calcolato dividendo l'importo complessivamente a disposizione per il numero dei dipendenti e parametrando alla qualifica rivestita e alla tipologia di orario.

In applicazione dell'art. 31 del Contratto Assofarm e, per quanto riguarda i dirigenti del CCNL Comparto Regioni-Autonomie locali, viene concordato un premio incentivante strutturato in ragione di anno di lire 23.000.000 per il personale dirigente e di lire 77.000.000 per il personale non dirigente, senza pregiudizio per la contrattazione integrativa.

**10. GARANZIE OCCUPAZIONALI**

Sulla base di una specifica clausola che sarà inserita nel bando di collocazione delle azioni della S.p.a. a totale capitale pubblico che assumerà il personale dall'1/7/2001, il Comune di Brescia, anche nel momento in cui divenisse socio di minoranza, si impegna a garantire i livelli occupazionali e a stabilire che il socio di maggioranza non procederà ad interventi sugli stessi senza l'assenso dello stesso Comune di Brescia. *franch*

L'Amministrazione Comunale si impegna inoltre, nell'eventualità di ingresso nella Società per Azioni di nuovi soci pubblici o privati, a porre come elemento condizionale la piena accettazione degli accordi sindacali stipulati.

*MA GI*

*flavio...* *SFS* *11/3* *10* *Diastore*

11. Il dipendente trasferito nella costituenda Società per Azioni può attivare, entro 5 anni dalla data del trasferimento stesso, la ricostituzione del rapporto di lavoro ed essere ricollocato nella medesima posizione giuridica ed economica rivestita precedentemente al trasferimento, secondo il sistema di classificazione applicato nell'ente al momento del trasferimento.

Per i farmacisti la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ente solo per il caso di passaggio temporaneo prevedibile esclusivamente per la mobilità tra enti pubblici contemplata dalle vigenti norme.

Il personale che non transita nella Società per Azioni cui sono attribuite le attività conferite, viene assorbito, nei limiti della dotazione organica dell'amministrazione conferente.

12. Preso atto del diverso regime di responsabilità al quale sarà soggetto il personale trasferito nella costituenda S.p.a. che non prevede la responsabilità amministrativa e contabile per il danno erariale, si conviene che verranno stipulate polizze assicurative volte, senza soluzione di continuità, a tutelare la responsabilità civile e garantire la copertura dei rischi connessi alle attività svolte nelle farmacie.

13. La rappresentanza sindacale dei dipendenti della costituenda Spa sarà garantita secondo le regole stabilite dagli accordi nazionali in materia e dal CCNL Assofarm e dal CCNL Dirigenti Regioni - Autonomie locali; ciò, sia per quanto riguarda il personale con qualifica non dirigenziale che per il personale dirigente.

## ALLEGATO 1

### ISTITUTI DEL CCNL ENTI LOCALI PER IL PERSONALE CON QUALIFICA NON DIRIGENZIALE APPLICABILI AL PERSONALE DELLE FARMACIE TRASFERITO ALLA COSTITUENDA SPA E, PER QUANTO COMPATIBILE, AL PERSONALE DIRIGENTE TRASFERITO.

#### ASSENZE PER MALATTIA ED INFORTUNIO

Al personale delle farmacie trasferito alla costituenda S.P.A. continuerà a trovare applicazione il trattamento di malattia ed infortunio disciplinato dall'art. 21, integrato dall'art. 10 delle code contrattuali del 14.9.2000, e dall'art. 22 - commi 1 e 2 - del CCNL 6.7.1995. Per maggior chiarezza si riporta di seguito il testo dell'art. 21 - commi 1,2,3,4,5,6,7,7 bis- e dell'art. 22 -commi 1 e 2- del citato CCNL. All'atto del trasferimento verrà prodotta alla costituenda S.P.A. la situazione individuale analitica di tutti i periodi di assenza per malattia ed infortunio effettuati da ciascun dipendente nel triennio precedente ai fini della determinazione del periodo di comporto e del trattamento economico spettante.

#### ART 21- ASSENZE PER MALATTIA

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al punto 2, l'Amministrazione procede, su richiesta del dipendente, all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il

Luigi Franci  
Antonio  
G.F.  
A.G.  
4

M.P.

Antonio  
C. Valletta

tramite dell'unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dal 1° e 2° comma, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa categoria oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria inferiore. In tal caso trova applicazione l'art. 4, comma 4, della legge n. 68/1999.
5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli effetti da TBC.
7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:
  - a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.
  - b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
  - c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
  - d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

7 bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a) del presente articolo.

(omissis commi da 8 a 15)

## ART. 22 - INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 21, commi 1 e 2. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21, comma 7, lettera a), comprensiva del trattamento accessorio come determinato nella tabella 1 allegata al presente contratto.
2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 21. Nel caso in cui l'Amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dipendente non spetta alcuna retribuzione.

## GRAVIDANZA E PUERPERIO

Al personale delle farmacie trasferito alla costituenda S.P.A. continuerà a trovare applicazione il trattamento previsto dall'art. 17 delle code contrattuali del

francesca  
M. A. S.

G.P.

M. S.

M.P.

10.1.1.000

14.9.2000 che si riporta integralmente. Si precisa, altresì, che ai sensi della dichiarazione congiunta n. 13 allegata al citato CCNL viene riconosciuto l'intero trattamento economico anche nel caso di interdizione dal lavoro disposta ai sensi dell'art. 5 della L. 1204/1971 (interdizione anticipata).

#### ART. 17 - CONGEDI DEI GENITORI

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n. 1204/71, come modificata ed integrata dalle leggi n. 903/1977 e n. 53/2000.
2. Nel presente articolo tutti i richiami alle disposizioni della legge n. 1204/1971 e della legge n. 903/1977 si intendono riferiti al testo degli articoli di tali leggi risultante dalla modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalla legge n. 53/2000.
3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.
4. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell'art. 4 della legge 1204/71, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 6 bis della legge n. 903/1977, spettano l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività.
5. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 7, comma 1, lett. a), della legge 1204/71, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
6. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 4 e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art. 7, comma 4, della legge n. 1204/71, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al precedente comma 5.
7. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 5 e 6, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice,
8. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 7, comma 1, della legge n. 1204/71, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purchè sia assicurato comunque il rispetto del termine

1204/71

per

francesca  
Sfr  
6  
per

minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

9. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 8, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
10. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 10 della legge 1204/71 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 10 possono essere utilizzate anche dal padre.
11. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 19, commi 7 e 8, del C.C.N.L. del 6.7.1995.

### FERIE

Al personale delle farmacie trasferito alla costituenda S.P.A. continuerà a trovare applicazione il trattamento previsto

- per i dirigenti del CCNL Comparto Regioni-Autonomie locali e,
- per il personale non dirigente dall'art. 18 del CCNL 6.7.1995 che si riporta integralmente.

La S.P.A. riconoscerà al personale trasferito le ferie maturate e non godute alle dipendenze del Comune di Brescia relative all'anno 2000 e 2001, salvo diversa determinazione del personale interessato.

### ART. 18 - FERIE

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate di festività previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
3. I dipendenti neo assunti nella pubblica amministrazione dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.
5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a" della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purchè ricadente in giorno lavorativo.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 19 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 16. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno due settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno-30 settembre.
11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.
12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.
13. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.
14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'Amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.
15. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre il termine di cui ai commi 12 e 13.
16. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

### PERMESSI STUDIO

Il personale delle farmacie trasferito alla costituenda S.P.A. fruirà dei permessi studio già assegnati per l'anno in corso.

Negli anni successivi i permessi di studio assegnati saranno conservati fino al termine dei corsi di studio già autorizzati.

Nei confronti del restante personale si applica quanto disposto in materia dai CCNL di categoria.

### PART-TIME

Il personale delle farmacie assunto a tempo pieno che ha ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale potrà tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla precedente trasformazione o, comunque, entro il 30.06.2006.

La trasformazione del rapporto di lavoro, qualora concordata, avviene entro 60 giorni dalla domanda e può essere disposto il differimento della trasformazione per un periodo non superiore a sei mesi in caso di grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

A decorrere dall'1.07.2006 troverà applicazione quanto disposto in materia dal CCNL "farmacie municipalizzate" stipulato fra ASSOFARM e le OOSS.

*floriana*  
*defran*

*CP*

*U*

*AP*

*Antonio*  
*(A. L. L. L.)*

*Antonio*



## MENSA

La SPA assumerà le iniziative necessarie per garantire il servizio mensa al personale che effettua un orario di lavoro con rientro pomeridiano. Il dipendente è tenuto a pagare per ogni pasto un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione.

## ASPETTATIVA PER MOTIVI PERSONALI

Nei confronti del personale delle farmacie trasferito alla costituenda SPA continua a trovare applicazione quanto disposto dagli artt. 11 e 14 del CCNL 14.9.2000 che si riportano integralmente.

### ART. 11 – Aspettativa per motivi personali

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio da fruirsi al massimo in due periodi.
2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo del periodo di comparto del dipendente.
3. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

### ART. 14 – Cumulo di aspettative

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato e in caso di assenze di cui alla legge n.1204/1971.
2. L'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.
3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

*M. A.*

*Luigi...*  
*Luigi...*

*...*  
*...*

*...*

FPCCIL  
*...*  
*...*  
*Don Fiora*

*...*  
*...*

*...*