

FEDERAZIONE ORDINI FARMACISTI ITALIANI

---

*F. I. O.*

**CONTRATTO NAZIONALE  
NORMATIVO DI LAVORO**  
per il personale laureato e diplomato  
delle farmacie

Estratto da «Il Farmacista»

Anno 1955 - N. 6

*[Handwritten signature]*

FEDERAZIONE ORDINI FARMACISTI ITALIANI

---

**CONTRATTO NAZIONALE  
NORMATIVO DI LAVORO**  
per il personale laureato e diplomato  
delle farmacie

Estratto da «Il Farmacista»

Anno 1955 - N. 6

Il giorno 1 gennaio 1955, nella sede della Federazione Ordini Farmacisti Italiani, via Gian Battista Vico 1, Roma,

*tra*

il Sindacato nazionale farmacisti non proprietari e addetti di farmacia, aderente alla Confederazione generale italiana del lavoro, rappresentato dal segretario nazionale dottor Vinicio Azerlini;

C/70

il Sindacato italiano farmacisti non proprietari, aderente alla Confederazione italiana sindacati lavoratori, rappresentato dal segretario nazionale dottor Settimio Formentini;

C/150

la Federazione nazionale sindacati farmacisti non proprietari, ospedalieri e dipendenti da enti, rappresentata dal segretario nazionale dottor Francesco Salomone,

UIC?

*da una parte,*

e la Federazione nazionale sindacale proprietari di farmacia, rappresentata dal presidente, dottor G. Cesare Tor-

resi e dai dottori Ettore Cicconetti, Luciano Gastaldi, Ugo Florio;

la Associazione nazionale proprietari di farmacia non farmacisti, rappresentata dal presidente, dottor Guido Adanti,

*dall'altra parte,*

sotto gli auspici della Federazione Ordini farmacisti italiani, rappresentata dal presidente, dottor Carmelo Bertello, e dal consigliere dottor Renato Binni; è stato modificato, nel presente testo, il « *Contratto nazionale di lavoro per il personale laureato e diplomato delle farmacie* », già stipulato l'11 ottobre 1949.

Il presente Contratto nazionale di lavoro vale per tutto il territorio nazionale e disciplina i rapporti di lavoro fra proprietari di farmacia e i farmacisti dipendenti, iscritti negli albi professionali.

Tale Contratto, sostituisce ed assorbe, per quanto da esso regolato, tutte le norme eventualmente già esistenti, sia per precedenti pattuizioni contrattuali, intercorse nazionalmente o provincialmente, sia per usi e consuetudini locali, fermi restando quei contratti che contengono condizioni di migliore favore e che si intendono mantenuti e fatti salvi, senza escludere quelle pattuizioni a carattere compensativo che possono essere

inserite nei contratti integrativi provinciali.

Per quanto non previsto nel presente Contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

#### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 1. — Il personale cui il presente contratto si riferisce costituisce un'unica categoria di lavoratori professionisti distinta nelle seguenti qualifiche:

- a) direttore tecnico responsabile;
- b) collaboratore.

Qualora il direttore tecnico responsabile risponda della completa gestione tecnico-amministrativa della farmacia, fruirà di una maggiorazione del 10% sullo stipendio base.

La qualifica del farmacista assunto deve risultare dal documento di assunzione di cui all'art. 4. Eventuali successive variazioni di qualifica devono risultare da documento scritto in triplice esemplare da essere distribuito secondo quanto fissato dal documento di assunzione. In mancanza di quanto sopra, può far fede il certificato prefettizio.

Le qualifiche suddette sono comuni tanto al personale di sesso maschile, che a quello di sesso femminile, intendendosi a tutti gli effetti il trattamento del secondo, pari a quello del primo.

## ASSUNZIONE

*Art. 2.* — L'assunzione del personale viene effettuata secondo le norme di legge sulla disciplina della domanda e della offerta di lavoro, in quanto applicabili.

*Art. 3.* — Qualora e fino a quando la legge non disponga diversamente, i proprietari di farmacia, per le richieste di assunzione del personale, devono rivolgersi alle Organizzazioni sindacali dei collaboratori ed, in assenza di queste, all'Ordine dei farmacisti.

I proprietari di farmacia hanno facoltà di scelta del nominativo, negli elenchi loro proposti.

E' consentita l'assunzione diretta, qualora gli organi suddetti non abbiano disoccupati disponibili, ed anche in caso di urgenza.

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

a) certificato d'iscrizione all'albo professionale di data non anteriore a tre mesi;

b) *curriculum* professionale documentato con certificati di servizio delle eventuali precedenti prestazioni;

c) documento di riconoscimento;

d) libretto di iscrizione all'Istituto nazionale della previdenza sociale, qua-

lora l'interessato ne sia provvisto per precedente rapporto di lavoro;

e) certificato penale di data non anteriore a tre mesi, se richiesto;

f) certificato d'idoneità fisica come prescritto.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda il suo domicilio ed a notificare i successivi mutamenti, nonchè a consegnare, dopo l'assunzione, lo stato di famiglia (se capo di famiglia) e gli altri documenti, onde beneficiare degli assegni familiari.

*Art. 4.* — All'atto dell'assunzione, il proprietario di farmacia dovrà confermare l'assunzione stessa con un documento scritto, conforme all'allegato a), redatto in triplice esemplare, ognuno firmato da ambedue le parti.

Sottoscrivendo il predetto documento, le parti si impegnano al rispetto di quanto in esso contenuto e ad attenersi, a tutti gli effetti, alle norme stabilite dal presente Contratto e da quelli integrativi regionali o provinciali, nonchè a tutte le loro eventuali, successive modificazioni, che dovessero essere concordate in avvenire tra le organizzazioni stipulanti.

I tre esemplari del documento devono essere così distribuiti: una copia al proprietario della farmacia; una co-

pia al prestatore d'opera; una copia all'Ordine dei farmacisti che provvederà, a sua volta, a trasmettere copia conforme alle organizzazioni sindacali.

#### PERIODO DI PROVA

*Art. 5.* — L'assunzione del farmacista può essere fatta per un periodo di prova, la cui durata massima non deve superare i termini qui appresso indicati:

a) per il direttore tecnico responsabile che risponda della completa gestione tecnico-amministrativa della farmacia, giorni 90;

b) per il direttore tecnico-responsabile, giorni 60;

c) per il collaboratore, giorni 45.

*Art. 6.* — Trascorso il periodo di prova, il farmacista, che non sia stato disdetto, si intende confermato. Qualora il periodo di prova non sia stato determinato all'atto dell'assunzione, questa s'intende definitiva.

*Art. 7.* — Il periodo di prova, seguito da conferma, s'intende quale effettivo servizio a tutti gli effetti e concorre, dall'inizio, al calcolo dell'anzianità.

*Art. 8.* — Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere rescisso da una parte o dall'altra, senza preav-

viso, né indennità, mediante la sola corresponsione, al lavoratore, della retribuzione nella misura fissata all'atto dell'assunzione o, comunque, in misura non inferiore a quella contrattuale per la qualifica con la quale egli è stato assunto.

*Art. 9.* — 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 15 giorni.

#### ORARIO DI LAVORO

*Art. 10.* — L'orario di lavoro è collegato a quello di apertura e chiusura della farmacia, stabilito con decreto del prefetto, sino al limite di 8 ore giornaliere e 48 settimanali.

#### LAVORO STRAORDINARIO

*Art. 11.* — E' data facoltà al datore di lavoro di richiedere al lavoratore una prestazione di lavoro straordinario, oltre quello normale, di cui all'articolo precedente.

Il lavoratore non può rifiutarsi di prestare tale lavoro straordinario, nella misura massima di 2 ore giornaliere e di 52 ore mensili.

Tale prestazione viene retribuita in base alla paga normale oraria calcolata come al successivo art. 12 e maggiorata del 15%. La prestazione del lavoro straordinario può essere anche richiesta in ore diverse da quelle di apertura della farmacia per ragioni di riordinamento o di inventario, ecc. In tal caso, la maggiorazione di cui sopra va calcolata nella misura percentuale del 20 anzichè del 15%.

Art. 12. — La retribuzione oraria, si ricava dividendo per 25 e successivamente per 8 la parte di retribuzione mensile sotto indicata:

a) stipendio (minimo contrattuale ed eventuale eccedenza, aumenti periodici di anzianità, aumenti di merito);

b) indennità di contingenza (i direttori e collaboratori debbono percepire l'indennità di contingenza spettante alla categoria A del settore commercio; eventuali altre provvidenze, legate alla categoria A del commercio e non contemplate nel presente contratto nazionale o negli accordi integrativi provinciali, non avranno valore).

Il pagamento del lavoro straordinario va effettuato unitamente a quello delle altre competenze mensili.

## SERVIZIO NOTTURNO

Art. 13. — Il farmacista lavoratore può anche prestare la sua opera in ore notturne. Per determinare la durata dell'orario notturno si fa riferimento alle disposizioni vigenti localmente per decreto prefettizio. Anche in tal caso, il farmacista deve osservare il normale orario di lavoro di 8 ore come stabilito per il servizio diurno all'art. 10.

Al farmacista che presta servizio notturno spettano anche le feste intersettimanali previste dalla legge.

Art. 14. — Il servizio notturno può essere compiuto a porte chiuse o a porte aperte.

Il servizio notturno a porte chiuse viene considerato come servizio di guardia durante il quale il lavoratore, presente in farmacia, deve limitarsi ad evadere le richieste di eventuali clienti e ad effettuare i rimpiazzi delle preparazioni predisposte, da lui usate. Tale servizio viene globalmente ricompensato con il 40% della retribuzione giornaliera fissata per il servizio diurno e restano di spettanza del lavoratore i diritti fissi di chiamata.

Per quelle località in cui il servizio di guardia di cui sopra venga espletato per un periodo superiore ad una settimana al mese, detto servizio viene glo-

balmente compensato con il 20% della retribuzione giornaliera fissata per il servizio diurno, con esclusione dei diritti di chiamata.

Nel caso che il farmacista di guardia sia alloggiato fuori della farmacia, tale servizio viene compensato globalmente con il 10% della retribuzione giornaliera fissata per il servizio diurno e restano di spettanza del lavoratore i diritti fissi di chiamata.

Qualora il datore di lavoro richieda al lavoratore, durante il servizio di guardia, delle prestazioni non attinenti al servizio di guardia stesso, come sopra precisato, le ore impiegate per tale lavoro extra vanno calcolate di volta in volta e compensate con la normale retribuzione oraria giornaliera maggiorata del 100%.

*Art. 15.* — Al farmacista che presta servizio notturno a porte aperte, va corrisposta, per le prime 8 ore, la normale retribuzione mensile con la maggiorazione del 10% sugli elementi fissi *a)* e *b)* di cui all'art. 62. Le ore eccedenti sono compensate come lavoro straordinario nella misura e con le stesse modalità dell'orario diurno (vedi articoli 11 e 12), ma con la maggiorazione del 20% anziché del 15%.

*Art. 16.* — Nel caso in cui la farmacia espliciti il servizio notturno parte a battenti aperti, parte a battenti chiusi, il compenso viene liquidato in base a quanto stabilito negli art. 14 e 15 proporzionalmente alla durata e alla modalità del servizio prestato.

#### RIPOSO SETTIMANALE

*Art. 17.* — Al farmacista lavoratore spetta un riposo settimanale di 24 ore consecutive da fruire, normalmente, in coincidenza con la domenica.

Qualora nella giornata di domenica, la farmacia debba rimanere aperta al pubblico per turno stabilito dall'autorità prefettizia, il lavoratore è tenuto a prestare normale servizio, salvo a godere del riposo compensativo in altra giornata della settimana\* e sempre per 24 ore consecutive.

Verificandosi l'ipotesi, da considerare eccezionale, che il riposo compensativo non venga goduto, il lavoro prestato in tale occasione viene compensato, fino al limite di 8 ore giornaliere, con la normale retribuzione giornaliera spettante e maggiorata della percentuale prevista dall'art. 11.

Per orario eccedente le 8 ore giornaliere, il compenso sarà pari alla normale retribuzione oraria maggiorata

come sopra più una maggiorazione aggiuntiva del 20%.

#### FESTIVITA'

*Art. 18.* — Sono considerate giornate festive, oltre le domeniche, tutte quelle riconosciute come tali a norma delle vigenti disposizioni di legge.

*Art. 19.* — Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi suddetti sono da considerarsi a tutti gli effetti come lavoro straordinario e sono compensate a norma dell'art. 11.

#### FERIE

*Art. 20.* — Nel corso di ogni anno, il farmacista dipendente ha diritto ad un periodo di riposo (ferie) da godere dopo che l'anno sia compiuto e, normalmente, in modo continuativo o, se frazionato, in non più di tre periodi.

I turni delle ferie sono stabiliti dal datore di lavoro, tenendo conto del desiderio degli interessati, a seconda delle esigenze della farmacia e in relazione al turno di chiusura annuale della farmacia stessa, disposto dall'Ordine dei farmacisti, previo nulla osta dell'autorità prefettizia.

Durante il periodo delle ferie è vietato

al lavoratore di prestare servizio presso altre farmacie.

*Art. 21.* — Il turno delle ferie non può avere inizio nè di domenica nè di altro giorno festivo.

*Art. 22.* — Il periodo di ferie spettante ad ogni lavoratore, sia direttore che collaboratore, resta così fissato:

fino al sesto anno incluso, di effettiva attività professionale, anche se svolta in farmacie diverse, giorni 20;

dal settimo al dodicesimo anno incluso, di effettiva attività professionale, anche se svolta in farmacie diverse, giorni 25;

oltre il dodicesimo anno di effettiva attività professionale, anche se svolta in farmacie diverse, giorni 30.

*Art. 23.* — Durante il periodo di ferie spetta al farmacista lavoratore la corresponsione della normale retribuzione percepita in servizio, comprensiva di tutte le indennità.

*Art. 24.* — Le ferie sono irrinunciabili.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie e, in caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva, corrispondente alla retribuzione dovuta per

le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto.

*Art. 25.* — Per un periodo di servizio inferiore all'anno e nei soli casi di licenziamento, le ferie non godute devono essere pagate in ragione di tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestato.

*Art. 26.* — Se durante il periodo di ferie il lavoratore, per sopravvenute esigenze nella farmacia, dovesse essere chiamato in servizio prima dello scadere del termine stesso, gli rimane il diritto di completare le ferie in epoca successiva.

Al lavoratore vanno, in tal caso, rimborsate le spese sostenute sia per l'anticipato ritorno, sia per il successivo rientro nella sede dove godeva le ferie.

*Art. 27.* — Il decorso delle ferie resta interrotto qualora sopravvenga una malattia della durata superiore a 5 giorni.

*Art. 28.* — In caso di licenziamento o di dimissioni del lavoratore, il periodo delle ferie a lui spettanti, non può coincidere nè in tutto nè in parte con quello del preavviso.

#### CONGEDO PER MATRIMONIO

*Art. 29.* — Al lavoratore che deve contrarre matrimonio viene concesso un

congedo straordinario di 15 giorni, durante il quale decorre la normale retribuzione. Tale congedo non può essere computato nel periodo delle ferie, nè può essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

*Art. 30.* — La domanda del congedo deve essere avanzata con almeno un mese di preavviso. A richiesta, la celebrazione del matrimonio deve essere documentata.

*Art. 31.* — Alla lavoratrice dimissionaria, in quanto contragga matrimonio, spetta la corresponsione dell'intera indennità di licenziamento, nella misura prevista dal presente Contratto. La lavoratrice ha però l'obbligo di dare un mese di preavviso.

#### ASSENZA

*Art. 32.* — Le assenze per qualsiasi motivo devono essere giustificate nel più breve tempo possibile e, comunque, salvo il caso derivante da forza maggiore, non oltre le 24 ore dall'inizio dell'assenza stessa.

Prolungandosi l'assenza arbitraria, per tre giorni e non oltre i sei, il lavoratore è passibile della sospensione della retribuzione per la durata di giorni 10. Nel caso che l'assenza arbitraria superi i 6 giorni o nel caso che il lavoratore

si renda recidivo di assenza arbitraria, il rapporto di lavoro si intende risolto per causa del lavoratore, il quale non avrà diritto alla indennità di quiescenza e di preavviso, salvo quanto dovesse ancora competergli per altri titoli.

#### PERMESSI

*Art. 33.* — Al lavoratore che ne faccia preventiva domanda, possono essere concessi, per giustificati motivi, brevi permessi. Se tali permessi sono contenuti entro il termine complessivo di tre giorni nell'anno, non saranno computati in conto ferie.

*Art. 34.* — Al lavoratore colpito da lutto familiare nella persona del genitore, figlio, coniuge, fratello o sorella, viene concesso un permesso retribuito di 5 giorni e da non calcolare agli effetti delle ferie.

#### TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA OD INFORTUNIO

*Art. 35.* — Il lavoratore che si ammali deve darne al più presto comunicazione al datore di lavoro o comunque, salvo il caso di giustificato impedimento, non oltre il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza per malattia.

Trascorso il termine previsto, l'assenza è considerata ingiustificata e viene applicato il disposto di cui all'articolo 32.

A richiesta del datore di lavoro, il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico ed a sottoporsi ad eventuale visita di controllo.

*Art. 36.* — Avvenuta l'interruzione del servizio per malattia od infortunio, sempre che non causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, il lavoratore che abbia superato il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto per 180 giorni. Durante tale periodo, nel caso di infortunio, verrà corrisposta al lavoratore, da parte del datore di lavoro, una retribuzione uguale al 100% degli emolumenti fissi di cui all'art. 62 per i primi tre mesi, retribuzione che diverrà pari al 75% per i successivi tre mesi.

Nel caso di malattia, invece, verrà corrisposta al lavoratore una retribuzione sempre riferita agli emolumenti fissi di cui all'art. 62, ma pari alla seguente misura:

- 1) fino al terzo anno di servizio incluso, il 75% per tutti i sei mesi;
- 2) dall'inizio del quarto anno di servizio il 100% per i primi tre mesi e il 75% per i tre mesi successivi.

Il periodo di servizio si riferisce alla stessa farmacia.

I proprietari di farmacia, sono tenuti ad iscrivere all'I.N.A.M. i lavoratori dipendenti.

Le indennità che l'I.N.A.M. corrisponde al lavoratore in caso di malattia saranno integrate dal proprietario di farmacia fino a raggiungere la misura prevista precedentemente.

Nell'ipotesi che il proprietario non ottemperi all'obbligo di iscrizione del lavoratore all'I.N.A.M., le indennità già previste saranno a totale suo carico, a prescindere dai provvedimenti di legge.

Nell'ipotesi che il proprietario di farmacia abbia anticipato al lavoratore la quota parte di indennità di spettanza dell'I.N.A.M. il lavoratore è tenuto al rimborso di detta quota appena l'I.N.A.M. avrà provveduto alla liquidazione nei suoi confronti.

#### TRATTAMENTO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

*Art. 37.* — Nel caso di gravidanza e puerperio, si applicherà alla lavoratrice il trattamento previsto dalle vigenti leggi (legge 26 agosto 1950, numero 860).

#### PREAVVISO

*Art. 38.* — La risoluzione del rapporto di lavoro, quando sia stato superato il periodo di prova, sia che avvenga per il licenziamento da parte del datore di lavoro, che per dimissioni da parte del dipendente e dove non sussista giusta causa di licenziamento in tronco, siccome previsto al successivo art. 55, deve essere preceduta da un preavviso scritto a mezzo lettera raccomandata.

*Art. 39.* — I termini del preavviso devono decorrere dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

*Art. 40.* — La misura del preavviso, in caso di licenziamento da parte del proprietario, resta stabilita come segue:

a) per coloro che avendo superato il periodo di prova non hanno compiuto il quinto anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro: giorni 90 per i direttori tecnici responsabili che rispondono della completa gestione tecnico-amministrativa della farmacia; giorni 60 per i direttori tecnici responsabili; giorni 45 per i collaboratori;

b) per coloro che hanno compiuto i cinque anni di servizio e non dieci, presso lo stesso datore di lavoro: giorni 120 per i direttori tecnici responsa-

bili che rispondono della completa gestione tecnico-amministrativa della farmacia; giorni 90 per i direttori tecnici responsabili e giorni 60 per i collaboratori;

c) per coloro che hanno superato i dieci anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro: giorni 150 per i direttori tecnici responsabili che rispondono della completa gestione della farmacia; giorni 105 per i direttori tecnici responsabili e giorni 90 per i collaboratori.

*Art. 41.* — In caso di dimissioni del lavoratore, la misura del preavviso, siccome sopra stabilita, viene ridotta a metà con minimo di giorni 30.

*Art. 42.* — Durante il periodo di preavviso il lavoratore ha diritto a percepire la normale retribuzione complessiva ed il periodo di preavviso è considerato di servizio a tutti gli effetti.

*Art. 43.* — E' in facoltà del datore di lavoro di esonerare il lavoratore licenziato dal prestare servizio in farmacia per tutto o in parte il periodo di preavviso. In tal caso egli, però, deve corrispondere al lavoratore la normale retribuzione che questi avrebbe percepito qualora fosse stato presente in servizio fino alla scadenza del termine di preavviso.

*Art. 44.* — Analogamente, se il lavoratore non ottempera all'obbligo del preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di trattenere l'importo corrispondente al mancato preavviso. Durante il periodo di preavviso il lavoratore può ridurre le sue prestazioni di due ore giornaliere, eccettuato il caso di dimissioni.

*Art. 45.* — Il periodo di preavviso non può coincidere con quello delle ferie spettante al lavoratore.

*Art. 46.* — La malattia od altro impedimento non interrompe il periodo di preavviso.

#### INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

*Art. 47.* — Oltre il preavviso come sopra, al farmacista lavoratore che venga licenziato, non per cause disciplinari come è previsto dal successivo articolo ed abbia compiuto il primo anno di servizio, spetta un'indennità per ogni anno di servizio compiuto nella seguente misura:

a) per gli anni di servizio maturati fino al 31 dicembre 1948: 25/30 dello stipendio e dell'indennità di contingenza in atto al momento del licenziamento;

b) dal 1° gennaio 1949 in poi, 30/30 della retribuzione mensile comprensiva

di tutti gli elementi fissi di cui all'articolo 62.

*Art. 48.* — Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno vanno conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

*Art. 49.* — In caso di morte, in conformità dell'art. 2122 del codice civile, cap. V *Lavoro*, va corrisposta agli aventi diritto per legge, l'indennità sostitutiva del preavviso, la indennità di anzianità e tutti gli altri emolumenti maturati fino al giorno della morte. Le suddette indennità devono essere liquidate anche in caso di suicidio.

*Art. 50.* — Indennità per dimissioni. In caso di dimissioni del lavoratore, il datore di lavoro non è tenuto a corrispondergli alcuna indennità per il primo anno di servizio, mentre per i successivi è tenuto a corrispondergli una indennità della misura seguente:

a) dall'inizio del secondo anno di servizio e fino a tutto il terzo anno di servizio, il 40% dell'indennità spettante in caso di licenziamento;

b) dall'inizio del quarto anno di servizio e fino a tutto il quinto anno di servizio, il 75% dell'indennità spettante in caso di licenziamento;

c) dall'inizio del sesto anno di servi-

zio in poi, il 100% dell'indennità spettante in caso di licenziamento.

*Art. 51.* — Fatte salve le particolari provvidenze previste dalla legge la corresponsione per intero dell'indennità di licenziamento spetta comunque e quale che sia l'anzianità di servizio:

a) ai lavoratori dimissionari per causa di sopravvenuta inabilità derivante da infortunio sul lavoro o da malattia dipendente da cause di servizio;

b) alle lavoratrici dimissionarie per causa di matrimonio, di gravidanza e di puerperio.

#### NORME DISCIPLINARI

*Art. 52.* — Il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera con diligenza ed a svolgere scrupolosamente le mansioni affidategli cooperando al miglioramento dell'esercizio.

In particolare il farmacista direttore non può essere influenzato nè subire imposizioni dal datore di lavoro in contrasto con le norme emanate dall'autorità prefettizia e dagli Ordini dei farmacisti, per quanto riguarda la applicazione delle tariffe ufficiali e sindacali per la vendita al pubblico dei medicinali, nonché delle convenzioni vigenti con gli enti mutualistici, onde non costi-

tuire mezzo di sopraffazione ai danni del pubblico o di illecita concorrenza nei confronti delle altre farmacie. Le eventuali infrazioni vanno denunciate all'Ordine dei farmacisti per i provvedimenti del caso.

*Art. 53.* — Le infrazioni disciplinari potranno essere punite secondo la gravità della mancanza con i provvedimenti seguenti:

- a) richiamo verbale;
- b) multa di due ore di stipendio per giornata;
- c) ammonizione scritta;
- d) licenziamento in tronco.

*Art. 54.* — Incorre nel provvedimento del richiamo o della multa o dell'ammonizione:

- a) chi non rispetta l'orario stabilito;
- b) chi ingiustificatamente non si presenta al lavoro;
- c) chi abbandona il servizio senza giustificato motivo;
- d) chi eseguisce abitualmente, con negligenza, il lavoro affidatogli;
- e) chi, per disattenzione, procura guasti o danno non gravi al materiale della farmacia;
- f) chi commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina o all'igiene.

*Art. 55.* — Il licenziamento in tronco può essere adottato nei riguardi di:

- a) chi sistematicamente si assenti dal lavoro senza giustificato motivo;
- b) chi commetta furto o danneggiamento volontario del materiale dell'azienda;
- c) chi commetta atti di insubordinazione grave;
- d) chi commetta atti che offendono la morale;
- e) chi sia più volte recidivo di colpe per le quali sia incorso nel provvedimento del richiamo della multa o della ammonizione.

*Art. 56.* — Certificato di servizio. In caso di licenziamento o di dimissioni per qualsiasi causa, il datore di lavoro è tenuto, ai sensi dell'art. 2124 del codice civile a rilasciare al lavoratore un certificato del servizio prestato, nonostante qualsiasi eventuale contestazione sulla liquidazione dei reciproci rapporti.

Il certificato deve contenere l'indicazione del tempo durante il quale egli è rimasto in servizio, della natura delle mansioni disimpegnate e dell'importo della retribuzione mensile percepita nell'ultimo mese.

## RETRIBUZIONI

*Art. 57.* — Al lavoratore spetta la retribuzione fissata per contratto o per accordi individuali, se più favorevoli, comprensiva di tutti gli elementi costituenti di essa e, dove esistono, di quelli aggiuntivi.

*Art. 58.* — Il pagamento delle retribuzioni deve avvenire alla fine di ogni mese. Nel caso di ritardato pagamento, decorso il 15° giorno di mora, il lavoratore ha facoltà di rescindere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione delle indennità di preavviso e di licenziamento.

*Art. 59.* — Le tabelle dei minimi di stipendio spettanti ai farmacisti lavoratori sono fissate negli accordi provinciali e regionali integrativi del presente contratto, da stipulare tra le rispettive organizzazioni sindacali territoriali ed eventualmente sotto gli auspici degli Ordini dei farmacisti.

*Art. 60.* — Agli stipendi suddetti vanno aggiunti: l'indennità di contingenza, nella misura variabile fissata provincialmente per i lavoratori del commercio categoria A, l'indennità di caro pane, come per legge, nonchè gli assegni familiari e tutte le altre indennità acces-

sorie che dovessero eventualmente essere stabilite con disposizione di carattere generale.

*Art. 61.* — Per l'eventuale trasferimento dell'indennità di contingenza in tutto o in parte sullo stipendio base, si seguiranno le norme che verranno stabilite per i lavoratori del commercio.

*Art. 62.* — Gli elementi costitutivi della retribuzione sono:

1. - *Elementi fissi:*

a) stipendio (minimo contrattuale ed eventuale eccedenza, aumenti periodici di anzianità, aumento di merito);

b) indennità di contingenza (i direttori ed i collaboratori debbono percepire l'indennità di contingenza, spettante alla categoria A del settore del commercio; eventuali altre provvidenze, legate alla categoria del commercio e non contemplate nel presente Contratto nazionale o negli accordi integrativi provinciali, non avranno valore, per direttori e collaboratori);

c) tredicesima mensilità;

d) gratifiche ed indennità aventi carattere fisso e continuativo.

2. - *Elementi aggiuntivi:*

a) eventuali compensi per lavoro straordinario (diurno, festivo e notturno);

b) rimborso di spese a carattere discontinuo;

c) assegni familiari;

d) indennità di caro-pane.

#### TREDICESIMA MENSILITA'

*Art. 63.* — Al farmacista dipendente va corrisposta, in aggiunta alla retribuzione mensile, una volta l'anno (alla vigilia di Natale), una tredicesima mensilità, pari alla retribuzione spettante per il mese di dicembre comprensiva degli elementi fissi *a)*, *b)*, *d)* ed esclusi gli elementi aggiuntivi di cui all'*art. 62.*

*Art. 64.* — In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro, durante il corso dell'anno, al lavoratore spettano tanti dodicesimi della tredicesima mensilità, quanti sono i mesi compiuti di servizio prestato.

#### PROVVIGIONI E COINTERESSENZE

*Art. 65.* — Per il calcolo delle eventuali provvigioni o cointeressenze, ai fini della liquidazione delle varie indennità previste dal presente contratto, si fa riferimento alla media dell'ultimo anno di servizio.

#### SCATTO DI ANZIANITA'

*Art. 66.* — Al farmacista lavoratore viene corrisposto uno scatto per l'an-

zianità di servizio nella stessa farmacia come segue: ogni due anni di servizio aumento del 5% sul solo minimo contrattuale di stipendio.

#### INTERINATO IN SEDE E FUORI SEDE

*Art. 67.* — La prestazione di interinato fatta nel Comune di residenza viene compensata con la normale retribuzione giornaliera maggiorata del 15%, se limitata ad un periodo inferiore a giorni 15 e del 10%, se per un periodo superiore.

La durata dell'interinato non può essere inferiore a giorni 6, nè superiore a 180 giorni, trascorsi i quali il lavoratore deve ritenersi assunto in pianta stabile.

*Art. 68.* — In caso di interinato fuori del Comune di residenza, la prestazione viene ricompensata con la normale retribuzione giornaliera maggiorata del 20%, se limitata ad un periodo inferiore ai 15 giorni e del 15% se per un periodo superiore. Al farmacista spetta inoltre il rimborso delle spese effettuate per il viaggio, sia di andata che di ritorno, dalla sede di sua abituale residenza. I giorni di viaggio sono considerati lavorativi a tutti gli effetti.

A questo riguardo si precisa che il rimborso della spesa sopraddeata è limi-

tato al viaggio compiuto per recarsi ad assumere l'impiego e per il viaggio di ritorno al termine dell'assunzione stessa.

#### COMPENSO VITTO E ALLOGGIO

*Art. 69.* — Al farmacista lavoratore dipendente che venga fornito dal proprietario di vitto e di alloggio o solo di vitto o solo di alloggio, può essere operata sulla retribuzione comprensiva di tutte le indennità fisse e continuative, ivi compresa quella di contingenza, una ritenuta in misura non superiore a quella sotto specificata:

a) metà in caso di corresponsione di vitto e alloggio;

b) due quinti in caso di corresponsione del solo vitto;

c) un decimo in caso di corresponsione del solo alloggio.

Il vitto si intende composto di due pasti al giorno più la colazione.

*Art. 70.* — La retribuzione mensile al farmacista lavoratore che presta la sua opera per mezzo servizio giornaliero è la metà dello stipendio base maggiorata del 25%, oltre la metà della contingenza. Qualora parte o tutta la contingenza passi a far parte dello stipendio,

la maggiorazione suddetta sarà ridotta in misura proporzionale.

Per il servizio prestato saltuariamente ad ore o a giornate fino ad un massimo di giorni 6, il compenso orario è pari a quello fissato per il lavoro straordinario diurno con un'ulteriore maggiorazione sul complesso di esso del 20%.

#### ASSICURAZIONI SOCIALI

*Art. 71.* — Per le assicurazioni sociali si fa riferimento alle norme di legge.

#### TUTELA DIRIGENTI SINDACALI

*Art. 72.* — I lavoratori che ricoprono la carica sindacale di dirigente nazionale o provinciale non possono essere nè licenziati nè trasferiti durante tutto il periodo in cui ricoprono la carica stessa e fino ad un anno dopo la cessazione della carica, a meno che il provvedimento sia determinato da motivi per cui è previsto il licenziamento in tronco o da ragioni di carattere morale o professionale o economiche dell'azienda o dalla inosservanza del normale orario di lavoro.

L'accertamento di tali ragioni, in caso di contestazione, è devoluto alla competenza delle associazioni sindacali na-

zionali o provinciali, a seconda che il lavoratore ricopra carica sindacale, nazionale o provinciale.

Sui lavoratori investiti di incarichi sindacali, non deve essere esercitata alcuna coercizione tendente a limitare, al di fuori del normale orario di lavoro, la libertà di svolgere la loro attività.

#### ACCANTONAMENTO INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

*Art. 73.* — Per l'accantonamento della indennità di liquidazione, si osservano le norme di legge.

#### SERVIZIO MILITARE

*Art. 74.* — In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi, per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle vigenti leggi.

*Art. 75.* — Parimenti, per il richiamo alle armi, si fa riferimento alle vigenti leggi.

*Art. 76.* — Il lavoratore, al termine del servizio militare, è tenuto all'osservanza delle relative leggi in materia.

#### CESSIONE O TRASFERIMENTO DELL'AZIENDA

*Art. 77.* — In caso di cessione o trasferimento, in qualsiasi modo, della far-

macia e qualora il proprietario cedente non abbia provveduto a liquidare il personale di tutto quanto ad esso spettante, siccome previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, il proprietario subentrante, ove non intenda mantenere in servizio il lavoratore con ogni diritto a lui spettante per il servizio prestato precedentemente, è tenuto all'osservanza integrale degli obblighi gravanti, per effetto del presente Contratto, sul precedente datore di lavoro, come se avvenisse il licenziamento.

#### CONTROVERSIE

*Art. 78.* — Le controversie che possono derivare dall'applicazione e dalla interpretazione del presente Contratto e di quelli integrativi provinciali o regionali, prima di essere portate in diversa sede, devono essere denunciate alle associazioni stipulanti per il tentativo di amichevole componimento. Trascorsi 15 giorni dalla denuncia e qualora le associazioni non abbiano risolto la controversia, le parti devono essere considerate libere di agire nelle sedi competenti.

Qualora esistano delle divergenze sull'ammontare della liquidazione, resta stabilito che, all'atto di rescissione del

rapporto, il lavoratore ha diritto alla liquidazione di quella aliquota che non gli viene contestata dal datore di lavoro.

#### DECORRENZA E DURATA

*Art. 79.* — Il presente contratto si intende entrato in vigore alla data dell'11 ottobre 1949 a tutti gli effetti e alla data del 1° dicembre 1954, per quanto riguarda le modifiche introdotte. Avrà la durata di due anni, tacitamente prorogabili di anno in anno, a meno che una delle Associazioni stipulanti non ne notifichi la disdetta all'altra parte, con un preavviso di almeno 90 giorni dalla scadenza.

*Art. 80.* — Su richiesta delle parti la F.O.F.I. si impegna a divulgare le norme del presente Contratto e ad adottarsi perchè esso sia integralmente applicato.

Per quelle provincie dove non esistono associazioni di categoria, la F.O.F.I. si impegna di prendere, nei riguardi di quegli Ordini nelle cui provincie non si addivenisse alla stesura degli integrativi provinciali di cui all'art. 59, le sanzioni del caso fino alla constatazione della mancata funzionalità.

#### NORMA AGGIUNTIVA AL CONTRATTO

Fermo restando il disposto di cui all'art. 59 del Contratto nazionale, i minimi di stipendio da fissare in contratti integrativi regionali o provinciali, non potranno comunque essere inferiori alle cifre sotto segnate:

a) direttore tecnico-responsabile lire 40.000 mensili;

b) collaboratore L. 25.000 mensili.

Qualora il direttore tecnico-responsabile risponda della completa gestione tecnico-amministrativa della farmacia, fruirà di una maggiorazione del 10% sullo stipendio base previsto per il direttore tecnico-responsabile.

Lo stipendio del collaboratore, che non abbia per lo meno un anno di effettiva anzianità professionale, sarà di L. 15 mila mensili.

Gli stipendi suddetti sono integrati dagli altri elementi fissi ed eventuali aggiuntivi di cui all'art. 62.

I minimi suddetti sono comunque garantiti al personale a partire dal 1° dicembre 1954.

Letto, confermato e sottoscritto:

*per il Sindacato nazionale farmacisti non proprietari e addetti di farmacia aderente alla C.G.I.L.*

*Il segretario nazionale  
Dr. VINICIO AZZERLINI*

per il Sindacato nazionale farmacisti non proprietari aderenti alla C.I.S.L.

*Il segretario nazionale*  
Dr. SETTIMIO FORMENTINI

per la Federazione nazionale sindacati farmacisti non proprietari ospedalieri e dipendenti da enti.

*Il segretario nazionale*  
Dr. FRANCESCO SALOMONE

per la Federazione nazionale sindacale proprietari di farmacia.

*Il Presidente*  
Dr. GIULIO CESARE TORRESI  
e Prof. ETTORE CICONETTI  
Dr. LUCIANO GASTALDI  
Dr. UGO FLORIO

per la Associazione nazionale proprietari di farmacia (non farmacisti).

*Il Presidente*  
Dr. GUIDO ADANTI

per la Federazione nazionale Ordini farmacisti italiani.

*Il Presidente*  
Dr. C. BERTELLO  
*Il Consigliere*  
Dr. RENATO BINNI

### Allegato "A"

(di cui all'art. 4 del presente Contratto)

In conformità del contratto di lavoro in vigore, che le parti contraenti dichiarano di conoscere ed accettare in ogni sua parte, tra il Sig. ... proprietario della farmacia in ... via ... ed il sig. ... si conviene quanto appresso:

Il Sig. ... il quale dichiara e dimostra di avere una pratica professionale di ... assumerà servizio presso la farmacia suddetta, quale Farmacista (1) ... alle seguenti condizioni:

data di assunzione ... stipendio mensile di ... oltre le varie indennità spettanti (contingenza, caropane, assegni familiari, ecc ...) ore di servizio giornaliere ... durata del periodo di prova ... assunzione a termine (2) ...

Data ...

*Il Proprietario*

*Il Farmacista lavoratore*

(1) Direttore tecnico-amministrativo o direttore tecnico o collaboratore.

(2) Indeterminato o determinato. In questo ultimo caso indicare la data in cui verrà a cessare il rapporto di lavoro. Se trattasi di interinato cancellare « a termine » e sostituire « per interinato ».



