IPOTESI DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE GESTITE O PARTECIPATE DAGLI ENTI LOCALI, ESERCENTI FARMACIE, PARAFARMACIE, MAGAZZINI FARMACEUTICI ALL'INGROSSO, LABORATORI FARMACEUTICI (CODICE CNEL H124)

Roma, li 15 settembre 2026

Tra

La associazione delle AZIENDE E DEI SERVIZI SOCIO FARMACEUTICI, A.S.SO.FARM., rappresentata dalla Commissione per le Relazioni Industriali, presidente Andrea Capelli, componenti Fabio Armani, Cristiana Sartori, Carlo Bergamini, Antonio Muggittu, Roberto Fontana, Maria Vannuzzi - farmacista; assistiti dai coordinatori in illo tempore del Comitato Tecnico dei Direttori: Maurizio Brambilla - farmacista, Sebastiano Di Guardo e Paolo Savigni – farmacista;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO ALBERGHI MENSE E SERVIZI, FILCAMS-CGIL, rappresentata dal segretario generale Fabrizio Russo, dal segretario nazionale con delega al settore Marco Beretta, dai funzionari responsabili nazionali di settore Federico Antonelli e Benedetta Mariani;

la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E DEL TURISMO, FISASCAT-CISL, rappresentata dal segretario generale Vincenzo Dell'Orefice, dalla segretaria nazionale Aurora Blanca, dal coordinatore nazionale del settore Daniele Meniconi;

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO E SERVIZI, UILTUCS, rappresentata dal Segretario Generale Paolo Andreani e dalla segretaria nazionale Marianna Flauto;

Congiuntamente alle delegazioni trattanti;

si stipula la presente ipotesi di accordo di rinnovo di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (da sottoporre a ratifica delle rispettive assemblee)

PREMESSE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Questa specificità assume particolare rilievo nell'attuale scenario competitivo.

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

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

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

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

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

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

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

Non siamo di fronte a una semplice aggiunta di prestazioni.

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

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

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

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

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

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

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

La qualità della Farmacia dei Servizi dipenderà infatti, in misura sostanziale, dalla qualità delle professionalità che opereranno per attuarle, per questo motivo è stato di fondamentale importanza la costituzione del **tavolo tecnico di confronto tra le parti sindacali** datoriale e dei lavoratori, tavolo

che potrà e dovrà essere riconvocato ogni qual volta il processo di introduzione di nuovi servizi renderà necessario un confronto tra le parti, dandosi sin d'ora la reciproca disponibilità ad organizzare e convocare, di norma preventivamente, **riunioni tecniche territoriali a livello regionale.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In tale prospettiva, costituiscono obiettivi qualificanti del presente rinnovo:

- riaffermare e valorizzare la funzione sociale della farmacia comunale quale presidio pubblico sanitario e sociosanitario di prossimità, auspicando, inoltre, processi di aggregazione e integrazione a livelli organizzativi, operativi e strutturali, sia societari, aziendali, che nell'ambito di reti di impresa, per efficientare e creare sinergie territoriali nell'erogazione dell'offerta dei servizi ai cittadini pazienti;
- rafforzare il ruolo della farmacia all'interno della sanità territoriale, favorendone una progressiva e più strutturata integrazione con il Servizio Sanitario Nazionale e con i sistemi sanitari regionali, recuperando alcune funzioni di dispensazione di recente centralizzate attraverso i canali di distribuzione diretta da parte del Servizio Sanitario;
- riconoscere l'evoluzione delle professionalità e delle competenze richiesta dallo sviluppo della Farmacia dei Servizi, auspicando gli opportuni e coerenti adeguamenti dei corsi di studio universitari, che integrino le nuove discipline ed attività in modo armonico e progressivo;
- adeguare gli strumenti di classificazione e di inquadramento del personale alle nuove funzioni esercitate e alle responsabilità progressivamente assunte;
- garantire condizioni economiche e normative coerenti con il livello di professionalità richiesto e con il ruolo attribuito al personale;
- promuovere percorsi strutturati di formazione, aggiornamento e crescita professionale intendendo la formazione quale diritto individuale imprescindibile di ciascun dipendente;
- assicurare adeguate forme di tutela, di sicurezza e di copertura rispetto ai rischi connessi all'estensione delle attività sanitarie;
- favorire modelli organizzativi capaci di coniugare efficienza gestionale, sostenibilità economica, qualità del lavoro e continuità del servizio;
- contribuire a rendere il settore maggiormente attrattivo e capace di valorizzare le competenze professionali necessarie a sostenere il percorso di innovazione.

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

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

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

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

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

OGGETTO DEL RINNOVO E CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Si riportano di seguito gli articoli del CCNL oggetto di modifica che sostituiscono interamente quelli inseriti nella previgente stesura contrattuale (gli articoli non citati sono confermati senza variazioni rispetto al testo previgente).

Nel caso in cui le modifiche apportate dal presente rinnovo di CCNL si pongano in conflitto o in sovrapposizione con norme/disposizioni presenti negli accordi di secondo livello, si concorda che si applicherà unicamente la norma più favorevole per i lavoratori;

ARTICOLO 2 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto collettivo nazionale, sia per i contenuti normativi sia per quelli economici, decorre dalla data di sottoscrizione dell'ipotesi di rinnovo del 15 settembre 2026 (ove non specificato diversamente) ed avrà durata fino al 31 dicembre 2029.
2. Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne venga data disdetta o non venga presentata piattaforma, con lettera raccomandata o PEC, da una delle Organizzazioni stipulanti, almeno sei mesi prima della scadenza; il contratto disdetto o scaduto si applica comunque sino al suo rinnovo.
2 bis. In caso di futura stipula di "accordo quadro" interconfederale stipulato da CGIL-CISL-UIL in materia di ultra-vigenza contrattuale, le parti dichiarano di prevedere di adottarne l'applicazione con decorrenza dalla data in esso stabilita.
3. Per quanto attiene le procedure di rinnovo, la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza. La parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro venti giorni dal ricevimento della stessa.
Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

ARTICOLO 8 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Per rapporto di lavoro a tempo parziale si intende quello prestato con orario ridotto rispetto a quello previsto dall'articolo 12 del presente contratto collettivo nazionale.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere inferiore a 16 ore settimanali. Restano in ogni caso validi i contratti sottoscritti prima del 15 settembre 2026 qualora prevedano un orario inferiore a tale valore. Nel caso di durata giornaliera della prestazione non superiore a 4 ore giornaliere, lo svolgimento della stessa non sarà di norma frazionato.
I lavoratori in forza alla data del 15 settembre 2026, già titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale con un orario settimanale inferiore a 16 ore, previa richiesta scritta, hanno diritto ad ottenere l'adeguamento dell'orario di lavoro al limite minimo di 16 ore settimanali a decorrere dal mese successivo la richiesta. Potranno presentare domanda entro sei mesi dalla stipula del presente CCNL.
3. Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, nelle forme orizzontale, verticale o misto secondo quanto previsto dalla normativa in vigore.
4. Il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare degli stessi diritti previsti per il lavoratore a tempo pieno; a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: retribuzione oraria, durata del periodo di prova, ferie annuali, congedo per maternità e paternità, periodo di conservazione del posto per malattia, infortunio, accesso ai servizi sociali della struttura lavorativa, norme sulla tutela di salute e sicurezza, formazione professionale, diritti sindacali ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge 300/70, i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente contratto collettivo nazionale.
5. Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta prestazione lavorativa per quanto riguarda il trattamento economico.
6. Le causali in relazione alle quali è consentito richiedere, nei limiti di cui all'art, 6 comma 2 DLgs. n. 81/2015, al lavoratore a tempo parziale lo svolgimento del lavoro supplementare, sono identificate nelle esigenze temporanee di tipo tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo (quali, ad esempio, assenze impreviste di altro personale).
7. La variazione, anche in aumento, della collocazione temporale della prestazione del lavoratore a tempo parziale a fronte della previsione di clausole flessibili può avvenire secondo quanto previsto DLgs. n. 81/2015 per esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
8. In caso di assunzione di personale a tempo pieno e indeterminato è riconosciuto il diritto di precedenza ai lavoratori con contratto a tempo parziale aventi i requisiti necessari per la copertura del posto e che abbiano – nel corso dei sei mesi precedenti – inoltrato richiesta scritta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno.
9. In caso di assunzione di personale a tempo parziale e indeterminato è riconosciuto il diritto di precedenza ai lavoratori con contratto a tempo pieno aventi i requisiti necessari per la copertura del posto e che abbiano – nel corso dei sei mesi precedenti – inoltrato richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
10. Con riferimento ai commi 9) e 10) che precedono, qualora la richiesta sia stata avanzata da un numero di lavoratori superiore al numero dei posti da ricoprire, nel secondo livello di contrattazione verranno definiti criteri di precedenza.
11. I lavoratori che abbiano aderito alle clausole elastiche potranno esercitare la facoltà di recesso ai sensi dell'art. 6 comma 7 DLgs. n. 81/2015.
12. La percentuale di maggiorazione da applicarsi al lavoro supplementare è pari al 35%, da calcolarsi sulla paga individuale.
13. Forme strutturali di lavoro supplementare saranno oggetto di confronto tra le parti a livello aziendale ai fini del loro eventuale consolidamento.

14. Ai fini del calcolo della percentuale dell'orario di lavoro a tempo parziale rispetto all'orario di lavoro di cui all'articolo 12 del presente contratto collettivo nazionale verrà effettuata una divisione il cui numeratore è rappresentato dal numero di ore contrattuali settimanali previste dal singolo contratto di lavoro a tempo parziale ed il cui denominatore è rappresentato dal numero di ore settimanali dell'orario di lavoro di cui all'articolo 12 del presente contratto collettivo nazionale.
15. L'Azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali. Si applica altresì quanto previsto dall'art. 8 D.lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii.

ARTICOLO 10 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il personale è classificato come segue:

1) QUADRO.

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

Livello 1°Q:
- Direttori di aziende che gestiscono fino a numero 3 farmacie anche quando abbiano la direzione di una di esse;
- Capi servizio e/o responsabili di importanti settori aziendali (amministrativo, logistico, farmaceutico, etc.), i quali operino in aziende di particolare complessità con compiti organizzativi e gestionali;
- Capi Area.

Livello 1° Super:
- Farmacista Direttore di Farmacia;
- Farmacista Direttore di Magazzino.

Livello 1° C
- Funzionario amministrativo, tecnico o commerciale cui vengano attribuite mansioni specialistiche di elevato livello con responsabilità di impostazione tecnica e/o di budget, con responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro.
- Farmacista collaboratore cui è attribuito il compito di coadiuvare il direttore di farmacia a struttura complessa con orario di apertura a battenti aperti non inferiore a 12 ore giornaliere con carattere continuativo per l'arco dell'intero arco solare
- Farmacista collaboratore cui è attribuita la responsabilità ed il coordinamento di specifiche attività che riguardano l'intero comparto aziendale e/o che svolge particolari funzioni diverse da quelle normalmente svolte in farmacia.

2) IMPIEGATO

Primo livello

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

- Farmacista Collaboratore;
- Capo ufficio amministrativo, capo ufficio commerciale, capo ufficio tecnico con strutture organizzative di particolare articolazione e/o che operi in condizioni di ampia autonomia;
- Responsabile di C.E.D. e/o analista C.E.D. con elevata capacità di intervento e competenza professionale che analizza e realizza procedure informatiche in strutture organizzative complesse;
- Biologo.

Primo livello + 2 anni

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

Primo livello + 12 anni

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

Secondo livello.

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

- Capo ufficio amministrativo, capo ufficio commerciale, capo ufficio tecnico;
- Analista programmatore C.E.D.;
- Capo magazziniere.

Terzo livello.

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

- Capo settore di magazzino che oltre a svolgere le mansioni del personale assegnato al settore, coordina e controlla l'operato del gruppo;
- Coadiutore specializzato di farmacia cui è affidata la conduzione di reparti autonomi di vendita di prodotti parafarmaceutici;
- Impiegato di magazzino in grado di gestire il flusso delle richieste di materiale che intrattiene rapporti funzionali con altri settori aziendali e con rappresentanti esterni;
- Impiegato amministrativo con particolare ed autonoma competenza in vari settori della contabilità generale o nell'ambito tecnico-commerciale.

Quarto livello.

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

- Coadiutore specializzato di farmacia, senza conduzione di reparti autonomi;
- Capo settore di magazzino, senza coordinamento e controllo;
- Operatore specializzato che esplichi mansioni in autonomia operativa nei vari reparti aziendali, anche in mobilità tra magazzino e farmacia;

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

Quinto livello.
Al quinto livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze pratiche ed adeguate capacità tecnico-pratiche, ad esempio:
- Video-terminalista;
- Addetto ad uffici amministrativi che nel rispetto delle procedure stabilite compie operazioni ricorrenti.
- Commesso di magazzino;
- Commesso di farmacia;
- Fattorino;
- Centralinista;
- Autista;
- Addetto alle pulizie.

Il personale inquadrato al sesto livello precedentemente la data del 15 settembre 2026, per effetto dell'abolizione di tale livello, passa automaticamente al quinto livello con decorrenza dal 1° ottobre 2026.

ARTICOLO 10 BIS – COMMISSIONE TECNICA NAZIONALE E COMMISSIONI TECNICHE REGIONALI

1. Il presente contratto recepisce integralmente gli esiti del Tavolo Tecnico Nazionale sui Servizi in farmacia istituito e convocato più volte nel corso della trattativa di rinnovo, e lo consolida come Commissione Tecnica Nazionale.
2. La Commissione Tecnica Nazionale, mantenendo distinta la propria funzione tecnica e propositiva, potrà esaminare le ricadute derivanti da modifiche normative, regolatorie e convenzionali che incidano sull'organizzazione e le attività delle aziende e sulle professionalità del personale dipendente, formulando proposte alle Parti stipulanti ai fini dell'eventuale aggiornamento degli istituti contrattuali interessati.
3. Le Parti convengono altresì sulla possibilità di convocare Commissioni Paritetiche Regionali, composte dalle articolazioni regionali o territoriali di ASSOFARM e delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, con il compito di favorire il confronto sulle specificità dei diversi sistemi sanitari regionali, sugli accordi attuativi relativi alla Farmacia dei Servizi, sulle ricadute organizzative e professionali nei territori.
4. Le Commissioni Paritetiche Regionali potranno essere convocate su richiesta delle articolazioni territoriali o regionali di una delle Parti, con particolare riferimento alle materie che presentino rilevanza regionale. Esse potranno esaminare le modalità di attuazione dei nuovi servizi, le esigenze formative connesse alle funzioni assegnate alle farmacie, le condizioni generali organizzative e di sicurezza, nonché le ricadute sulle professionalità e sui carichi di lavoro.

ARTICOLO 12 BIS - RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

1. I lavoratori a far data dal 1° gennaio 2013 hanno diritto a 40 ore annue di riduzione orario di lavoro.
2. I lavoratori a far data dal 1° gennaio 2013 hanno diritto a 32 ore annue di permesso retribuito.
3. A decorrere dal 1° gennaio 2027 tutti i lavoratori hanno diritto annualmente ad ulteriori 32 ore di riduzione orario di lavoro.
4. Gli istituti previsti ai precedenti commi 1, 2, 3 possono essere goduti con le seguenti modalità tra di loro alternative:
   a) riduzione strutturale dell'orario di lavoro a 38 ore settimanali mediante il completo utilizzo delle ore di riduzione spettanti.
   b) articolazione dell'orario di lavoro che preveda l'assegnazione ad iniziativa dell'Azienda dell'utilizzo delle ore di riduzione previste per ciascun dipendente in forza dei precedenti commi 1 e 3; Le ore di permesso previste al precedente comma 2 saranno utilizzate dal lavoratore quali permessi individuali. Tali permessi potranno essere utilizzati, previa richiesta con un preavviso minimo pari a 4 giorni lavorativi, per assenza parziale dalla giornata lavorativa. L'azienda, fatte salve le esigenze di servizio, concederà i permessi richiesti che dovranno essere utilizzati entro 12 mesi dal termine dell'anno di maturazione in caso contrario saranno liquidate.

La scelta sulla modalità di utilizzo sopra esposta (a o b) spetta all'azienda e, fatte salve eccezioni motivate, avrà validità annuale (si applica l'istituto della tacita proroga) e riguarderà categorie omogenee di dipendenti (es: divisioni, unità operative, reparti, ecc.).
Tale materia sarà oggetto di informazione e confronto sindacale a livello aziendale finalizzato alla definizione condivisa di adeguate modalità attuative.

ARTICOLO 13 - RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ

1. Il lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive da fruire, normalmente, in coincidenza con la domenica.
2. Qualora nella giornata di domenica e/o festività la farmacia sia aperta al pubblico per servizio di guardia farmaceutica, il lavoratore è tenuto a prestare servizio, salvo godere del riposo compensativo (che si cumula con il riposo giornaliero) in altra giornata della successiva settimana. Negli altri casi di aperture domenicali e/o festive ai fini organizzativi il datore di lavoro terrà conto della disponibilità espressa dai lavoratori, e individuerà modalità idonee a meglio garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro nelle giornate domenicali/festive, tenendo in considerazione l'intero personale in forza. Tale argomento formerà oggetto, su richiesta, di confronto sindacale aziendale allo scopo di individuare le più idonee soluzioni.
3. In caso di servizio domenicale e/o festivo, svolto nelle ore diurne, viene corrisposta una maggiorazione del 40% della retribuzione individuale oraria per ogni ora di effettiva prestazione.
3 bis. La maggiorazione per servizio domenicale e/o festivo di cui al comma precedente è elevata al 60% per le prestazioni successive alle prime 96 ore per ciascun anno civile (01 gennaio-31 dicembre). La presente maggiorazione è assorbita fino a concorrenza in caso di accordi aziendali di miglior favore in materia preesistenti alla data di entrata in vigore del presente CCNL.
4. Verificandosi l'ipotesi, da considerare eccezionale, che il riposo compensativo non venga goduto, il lavoro prestato in tale occasione va retribuito come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall'articolo 22 del presente contratto.
5. I giorni festivi sono quelli stabiliti dalla legge, ai quali si aggiunge quello del Santo Patrono del luogo dove il dipendente lavora. Nel giorno del Santo Patrono l'azienda potrà disporre il

funzionamento di reparti ed uffici con la corresponsione della relativa indennità di cui al comma 3) o comma 4) del presente articolo.
6. Quando una delle festività non domenicali coincida con la domenica, è dovuto a ciascun lavoratore, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una giornata di retribuzione, (non si applica per la festività civile del 4° novembre in quanto "assorbita" per il concorso alla formazione del monte ore di riduzione orario di lavoro).
7. Tale importo non sarà dovuto qualora l'azienda faccia godere la festività coincidente con la domenica in altro giorno feriale.
8. Le ore di lavoro a qualsiasi titolo richieste che eccedano il normale orario di lavoro, prestate nei giorni festivi, escluse le domeniche se sostituite dal giorno di riposo compensativo, dovranno essere retribuite come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall'art. 22 del presente contratto.

ARTICOLO 16 - ASSENZE E PERMESSI RETRIBUITI

... omissis ...

7. Il lavoratore potrà richiedere per contrarre matrimonio o unione civile un congedo straordinario non eccedente la durata di 15 giorni di calendario, compatibilmente con le esigenze dell'azienda. Questa dovrà concedere il congedo, che non è frazionabile, con la decorrenza di almeno 3 giorni prima della celebrazione del matrimonio, fatti salvi diversi accordi tra le parti.
8. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire all'azienda, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio o di unione civile.
9. Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio o unione civile, il lavoratore sarà considerato in effettivo servizio e compensato con la retribuzione globale giornaliera per i giorni del congedo stesso.
10. I lavoratori stranieri (non cittadini italiani e/o di origine straniera) in coincidenza con il congedo matrimoniale o per unione civile potranno cumulare previa richiesta l'utilizzo fino a 2 settimane di ferie, entro il limite massimo del monte ore ferie residue alla data di riferimento.
11. In caso di decesso del coniuge, della persona contraente unione civile o di parenti affini entro il secondo grado, il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di 5 giorni lavorativi. Il trattamento riservato al coniuge viene esteso anche alle coppie di fatto etero o composte da membri dello stesso sesso.
12. Si considerano ingiustificate le assenze non autorizzate ai sensi del presente articolo.

ARTICOLO 16 BIS – CONTRASTO ALLE VIOLENZE DI GENERE NEI LUOGHI DI LAVORO

Le Parti nel convenire che la violenza e le molestie nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, concordano di promuovere iniziative al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana. Per "violenza e molestie" nel mondo del lavoro si intende, ai sensi e per gli effetti della L. n. 4/21, quell'"insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico e include la violenza e le molestie di genere" e cioè "la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie". Le Parti ritengono inaccettabile ogni atto che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di chi o di coloro che le hanno poste in essere. Le Parti condividono appieno i principi espressi nella legge n. 4/21 nonché quanto previsto nel Codice delle Pari Opportunità, di cui al D.Lgs.

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

fornitori. Le Parti si impegnano infine a valutare nell'arco di vigenza del presente CCNL la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti a contrasto di questi fenomeni.

ARTICOLO 19 - INDENNITÀ QUADRI

Per i lavoratori inquadrati ai livelli 1° Q e 1° Super e 1° C di cui all'articolo 10 del presente contratto collettivo nazionale è attribuita una Indennità Quadri strettamente collegata con l'esercizio della professionalità e delle responsabilità connesse, il cui ammontare è riportato nella Tabella C, e che viene corrisposta per 14 mensilità.
Tale indennità fa parte della retribuzione individuale.

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

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

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

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

ARTICOLO 19 BIS - INDENNITÀ SPECIALE

1. È attribuita al Farmacista collaboratore che abbia prestato servizio presso una farmacia aperta al pubblico con contratto di lavoro subordinato, corrisposta per 14 mensilità, il cui ammontare è riportato nella Tabella A.
Tale indennità fa parte della retribuzione individuale.

ARTICOLO 19 TER - INDENNITÀ PROFESSIONALE

A decorrere dal 01 ottobre 2026 è attribuita tutti i professionisti farmacisti dipendenti regolarmente iscritti all'ordine provinciale farmacisti di appartenenza un'Indennità Professionale (IP) del valore di euro 30,00 mensili corrisposta per 14 mensilità, non riparametrati per livelli contrattuali.
Tale indennità fa parte della retribuzione individuale.

ARTICOLO 19 QUATER - INDENNITÀ FARMACISTI VACCINATORI

A decorrere dal 01 ottobre 2026 è attribuita a tutti i farmacisti che sono in possesso dell'abilitazione alla somministrazione di vaccini e che effettivamente partecipano, previa adesione/iscrizione della farmacia, alle attività di somministrazione vaccini in farmacia un'Indennità Vaccinatori del valore di euro 20,00 mensili, non riparametrati per livelli contrattuali.
Tale indennità non fa parte della retribuzione individuale.
Tale indennità viene corrisposta limitatamente al periodo di effettiva partecipazione alle attività vaccinali.
Tale indennità è corrisposta con decorrenza dall'ingresso del farmacista nell'elenco aziendale dei farmacisti vaccinatori, ovvero l'uscita da tale elenco. Si chiarisce che l'indennità spetta al farmacista appartenente all'elenco per 12 mesi/anno indipendentemente dalla durata della stagione vaccinale dal fatto che in ciascun mese di riferimento la farmacia abbia o meno effettuato vaccinazioni. La compilazione dell'elenco aziendale dei vaccinatori sarà regolamentata a livello aziendale, previo confronto sindacale.

ARTICOLO 22 - LAVORO STRAORDINARIO E NOTTURNO

1. Si considera lavoro straordinario feriale quello compiuto dal lavoratore oltre il limite dell'orario di lavoro fissato a norma dell'articolo 12.
2. Ogni ora di lavoro straordinario diurno viene compensata con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 20% se prestato nei giorni feriali e del 40% se prestato nei giorni festivi.
3. Il lavoro straordinario compiuto fra le ore 22.00 e le ore 6.00 viene considerato notturno e compensato con la retribuzione individuale oraria, maggiorata del 40%.
3 bis. La maggiorazione notturna ordinaria effettuata tra le 22.00 e le 06.00 sarà pari al 10% in aggiunta alla normale retribuzione.
4. Dall'applicazione del comma precedente è tassativamente escluso il personale di farmacia chiamato a svolgere il servizio notturno, i cui compensi per lavoro notturno sono fissati dall'articolo 21 del presente contratto collettivo nazionale.
5. È escluso il cumulo tra le diverse maggiorazioni.
6. Il lavoro straordinario si considera eccezionale. Qualora situazioni particolari dovessero richiedere le prestazioni straordinarie, le situazioni stesse saranno esaminate nel merito con gli organismi di rappresentanza sindacale aziendale.
7. Per le prestazioni straordinarie le aziende non possono superare il limite massimo costituito da un monte di ore annuo complessivo pari a 100 ore per dipendente.
8. Entro detto limite, il personale, senza giustificato motivo, non può rifiutarsi di eseguire il lavoro straordinario.
9. Le ore di lavoro effettuate nelle festività infrasettimanali e le ore retribuite come lavoro straordinario relative alla partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento di cui all'art. 41 e 41 bis non saranno considerate ai fini del raggiungimento del limite massimo di cui al 7° comma del presente articolo.
10. Il lavoro straordinario, non espressamente richiesto, non è riconosciuto né compensato.
11. Le aziende, dietro richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali o delle organizzazioni sindacali territoriali, dovranno esibire documentazione relativa all'entità delle prestazioni straordinarie effettuate nelle aziende stesse.

ARTICOLO 30 - COPERTURA ASSICURATIVA

1. Ai lavoratori operanti in farmacia dovrà essere fornita una copertura assicurativa che, in caso di danni alle persone per rapine, o fatti dolosi, garantisca quanto segue, in aggiunta al trattamento previsto per malattia o infortunio:
Euro/giorno 70,00 in caso di ricovero ospedaliero;
Euro 150.000,00 in caso di morte;
Euro 250.000,00 in caso di invalidità permanente totale.
1 bis. L'Azienda metterà a disposizione un sistema di Voucher per prestazioni di supporto psicologico a supporto di chi subisce atti violenti inerenti all'attività lavorativa denunciati alle forze dell'ordine, la cui regolamentazione organizzativa ed economica sarà definita a livello aziendale previo incontro con le rappresentanze aziendali e con le OO.SS. territoriali afferenti alle sigle stipulanti il presente contratto.
2. L'azienda si impegna ad assicurare tramite RC professionale verso terzi tutto il personale in forza. L'eventuale estensione di tale copertura assicurativa è demandata alla contrattazione di secondo livello.
3. Ai dipendenti farmacisti dovrà essere garantita una copertura dal rischio professionale per colpa grave contenente clausola di rinuncia alla rivalsa da parte del datore di lavoro.

ARTICOLO 33 - CONGEDI DI MATERNITÀ E PATERNITÀ – CONGEDO PARENTALE

1. Per quanto attiene i congedi di maternità, di paternità e il congedo parentale si fa riferimento alle disposizioni di legge tempo per tempo vigenti in materia.
2. In caso di assenza per maternità la lavoratrice avrà diritto ad una integrazione retributiva rispetto a quanto erogato dall'INPS sino a raggiungere l'intera retribuzione globale (inclusi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità). Tale tutela spetta anche al padre lavoratore, nei casi in cui sia destinatario del diritto del congedo maternità in luogo della madre (in caso di decesso o grave infermità).
3. Verrà riconosciuto un buono acquisto da spendersi presso le Farmacie Aziendali in caso di nascita/adozione di ciascun figlio il cui valore verrà determinato a livello aziendale. Qualora i genitori siano entrambi dipendenti dell'azienda, spetterà comunque loro un solo buono acquisto del valore anzidetto.
4. È prevista l'applicazione dei commi 1), 2), 3), sulla base della normativa vigente, per le adozioni e affidamenti e genitorialità intenzionale.
5. L'assenza dal lavoro per congedo parentale sarà integrata con una maggiorazione aggiuntiva del 10% rispetto a quanto previsto dalle norme nazionali unicamente in caso di durata continuativa pari o superiore a 4 mesi fatto salvo il caso di genitore di minore con handicap per il quale non è necessaria la fruizione minima continuativa.

ARTICOLO 41 BIS - FORMAZIONE CONTINUA E.C.M.

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

a. massimo numero 50 crediti ECM attraverso corsi di formazione a distanza (FAD) i cui costi di iscrizione saranno a totale carico dell'azienda;
b. nel caso la frequenza sia prevista fuori orario di lavoro, le aziende riconosceranno a ciascun dipendente una somma corrispondente a 6 ore di retribuzione ordinaria.

Ove le Aziende realizzino propri corsi accreditati ECM, le modalità di partecipazione agli stessi, come pure la copertura dei costi e del tempo, verranno definite di volta in volta a livello di contrattazione aziendale, prevedendo la possibilità di escludere l'applicazione di quanto previsto al precedente punto b). Sempre a livello di contrattazione aziendale potranno essere definiti accordi diversi in merito alla formazione accreditata ECM.

ARTICOLO 60 - TRATTAMENTO ECONOMICO

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

- a decorrere dal 01 ottobre 2026 la retribuzione base sarà incrementata di euro 120,00 mensili al 1° livello, riparametrati come da **tabella B** allegata.
- a decorrere dal 01 luglio 2027 la retribuzione base sarà incrementata di ulteriori euro 40,00 mensili al 1° livello, riparametrati come da tabella B allegata.
- a decorrere dal 01 luglio 2028 la retribuzione base sarà incrementata di ulteriori euro 30,00 mensili al 1° livello, riparametrati come da tabella B allegata.
- a decorrere dal 01 luglio 2029 la retribuzione base sarà incrementata di ulteriori euro 30,00 mensili al 1° livello, riparametrati come da tabella B allegata.

L'incremento retributivo di cui sopra è calcolato con riferimento ad un indice di inflazione prevista dall'indice IPCA-NEI nel periodo dal 01.01.2027 al 31.12.2029 pari al 6,7 % complessivo: le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno entro il mese di giugno 2030 per verificare lo scostamento di tale valore rispetto alla sommatoria degli indici storici IPCA-NEI a consuntivo nel triennio 2027/2029. Nel caso in cui la differenza tra i due indici produca un valore positivo, tale differenza in termini di coefficiente di punti base percentuali sarà moltiplicata per la retribuzione tabellare alla data del 31.12.2029 ed il risultato costituirà l'ultimo incremento contrattuale (al 1° livello, da riparametrare sugli altri livelli) che sarà corrisposto con decorrenza dal mese di luglio 2030. Se lo scostamento tra i due valori produrrà un valore negativo non si darà seguito ad alcuna corresponsione aggiuntiva.

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

Al personale assunto nel periodo 01.01.2025 – 30.09.2026 l'importo forfettario verrà corrisposto pro quota rispetto al periodo in forza, intendendo per mese intero la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni con esclusione dei soli periodi di aspettativa non retribuita ex art. 31 Legge 300/70 o per motivi personali;

Per i dipendenti con contratto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità;

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

ARTICOLO 60 BIS – SCALA PARAMETRALE

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

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

L'efficacia della presente ipotesi di accordo è subordinata all'esito della consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori nonché dell'assemblea delle Aziende associate, da svolgersi entro il 15 ottobre 2026.

Letto confermato e sottoscritto in Roma, li martedì 15 settembre 2026.

Per ASSOFARM, f.to Capelli, Bergamini, Fontana, Muggittu, Vannuzzi

Per FILCAMS-CGIL, f.to Russo, Beretta, Antonelli, Mariani

Per FISASCAT-CISL, f.to Dell'Orefice, Blanca, Meniconi

Per UILTUCS, f.to Andreani, Flauto

Allegati:
Allegato A) Tabella Retributiva al 31 dicembre 2024
Allegato B) Tabella Incrementi Retribuzione Base Mensile
Allegato C) Tabella Indennità Quadri
Allegato D) Tabella Importo Forfettario Una Tantum
Allegato E) Tabella Scatti di Anzianità

ALLEGATO A)

TABELLA RETRIBUTIVA AL 31 DICEMBRE 2024

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



ALLEGATO B) - TABELLA INCREMENTI RETRIBUZIONE BASE MENSILE (S E&O)

LIVELLO	Retr. Base al 31.12.2024	NUOVO PARAMETRO CCNL	1° INCR. 01/10/2026	R.B.M. al 01.10.2026	2° INCR. 01/07/2027	R.B.M. al 01.07.2027	3° INCR. 01/07/2028	R.B.M. al 01.07.2028	4° INCR. 01/07/2029	R.B.M. al 01.07.2029	TOTALE INCREMENTI
1° livello Q	2.456,91	116,00	139,20	2.596,11	46,40	2.642,51	34,80	2.677,31	34,80	2.712,11	255,20
1° livello Super	2.372,46	112,00	134,40	2.506,86	44,80	2.551,66	33,60	2.585,26	33,60	2.618,86	246,40
1° livello C	2.266,38	107,00	128,40	2.394,78	42,80	2.437,58	32,10	2.469,68	32,10	2.501,78	235,40
1° livello +12 anni	2.109,97	100,00	120,00	2.229,97	40,00	2.269,97	30,00	2.299,97	30,00	2.329,97	220,00
1° livello + 2 anni	2.109,97	100,00	120,00	2.229,97	40,00	2.269,97	30,00	2.299,97	30,00	2.329,97	220,00
1° livello	**2.109,97**	**100,00**	**120,00**	**2.229,97**	**40,00**	**2.269,97**	**30,00**	**2.299,97**	**30,00**	**2.329,97**	**220,00**
2° livello	1.872,16	90,00	108,00	1.980,16	36,00	2.016,16	27,00	2.043,16	27,00	2.070,16	198,00
3° livello	1.777,29	86,00	103,20	1.880,49	34,40	1.914,89	25,80	1.940,69	25,80	1.966,49	189,20
4° livello	1.652,61	81,00	117,20 *	1.769,81	32,40	1.802,21	24,30	1.826,51	24,30	1.850,81	198,20
5° livello	1.522,17	76,00	121,20 *	1.643,37	30,40	1.673,77	22,80	1.696,57	22,80	1.719,37	197,20
6° livello	1.421,48	S	O	P	P	R	E	S	S	O	!

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

ALLEGATO C)

TABELLA INDENNITÀ QUADRI

LIVELLO	IQ DAL 01.07.2022
1° livello Q	160,00
1° livello Super	150,00
1° livello C	145,00

ALLEGATO D)

TABELLA IMPORTO FORFETTARIO UNA TANTUM

LIVELLO	1a rata 01/01/2027	2a rata 01/07/2027
1° livello Q	290,00	290,00
1° livello Super	280,00	280,00
1° livello C	267,50	267,50
1° livello + 12 anni	250,00	250,00
1° livello + 2 anni	250,00	250,00
1° livello	**250,00**	**250,00**
2° livello	225,00	225,00
3° livello	215,00	215,00
4° livello	202,50	202,50
5° livello	190,00	190,00
ex 6° livello	190,00	190,00

ALLEGATO E)

TABELLA SCATTI ANZIANITÀ
n. 15 scatti biennali decorrenza 1° gennaio 2014

LIVELLO	Importo
1° livello Q	26,50
1° livello Super	25,82
1° livello C	25,31
1° livello + 12 anni	25,31
1° livello + 2 anni	25,31
1° livello	25,31
2° livello	23,24
3° livello	22,72
4° livello	20,66
5° livello	20,14
~~6° livello~~	~~19,63~~