

## CODICE DISCIPLINARE

L'inosservanza da parte del personale dipendente dei doveri discendenti tanto da norme di legge quanto dal CCNL per i dipendenti delle Imprese gestite o partecipate dagli Enti Locali, esercenti Farmacie, Parafarmacie, Magazzini farmaceutici all'ingrosso, Laboratori farmaceutici, i cui articoli, richiamati e pedissequamente riportati, costituiscono parte integrante del presente codice disciplinare, comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari come in appresso individuate, secondo le procedure *infra* definite.

CCNL PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE GESTITE O PARTECIPATE DAGLI ENTI LOCALI, ESERCENTI FARMACIE, PARAFARMACIE, MAGAZZINI FARMACEUTICI ALL'INGROSSO,  
LABORATORI FARMACEUTICI - 22 LUGLIO 2013 (e successive modificazioni)

### ARTICOLO N. 37

#### Doveri dei lavoratori

1. Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- a. rispettare l'orario di servizio e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
  - b. dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del presente contratto nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'azienda;
  - c. osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'azienda deve portare a sua conoscenza, nonché tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'azienda stessa;
  - d. conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'azienda stessa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contraria agli interessi dell'azienda medesima;
  - e. astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possano procurargli lucro e che comunque possano sviare la sua attività, che deve essere interamente acquisita dall'azienda;
  - f. avere cura dei locali, mobilia, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati;
  - g. tenere nell'espletamento delle sue funzioni un contegno che concorra al buon nome dell'azienda;
- il farmacista deve in modo speciale:

- adoperarsi con esemplare cura perché il reparto abbia una dotazione tale da poter evadere tutte le richieste ed assicurare comunque la celere evasione di queste ricorrendo, in mancanza del prodotto, all'approvvigionamento con la massima diligenza;
- adoperarsi con scrupolosa cura ad espletare in modo ineccepibile il servizio di vendita, affinché la clientela - che ha diritto di pretendere dall'azienda il miglior servizio - abbia ad essere esaudita in pieno;
- usare sempre rispetto e riguardo e ogni doverosa sollecitudine verso la clientela, tenuto presente il diritto di questa, oltre alle massime garanzie di ordine farmaceutico, al miglior trattamento e alla maggior cortesia e tenuto conto della specifica natura del servizio reso e del particolare stato d'animo del cittadino che abbisogna di medicinali;
- curare la perfetta conservazione delle dotazioni dei prodotti, la tempestiva restituzione di quelli deteriorabili e di quelli soggetti a scadenza, l'ordine e l'igiene del reparto;
- osservare tutte le norme di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere, disposte con ordine di servizio dell'azienda.

2. Al lavoratore è vietato inoltre:

- di valersi, anche al di fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione per svolgere, a fine di lucro, attività che siano comunque in relazione con quelle dell'azienda, e di ricevere, a tale effetto, compensi;
- di ritornare nei locali dell'azienda e trattenervisi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio o con l'autorizzazione dell'azienda stessa;
- l'esercizio della libera professione, in quanto laureato o diplomato.

3. È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

4. Il lavoratore, a richiesta dell'azienda, deve sottoporsi in qualunque momento, e particolarmente prima della riammissione in servizio nei casi previsti di assenza per malattia e/o infortunio, a visita medica da parte di medici di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico, e di medici del SSN.

### ARTICOLO N.38

### Provvedimenti disciplinari

1. La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano tenuto anche conto della rilevanza delle stesse nei confronti della clientela e del rispetto delle norme in materia di privacy connaturato al ruolo svolto:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente comma 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art.18;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di Legge.

2. Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a 3 giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

3. Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione d'uso con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

4. Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al comma 5) (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre 3 giorni nell'anno solare.
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'articolo 37 del presente contratto collettivo nazionale;
- infrazione alle norme di Legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

5. L'importo delle multe sarà destinato al Fondo Pensioni dei Lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha la facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

6. Il lavoratore, entro il termine di 7 giorni dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la direzione, facendosi assistere dalla RSU oppure dalle Organizzazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato; dell'eventuale incontro viene redatto apposito verbale sottoscritto dalle parti.

7. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

8. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

### ARTICOLO N.4

#### Norme aziendali

1. Oltre alle norme del presente contratto collettivo nazionale, il dipendente deve uniformarsi a tutte quelle altre norme che saranno stabilite dall'azienda, purché esse non siano limitative dei diritti derivanti al dipendente stesso dal contratto medesimo.

2. Tali norme, in ogni caso, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori con ordini di servizio o altro mezzo.

### ARTICOLO N.16

#### Assenze e permessi retribuiti

1. Il Lavoratore non può abbandonare il lavoro se non debitamente autorizzato dal proprio superiore.
2. Il lavoratore che non può presentarsi al lavoro deve avvertire preventivamente l'azienda e indicare il motivo dell'assenza. Qualora sia impossibilitato a fare ciò, deve avvertire l'azienda al più presto possibile e comunque non oltre la giornata in cui ha inizio l'assenza.
3. In caso di denunciata malattia, l'azienda ha facoltà di farla controllare da un medico del Servizio ispettivo del Servizio sanitario indicato dalla Regione. Al fine di consentire tale accertamento sanitario il lavoratore dovrà comunicare all'azienda l'eventuale mutamento di dimora.
4. Al lavoratore che senza giustificazione sarà rimasto assente dal lavoro fino a tre giorni, potranno essere applicate le sanzioni previste dai commi 1), 2), 3) e 4) del 1 ° comma dell'art. 38 del presente contratto, oltre la trattenuta della retribuzione per il periodo di servizio non prestato.
5. Il lavoratore che senza giustificazione sarà rimasto assente dal lavoro per più di tre giorni consecutivi, salvo il caso di comprovata forza maggiore, sarà considerato dimissionario.
6. I lavoratori che risultano già assunti a tempo indeterminato ed i lavoratori assunti a tempo determinato (sino alla scadenza del termine del contratto in essere) alla data del 31 dicembre 2012 hanno diritto annualmente a 12 ore di permesso retribuito da godersi, preferibilmente, entro la fine di ciascun anno di maturazione e fatte salve le esigenze di servizio. I permessi non goduti entro tale termine dovranno essere goduti dal lavoratore improrogabilmente nell'anno successivo.
7. Il lavoratore potrà richiedere per contrarre matrimonio 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 la documentazione della celebrazione del matrimonio.
9. Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore sarà considerato in servizio effettivo 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 potranno cumulare su richiesta 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, 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 N.50

##### Disciplina dello sciopero

1. Ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146 e del protocollo d'intesa 20 luglio 1989 CISPEL / CGIL-CISL-UIL, l'esercizio del diritto di sciopero per i lavoratori delle aziende che applicano il presente contratto collettivo nazionale è disciplinato, per quanto non modificato e integrato dal presente contratto collettivo nazionale, dal seguente

Protocollo d'intesa tra Fiamclaf / Assofarm e le OO.SS. .. Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil sulle norme di attuazione nel settore delle aziende farmaceutiche speciali del protocollo Cispel / Cgil-Cisl- Uil nonché della legge 12 giugno 1990, n. 146 .

Il 4 luglio 1991 a Roma

- la FIAMCLAF;
- la FILCAMS CGIL;
- la FISASCAT CISL;
- la UILTUCS UIL;

con la mediazione della Commissione di Garanzia dell'attuazione della legge n. 146/1990 hanno concordato:

1) di recepire con il presente contratto collettivo nazionale il Protocollo CISPEL / CGIL - CISL - UIL 20 luglio 1989 in materia di "Relazioni industriali e gestione nei conflitti di lavoro nei settori dei servizi pubblici locali" così come integrato dal verbale d'incontro 19 luglio 1990 in relazione all'emanazione della legge n. 146 del 12 giugno 1990 recante le "Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione

ne di Garanzia dell'attuazione della legge";

2) di riconfermare la piena validità dell'intesa sopra citata, anche ai sensi della legge n. 146/1990, e di completare il suddetto protocollo in relazione alla peculiarità del settore di applicazione del presente contratto collettivo nazionale con le seguenti modalità di erogazione dei servizi alla cittadinanza:

A) Prestazioni indispensabili.

Si considerano indispensabili, ai fini della tutela della salute e della sicurezza della persona, le attività inerenti alla dispensazione del farmaco nelle farmacie che restano in servizio durante il periodo di sciopero. A questo fine, le Parti assicurano l'apertura e il normale funzionamento delle attività:

a) le farmacie negli orari di turno secondo il calendario, gli orari e le modalità stabilite periodicamente dalle competenti autorità sanitarie o assimilate;

b) le farmacie situate in aree territoriali non altrimenti servite la cui chiusura comprometterebbe lo svolgimento del servizio farmaceutico;

c) le attività di magazzino limitatamente alle forniture urgenti ospedaliere ed alle farmacie aperte durante i periodi di sciopero.

L'individuazione di cui ai punti b) e c) avviene mediante i regolamenti di servizio aziendali, di cui all'art. 2, comma 2 della legge n. 146/1990, regolamenti da emanarsi in base agli accordi con le rappresentanze sindacali aziendali, assistite dalle rispettive organizzazioni sindacali territoriali.

B) Minimi di servizio.

Le attività di farmacia di cui ai punti a) e b) della predetta lettera A), sono garantite con il normale organico di lavoro, mentre con regolamento di servizio viene definito il numero minimo di personale necessario per il servizio di cui al punto c) della predetta lettera A).

C) Preavviso e durata dello sciopero.

La proclamazione dello sciopero deve essere comunicata alla controparte con un preavviso non inferiore a quello stabilito dall'art. 2, comma 5, della legge n. 146/1990, ossia 10 giorni. La revoca o la sospensione dello stesso, compatibilmente con lo stato delle trattative, sono comunicate alla controparte almeno 24 ore prima. Lo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non potrà superare la durata di due giornate di lavoro e così quelli successivi al primo, nell'ambito della stessa vertenza.

Tra un'azione di sciopero e la successiva dovrà essere assicurato un intervallo di almeno 7 (sette) giorni.

Gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa si svolgeranno in un unico periodo di ore consecutive.

D) Esclusione dallo sciopero.

Lo sciopero non sarà proclamato dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori nei periodi e nelle condizioni seguenti:

a) dal 20 dicembre al 6 gennaio;

b) la settimana che precede e quella che segue la festività della Pasqua;

c) in occasione di pubbliche elezioni;

d) quando il servizio privato farmaceutico sospende la sua attività;

e) quando il servizio privato farmaceutico dispensa il farmaco in forma indiretta.

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati od in corso di effettuazione, sono immediatamente sospesi in caso di epidemie e/o altri avvenimenti eccezionali di particolare gravità, dichiarati dall'autorità competente, tali da richiedere la ripresa immediata del servizio;

3) che le eventuali sanzioni disciplinari di cui all'art. 4 della legge 146/1990 da applicarsi nei casi ivi previsti non possono essere diverse da quelle indicate all'art. 38 del presente contratto collettivo nazionale con esclusione delle misure estintive del rapporto di lavoro o di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso;

4) di inserire il presente protocollo d'intesa nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

Allegato A) al protocollo d'intesa.

Eventuali accordi tra le Parti potranno essere stipulati a livello locale in ordine:

1) alle farmacie aperte 24 ore non inserite permanentemente nei turni;

2) a particolari esigenze che dovessero manifestarsi nelle zone e per i periodi ad intensa attività turistica.

Gli eventuali accordi dovranno essere inviati alla Commissione di Garanzia di cui alla legge 146/1990.

Allegato B) al protocollo d'intesa.

Fac-simile di comunicato delle Aziende alla cittadinanza per eventuali scioperi dichiarati dai dipendenti:

"L'Azienda ..... comunica alla cittadinanza, ai sensi del comma 6 dell'art. 2 della legge n. 146/90, che i propri dipendenti si asterranno dal lavoro per sciopero dal ..... al .. ..... Durante tale periodo, l'erogazione dei farmaci sarà garantita nelle seguenti farmacie: ..... Il servizio riprenderà normalmente dalle ore ..... del .....

#### **"ALLEGATO A" AL CODICE DISCIPLINARE**

##### **Art. 7 - Sanzioni disciplinari.**

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

#### **"ALLEGATO B" AL CODICE DISCIPLINARE**

##### **Art. 2104 - Diligenza del prestatore di lavoro.**

[I]. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

[II]. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

##### **Art. 2105 - Obbligo di fedeltà.**

[I]. Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

##### **Art. 2106 - Sanzioni disciplinari.**

[I]. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione [e in conformità delle norme corporative].