

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Farmacie Comunali – Castelfiorentino

Triennio 1 gennaio 2026 – 31 dicembre 2028

In data 29 maggio 2026 presso la sede delle farmacie del Comune di Castelfiorentino, si sono incontrate:

La società nella figura della sig.ra Paola Taddei,
la Fisascat Cisl Firenze e Prato nelle persone del sig. Gianni Elmi Andretti e la sig.ra Barbara Ercolani

PREMESSA GENERALE

Le Parti stipulanti riconoscono che la farmacia comunale, quale presidio sanitario territoriale, rappresenta un servizio pubblico insostituibile all'interno del sistema socio-sanitario nazionale e locale.

La farmacia non è solo luogo di dispensazione del farmaco, ma anche spazio di prevenzione, educazione sanitaria e presa in carico dei bisogni di salute dei cittadini.

La qualità di tale servizio dipende in misura determinante dalla professionalità, dalla motivazione e dal benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, che rappresentano la risorsa fondamentale dell'organizzazione.

Alla luce delle trasformazioni normative, sociali, tecnologiche e organizzative, il presente Contratto Integrativo Aziendale (CIA) ha l'obiettivo di:

- valorizzare le competenze professionali;
- migliorare l'organizzazione del lavoro e dei servizi;
- rafforzare la funzione sociale e pubblica della farmacia;
- garantire diritti, tutele e strumenti di partecipazione alle lavoratrici e ai lavoratori.

Per quanto non disciplinato dal presente CIA, si applicano le disposizioni di legge e il CCNL di settore.

ART. 1 – DECORRENZA, DURATA, RINNOVO E ULTRATTIVITÀ

Il presente Contratto Integrativo Aziendale entra in vigore il 1° gennaio 2026 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2028.

Alla scadenza, il CIA si intenderà tacitamente rinnovato per eguale durata, salvo disdetta di una delle Parti da comunicarsi mediante PEC o raccomandata A/R con sei mesi di preavviso.

In caso di disdetta, il contratto continuerà comunque a produrre i suoi effetti in ultrattività, fino alla sottoscrizione di un nuovo CIA, così da garantire continuità normativa ed economica.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore già in essere a livello aziendale o individuale, che non si intendono assorbite dal presente accordo salvo esplicito accordo scritto tra le Parti.

ART. 2 – RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI DI INFORMAZIONE

Le Parti riconoscono il valore delle relazioni sindacali partecipative quali strumento utile a prevenire conflitti, migliorare l'organizzazione del lavoro e garantire trasparenza nelle scelte aziendali.

L'Azienda si impegna a fornire, con congruo anticipo e comunque prima della loro adozione, informazioni preventive su:

- andamento economico e prospettive di sviluppo;
- riorganizzazioni interne e modifiche dei processi;
- introduzione di nuove tecnologie o strumenti digitali;
- eventuali esternalizzazioni o appalti;
- livelli occupazionali, tipologie contrattuali, ricorso a lavoro somministrato o straordinario;
- formazione continua e iniziative di aggiornamento;
- andamento degli indicatori del Premio di Produttività.

È istituito un tavolo permanente di confronto che si riunirà con cadenza semestrale, e ogni volta che una delle Parti lo richieda su motivata esigenza.

Le informazioni saranno rese in forma aggregata e non nominativa, nel rispetto della normativa sulla privacy.

ART. 3 – SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

Le Parti riconoscono la centralità della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, come previsto dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

La sicurezza deve essere gestita con grande attenzione e responsabilità: ogni soggetto, aziendale e sindacale, è chiamato a contribuire attivamente al miglioramento delle condizioni di lavoro.

In un'ottica di continuo impegno, le Parti convengono quanto segue:

- aggiornamento periodico del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);



- adozione di un Piano Salute Aziendale, che includa sorveglianza sanitaria attiva, dispositivi di protezione individuale adeguati, aggiornamenti formativi obbligatori e volontari;
- confronto annuale in sede sindacale sugli interventi effettuati e sugli eventuali fabbisogni formativi in materia di salute e sicurezza.

In caso di emergenze sanitarie o nuove situazioni di rischio, le Parti si impegnano a sottoscrivere specifici protocolli condivisi per l'aggiornamento delle misure di prevenzione.

ART. 4 – STRESS LAVORO CORRELATO E BURNOUT

Le Parti riconoscono che la sindrome da burnout, riconosciuta dall'Organizzazione Mondiale della Sanità come conseguenza di stress cronico non gestito sul posto di lavoro, rappresenta un fattore di rischio che può compromettere la salute, il benessere e la qualità della prestazione lavorativa.

In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, l'Azienda si impegna a valutare anche i rischi da stress lavoro correlato, effettuando con cadenza annuale un'indagine anonima mediante questionario individuale, finalizzata a raccogliere elementi relativi ai carichi di lavoro, all'organizzazione, ai rapporti interpersonali e alla percezione del benessere lavorativo.

I dati raccolti saranno analizzati in forma aggregata e discussi in sede sindacale, al fine di individuare eventuali criticità e definire azioni correttive condivise.

Al fine di intercettare tempestivamente situazioni di disagio, le Parti convengono di istituire una Commissione di Ascolto, composta da un rappresentante aziendale e un rappresentante dei lavoratori o dell'organizzazione sindacale, con le seguenti funzioni:

- sportello volontario di primo contatto e chiarificazione delle problematiche;
- raccolta di segnalazioni riservate;
- proposta di misure organizzative correttive da sottoporre al tavolo sindacale.

 La Commissione di Ascolto sarà istituita entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CIA.

Annualmente saranno promosse giornate di sensibilizzazione e formazione sul tema dello stress lavoro correlato e del burnout, rivolte a tutto il personale.

ART. 5 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA E PREVIDENZA

Le Parti riconoscono l'importanza dell'assistenza sanitaria integrativa e della previdenza complementare quali strumenti fondamentali di tutela della salute e di sostegno al reddito, sia nel corso del rapporto di lavoro sia in prospettiva pensionistica.



L'Azienda conferma il versamento della contribuzione ai fondi di assistenza sanitaria previsti dal Ccnl, in favore di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori aventi diritto, secondo quanto stabilito dal Ccnl e dagli accordi nazionali vigenti.

Le Parti, considerata l'importanza della previdenza integrativa per le future prospettive pensionistiche, convengono di valutare, nel corso della vigenza del presente CIA, la possibilità di un incremento del contributo aziendale a favore delle lavoratrici e dei lavoratori aderenti al fondo pensione di categoria.

Ogni variazione normativa o contrattuale che comporti modifiche ai fondi o alle prestazioni sarà oggetto di informazione e confronto sindacale, al fine di garantire continuità di tutela e condizioni non peggiorative.

ART. 6 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'organizzazione del lavoro deve garantire un equilibrato temperamento tra le esigenze aziendali di efficienza e qualità del servizio e le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori in materia di salute, sicurezza, motivazione e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le Parti convengono di rivedere con cadenza annuale l'organizzazione dei turni di lavoro nei periodi di maggiore intensità, al fine di distribuirli in modo equo, tenendo conto delle professionalità, dell'anzianità di servizio e delle situazioni personali, ove compatibili con le esigenze organizzative.

I turni di lavoro notturno e festivo, sono organizzati secondo criteri di rotazione ed equità, garantendo una distribuzione equilibrata dei carichi di lavoro tra tutto il personale, fermo restando quanto previsto dai singoli contratti di assunzione.

Le Parti condividono che, al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, quale misura specifica e circoscritta definita dal presente accordo, in via sperimentale fino al 31.12.2026, è riconosciuta un'entrata agevolata sul turno del mattino, consistente in una flessibilità in entrata pari a 10 minuti rispetto all'orario ordinario di inizio turno, fermo restando quanto previsto in materia di limiti massimi dell'orario giornaliero di lavoro.

Eventuali forme di flessibilità oraria potranno essere adottate esclusivamente previo confronto sindacale e accordo scritto tra le Parti.

In particolare:

- la flessibilità per i neoassunti sarà disciplinata nel presente CIA o in accordi applicativi specifici;
- per il personale con qualifica di quadro, la flessibilità oraria è da intendersi onnicomprensiva del trattamento economico, salvo accordi individuali migliorativi.

ART. 7 – FERIE, MODALITÀ DI RICHIESTA E PIANO DI SMALTIMENTO FERIE PREGRESSE

7.1 Modalità di richiesta e programmazione delle ferie

- a. Le Parti riconoscono che il diritto alle ferie costituisce un elemento essenziale di tutela della salute e del recupero psico-fisico delle lavoratrici e dei lavoratori.
- b. Le richieste di ferie ordinarie devono essere presentate dal personale entro il 31 marzo di ciascun anno, secondo le modalità organizzative definite dall'Azienda.
- c. L'Azienda, tenuto conto delle richieste pervenute e delle esigenze di servizio, provvede alla definizione e comunicazione del piano ferie annuale entro il 30 aprile, garantendo criteri di trasparenza, equità e rotazione.
- d. Eventuali modifiche al piano ferie già approvato potranno avvenire solo per comprovate esigenze organizzative o su richiesta motivata del lavoratore, previo confronto tra le parti interessate.
- e. Le parti concordano sulla necessità di smaltire le ferie di pertinenza delle singole annualità, entro il 31.12 di ogni anno al fine di garantire il recupero psicofisico delle lavoratrici e dei lavoratori, fermo restando quando previsto dalla normativa di legge vigente e dal ccnl.

7.2 Smaltimento delle ferie pregresse e accumuli precedenti

1. Al fine di prevenire l'accumulo eccessivo di ferie non godute e di garantire la piena fruizione del diritto al riposo, l'Azienda si impegna ad assicurare l'effettiva attuazione di un piano straordinario di smaltimento delle ferie pregresse maturate e non fruite alla data di sottoscrizione del presente CIA.
La programmazione delle ferie pregresse sarà definita e concordata con le lavoratrici e i lavoratori interessati e l'Azienda si impegna ad adottare tutte le misure organizzative necessarie a consentirne la concreta realizzazione.
2. Le ferie pregresse dovranno essere programmate e pianificate entro il 1° aprile di ciascun anno di riferimento del presente accordo, mediante un piano individuale di smaltimento obbligatoriamente condiviso tra lavoratore e Azienda, compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio e nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Farmacie Municipalizzate e dalla normativa vigente.
Per l'anno 2026, le Parti convengono che tale calendario sia definito, pianificato e condiviso entro il 30.04.2026.

Il piano di smaltimento delle ferie pregresse dovrà prevedere la fruizione integrale delle stesse entro i termini e secondo le modalità previste dal CCNL Farmacie Municipalizzate, cui le Parti dichiarano espressamente di attenersi, senza



introduzione di scadenze ulteriori o difforni rispetto alla disciplina contrattuale nazionale.

3. L'Azienda si impegna a favorire concretamente la fruizione delle ferie pregresse, programmando l'organizzazione del lavoro in modo tale da consentire il rispetto delle scadenze concordate.
4. Eventuali situazioni eccezionali che impediscano il completo smaltimento delle ferie pregresse entro il termine indicato dovranno essere adeguatamente motivate e saranno oggetto di informazione e confronto sindacale.

7.3 Principi di tutela e responsabilità condivisa

10. La programmazione e la fruizione delle ferie, ordinarie e pregresse, avvengono nel rispetto di un principio di responsabilità condivisa tra Azienda e lavoratori, evitando sia il mancato godimento delle ferie sia l'accumulo non giustificato delle stesse.
11. Restano ferme le disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia di ferie, nonché le condizioni di miglior favore eventualmente già in essere.

ART. 8 – WELFARE AZIENDALE E CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Le Parti riconoscono il valore delle politiche di welfare aziendale come strumenti utili a integrare il reddito, favorire il benessere e supportare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'Azienda riconoscerà a tutte/i le/i dipendenti buoni pasto elettronici dell'importo di € 7,00 per ogni giornata di lavoro con orario superiore a 6 ore e 30 minuti, riferiti alle sole giornate di effettiva presenza in servizio.

L'orario di lavoro non prevede flessibilità automatica ("no flex"). Eventuali misure di flessibilità oraria o organizzativa potranno essere introdotte solo previo confronto sindacale e accordo scritto tra le Parti, compatibilmente con l'organizzazione del servizio e nel rispetto della normativa vigente.

Resta ferma la possibilità, in accordo con la parte sindacale, di sperimentare ulteriori misure di welfare e conciliazione (anche diverse dalla flessibilità oraria), purché definite con criteri chiari, trasparenti e non discriminatori, e compatibili con le esigenze di servizio.

ART. 8-bis – FORMAZIONE CONTINUA ECM (DISCIPLINA SPERIMENTALE)

- I. Le Parti riconoscono che la formazione continua ECM costituisce obbligo professionale di legge per il personale interessato ed è requisito essenziale per lo svolgimento dell'attività lavorativa e per la qualità del servizio farmaceutico pubblico.

L'azienda riconosce che la formazione continua ECM costituisce obbligo professionale di legge per il farmacista ed è requisito essenziale per lo svolgimento dell'attività lavorativa che lo valorizza e lo qualifica come un vero e proprio operatore socio-sanitario

Pertanto l'azienda garantisce l'aggiornamento professionale ai propri dipendenti con il conseguimento dei crediti formativi ECM previsti dalle vigenti disposizioni normative e dal CCNL sostenendo integralmente i costi della formazione a distanza FAD, avvalendosi di corsi promossi da Assofarm e riconoscendo a ciascun dipendente 6 ore lavorative a retribuzione ordinaria per lo svolgimento, che permettono di ottenere un totale di 48 crediti ECM annui.

ART. 9 – VESTIARIO

Le Parti convengono sull'importanza che il personale addetto al servizio di farmacia sia riconoscibile dall'utenza e operi in condizioni igienico-sanitarie adeguate, anche al fine di garantire la qualità e il decoro del servizio pubblico reso alla cittadinanza.

L'Azienda si impegna a fornire a ciascun dipendente, con cadenza annuale, n. 2 camici professionali personalizzati, conformi agli standard di sicurezza, igiene e decoro previsti dalla normativa vigente.

I camici dovranno essere adeguati alla mansione svolta e sostituiti in caso di usura o danneggiamento tale da comprometterne l'idoneità all'uso.

La dotazione di vestiario professionale, il cui utilizzo è obbligatorio durante l'orario di lavoro, costituisce parte integrante delle misure di prevenzione, igiene e sicurezza, nonché dell'organizzazione del servizio e dell'immagine del presidio farmaceutico pubblico.

- L'azienda si farà carico del lavaggio dei camici ,stipulando opposta convenzione con una lavanderia che ritirerà settimanalmente presso le sedi delle due farmacie i camici da lavare e li riconsegnerà puliti.

Resta fermo l'obbligo per il personale di indossare il vestiario professionale fornito durante l'orario di lavoro.

ART. 10 – PREMIO DI PRODUTTIVITÀ E CONTO WELFARE



10.1 Finalità e destinatari

Il Premio di Produttività ha la finalità di coinvolgere e far partecipare tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori al miglioramento dell'efficienza aziendale, dei risultati economici e della qualità del servizio reso all'utenza, valorizzando la collaborazione, la professionalità e l'impegno del personale.

Il Premio spetta a tutto il personale dipendente assunto a tempo indeterminato e a tempo determinato, purché abbia prestato attività lavorativa continuativa per almeno sei mesi nell'anno di riferimento.

L'importo complessivo del Premio di Produttività eventualmente maturato verrà comunicato annualmente alle Parti entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

Per l'anno di riferimento 2026, l'importo massimo teorico del Premio individuale è pari a Euro 1.000, fermo restando che l'effettiva maturazione, anche parziale, del Premio è subordinata al raggiungimento degli obiettivi di cui ai successivi articoli.

Le Parti concordano di rivedersi entro il 31 gennaio di ogni anno per la definizione del premio di risultato annualità pertinente, a partire dall'anno 2027.

10.2 Presenza utile e riparametrizzazione

Il Premio è corrisposto in proporzione all'effettiva presenza in servizio.

Ai fini del computo della presenza sono considerate presenze utili anche:

- ferie;
- recuperi;
- permessi retribuiti.

Il personale assente per astensione obbligatoria per maternità matura integralmente il diritto al Premio.

L'importo individuale del Premio è in ogni caso riparametrato:

- all'orario contrattuale individuale (tempo pieno / part-time);
- all'effettiva presenza in servizio,

secondo le modalità indicate nei commi successivi e nell'Allegato A, parte integrante del presente CIA.

10.3 Struttura del Premio



Il Premio di Produttività è articolato in due quote distinte e autonome, ciascuna delle quali può maturare indipendentemente dall'altra, fino all'importo massimo complessivo di Euro 1.000 per il livello 1 C:

- Quota Fatturato (Ricavi): importo massimo teorico Euro 700;
- Quota MOL (Margine Operativo Lordo): importo massimo teorico Euro 300.

Il raggiungimento di ciascun obiettivo consente la maturazione della sola quota corrispondente. Il mancato raggiungimento di uno dei due parametri non preclude la maturazione dell'altro.

10.4 Quota Fatturato – confronto con anno precedente e clausola di salvaguardia

La quota Fatturato del Premio è collegata all'andamento dei ricavi annui dell'esercizio di riferimento rispetto ai ricavi dell'esercizio precedente.

a) Maturazione piena (100%)

La quota Fatturato matura nella misura del 100% (fino a Euro 700, prima delle riparametrazioni) quando i ricavi dell'esercizio di riferimento risultano superiori a quelli dell'esercizio precedente anche di un solo centesimo di euro (€ 0,01).

b) Clausola di salvaguardia

Al fine di garantire continuità e stabilità al sistema premiante, le Parti convengono che:

- qualora i ricavi dell'esercizio di riferimento risultino uguali a quelli dell'esercizio precedente, la quota Fatturato è riconosciuta nella misura dell'80%;
- qualora i ricavi dell'esercizio di riferimento risultino inferiori rispetto all'esercizio precedente in misura non superiore al 2%, la quota Fatturato è riconosciuta nella misura del 60%.

c) Esclusione oltre soglia

Qualora i ricavi dell'esercizio di riferimento risultino inferiori rispetto all'esercizio precedente in misura superiore al 2%, la quota Fatturato non matura.

10.5 Quota MOL – confronto con anno precedente e clausola di salvaguardia

La quota MOL del Premio è finalizzata a incentivare il miglioramento della redditività aziendale ed è collegata al Margine Operativo Lordo (MOL).

Il MOL è calcolato in termini percentuali secondo la seguente formula:



$(\text{vendite} - \text{acquisti} + \Delta \text{ rimanenze}) \div \text{vendite} \times 100$

intendendo per:

- vendite: il valore complessivo di tutte le vendite di prodotti effettuate nel corso dell'anno;
- acquisti: il valore complessivo di tutti gli acquisti di prodotti destinati alla rivendita effettuati nel corso dell'anno;
- Δ rimanenze: la variazione del valore delle scorte di prodotti destinati alla rivendita rilevata tra inizio e fine esercizio.

a) Maturazione piena (100%)

La quota MOL matura nella misura del 100% (fino a Euro 300, prima delle riparametrazioni) quando il MOL percentuale dell'esercizio di riferimento risulta superiore a quello dell'esercizio precedente anche di 0,01 punti percentuali.

b) Clausola di salvaguardia

Le Parti convengono che:

- qualora il MOL percentuale dell'esercizio di riferimento risulti uguale a quello dell'esercizio precedente, la quota MOL è riconosciuta nella misura dell'80%;
- qualora il MOL percentuale dell'esercizio di riferimento risulti inferiore rispetto all'esercizio precedente in misura non superiore al 2%, la quota MOL è riconosciuta nella misura del 60%.

c) Esclusione oltre soglia

Qualora il MOL percentuale dell'esercizio di riferimento risulti inferiore rispetto all'esercizio precedente in misura superiore al 2%, la quota MOL non matura.

10.6 Ripartizione del Premio – criteri per livelli di inquadramento

Il Premio complessivo, come determinato nei commi precedenti (Quota Fatturato + Quota MOL), è ripartito tra il personale avente diritto in base al livello di inquadramento contrattuale previsto dal CCNL applicato, secondo criteri di proporzionalità, equità e trasparenza.

Gli importi base di riferimento per ciascun livello sono indicati nell'Allegato A.

La ripartizione avviene mediante applicazione:

- dell'importo base previsto per il livello di inquadramento;



- dei fattori di riparametrizzazione per orario di lavoro e presenza effettiva.

10.7 Modalità di calcolo dell'importo individuale

L'importo individuale del Premio è determinato applicando la seguente formula:

Importo individuale = Importo base (livello) × Fattore orario × Fattore presenza

Il fattore orario è determinato dal rapporto tra l'orario contrattuale individuale e l'orario a tempo pieno.

Il fattore presenza è determinato sulla base della presenza utile di cui all'art. 10.2.

In caso di Premio complessivo maturato superiore o inferiore alla somma degli importi base indicati nell'Allegato A, gli importi base potranno essere adeguati in modo proporzionale e uniforme, mantenendo invariati i rapporti tra i livelli, previo confronto sindacale annuale.

10.8 Modalità di erogazione del Premio – busta paga / welfare

Il Premio di Produttività, se maturato, è erogato su scelta volontaria del lavoratore secondo una delle seguenti modalità:

A) Erogazione in busta paga

Inserimento del Premio lordo in busta paga con il cedolino del mese di erogazione, con applicazione del trattamento fiscale e contributivo vigente.

B) Destinazione a piattaforma welfare

Accredito del Premio sul conto welfare individuale con trattamento lordo per netto, secondo le condizioni e i limiti previsti dalla normativa vigente.

La scelta deve essere comunicata dal lavoratore entro il termine annualmente indicato dall'Azienda.

In assenza di scelta espressa, il Premio sarà automaticamente erogato in busta paga.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, eventuali residui presenti sul conto welfare saranno liquidati con le competenze di fine rapporto secondo la disciplina applicabile.

ALLEGATO A – TABELLA DI RIPARTIZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ PER LIVELLI

Il presente Allegato costituisce parte integrante dell'Art. 10 del CIA.



1. Principi di applicazione

Gli importi indicati nella presente tabella rappresentano gli importi base annui lordi del Premio di Produttività per ciascun livello di inquadramento, riferiti a:

- lavoratori a tempo pieno;
- presenza utile piena nell'anno di riferimento.

Gli importi sono riparametrati in base:

- all'orario di lavoro individuale;
- all'effettiva presenza in servizio,

secondo quanto previsto dall'Art. 10 del presente CIA.

2. Tabella importi base per livello (riferimento Livello 1 C = € 1.000)

Livello di inquadramento	Importo base annuo lordo
Quadri	€ 1.250,00
Livello 1 Super	€ 1.125,00
Livello 1 C	€ 1.000,00
Livello 1 con anzianità ≥ 2 anni	€ 900,00
Livello 1 con anzianità < 2 anni	€ 810,00
Livello 4	€ 750,00
Livello 5	€ 690,00

ART. 11 – TUTELE DI GENERE

Le Parti sostengono fermamente le iniziative e le campagne contro la violenza sulle donne e contro ogni forma di violenza e discriminazione legata al genere e all'orientamento sessuale.

Con l'espressione "violenza di genere" si intendono tutte le forme di violenza psicologica, fisica, sessuale ed economica, comprese le molestie, gli atti persecutori (stalking), fino ai fenomeni più gravi quali il femminicidio.

Il rispetto reciproco della dignità delle persone all'interno dei luoghi di lavoro costituisce un valore fondamentale e un presupposto essenziale per un ambiente lavorativo sano e rispettoso.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 24 del D.Lgs. 80/2015 e successive modifiche e integrazioni, le Parti introducono le seguenti misure di miglior favore per le lavoratrici e i lavoratori vittime di violenza di genere:

- l'Azienda riconosce, a proprio carico, un mese aggiuntivo di congedo retribuito, rispetto ai tre mesi previsti dalla normativa vigente;
- priorità nell'eventuale richiesta di trasferimento, anche temporaneo, finalizzato alla tutela della sicurezza personale o dei figli;
- accoglimento, compatibilmente con le esigenze organizzative, delle richieste di modifica temporanea dell'orario di lavoro o della tipologia del rapporto (da tempo pieno a part time, da orizzontale a verticale).

Per usufruire delle misure sopra indicate, la lavoratrice o il lavoratore dovrà documentare l'inserimento in un percorso certificato dai servizi sociali del Comune, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio.

Le Parti si impegnano a individuare, entro tre mesi dalla sottoscrizione del CIA, un'associazione o ente specializzato nel supporto alle vittime di violenza di genere, i cui riferimenti saranno messi a disposizione del personale.

ART. 12 – PERMESSI SOLIDALI E BANCA ORE

Le Parti concordano sull'istituzione di una Banca Ore Solidale, quale strumento di solidarietà tra colleghe e colleghi, a sostegno di chi si trovi in situazioni di grave difficoltà personale o familiare.

Ogni lavoratrice e lavoratore potrà cedere, su base volontaria e gratuita, ore di ferie e permessi maturati a favore della Banca Ore Solidale.

L'Azienda, a sostegno dell'istituto, verserà annualmente nella Banca Ore un contributo iniziale pari a 20 ore complessive, oltre a riconoscere un'ulteriore ora per ogni ora donata dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Le modalità di gestione, concessione e utilizzo delle ore saranno disciplinate da un Regolamento interno condiviso tra le Parti entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CIA.

La Banca Ore Solidale sarà oggetto di monitoraggio annuale in sede di confronto sindacale, al fine di verificarne l'efficacia e proporre eventuali correttivi.

ART. 13 – APPALTI E TERZIARIZZAZIONI

Le Parti riconoscono che il ricorso ad appalti e terziarizzazioni può avere impatti rilevanti sull'occupazione, sulle condizioni di lavoro e sulla qualità del servizio pubblico reso alla cittadinanza.



L'Azienda si impegna a fornire alla parte sindacale informazione preventiva e confronto su ogni decisione relativa a esternalizzazioni, appalti o subappalti, indicando in modo chiaro e trasparente:

- l'oggetto dell'appalto o della terzizzazione;
- le motivazioni organizzative, tecniche ed economiche;
- la durata dell'affidamento;
- le modalità di esecuzione del servizio;
- le conseguenze previste sui livelli occupazionali e sulle condizioni di lavoro del personale.

Le Parti convengono sull'applicazione della clausola sociale, al fine di garantire la continuità occupazionale e il mantenimento del trattamento economico e normativo in caso di cambio di appalto, nel rispetto del CCNL di settore applicabile all'attività svolta.

Ogni affidamento dovrà avvenire privilegiando fornitori e imprese che applicano contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, come previsto dalla normativa vigente.

Eventuali problematiche applicative o criticità connesse a processi di appalto o terzizzazione saranno oggetto di esame e confronto in sede sindacale.



ART. 14 – GESTIONE DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE E DEI PROCESSI DIGITALI

Le Parti riconoscono che l'introduzione di strumenti di intelligenza artificiale e di processi di digitalizzazione può incidere in maniera significativa sull'organizzazione del lavoro, sulle modalità di svolgimento delle attività e sui diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'Azienda si impegna a fornire informazione preventiva e confronto sindacale su ogni progetto di introduzione o utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale, algoritmi decisionali o strumenti digitali che possano influire su:

- turni e organizzazione del lavoro;
- distribuzione dei carichi di lavoro;
- modalità di relazione con l'utenza;
- valutazione delle prestazioni lavorative.

È istituito un Osservatorio interno sull'innovazione digitale, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali, con il compito di monitorare l'impatto delle nuove tecnologie, proporre eventuali correttivi e garantire trasparenza nei processi.



Tutto il personale coinvolto nei processi di innovazione digitale ha diritto a formazione specifica e retribuita sull'uso delle nuove tecnologie, con programmi di aggiornamento continuo.

L'utilizzo dell'intelligenza artificiale e degli strumenti digitali dovrà avvenire nel rispetto dei principi di eticità, trasparenza e non discriminazione.

È in ogni caso vietato l'uso di strumenti tecnologici per il controllo a distanza dell'attività lavorativa in violazione dell'art. 4 della L. 300/1970, del GDPR e della normativa vigente.

Le Parti si impegnano a valutare annualmente, in sede di confronto sindacale, l'impatto delle innovazioni digitali sui livelli occupazionali e sulla qualità del servizio erogato.

ART. 15 – TURNI, ORARIO DI LAVORO E UTILIZZO DELL'AUTOVETTURA

15.1 Rotazione domeniche, festività e turni

1. Le Parti riconoscono la necessità di garantire un'equa distribuzione dei carichi di lavoro, con particolare riferimento ai turni domenicali, festivi e ai turni più gravosi, al fine di tutelare la salute, il benessere e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
2. I turni di lavoro, comprese le domeniche e le festività, sono assegnati secondo criteri di rotazione ed equità, tenendo conto:
 - o delle professionalità e delle mansioni svolte;
 - o dell'orario contrattuale individuale;
 - o delle esigenze organizzative del servizio;
 - o di eventuali disponibilità volontarie espresse dal personale.
3. La rotazione deve garantire, nel medio periodo, una distribuzione equilibrata dei turni domenicali e festivi tra tutto il personale interessato, evitando concentrazioni sistematiche sugli stessi lavoratori.
4. Eventuali deroghe temporanee ai criteri di rotazione, dovute a esigenze organizzative straordinarie, dovranno essere motivate, comunicate con congruo preavviso e costituiranno oggetto di informazione e confronto con la parte sindacale.

15.2 Limite massimo dell'orario giornaliero di lavoro

5. Al fine di tutelare la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché di prevenire fenomeni di affaticamento e stress lavoro-correlato, l'orario di lavoro giornaliero non potrà in alcun caso superare le 10 ore complessive, comprensive di eventuali prestazioni straordinarie.

6. Il limite di cui al comma precedente è da intendersi assoluto e inderogabile, fatte salve esclusivamente situazioni eccezionali di emergenza non programmabile, da gestire nel rispetto della normativa vigente e previo confronto sindacale.
7. L'Azienda si impegna a programmare l'organizzazione del lavoro in modo da evitare il ricorso sistematico a orari prolungati, garantendo il rispetto dei tempi di riposo giornalieri e settimanali.

15.3 Utilizzo dell'autovettura personale e rimborso chilometrico

8. L'utilizzo dell'autovettura personale per esigenze di servizio è consentito previa redazione di apposito regolamento.
9. L'utilizzo dell'autovettura personale per esigenze di servizio è consentito esclusivamente in situazioni urgenti e indifferibili, qualora non siano disponibili o utilizzabili mezzi aziendali o altri strumenti alternativi.
10. In tali casi, al lavoratore è riconosciuto il rimborso chilometrico secondo le tabelle ACI vigenti, applicate al chilometraggio effettivamente percorso per motivi di servizio.
11. L'utilizzo dell'autovettura personale dovrà essere preventivamente autorizzato, ove possibile, o comunque comunicato tempestivamente al responsabile di riferimento, secondo le procedure aziendali.
12. Resta inteso che l'utilizzo dell'auto personale non può costituire modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa, ma esclusivamente soluzione residuale legata a situazioni straordinarie.

ART. 16 – PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

In attuazione della normativa vigente in materia di partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa, le Parti riconoscono la partecipazione come valore strategico per il miglioramento dell'organizzazione, della qualità del servizio e del clima aziendale.

È istituito un Comitato di Partecipazione Aziendale, composto in modo paritetico da rappresentanti aziendali e sindacali, con funzioni consultive e propositive in materia di:

- piani di investimento e sviluppo;
- organizzazione del lavoro e innovazioni tecnologiche;
- formazione professionale e politiche di welfare;
- salute, sicurezza e benessere lavorativo.

Il Comitato di Partecipazione Aziendale si riunisce almeno due volte l'anno e ogni qualvolta una delle Parti ne faccia richiesta su temi di particolare rilevanza.



Il Comitato ha diritto ad accedere alle informazioni aziendali necessarie allo svolgimento delle proprie funzioni, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e della normativa vigente.

Le lavoratrici e i lavoratori potranno avanzare proposte migliorative sui processi organizzativi e sui servizi; le proposte ritenute di particolare valore potranno essere oggetto di riconoscimento economico o di welfare, secondo criteri definiti in sede di confronto sindacale.

ART. 17 – DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale decorre dal 1° gennaio 2026 e rimane in vigore fino al 31 dicembre 2028.

Alla scadenza, il CIA si intenderà tacitamente rinnovato per eguale durata, salvo disdetta di una delle Parti da comunicarsi con almeno sei mesi di preavviso mediante PEC o raccomandata A/R.

In caso di disdetta, il presente CIA continuerà comunque a produrre i propri effetti in regime di ultrattività fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo, al fine di garantire continuità normativa ed economica.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore già in essere, individuali o collettive, che non potranno essere assorbite dal presente accordo se non espressamente concordato tra le Parti in forma scritta.

ART. 18 – DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Contratto Integrativo Aziendale sarà depositato dall'Azienda entro 30 giorni dalla sottoscrizione, in via telematica presso il portale ministeriale e presso gli enti competenti, ai sensi della normativa vigente, al fine di garantirne la piena efficacia anche sotto il profilo fiscale e contributivo.

L'Azienda si impegna a garantire un'adeguata informazione e formazione interna sul contenuto del presente CIA, rivolta a tutto il personale, al fine di assicurarne la corretta applicazione e conoscenza delle disposizioni introdotte.

Copia integrale del CIA sarà resa disponibile a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori in formato elettronico e cartaceo e pubblicata sul sito istituzionale aziendale, ove previsto.

Le Parti danno atto che il presente CIA è stato negoziato e sottoscritto tenendo conto delle normative vigenti in materia di premi di risultato, welfare aziendale, detassazione e decontribuzione, al fine di consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di beneficiare delle relative agevolazioni fiscali.



Qualora sopravvenissero modifiche normative o contrattuali che incidessero sulle materie disciplinate dal presente CIA, le Parti si impegnano a incontrarsi entro 30 giorni dalla richiesta di una di esse, al fine di valutarne gli effetti e definire eventuali adeguamenti.

Le Parti si impegnano a dare piena e corretta attuazione a tutte le disposizioni del presente CIA, riconoscendone il valore quale strumento di tutela dei diritti, di miglioramento organizzativo e di valorizzazione del ruolo sociale e pubblico della farmacia comunale.

La presente intesa sarà sottoposta all'approvazione dell'assemblea sindacale delle lavoratrici e dei lavoratori, il cui esito sarà comunicato dalla Fisascat Cisl Firenze e Prato al fine di dare piena applicazione al presente contratto integrativo aziendale.

Castelfiorentino.29.05.2026

Farmacie Castelfiorentino



Fisascat Cisl Firenze e Prato

