

Contratto Integrativo Aziendale

Tra

L'Azienda:

Farmasociosanitaria Capitolina Farmacap (di seguito Farmacap)

e

L'Organizzazione Sindacale:

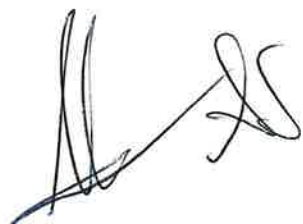
UGL TERZIARIO

si è stipulato nel mese di gennaio 2025 il presente Contratto Integrativo Aziendale

PREMESSA

Le parti con la presente contrattazione integrativa intendono creare le condizioni ottimali per la realizzazione di una gestione economica positiva dell'Azienda, un miglioramento del servizio per l'utenza ed un miglioramento delle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Azienda creando le condizioni per superare le difficoltà aziendali degli anni passati agendo sul clima aziendale dal quale dipendono le sorti future di Farmacap.

Le parti convengono di istituire un sistema di contrattazione collettiva su due livelli al fine di aumentare la fidelizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori in un contesto socio-economico molto competitivo nel quale l'apporto del dipendente è ormai strategico.



Art. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto integrativo aziendale si applica a tutti i dipendenti dell'Azienda Speciale Farmasociosanitaria Capitolina che operano in ambito socio-sanitario delle varie strutture farmaceutiche dislocate sul territorio del Comune di Roma.

Le parti concordano che, qualora l'attuale perimetro delle farmacie e sportelli sociali e/o sede amministrativa dovesse estendersi, il presente CIA si applicherà automaticamente anche al personale in entrata.

Art. 2 - RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI DI INFORMAZIONE

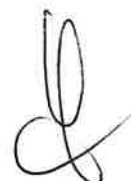
Le Parti, nel riaffermare l'autonomia dell'attività imprenditoriale e nel rispetto dei diversi ruoli e responsabilità di FARMACAP, delle OOSS e delle Rsa e Rls interne, in rappresentanza degli interessi di lavoratori e lavoratrici, ritengono indispensabile che il complessivo sistema di relazioni sindacali, ispirato alle finalità ed agli indirizzi recepiti dall'evoluzione normativa in materia, si articoli attraverso rapporti periodici a livello aziendale regolati nel prosieguo del testo.

L'informazione, la consultazione/confronto e la contrattazione di singole tematiche saranno gli elementi fondanti del sistema relazionale interno.

Ai fini informativi, le Parti si incontrano, con **cadenza annuale** in corrispondenza con l'approvazione del Bilancio d'esercizio, per trattare dei seguenti argomenti:

- Bilancio (Conto Economico e Stato Patrimoniale) e andamento generale dell'azienda;
- Tabella Organici al 31 dicembre dell'anno precedente corredato dall'analisi delle modalità di copertura dei fabbisogni e dell'andamento delle assenze;
- Stato di attuazione dei piani e programmi aziendali con particolare riferimento all'eventuale sviluppo di nuove linee strategiche e quelli relativi all'eventuale piano di riqualificazione e/o ricollocazione del personale;
- Programmazione periodo estivo;
- Stato attuazione del Piano Formativo;
- Attuazione del sistema premiante aziendale;
- Stato attuazione del Piano della Sicurezza e della Salute dei dipendenti.

Le Parti altresì concordano sull'opportunità di incontrarsi, sempre ai fini informativi, entro i sei mesi successivi al fine di illustrare i seguenti argomenti:



- il piano programma e il budget economico triennale aziendale;
- il piano formativo interprofessionale;
- aggiornamenti sugli argomenti dell'incontro annuale.

Inoltre, in caso di necessità ciascuna delle Parti potrà richiedere ulteriori incontri specificando contestualmente l'argomento o gli argomenti che saranno oggetto della discussione. Le RSA e le OO.SS potranno fare richiesta all'Azienda di accesso a informazioni maggiormente di dettaglio, specificando in forma scritta la tipologia di dati e con un tempo ragionevolmente anticipato rispetto alle date di incontro per permettere la loro elaborazione e trasmissione.

Art. 3 - DIRITTI SINDACALI

3.1 Permessi sindacali per RSA

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, i componenti della RSA hanno diritto a permessi retribuiti per partecipare agli incontri sindacali. Il monte ore annuale previsto è disposto dall'art. 23 L. 300/70 e dal CCNL di categoria ove migliorativo. Le ore di partecipazioni delle RSA non saranno decurtate dal monte ore dei permessi sindacali se le riunioni saranno richieste e convocate su iniziativa dell'azienda

3.2 Comunicati sindacali

Le RSA e le OO.SS. firmatarie del CCNL ad oggi applicato e firmatarie del presente C.I.A. hanno a disposizione in luoghi accessibili a tutti, albi/bacheca per la pubblicazione (sia essa fisica o on line) dei comunicati di interesse sindacale e del lavoro di cui all'art. 25 L. 300/70.

L'Azienda si impegna a istituire una bacheca on line presso un'area riservata nel sito aziendale Farmacap.

Art. 4- SICUREZZA SUL LAVORO - D.lgs. 81/2008

Le Parti concordano sulla fondamentale importanza rivestita dai temi relativi alla sicurezza e alla corretta applicazione delle relative previsioni di legge al fine di realizzare ambienti e organizzazioni del lavoro in cui abbiano sempre più a realizzarsi criteri e principi di vivibilità e sicurezza da un lato ed efficienza dall'altro.

Sulla base di tali considerazioni le Parti si danno atto che è stata ufficialmente recepita e realizzata all'interno dell'Azienda la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), secondo quanto sancito dall'Accordo già sottoscritto tra le Parti.

Art. 5 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO – SUPERAMENTO DEL DOPPIO REGIME

Le parti concordano di equiparare l'orario di lavoro a 38 ore (orario di lavoro a tempo pieno) per tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato analogamente alle risorse già in forza alla data 21/07/2013.

Resta in vigore quanto previsto dal nuovo CCNL di categoria per le risorse assunte a tempo determinato.

Per i Rol aggiuntivi di 12 ore, si dispone quanto segue:

le suddette ore saranno riconosciute nell'arco del triennio 2025-2027 come segue:

maturazione per i tempi pieni da riparametrare all'orario di lavoro a tempo parziale 4 ore per intero anno 2025;

maturazione per i tempi pieni da riparametrare all'orario di lavoro a tempo parziale 8 ore per intero anno 2026;

maturazione per i tempi pieni da riparametrare all'orario di lavoro a tempo parziale 12 ore per intero anno 2027.

La modalità di fruizione dei permessi retribuiti aggiuntivi seguirà le disposizioni previste dal CCNL per il personale già in forza al 21.07.2013.

Quanto sopra trova eccezione per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale successivamente al nuovo CCNL di categoria, per i quali non trova effetto il superamento del doppio regime fatto salvo la disponibilità su richiesta dell'Azienda a trasformare il rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno.

Art 6 - BUONI PASTO

Erogazione a tutti i dipendenti in forza con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, orario di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale, di una indennità giornaliera sostitutiva per la fruizione del pasto di valore euro 7,00 (euro sette/00) a far data 01 gennaio 2025, incrementando l'importo giornaliero del buono pasto elettronico rispetto al valore precedente di euro 1,75 (euro uno/75).

Le parti si impegnano in corso di applicazione del presenti CIA, a valutare periodicamente il valore del buono pasto in funzione dell'andamento dei conti aziendali che, qualora positivi, potrà essere incrementato fino a € 8,00 (euro otto/00).

I buoni pasto sostitutivi del servizio mensa, sono computati e ordinati, secondo le regole del calendario differito, dall'ufficio Risorse Umane con cadenza mensile, a favore di ciascun lavoratore

con successivo versamento del valore complessivo mensile calcolato, sulla card elettronica personale, in possesso di ciascuna risorsa, non oltre il 27 di ogni mese.

Computo mensile indennità sostitutiva mensa:

Sarà riconosciuto a ciascuna risorsa un importo del buono pasto per ogni giorno **lavorato come da planning aziendale**, sia esso festivo, feriale, straordinaria, notturno, **rilevato** da regolare timbratura di entrata e di uscita, comprensivo della pausa lavoro per il pasto di durata non inferiore a 10 minuti. Le rilevazioni con personale badge dell'orario di lavoro di entrata/uscita e della pausa pasto, sono da ritenersi quale dovere del lavoratore e utili e indispensabili anche per il godimento della indennità giornaliera sostitutiva della mensa.

L'assenza del lavoratore per permessi sindacali, assemblee sindacali e attività di formazione autorizzata e/o richiesta dall'Azienda consentono il diritto al godimento del valore del buono pasto giornaliero.

Art. 7 - SMART WORKING – LAVORO AGILE

L'Azienda, nel rispetto dell'accordo quadro sottoscritto da Roma Capitale ha avviato una fase sperimentale con il personale in organico presso l'area sociale al fine di monitorare i processi lavorativi, strumentali, la sicurezza client side, la continuità efficiente delle attività lavorative in Azienda e valutare l'introduzione dell'istituto anche a favore del personale in organico presso la direzione generale, per gli uffici che, per la natura delle attività di lavoro, possono svolgere le attività assegnate anche in modalità agile, prima di valutare con le OOSS la possibilità di renderla strutturale, come da comunicazione trasmessa in Azienda.

Art. 8 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

In applicazione all'art. 41 del CCNL ASSOFARM del 22.07.2013 e ss.mm. le parti concordano sulla necessità di proseguire e potenziare il programma di politica formativa per il personale in quanto la formazione e l'aggiornamento sono elementi imprescindibili per lo sviluppo di una organizzazione complessa e rappresentano anche una funzione di supporto alla Direzione aziendale nei processi di innovazione gestionale.

In particolare, l'azienda promuoverà le necessarie attività di formazione al fine di favorire lo sviluppo della professionalità inteso sia come accrescimento e valorizzazione delle potenzialità del personale, sia come approfondimento delle conoscenze teoriche e pratiche acquisite

Le parti concordano di mantenere i progetti sottoscritti con le OO SS circa le attività di formazione interprofessionale non solo obbligatoria nei limiti dei fondi INPS presenti nel conto economico dell'istituto citato.

Per i crediti formativi ciascuna risorsa con anzianità di almeno 4 mesi, potrà eseguire corsi di formazione a distanza (FAD) per il raggiungimento di massimo 50 crediti. L'effettiva partecipazione al corso di formazione a distanza dovrà essere asseverata in base alla procedura che sarà oggetto di definizione da parte dell'Azienda.

Le ore suddette saranno computate a copertura del debito orario da gestire, con l'autorizzazione del responsabile a garanzia del corretto svolgimento dei turni di servizio, con oscillazioni di orario da recuperare improrogabilmente entro 90 giorni dall'effettuazione del corso. Le ore di formazione non potranno essere effettuate durante i turni di servizio già assegnati e non modificabili per ragioni organizzative e gestionali.

Art. 9 - CLAUSOLE SOCIALI

9.1 Congedo Matrimoniale

Oltre quanto stabilito dalla legge, tale congedo di 15 giorni si applica anche ai matrimoni contratti all'estero e nei casi di unioni civili formalizzate nel registro comunale.

9.2 Malattia computo per sommatoria

Ai fini del computo per il trattamento economico si considerano tutti gli eventi di malattia "anche di carenza", certificati entro i 60 giorni dall'ultimo evento di malattia. Per il computo si segue quanto disposto dalla legge seguendo il computo per sommatoria.

Per la malattia oncologica, il computo economico e di computo sono disposti dalle regole del CCNL di categoria, in maniera però distinta e separata rispetto alla malattia causata da eventi morbosi diversi dalla natura oncologica.

Sarà prevista la retribuzione al 100% sino ad un anno di malattia e un ulteriore anno senza retribuzione. Il periodo di computo di 24 mesi solo per la malattia oncologica, seguirà la regola di computo per sommatoria analogamente alla malattia. Quanto sopra è applicabile solo al personale interessato che su propria volontà, certifichi al datore di lavoro l'assenza per motivi di salute legati a patologie oncologiche nel rispetto di quanto disposto dalla L 193/2023.



Art. 10 - PREMIO PRODUTTIVITÀ

Premio di incentivazione

L'azienda ha elaborato una prima piattaforma volta a determinare, nel rispetto dell'equilibrio di bilancio, per l'anno 2025, "l'entità del quantum", quale valore del premio di incentivazione da liquidare nell'anno 2026, secondo precisi indicatori, a favore del personale in organico.

La determinazione del valore oggetto del premio di incentivazione è strettamente legata al raggiungimento di un margine aziendale positivo. Il margine aziendale è calcolato in base alle evidenze contabili dell'esercizio di riferimento assumendo il valore degli ammortamenti e degli oneri finanziari, qualora inferiori, dell'esercizio precedente. Sono in ogni caso esclusi dal computo del margine, ai fini del sistema premiante, gli eventi aziendali di carattere straordinario.


Identificato nel margine aziendale il valore di riferimento per il calcolo della somma da destinare al sistema incentivante, si stabilisce che quest'ultima sia determinata in percentuale, a partire dal valore di margine registrato, in base al sistema a scaglioni riportato in tabella.

Da	Fino a	%
	€ 250.000	60%
€ 250.000	€ 500.000	55%
€ 500.000	€ 750.000	45%
€ 750.000	€ 1.000.000	40%
€ 1.000.000	€ 1.250.000	30%
€ 1.250.000		20%

Norma di salvaguardia: resta inteso che nell'ipotesi in cui il valore da destinare al sistema incentivante, calcolato come descritto, fosse superiore al margine aziendale effettivo, il primo sarà ricondotto al valore del secondo. Il valore destinato al sistema incentivante non potrà, in ogni caso, essere superiore al 10% della RAL base totale presente in azienda nell'anno di riferimento.

Stabilito il valore totale aziendale da destinare a titolo di premio di incentivazione, anche al fine di individuare indicatori di performance adeguati al computo dell'importo da erogare a ciascuna risorsa in organico, vengono individuati tre differenti cluster di Uffici/Unità Operative: FARMACIE, SOCIALE e DIREZIONE.

A ciascuno dei cluster individuati, viene riconosciuta una quota del sistema premiante proporzionale al monte stipendiale, misurato sempre dalla RAL base totale del personale



assegnato nell'esercizio di riferimento. Tali valori saranno integralmente distribuiti, sulla base dei criteri successivamente descritti, al personale assegnato ai diversi cluster individuati.

FARMACIE:

Il premio da riconoscere a ciascun dipendente assegnato alle diverse Farmacie è determinato da una serie di algoritmi che operano per fasi successive e che di seguito vengono analiticamente descritte:

FASE 1: Determinazione del premio teorico per farmacia

Il premio teorico per farmacia è determinato assumendo che ciascuna di esse abbia contribuito, almeno da un punto di vista relativo, in modo uguale alla formazione del margine aziendale. In base a tale principio, ad ogni farmacia spetterebbe un premio commisurato ad una distribuzione proporzionale del premio complessivo, spettante all'insieme delle farmacie, in relazione al monte stipendiale rappresentato (RAL base).

FASE 2: Determinazione del premio minimo di garanzia per singola farmacia

Atteso che, in ragione degli algoritmi descritti successivamente, il premio spettante alla singola farmacia è commisurato alla performance conseguita, si ritiene equo riconoscere una quota di "premierità di garanzia", indipendentemente dalla performance realizzata dalla singola unità operativa, pari al 25% del premio teorico (Fase 1). L'azienda si riserva di riconoscere quote di garanzia superiori al 25% alle farmacie caratterizzate da situazioni particolari che, in estrema sintesi e non in modo esaustivo, possono essere rappresentate da:

inconsistenza di potenzialità nel migliorare la performance;

farmacie di nuova apertura;

- farmacie che, nel corso dell'anno, hanno affrontato situazioni di discontinuità particolarmente significative (cambio di sede, cambio di direzione, chiusure per periodi significativi, ecc ...).

Le quote di garanzia, superiori al 25%, sono oggetto di concordamento con il Direttore di Farmacia in virtù degli effetti che tale scelta genera nelle fasi successive di calcolo delle premierità.

FASE 3: Determinazione del premio maturato per singola farmacia

Il premio maturato dalla singola farmacia è determinato dalla somma della quota di garanzia (Fase 2) con quella legata alla performance.

Questa ultima è assegnata ad ogni farmacia in base al valore del premio totale da distribuire al settore Farmacie, al netto del totale delle quote di garanzia (Fase 2), rapportato al monte

stipendiale rappresentato (RAL) moltiplicato per l'indice rappresentativo dalla performance conseguita dalla singola farmacia.

La performance della singola farmacia è rappresentata in forma percentuale e misura la capacità di migliorare il proprio margine nell'anno di riferimento rispetto al precedente (margine dell'anno 1 - margine dell'anno 0) rapportato al valore della produzione (ricavi) dell'anno precedente. Il margine di farmacia, diversamente da quanto avviene a livello aziendale, è misurato nel seguente modo: valore della produzione (ricavi) – costo aziendale del personale – costo delle materie prime.

L'indice di performance di singola farmacia, infine, è misurato convertendo in punti la performance conseguita. La trasformazione in punti della performance è resa necessaria alla luce dell'evidenza che non tutte le farmacie sono uguali e che, pertanto, diverso è lo sforzo compiuto e/o richiesto per accedere al sistema premiante. A tale scopo sono stati individuati tre differenti cluster:

Cluster 1: Farmacie con marginalità di partenza (anno 0) negativa oltre il 5% del valore del fatturato (anno 0);

Cluster 2: Farmacie non rientranti negli altri Cluster;

Cluster 3: Farmacie ad altissimo tasso di performance e/o con funzionamento su 360 giorni/anno.

I Cluster sono aperti e, in questo senso, le farmacie possono spostarsi da un Cluster all'altro, negli anni successivi al primo di applicazione del sistema incentivante, in base alla performance conseguite ovvero al modello di funzionamento. Per l'anno 2025, le Farmacie rientranti nel Cluster 3 sono:

- Casalotti;
- Castel Fusano;
- Torraccio di Torrenova;
- Cinecittà;
- Val Melaina;
- Wolf Ferrari.

Per le farmacie del Cluster 1, un punto percentuale di miglioramento della performance corrisponde a 1 punto ai fini del calcolo dell'indice di performance; Per le farmacie del Cluster 2, un punto percentuale di miglioramento della performance corrisponde a 2 punti di indice di

performance; per le Farmacie del Cluster 3, un punto di miglioramento della performance corrisponde 4 punti di indice di performance.

Con riferimento a quanto esplicitato nella fase determinazione del premio minimo di garanzia per singola farmacia (Fase 2), si rappresenta che, nell'ipotesi in cui ad alcune farmacie venga riconosciuta un'aliquota superiore al 25%, il riconoscimento della successiva quota legata alla performance ne terrà conto riducendo conseguentemente quest'ultima in relazione all'entità della quota di garanzia riconosciuta. All'estremo, nell'ipotesi in cui la quota di garanzia fosse pari al 100% (per es. nel caso di start-up), la farmacia che ne beneficia non otterrà quote aggiuntive legate alla performance.

Al fine di evitare che fenomeni straordinari, in grado di migliorare la performance di alcune farmacie in modo eccezionale, possano determinare una concentrazione di premio su alcune strutture, viene introdotta la "clausola di equità". **La clausola di equità** impedisce che una o più farmacie possano maturare un premio complessivo superiore a 3 volte il premio teorico così come determinato nella Fase 1.

FASE 4: Determinazione del premio maturato dal singolo dipendente

Al termine della fase precedente, si giunge alla definizione del premio maturato dalla singola farmacia che, in questa fase, viene ripartito tra le persone assegnate a ciascuna di esse.

La Fase 4 si articola, a sua volta, in due sottofasi:

Sottofase 4.1: Determinazione del premio teorico per singolo dipendente

Similmente a quanto già rappresentato nella Fase 1, in questa sottofase si procede a calcolare il premio spettante a ciascun dipendente assegnato alla singola Farmacia ripartendo il premio maturato da queste ultime tra gli operatori assegnati in ragione del valore stipendiale (RAL) rappresentato a livello individuale.

Sottofase 4.2: Determinazione del premio maturato dal singolo dipendente

Nell'ultima sottofase, il premio teorico individuale è rimodulato in funzione dell'effettiva presenza in servizio dei singoli dipendenti.

Allo scopo di assicurare una corretta ed equa distribuzione delle premialità sulle posizioni individuali, è necessario introdurre i correttivi finalizzati a compensare le ore effettuate dal personale di farmacia in sede differente da quella di assegnazione. A tale scopo vale quanto segue:



- a) il costo del personale, rapportato alle ore effettivamente svolte, è scorporato dai costi della farmacia di assegnazione originale e attribuito alla farmacia di destinazione. Ciò ai fini di quanto stabilito in materia di misurazione della performance di cui alla Fase 3;
- b) le ore effettuate dal personale in sede differente da quella di assegnazione non sono computate nella farmacia di assegnazione originale. Ciò determina che, in applicazione di quanto previsto nella sottofase 4.2, i dipendenti interessati avranno una quota di premialità ridotta nel processo di distribuzione del premio;
- c) le ore effettuate presso sedi differenti da quelle di assegnazione sono premiate con le risorse premiali maturate dalla farmacia di destinazione con un valore pari a 3 volte il premio teorico per farmacia (Fase 1) commisurato alle ore effettivamente rese.

Sono in ogni caso escluse dal meccanismo premiante le ore effettuate, presso qualunque sede, al di fuori dell'orario di lavoro e già remunerate come "attività aggiuntiva".

Sociale e Direzione

Per quanto riguarda il personale degli altri due cluster, il modello funziona secondo le medesime regole stabilite per le farmacie con l'unica differenza che la performance è stabilita da indicatori differenti dal margine di unità operativa.

In particolare, la performance del servizio sociale sarà commisurata alle prestazioni erogate pesate in funzione del grado di complessità e/o assorbimento di tempo professionista.

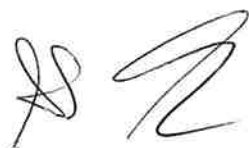
La performance degli uffici della Direzione, invece, sarà valutata rispetto all'andamento gestione tenuto conto della capacità di ogni singolo ufficio di sostenere lo sviluppo del piano programmatico.

Art. 11 MOLESTIE DI GENERE E DISCRIMINAZIONI

Le parti sono impegnate a promuovere la cultura del rispetto e a contrastare qualsiasi forma di molestia sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento alla violenza di genere.

Con l'espressione violenza di genere si indicano tutte quelle forme di violenza, da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori del cosiddetto stalking, allo stupro fino al femminicidio che riguardano un vasto numero di persone discriminate in base al sesso e all'orientamento sessuale.

Per tali motivi le parti firmatarie del presente CIA condannano qualsiasi comportamento violento e/o discriminatorio in tutte le loro forme e ritengono che sia interesse reciproco contrastarne il rischio di accadimento nelle strutture della Società sia tra colleghe che colleghi di lavoro, che



attraverso azioni di sensibilizzazioni di tutti coloro che operano e che sono dipendenti Farmacap, consapevoli che la società non può sostituirsi né interferire con l'organizzazione di terze parti.

Le parti sono impegnate a promuovere la cultura del rispetto e a contrastare qualsiasi forma di molestia sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento alle violenze di genere (violenza psicologica, fisica e sessuale, atti persecutori stalking, stupro fino al femminicidio, discriminazioni in base al sesso e all'orientamento sessuale).

Le parti condannano qualsiasi comportamento violento e/o discriminatorio in tutte le loro forme e ritengono sia interesse reciproco contrastarne il rischio di accadimento nelle strutture della Farmacap sia tra colleghe che colleghi di lavoro.

Per quanto sopra l'Azienda propone di individuare fino a tre dipendenti in forza lavoro, inquadrati con la mansione di psicologo, come figure di riferimento per denunciare da parte delle risorse qualunque molestia di genere di cui sopra e contrastare quanto più, ogni forma di violenza e discriminazione economica e sociale. Le figure individuate, relazioneranno quanto ricevuto alla direzione generale per valutazioni e immediati interventi.

Art. 12 ULTERIORI ISTITUTI CONTRATTUALI

Le Parti, nel riaffermare l'autonomia delle attività imprenditoriali ed i diversi ruoli e responsabilità di Farmacap, delle OOSS e delle RSA interne, si impegnano, in corso di vigenza del presente Accordo, a istituire un tavolo di confronto volto a regolare istituti contrattuali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

Banca ore, indennità camici, modello di individuazione degli organici per unità operative e spostamenti del personale.

Art. 13 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto integrativo ha validità fino al 31.12.2027 e si rinnova di anno in anno qualora non ne venga data disdetta da una delle organizzazioni stipulanti, almeno tre mesi prima della scadenza.

Alla luce della trattativa in corso per il rinnovo CCNL A.S.SO.FARM, le parti concordano che le clausole di miglior favore del nuovo contratto verranno recepite automaticamente dal presente CIA.

Il contratto disdetto si applica comunque fino al suo rinnovo.

UGL TERZIARIO

FARMACAP