

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
ORDINE DEI FARMACISTI della Provincia di FERRARA

In data 18 dicembre 2025, la Delegazione di parte pubblica dell'Ordine dei Farmacisti di Ferrara e la sottoscritta Organizzazione Sindacale, si sono riunite presso lo Studio di Consulenza del Lavoro Bovolenta, previa regolare convocazione trasmessa per le vie brevi.

Le parti si riconoscono in un sistema di relazioni sindacali che costituisce lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Questo sistema di relazioni sindacali, basato su rapporti di rispetto e collaborazione, attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, migliorando la qualità delle decisioni assunte e sostenendo la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa a vantaggio di un regolare e sereno svolgimento dell'attività lavorativa, volto al miglioramento costante dell'efficienza e dell'efficacia dell'Ordine.

Ai lavoratori dipendenti delle Aree dell'Ordine si applicano tutte le norme giuridiche attualmente previste nel CCNL delle Funzioni Centrali.

Il presente CCI si articola in due sezioni:

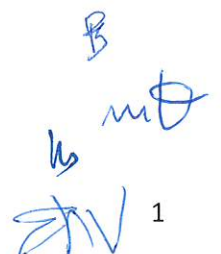
- una Sezione Normativa con validità triennale;
- una Sezione Economica con validità annuale.

Per sopravvenute esigenze possono essere ricontrattati singole parti o istituti contrattuali.

Il riferimento normativo è all'articolo 8 comma 1 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente vigente.

SEZIONE NORMATIVA

Art. 1 - Campo di applicazione (art. 1 CCNL)


1

Il presente CCI di Ente si applica al personale dell'Ordine Dei Farmacisti della Provincia di Ferrara con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato nonché al personale in part time, come da norme previste.

Art. 2 - Durata, decorrenza e validità (art. 2 CCNL)

Il presente contratto ha validità giuridica triennale dal 01.01.2025 al 31.12.2027 ed economica annuale dal 01.1.2025 al 31.12.2025.

Il presente contratto sostituisce tutti i contratti integrativi precedenti e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

Art. 3 – Relazioni sindacali (artt. 3 – 4 – 5 CCNL)

Il sistema delle relazioni sindacali è quello attualmente previsto dal CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2022-2024, Titolo II artt. da 3 a 11.

Art. 4 - Dotazione organica

Le parti, a seguito della trasposizione del personale nel nuovo Ordinamento Professionale, prendono atto che l'attuale dotazione organica è la seguente: impiegata area Funzionari ex categoria C1.

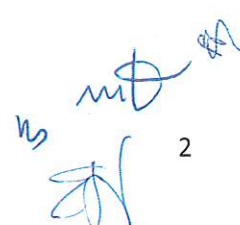
Art. 5 – Finalità e obiettivi (art. 7 CCNL)

Il presente contratto integrativo viene stipulato facendo riferimento all'art. 7 (*Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie*) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2022-2024 che delinea ambiti e competenze della contrattazione decentrata di secondo livello.

Art. 6 - Orario di lavoro e flessibilità

L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.

L'orario di servizio è il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza.



2

L'orario di apertura al pubblico si inserisce nell'ambito dell'orario di servizio, e costituisce la fascia oraria, ovvero le fasce orarie, di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali.

La distribuzione dell'orario di lavoro si articola su cinque giornate lavorative.

ORARIO DI SERVIZIO Lunedì – Venerdì collocato nella fascia 8,30 - 17,30.

Nelle giornate in cui la prestazione di lavoro giornaliera eccede le 6 ore, il lavoratore ha diritto a beneficiare di una pausa, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della consumazione del pasto, obbligatoria di almeno mezz'ora. Tali pause non sono computate nell'orario di lavoro.

Per motivi adeguatamente documentati, il dipendente può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale che, ferma restando la discrezionalità dell'Ordine, può essere accolta dopo il previsto confronto con la O.S.

È consentita una flessibilità dell'orario di lavoro nel limite massimo di 60 minuti, sia in entrata che in uscita. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della modalità flessibile dell'orario di lavoro deve essere recuperato entro il mese successivo a quello di riferimento, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 7 – Piano Ferie e chiusure dell'Ordine, permessi, congedi, assenze (artt. dal 21 al 27 CCNL)

A seguito della novellazione giuridica del Rapporto di Lavoro di cui al Capo III del CCNL dove sono intervenute significative variazioni, per i sopracitati istituti contrattuali si rimanda agli articoli dal 21 al 27 del CCNL.

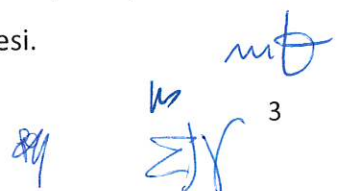
Tenendo conto che il piano ferie è definito dalla Direzione dell'Ordine per le chiusure collettive, eventuali richieste ulteriori le chiusure collettive potranno essere concesse in considerazione delle esigenze tecniche e organizzative.

Art. 8 – Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

Il costo dello straordinario erogato viene posto a carico del bilancio dell'Amministrazione.

La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.



Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 200 ore annue.

Il valore orario dello straordinario prestato, ai sensi della normativa vigente, viene individuato per ciascun dipendente in ragione dello stipendio tabellare e del differenziale stipendiale maturato.

Art. 9 – Buono pasto (art. 22 CCNL)

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 22, CCNL Funzioni Centrali, siglato in data 9 maggio 2022, le parti concordano l'erogazione di buoni pasto elettronici, del valore nominale di 8 euro ovvero dell'importo massimo esente previsto dalla legislazione all'atto dell'assegnazione vigente.

L'erogazione del buono pasto di cui sopra è prevista in tutti i giorni lavorativi in cui l'orario di lavoro effettivo supera le sei ore, purché non in turno.

Il buono pasto viene erogato, altresì, in presenza di lavoro straordinario debitamente autorizzato.

Art. 10 – Formazione (artt. 31 – 32 CCNL siglato in data 9 maggio 2022)

Per quanto attiene la formazione, l'Amministrazione provvede ad un Piano di Formazione a seguito di una ricognizione delle esigenze formative individuate anche nell'ambito dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 CCNL, all'interno delle quali si individuano le priorità.

Garantendo al personale pari opportunità di partecipazione, l'Ordine tramite apposita voce di bilancio provvede direttamente al finanziamento degli interventi.

Indicazioni normative più specifiche sono reperibili negli artt. 31 e 32 del CCNL, siglato in data 9 maggio 2022.

Art. 11 – Welfare integrativo (art. 34 CCNL)

Si precisa che la disciplina prevede la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, in particolare:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- f) altre categorie di beni, servizi ed altri benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

my  4 

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono a carico dell'Amministrazione, sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità previste dall'art. 27 comma 2 del CCNL Enti Pubblici non Economici del 14 febbraio 2001 (pari all'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione), nonché, per la parte non coperta, da apposito capitolo di bilancio. L'importo per il Welfare integrativo per l'anno 2025 è quantificato in euro 2.000,00.

Art. 12 – Responsabilità disciplinare (artt. 42 – 43 CCNL)

Per quanto attiene la responsabilità disciplinare, nello specifico gli obblighi del dipendente ed il codice disciplinare, si fa esplicito riferimento al Titolo VI Responsabilità Disciplinare artt. 42 e 43 del CCNL triennio 2019-2021.

In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui all'art. 43 comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

Art. 13 – Disposizioni finali

Per tutto quanto non esplicitamente previsto dal presente CCI, le parti concordemente dichiarano di fare riferimento alle vigenti norme di legge contrattuali, che regolano il rapporto di lavoro dei dipendenti.

Il presente CCI decorre ai fini giuridici all'atto della firma, espletate le procedure di verifica ed approvazione previste dal vigente CCNL.

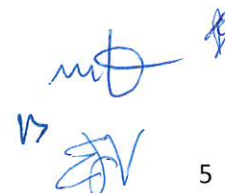
Le parti si danno atto che in ogni caso il presente accordo produrrà i suoi effetti sino alla definizione del successivo CCI.

SEZIONE ECONOMICA anno 2025

Art. 14 – Fondo risorse decentrate (art. 32 e 33 CCNL)

Le parti, in coerenza con la normativa vigente, concordano sulla necessaria costituzione del Fondo di Ente, costituito secondo le voci indicate dall'art. 49 del CCNL 9 maggio 2022.

Il Fondo di Ente per l'anno 2025 viene quantificato in euro 7.500,00.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the letters 'V' and 'B'.

L'importo del Fondo di Ente viene rimodulato nel 2025 ai sensi dell'art. 49 comma 2 del CCNL, per la parte relativa ai Differenziali Stipendiali attualmente in godimento senza nuovi e maggiori oneri per l'Amministrazione, nella parte fissa.

Art. 15 – Utilizzo del fondo risorse decentrate (art. 50 CCNL)

Gli importi riservati alle erogazioni mensili previste dal CCNL a carico del Fondo di Ente (Differenziali Stipendiali) non sono disponibili per la contrattazione integrativa di ente.

Tali importi assommano a € 2.142,79 per le indennità di Ente e per i Differenziali Stipendiali attualmente in godimento, pertanto la somma effettiva disponibile alla contrattazione decentrata si deve quantificare in € 5.348,00.

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono destinate ai seguenti trattamenti economici del personale inquadrato nelle aree degli Operatori, degli Assistenti e dei Funzionari:

- a) quota di risorse di cui all'art. 49 CCNL da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree (Differenziali Stipendiali): € 0;
- b) Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 CCNL - (Indennità di specifiche responsabilità): € 0;
- c) Indennità di funzione in ragione dei particolari compiti attribuiti: € 0
- d) trattamenti economici correlati alla performance: € 0
- e) indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 15 CCNL (Posizioni organizzative e professionali): € 0;
- f) Trattamento Economico di Professionalità (TEP): € 5.348,00.

Art. 16 – Famiglie professionali e progressioni annuali

Ai sensi dell'art. 10 Sezione Normativa del presente CCI, si individuano all'interno dell'Ordine la seguente Famiglia Professionale: Amministrativo Contabile. I compiti assegnati rientrano nelle fattispecie indicate nell'allegato A del CCNL 2019-2021 vigente.

Art. 17 – Indennità particolari compiti (art. 54 CCNL)

Al personale addetto alla Formazione ed alla Segreteria di Presidenza, in ragione dei particolari compiti attribuiti, spetta un'indennità pari ad euro 83,34 mensili lorde per 12 mensilità (tot. € 1.000,00).



6

Art. 18 – Trattamento economico di professionalità (TEP)

Si istituisce, a favore del personale di tutte le Aree, con almeno **4 anni** di servizio nel livello di appartenenza, un Trattamento Economico di Professionalità (TEP), agganciato ai livelli economici di appartenenza, che viene erogato per 12 mensilità e riconosciuto per le specificità delle professionalità acquisite nel tempo dai lavoratori e considerando le necessità di adattamento alle nuove tecnologie ed alla evoluzione dei protocolli e procedure lavorative.

Nell'attuale contesto organizzativo e funzionale, in cui viene richiesto un sempre maggiore impegno, un'elevata competenza, il coinvolgimento in attività che in parte rientrano nelle funzioni di competenza di figure professionali dell'area superiore, viene riconosciuto un TEP nella misura di seguito indicata:

Trattamento Economico di Professionalità lavoratrice Area F. ex categoria C1:

€ 445,67 per dodici mensilità. A tal fine viene destinata una quota del Fondo pari a € 5.348,00.

Il controllo delle compatibilità dei costi del presente accordo con i vincoli di bilancio sarà effettuato ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dal Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente.

Letto, confermato e sottoscritto in Ferrara, 18 dicembre 2025

Il Presidente dell'Ordine dei Farmacisti di Ferrara

Dott. Marcello Delfino  

Delegazione Sindacale C.I.S.L./FP

Il segretario Generale C.I.S.L./FP Ferrara Dott. Kevin Ponzuoli 

Alla presenza della Lavoratrice (le RSU non sono presenti)

Dott. ssa Elena Stegani Vergoni 