

**VERBALE RIUNIONE SOCIO UNICO – COMUNE LADISPOLI /FLAVIA
SERVIZI SRL / SINDACATO UGL TERZIARIO – SETTORE FARMACIE
del giorno 29 APRILE 2026**

Il giorno 29 Aprile 2026 alle ore 12:00, in Ladispoli (RM) Piazza G. Falcone n. 1 presso l'Aula Consiliare del Municipio di Ladispoli (RM), facendo seguito alla convocazione congiunta delle parti, sono presenti:

PER L'AZIENDA:

- Il Socio Unico -COMUNE DI LADISPOLI- in persona del Sindaco e legale rappresentante, Alessandro Grando;
- L'Azienda FLAVIA SERVIZI S.r.l.: in persona dell'Amministratore Unico e legale rappresentante, Stefano Proietti, la Responsabile del Servizio di gestione farmacie comunali, Alessandra Tondo e la Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane, Anna Ortame;

PER I LAVORATORI:

- Il Sindacato UGL Terziario – Farmacie - Segreteria Regionale: in persona dei delegati Simone Marazziti ed Emiliano Mancini;
- Gli R.S.A. UGL – Terziario - Farmacie: Jreij Habib, Francesco Zanfardino e Fabrizio De Simone.

All'esito di un lungo dialogo intercorso tra le parti, che in data 09/07/2024 consentiva l'introduzione di un Contratto Integrativo Aziendale all'interno del Servizio di gestione delle farmacie comunali, con l'approvazione dei primi n. 4 punti, dopo quasi due anni le Parti presenti raggiungevano un'intesa per la sottoscrizione di un ulteriore accordo comprendente l'introduzione di ulteriori n. 9 punti integrativi, con l'intento di migliorare la gestione e l'organizzazione del Servizio ed il contestuale riconoscimento di benefici in favore del personale di settore.

L'accordo si rendeva possibile all'esito della proposta aziendale formulata con Nota prot. n. 695/2026 del 31.03.2026 e formalmente accettata dal Sindacato UGL con Nota del 17.04.2026.

Si puntualizza che il Sindacato UGL Terziario – farmacie come sopra rappresentato, interviene alla presente sottoscrizione in qualità di rappresentante sindacale di maggioranza, disponendo di n. 11 iscritti rispetto ai complessivi n. 20 iscritti nel settore in oggetto, con conseguente validità ed efficacia del relativo accordo.

Tutto ciò premesso si allega al presente verbale l'Allegato A contenente i n. 9 punti aggiuntivi oggetto di preventiva lettura ed odierna approvazione, che costituiscono parte integrante e sostanziale del C.I.A. di settore, implementando i precedenti n. 4 punti.

Il presente verbale viene chiuso alle ore 13:00.

Ladispoli, li 29 Aprile 2026

Letto approvato e sottoscritto

PER L'AZIENDA:

Il Socio Unico - COMUNE DI LADISPOLI

Il Sindaco - Dott. Alessandro Grando

IL SINDACO
Alessandro Grando

FLAVIA SERVIZI S.r.l.:

Amministratore Unico e legale rappresentante - Avv. Stefano Proietti

Stefano Proietti

Responsabile Servizio gestione Farmacie comunali - Responsabile Ufficio Risorse Umane

Dott.ssa Alessandra Tondo - Anna Ortame

Alessandra Tondo *Anna Ortame*

PER I LAVORATORI:

UGL TERZIARIO - FARMACIE - la Segreteria Regionale

Sig. Simone Marazziti - Dott. Emiliano Mancini

Simone Marazziti *Emiliano Mancini*

R.S.A. UGL Terziario Farmacie

Dott. Jteij Habib - Sig. Francesco Zanfardino - Sig. Fabrizio De Simone.

Jteij Habib

Francesco Zanfardino
Fabrizio De Simone

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

con la approvazione dei seguenti i punti:

- **05. Disciplina e maggiorazione facoltativa in luogo del riposo compensativo per l'apertura delle farmacie nei giorni festivi e domenicali**
- **06. Indennità camici;**
- **07. ECM e Formazione Professionale;**
- **08. Monitoraggio e azioni sulle pari opportunità;**
- **09. Istituto della Banca Ore;**
- **10. Organizzazione del lavoro;**
- **11. Valorizzazione personale aziendale**
- **12. Aumento valore buono pasto**
- **13. Premialità aziendale**

5. DISCIPLINA E MAGGIORAZIONE FACOLTATIVA IN LUOGO DEL RIPOSO COMPENSATIVO PER L'APERTURA DELLE FARMACIE NEI GIORNI FESTIVI E DOMENICALI

Preso atto della necessità di una regolamentazione integrativa inerente lo svolgimento del lavoro domenicale e festivo non compreso nei turni di guardia farmaceutica e quindi per le aperture non obbligatorie, in espresso riferimento all'articolo 13 del vigente CCNL Assofarm, si prevede e disciplina quanto segue.

In alternativa al regime ordinario previsto dall'articolo sopra indicato del CCNL ed applicato dall'Azienda (che prevede la retribuzione di giorno festivo con maggiorazione del 20% prevista per legge oltre al riconoscimento del riposo compensativo), l'Azienda riconosce al lavoratore la facoltà alternativa e sostituiva del predetto regime da esercitare espressamente e relativamente alle giornate lavorative sopra specificate, come segue:

Per tutti i turni domenicali e festivi diurni (sia facoltativi che obbligatori);

- per quelli obbligatori, si concorda un aumento con una maggiorazione complessiva del **50%** comprendente anche l'attuale maggiorazione prevista dal CCNL;
- per quelli facoltativi, si concorda un aumento con una maggiorazione complessiva del **120%** comprendente anche l'attuale maggiorazione prevista dal CCNL;

La predetta maggiorazione riguarda l'intero personale di farmacia impiegato nei relativi turni e comporterà la rinuncia dello stesso al riposo compensativo.

Per i lavoratori con turno settimanale di 6 giorni, la domenica lavorativa sarà considerata straordinario con relativa maggiorazione prevista dal presente articolo. Il riposo compensativo di 24 ore previsto dalla normativa, sarà fruito nella settimana successiva a quello della prestazione domenicale e durante tale settimana l'orario settimanale sarà distribuito su un numero di giorni inferiore rispetto al normale turno (5 giorni anziché 6), in modo da garantire sia il beneficio della maggiorazione sia il recupero del riposo senza ridurre le ore settimanali previste dal contratto individuale di lavoro.

I lavoratori, in caso di necessità occasionali e contingenti, possono richiedere, in accordo con l'ufficio personale, di avvalersi del recupero compensativo entro la settimana successiva al turno domenicale; in tal caso il lavoratore avrà diritto solo all'erogazione delle sole maggiorazioni sopra descritte.

La giornata festiva/domenicale avrà inizio alle 00:00 e terminerà alle 23:59; questo è il periodo che farà parte del presente capitolo d'accordo.

Tale accordo integrativo nello specifico prevederà l'apertura domenicale della farmacia comunale 3 via Bari 72, salvo esigenze aziendali con aperture sostenibili disposte in altre farmacie.

I lavoratori potranno essere impiegati per i turni domenicali una volta al mese ed eventuali altri turni facoltativi sono su base volontaria.

Come previsto dallo stesso art. 13 comma II CCNL, l'Azienda, "per garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro nelle giornate domenicali/festive, potrà tenere in considerazione l'intero personale in forza".

Nella ipotesi di mancata scelta della predetta facoltà di maggiorazione retributiva del 120%, i lavoratori dovranno richiedere il riposo compensativo entro il giorno successivo dal giorno festivo lavorato, per usufruirne entro i 14 (quattordici) giorni seguenti, conservando il diritto all'erogazione della sola maggiorazione festiva prevista dal CCNL.

6. INDENNITA' CAMICI

Il camice è parte integrante della divisa del farmacista assieme al caduceo e come previsto dal CCNL ASSOFARM, si intende identificare le modalità con cui erogare la relativa indennità.

Le parti a tal fine convengono il rinnovo della fornitura di camici stabilendo per ogni farmacista ed ogni altro dipendente impiegato nelle farmacie, una dotazione annua di nr.2 camici estivi e nr.2 invernali per il primo anno di assunzione e nr.1 camice estivo e nr.1 camice invernale per gli anni successivi. Tali camici potranno riportare i loghi aziendali ma non dovranno riportare dati che possano creare problemi in ambito privacy ed eventuali altri loghi sponsor dovranno essere discussi in ambito sindacale.

Il personale impiegato non farmacista, dovrà essere dotato di scarpe antinfortunistica come prescritto dal RSPP.

L'Azienda riconosce ad inizio anno una quota forfettaria di Euro 150,00 (centocinquanta) annui ai lavoratori operanti con il camice, quale rimborso delle spese di lavaggio.

7. FORMAZIONE e CORSI ECM

Fermo restando l'obbligo del rispetto dell'aggiornamento professionale previsto dall'articolo 41 bis del CCNL Assofarm, nella ipotesi di frequenza dei relativi corsi al di fuori dell'orario lavorativo, l'Azienda riconosce a ciascun farmacista l'importo corrispondente a n. 6 ore di retribuzione ordinaria, che non verranno inserite nella Banca Ore ma verranno retribuite ed erogate con la mensilità di Gennaio relativamente all'anno precedente.



8. MONITORAGGIO ED AZIONI SULLE PARI OPPORTUNITA'

L'Azienda intende introdurre l'istituzione di un Organismo aziendale per il monitoraggio delle pari opportunità e la parità di genere, composto da un presidente e due consiglieri scelti con votazione dai lavoratori, tra i dipendenti del Servizio di gestione delle farmacie comunali.

Tale Organismo potrà ricevere ed inoltrare all'Azienda eventuali segnalazioni e/o anomalie, a cui la stessa Azienda dovrà darne spiegazione entro un mese. L'Organismo sarà dotato di una mail apposita e non dovrà comportare oneri economici aggiuntivi per l'Azienda.

La partecipazione dei dipendenti all'Organismo sarà facoltativa.

Se richiesto dall'Organismo, dovranno tenersi tra lo stesso e l'Azienda incontri con cadenza semestrale, al fine di eventuali aggiornamenti e/o riallineamenti sulle procedure e sulle segnalazioni scaturite e per le riunioni congiunte effettivamente svolte di cui sopra, verrà riconosciuto ai componenti dell'Organismo il corrispondente orario lavorativo.

L'Azienda potrà quindi richiedere la certificazione ai sensi della Legge 162/2021 beneficiando di un esonero contributivo del 1% (sino all'importo massimo previsto per legge).

9. ISTITUTO DELLA BANCA ORE

Le parti intendono disciplinare debitamente l'istituto della banca ore (BO) attualmente funzionante all'interno dell'Azienda, tramite la sottoscrizione del presente accordo integrativo che aggiorna formalmente la regolamentazione di tale istituto, come previsto dall'art. 15 CCNL Assofarm.

Le parti ritengono congruo che le ore, sia diurne che notturne, eccedenti a quanto previsto dal CCNL su base settimanale, richiedibili ed autorizzabili unicamente per periodi pari o superiori a 10' consecutivi nella giornata, vengano inserite all'interno della BO per essere fruite successivamente, o, in alternativa potranno essere saldate economicamente su espressa richiesta del lavoratore, da far pervenire come da disposizioni aziendali in essere.

Alla data del 30 Giugno di ciascuna annualità, ogni singolo dipendente potrà accumulare nella Banca Ore un monte ore massimo corrispondente a n.2 settimane di lavoro, per cui le eccedenze calcolate alla medesima data del 30 Giugno di ciascuna annualità, saranno liquidate con lo stipendio del mese di settembre successivo.

Per quanto concerne gli arretrati in essere alla data di sottoscrizione del CIA, questi verranno inseriti nella BO e trattati come previsto dal presente CIA.

I Permessi e Rol maturati fino all'anno precedente verranno inseriti nella BO e saldati come sopra precisato.

10. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Su base volontaria di ciascun lavoratore attualmente impiegato con orario lavorativo di n. 40 ore settimanali, l'Azienda potrà stipulare con i medesimi accordi individuali (per la sola formalizzazione del cambio ore settimanale e non per la loro distribuzione) della durata del CIA, che riducano l'orario lavorativo da 40 ore settimanali a 38 ore settimanali, con riconoscimento delle ore di permesso previste dal CCNL per i lavoratori già a 38 ore

11. VALORIZZAZIONE PERSONALE AZIENDALE

Al fine di iniziare un percorso di valorizzazione del personale, le parti convengono sia necessario avviare un piano di valorizzazione interna del personale; si concorda che entro settembre 2026 si avvii una interlocuzione tra le parti al fine le procedure per identificare nei magazzinieri idonee figure che opportunamente formato possano ricoprire in aggiunta alla mansione di gestione della logistica, anche quello di coadiutore alla vendita, riconoscendo al termine del percorso formativo il 3° livello Assofarm.

12. AUMENTO VALORE BUONO PASTO

Le parti convengono che a partire dal mese gennaio 2027, il valore del buono pasto passi dagli attuali 7 euro a 8 euro.

13. PREMIALITA' AZIENDALE

Le parti convengono che al fine di motivare il personale, sia necessario un premio produzione che ne incentivi il lavoro. Le parti convengono che decorsi sei mesi dall'entrata in vigore dei presenti punti del C.I.A. e previo accertamento dei risultati conseguiti, verranno svolti incontri al fine di identificare importo del premio e modalità di erogazione.

VALIDITA' ED EFFICACIA DELL'ACCORDO

I punti di cui al presente accordo, hanno validità ed efficacia vincolante tra le parti con effetto immediato.

Ciascuna delle disposizioni in esso contenute resterà valida ed efficace per il periodo di due anni, salvo quanto diversamente previsto da eventuali futuri CCNL di categoria che introducano per i medesimi ambiti, condizioni diverse e migliorative per i lavoratori, poiché in tale ipotesi le parti convengono che le clausole del presente accordo saranno automaticamente sostituite dalle corrispondenti previsioni del CCNL Assofarm, non potendosi in alcun modo considerare ed applicare cumulativamente vantaggi o benefici economici e normativi rispettivamente previsti.

I primi n. 4 punti del C.I.A. già approvati, avranno la stessa validità ed efficacia dei punti integrativi del C.I.A. previsti dal presente addendum.

Ladispoli, lì 29 Aprile 2026

Letto approvato e sottoscritto

PER L'AZIENDA:

Il Socio Unico - COMUNE DI LADISPOLI

Il Sindaco - Dott. Alessandro Grando



Alessandro Grando
IL SINDACO
Alessandro Grando

FLAVIA SERVIZI S.r.l.:

Amministratore Unico e legale rappresentante - Avv. Stefano Proietti

Stefano Proietti
FLAVIA SERVIZI SRL
Amministratore Unico
Avv. Stefano Proietti

Responsabile Servizio gestione Farmacie comunali - Responsabile Ufficio Risorse Umane

Dott.ssa Alessandra Tondo - Sig.ra Anna Ortame

Alessandra Tondo *Anna Ortame*

PER I LAVORATORI:

UGL TERZIARIO - FARMACIE - la Segreteria Regionale

Sig. Simone Marazziti - Dott. Emiliano Mancini

Simone Marazziti *Emiliano Mancini*

R.S.A. UGL Terziario - Farmacie

Dott. Meij Habib - Sig. Francesco Zanfardino - Sig. Fabrizio De Simone

Meij Habib

Fabrizio De Simone
Francesco Zanfardino