A.DI.VAR. s.p.a.

VERBALE DI ACCORDO

In data 25 luglio 2000 a Roma presso il Centro Congressi Cavour si sono incontrati:
per l'Adivar S.p.A. i Sigg. G. Guaglione e C. Carrescia
per la Filcams/CGIL Nazionale i Sigg. S. Conti e L.Coppini
per la Fisascat/CISL Nazionale la Sig.ra L. Cirillo
per la UILTUCS/UIL Nazionale il Sig. A. Vargiu
unitamente al Coordinamento dei delegati dei Lavoratori e delle strutture sindacali Territoriali.

Le Parti a conclusione di una serie di incontri, nel corso dei quali è stata discussa ed esaminata la piattaforma di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, hanno raggiunto il seguente accordo:

PREMESSA

Negli ultimi anni lo scenario nel settore della Distribuzione Farmaceutica ha subito profondi mutamenti a causa del processo di concentrazione dei competitori, nonché della sempre maggiore concorrenza tra le imprese.
In tale contesto operativo, caratterizzato da una forte dinamicità, le Parti ritengono importante esprimere elevati livelli di efficienza, qualità, professionalità e produttività al fine di incrementare la competitività sul mercato.
In tale ottica diventano essenziali forme di investimento in tecnologie innovative, il miglioramento dei livelli professionali e l'individuazione di forme organizzative adeguate che permettano di raggiungere gli obiettivi prefissati.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

A) RELAZIONI SINDACALI

Nella comune convinzione che l'attuazione di un adeguato sistema di Relazioni Sindacali rappresenti un fondamentale contributo allo sviluppo ed al rafforzamento di Adivar, le Parti dichiarano di voler attuare un sistema di relazioni caratterizzato dai seguenti principi:

- sistema di relazioni volte a definire con efficacia e tempestività soluzioni atte a gestire i processi di cambiamento che contraddistinguono l'evoluzione nel settore della Distribuzione Farmaceutica;

- sistema volto a favorire la composizione preventiva dei conflitti, nel rispetto dei reciproci ruoli, individuando soluzioni idonee a soddisfare gli specifici interessi tutelati.

Ciò premesso, fermo restando quanto previsto in Sede di CCNL di settore nella parte inerente alle Relazioni Sindacali, le Parti convengono di rafforzare l'attuale sistema secondo la seguente articolazione:

LIVELLO NAZIONALE

Diritti di informazione

- Andamento generale dell'Azienda
- Investimenti
- Innovazioni tecnologiche
- Livelli occupazionali quali/quantitativi (tempi determinati; part-time; apprendistato; lavoro interinale; contratti di formazione e lavoro)
- Cambiamenti strutture organizzative
- Attuazione L.626/94 ed interventi sulla sicurezza e l'ambiente
- Attuazione norme di buona distribuzione
- Piani di addestramento e formazione
- Andamento salario variabile (Premio di Partecipazione)
- Bilancio consuntivo aziendale

Su tali tematiche si effettuerà un incontro annuale.

LIVELLO TERRITORIALE/UNITA' PRODUTTIVE

Diritti di informazione

- Andamento unità produttiva
- Investimenti
- Organizzazione del Lavoro ed assetto orari di lavoro
- Andamento parametri legati al salario variabile (Premio di Partecipazione)
- Programmi in materia di Sicurezza del Lavoro ed Ambiente
- Programmi di formazione

Su tali tematiche si effettueranno incontri semestrali e/o a richiesta delle Parti.

B) REGOLAMENTAZIONE DELLO SCIOPERO (legge 146/90)

Come è noto la Commissione di Garanzia per l'attuazione della Legge sullo sciopero nei servizi Pubblici essenziali con delibera n°119 del 05/10/95 ha ricompreso l'attività di Distribuzione intermedia dei farmaci quale servizio pubblico essenziale e, pertanto, soggetta alla Legge 146/90.

In relazione a ciò le Parti concordano che, considerata l'importanza e la peculiarità del Servizio di Distribuzione Farmaceutica, debba essere riconosciuto in base alla sopracitata legge, in caso di sciopero, un termine minimo di preavviso pari a 12 giorni di calendario mediante comunicazione scritta indirizzata all'Azienda. Per ciò che concerne l'attuazione delle ulteriori disposizioni contenute nella L.146/90 e riguardanti lo sciopero nei servizi pubblici essenziali, le Parti convengono sulla opportunità di attivare i canali associativi interessati.
Le Parti, inoltre, consapevoli della necessità di mantenere e sviluppare corrette Relazioni Sindacali, si impegnano a ricercare soluzioni negoziali atte a definire qualsiasi possibile divergenza.

C) FORMAZIONE

Le Parti, nel comune convincimento del ruolo sempre più centrale delle Risorse Umane, condividono l'esigenza di realizzare una costante valorizzazione dei Lavoratori in termini di competenze, motivazione, cultura e flessibilità. Conseguentemente, le leve dell'apprendimento ed aggiornamento professionale rivestono un ruolo fondamentale per promuovere a livello individuale e collettivo lo sviluppo di competenze utili alla crescita competitiva dell'Azienda.
Viene, pertanto, confermato l'impegno aziendale sulle tematiche della formazione e dell'aggiornamento professionale, attraverso la realizzazione di adeguati piani formativi. I principali interventi formativi mireranno a sviluppare una cultura di "servizio/orientamento" al cliente, nonché al lavoro di squadra.
Le Parti, infine, convengono di effettuare appositi incontri, entro dicembre di ogni anno, per individuare le specifiche necessità formative e verificare l'andamento delle iniziative effettuate.

D) AMBIENTE E SICUREZZA

Le Parti convengono nel riconoscere la rilevanza della tutela della Salute dei Lavoratori e della sicurezza sul lavoro; pertanto, si continuerà a favorire lo sviluppo di tutte le attività di prevenzione, informazione e sensibilizzazione dei dipendenti su tali tematiche.
Inoltre, si continuerà con le azioni formative riguardanti i Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza.

E) PRESTAZIONI LAVORATIVE

Nel quadro delle complessive esigenze di miglioramento dell'efficienza, vista la necessità di individuare modalità e strumenti di intervento in materia di flessibilità di orari e tipologia della prestazione di lavoro, viene definito quanto segue:

ORARIO DI LAVORO

Le Parti convengono che, nelle singole Unità Distributive , sulla base delle esigenze tecnico-organizzative aziendali, si potrà definire un articolazione dell'orario di lavoro settimanale a 38 ore di effettiva prestazione, con assorbimento dei permessi retribuiti così come previsto dall'art.32 del C.C.N.L..
Inoltre, sempre a livello di singola Unità Distributiva, sulla base delle esigenze tecnico-organizzative aziendali, si potrà valutare e definire un orario pluri periodale flessibile con settimane a 32 ore e settimane a 44 ore, secondo le modalità e le procedure previste dal C.C.N.L..

PRESTAZIONE DI LAVORO NELLE GIORNATE DI FESTIVITA' (art.64 C.C.N.L.)

Nell'ottica del miglioramento del Servizio alla clientela, le Parti condividono l'esigenza di garantire un adeguato livello di presidio nelle singole Unità Distributive nelle giornate di festività, comunque articolate.
Il giorno successivo alle Festività l'orario di lavoro verrà anticipato rispetto al normale turno con le medesime modalità previste per la turnazione del lunedì.
In tale quadro, in sede territoriale, verranno definite le risorse ed i regimi di orario necessari all'attuazione di quanto sopra.
Si conferma, inoltre, che le ore di lavoro prestate in tali giornate saranno retribuite con la maggiorazione del 50%.

LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Fermo restando quanto previsto dall'art.62 del C.C.N.L. (lavoro ordinario notturno), si concorda che la maggiorazione prevista venga elevata al 20% con decorrenza 1/8/2000.

PERIODO DI FERIE

Fermo restando quanto previsto dall'art.71 del C.C.N.L. in vigore (determinazione periodo di ferie), le Parti convengono che minimo una settimana di ferie venga goduta nel periodo da novembre ad aprile.

F) PARI OPPORTUNITA'

Nel rispetto di quanto previsto dalla L.125/91, le Parti ribadiscono l'impegno a realizzare l'eguaglianza sostanziale tra uomini e donne in relazione all'accesso al lavoro, all'avanzamento professionale nel rispetto delle capacità dei singoli individui.

G) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO – ISOLE OPERATIVE – POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Premesso che, con gli Accordi Provinciali stipulati nel mese di luglio 1998 è stata convenuta la riorganizzazione dei magazzini, le Parti, proceduto ad una verifica dello stato di attuazione del processo riorganizzativo nei vari CE.DI. e valutata l'esperienza sin qui realizzata, confermano l'indirizzo previsto con i citati accordi e gli obiettivi ivi definiti.
Inoltre, con riferimento ed in attuazione di quanto previsto al punto "interventi di ristrutturazione e di riorganizzazione" degli accordi medesimi, convengono di istituire, con decorrenza 1/1/2001, nell'ambito del 4° livello della scala classificatoria, una "posizione organizzativa" così individuata:
allestitore che, oltre a svolgere le mansioni proprie della posizione, assicura, nel rispetto delle procedure:

- la rispondenza delle quantità fisicamente disponibili a magazzino alle risultanze contabili;
- il mantenimento degli standard di sicurezza degli impianti e degli strumenti;
- coordinandosi con i capiturno, la formazione e la qualificazione del personale in addestramento.

Ai lavoratori adibiti a tale posizione, fermo restando l'attuale inquadramento in 4° livello, viene riconosciuta una "indennità di posizione organizzativa" (I.P.O.) pari a £. 70.000 lorde, quale elemento distinto della retribuzione da erogarsi per 14 mensilità. Tale indennità sarà assorbibile in caso di passaggio a livello superiore.
A livello territoriale, entro dicembre 2000, si effettueranno appositi incontri sull'applicazione di quanto suddetto.

H) PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Con riferimento a quanto previsto all'art. 12 – Parte Prima del vigente C.C.N.L. si conviene di definire, con il presente accordo, il "Premio di Partecipazione" a valere per il quadriennio 2000-2003, correlato all'andamento economico della impresa ed al conseguimento degli obiettivi di incremento di produttività, di miglioramento della qualità del servizio e della competitività complessiva dell' Azienda.

Il "Premio di Partecipazione", per sua natura variabile, è strettamente correlato al raggiungimento dei risultati di redditività e produttività complessiva e la erogazione dello stesso, secondo le linee di seguito indicate, è subordinata al raggiungimento degli obiettivi relativi ai parametri di redditività e produttività:

PARAMETRO DI REDDITIVITA'

L'indicatore di redditività, relativo all'andamento economico della impresa, viene individuato, agli effetti del "Premio di Partecipazione", nel Margine Operativo Lordo (M.O.L.) riportato nel bilancio annuale civilistico Aziendale.
L'indicatore di redditività concorrerà per il 20% alla formazione dell'intero valore del premio di partecipazione annuo. La quota relativa a tale parametro sarà corrisposta solo a fronte di un risultato positivo.

PARAMETRO DI PRODUTTIVITA'

Le parti convengono di identificare l'indicatore di produttività aziendale, ai fini del "Premio di Partecipazione" erogabile annualmente nei seguenti parametri:

a) rapporto tra righe evase e righe richieste
b) rapporto tra righe evase e ore lavorate
c) rapporto tra righe variate e righe evase

dove:	righe evase	=	righe inviate al cliente;
	righe richieste	=	righe richieste dal cliente
	righe variate	=	righe non inviate al cliente
	ore lavorate	=	ore complessive lavorate dai dipendenti per allestimento ordini clienti

Premesso che la quota di premio annuo legato ai risultati di produttività è pari, complessivamente, all'80% dell'ammontare del premio, a ciascuno dei parametri di cui sopra viene attribuito un valore pari ad un terzo dell'ammontare globale della Produttività.

AMMONTARE COMPLESSIVO

Il valore complessivo lordo del "Premio di Partecipazione" annuo massimo conseguibile ed erogabile, viene fissato nelle seguenti misure per gli anni di validità dell'accordo

Anno	2000	£ 1.400.000	lorde
Anno	2001	£ 1.600.000	lorde
Anno	2002	£ 1.700.000	lorde
Anno	2003	£ 1.800.000	lorde

Gli obiettivi specifici da raggiungere, per ciascun parametro di produttività, saranno definiti annualmente per singoli CE.DI. entro il mese di dicembre di ciascun anno a valere per l'anno successivo.
L'ammontare effettivo del premio da erogare verrà calcolato a consuntivo e terrà conto del conseguimento degli obiettivi.

N.B. Fermo restando quanto di seguito convenuto in ordine alle modalità di computo e di erogazione:
- la quota di premio relativa al parametro di redditività sarà erogata solo in caso di MOL positivo.
- la quota di premio legata ai parametri di produttività sarà erogata solo in caso di miglioramento degli indici in misura non inferiore del 3% sulla media dei 2 anni precedenti.

MATURAZIONE DEL PREMIO E SUA EROGAZIONE

La maturazione del premio è fissata dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno e viene rapportata ai mesi di effettiva prestazione lavorativa intendendosi, al tal fine, per prestazioni solo quelle che, in forza di legge e/o di contratto, danno diritto alla retribuzione a carico della Azienda.

Il premio maturato sarà erogato, relativamente alla quota di **Redditività** nel seguente modo:

- anticipazione nella misura del 50% dell'importo determinato con le competenze del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, a condizione che il dato preconsuntivo del M.O.L. dell'anno di riferimento sia positivo
- eventuale conguaglio del restante 50% di premio con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Per quanto riguarda l'erogazione dell'importo legato al parametro della **Produttività**, la stessa avverrà nel seguente modo:

- anticipazione di L. 300.000 lorde nel mese di luglio dell'anno di riferimento a fronte di due verifiche trimestrali (marzo-giugno) positive sugli obiettivi di miglioramento prefissati;
- conguaglio con le competenze del mese di gennaio successivo a fronte di ulteriori due verifiche trimestrali (settembre-dicembre) dei risultati positivi conseguiti.

Per quanto riguarda le modalità di computo e di erogazione si precisa quanto segue:

1) al Personale assunto a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova sarà corrisposta la percentuale corrispondente al periodo tra il mese di assunzione ed il 31 dicembre dell'anno, computando i mesi di effettiva prestazione come sopra individuata;

2) al Personale che termina il rapporto in corso d'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi del premio annuo di partecipazione, relativamente alla sola quota correlata ai parametri di produttività, calcolati sul 50% del valore massimo conseguibile per la produttività.
L'importo corrispondente sarà liquidato unitamente alle spettanze di fine rapporto. Il periodo di preavviso non lavorato non concorre alla determinazione del suddetto premio;

3) ai Lavoratori con contratto part-time, ferme restando le altre condizioni, il premio sarà corrisposto in proporzione alle ore di contratto;

4) ai Lavoratori assunti con contratto a termine, che abbiano superato il periodo di prova, che non prestano attività per l'intero anno di maturazione del premio, lo stesso verrà corrisposto in proporzione ai mesi di effettiva prestazione, sempreché la durata del rapporto sia di almeno sei mesi nell'ambito di ciascun anno di riferimento. Ai rapporti a termine di durata inferiore non si applica l'istituto del "Premio di Partecipazione".
Fermo restando quanto sopra, in caso di cessazione del rapporto in corso d'anno trova applicazione quanto convenuto al precedente punto 2;

5) al Personale assunto con contratto di formazione lavoro e apprendistato verrà corrisposto il premio di partecipazione con le stesse modalità previste per i Lavoratori assunti a tempo indeterminato;

6) la quota di premio legata agli indicatori di produttività e qualità del servizio potrà essere erogata in misura variabile per ogni CE.DI., in relazione agli obiettivi raggiunti da ciascuno di essi;

7) per quanto attiene ai criteri di determinazione della quota di "Premio di Partecipazione" legata ai parametri di produttività, per i Lavoratori della Sede Centrale, in considerazione della sua funzione di supporto e coordinamento delle attività delle Sedi Periferiche, la misura della stessa sarà determinata dalla media aritmetica delle quote maturate nei singoli CE.DI.

Quanto sopra ha validità per l'anno 2000. Per gli anni successivi verranno individuati, entro dicembre 2000, parametri di Produttività specifici di Sede.

CLAUSOLE VARIE

1) Modifiche di pesi e parametri

Nel rispetto delle logiche del "Premio di Partecipazione", le Parti potranno, nell'ambito del quadriennio, proporre modifiche o sostituzioni di pesi e/o parametri di riferimento in rapporto a nuove esigenze ed ai conseguenti nuovi obiettivi.
In tal caso, le Parti si incontreranno a livello Nazionale per le relative determinazioni.

2) Variazioni di assetto

In relazione al verificarsi di eventi straordinari che incidano sostanzialmente sull'assetto economico e produttivo dell' Azienda, le Parti si incontreranno a livello Nazionale per una verifica complessiva della impostazione del "Premio di Partecipazione" di cui al presente accordo e della rispondenza o meno della stessa impostazione alla nuova realtà. In tale occasione si potrà procedere, di comune accordo, all'adeguamento dell'impianto e/o alla ridefinizione del premio.

3) Introduzione di nuove tecnologie

Nel caso di introduzione di nuove tecnologie o di nuovi assetti organizzativi, gli obiettivi saranno rivisti per adeguare le formule individuate alle conseguenti variazioni di produttività.

4) Natura non retributiva del premio di partecipazione

In relazione alla particolare natura del "Premio di Partecipazione", le Parti convengono che gli importi erogati a tale titolo non rappresentano base di calcolo per alcun altro istituto contrattuale o di legge, così come non comportano accantonamenti in relazione alla normativa di legge sul trattamento di fine rapporto (TFR), ricomprendendo nel loro ammontare complessivo tutte le relative incidenze

I) PREMIO DI PARTECIPAZIONE ANNO 2000

Ferme restando le modalità di computo e di erogazione convenute nei punti precedenti, il "Premio di Partecipazione" relativo al corrente anno 2000 viene determinato come segue:

Quota redditività:
In caso di M.O.L. di segno positivo relativo all'anno 2000, verrà erogato un importo pari a £ 280.000 lorde.

Quota di produttività:
sugli stessi parametri del 1999. Il valore lordo massimo conseguibile è pari a £ 1.120.000 lorde, secondo i seguenti criteri:

a) in caso di risultato inferiore a quello conseguito nell'anno 1999, non matura alcuna quota di premio;

b) in caso di risultato pari a quello raggiunto nel 1999, matura una quota pari al 50% dell'importo di cui sopra;

c) in caso di risultato migliore di quello raggiunto nel 1999 del 3%, matura il restante 50% del premio.

Per la Sede Centrale, la quota di produttività sarà determinata dalla media aritmetica degli importi conseguiti nei singoli CE.DI.

N.B.: la quota di redditività, se maturata, verrà erogata con la retribuzione del mese di giugno 2001, mentre la quota di produttività, se maturata, verrà erogata con la retribuzione del mese di gennaio 2001, fermo restando l'anticipazione di L. 300.000 lorde nel mese di luglio 2000.

L) RISERVATEZZA

Le OO.SS. dei Lavoratori e la RSU/RSA si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza, ai sensi delle norme civili e penali vigenti in materia, su tutte le informazioni ricevute (metodi, tipologie lavoro, obiettivi/Budget).

M) ACCORDI INTEGRATIVI

Le Parti convengono sulla opportunità di procedere, entro il mese di ottobre 2000, alla stesura di un testo unico sugli Accordi Integrativi ADIVAR, salvaguardando le condizioni di miglior favore ove esistenti.

N) INSCINDIBILITÀ DEL PRESENTE ACCORDO

Le Parti ritengono che il presente accordo sia migliorativo della situazione dei Lavoratori dell'A.DI.VAR. S.p.A. e che, pertanto, costituisca un tutt'uno inscindibile.

O) DURATA ED APPLICAZIONE

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti si danno reciprocamente atto di aver esaurita la contrattazione aziendale sino al 31 dicembre 2003.
Il presente accordo si applica nei confronti del Personale in forza a partire dall'11 luglio 2000.

Letto, firmato e sottoscritto.

A.DI.VAR. S.p.A.

FILCAMS/C.G.I.L. NAZIONALE

FISASCAT/C.I.S.L. NAZIONALE

UILTUCS/U.I.L NAZIONALE

O.O.S.S. TERRITORIALI

R.S.U./R.S.A. TERRITORIALI