IPOTESI DI ACCORDO

In data 22 giugno 2006, in Firenze, presso l'Hotel De La Ville, si sono incontrati:

- Comifar Distribuzione S.p.A. rappresentata dai Sigg. G. Nicolis e G. Guaglione;
- la Filcams – CGIL Nazionale, rappresentata dal Sig. Luigi Coppini;
- la Fisascat – CISL Nazionale, rappresentata dalla Sig.ra Rosetta Raso e dal Sig. Dario Campeotto;
- la Uiltucs – UIL Nazionale, rappresentata dal Sig. Antonio Vargiu;

unitamente ad una rappresentanza delle RSA/RSU e delle strutture sindacali territoriali, in rappresentanza delle Unità Distributive di Grosseto, La Spezia, Perugia, Pescia, Pisa, Rimini, Terni e Torino.

Le Parti, dopo una serie di incontri, nei quali è stata analizzata la situazione di Comifar Distribuzione S.p.A. nell'attuale contesto del Settore della Distribuzione Farmaceutica, anche in considerazione della recente incorporazione della A&C Adivar – Comifar S. p. A., ed è stato effettuato il confronto sulla Piattaforma di rinnovo del Contratto integrativo relativo alle Unità Distributive di Grosseto, La Spezia, Perugia, Pescia, Pisa, Rimini, Terni e Torino, hanno raggiunto la seguente ipotesi di Accordo.

PREMESSA

- le politiche di contenimento della spesa farmaceutica, hanno ridotto i margini operativi delle imprese, determinando la necessità per le stesse di tenere sotto costante controllo i costi aziendali;
- di conseguenza la Distribuzione Farmaceutica ha subito, negli ultimi anni, profondi mutamenti a seguito della concentrazione degli operatori, che ha elevato il livello di competitività tra le imprese;
- in tale contesto Comifar S.p.A. ha intrapreso un processo di acquisizione e fusioni tra più società con l'obiettivo di diventare il riferimento del mercato;
- a tal fine, le Parti ritengono importante migliorare l'efficienza, la qualità e la produttività per garantire la competitività della impresa sul mercato attraverso l'automazione dei processi, l'adeguamento della organizzazione del lavoro alle esigenze delle Farmacie, la valorizzazione delle risorse umane, lo sviluppo delle professionalità e dei livelli occupazionali, nonché l'individuazione di nuovi profili organizzativi;
- al fine di favorire il raggiungimento di tali obiettivi, le parti si danno reciprocamente atto della validità di un processo partecipativo dei lavoratori, attraverso tutte le strutture rappresentative a livello nazionale, che consenta di realizzare un apposito accordo quadro nazionale da realizzare secondo modalità da convenire entro il mese di settembre 2006. In tale ambito si colloca al momento il presente accordo.

TUTTO CIÒ PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE:

La premessa fa parte del presente accordo.

1) RELAZIONI SINDACALI

Le Parti si danno reciprocamente atto che un adeguato sistema di Relazioni Sindacali sia indispensabile allo sviluppo ed al rafforzamento di Comifar Distribuzione S.p.A e pertanto dichiarano di voler attuare:

- un 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;
- un 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 le linee di seguito indicate:

LIVELLO NAZIONALE

Diritti di informazione relativi al complesso aziendale

Incontri a livello Nazionale con periodicità annuale e/o a richiesta delle Parti su:

- andamento generale dell'Azienda;
- investimenti e relative ricadute organizzative;
- innovazione tecnologiche;
- eventuali cambiamenti della struttura organizzativa;
- andamento occupazionale e tipologie dei rapporti di lavoro;
- attuazione della Legge 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni – norme di buona distribuzione;
- informativa preventiva e confronto in caso di processi di terziarizzazione e/o esternalizzazione con particolare attenzione alla tutela dei Lavoratori;
- andamento complessivo connesso al premio di Risultato.

LIVELLO TERRITORIALE – UNITA' DISTRIBUTIVE

Diritti di informazione relativi alle singole unità distributive

Incontri a livello territoriale con periodicità semestrale e/o a richiesta delle Parti su:

- andamento della singola unità distributiva;
- investimenti e relative ricadute organizzative;
- innovazione tecnologiche;
- organizzazione del lavoro;
- distribuzione ed articolazione degli orari di lavoro;
- andamento occupazionale e tipologie dei rapporti di lavoro;
- andamento degli indicatori connessi al premio di Risultato;
- programmi relativi alla sicurezza del lavoro ed ambiente e norme di buona distribuzione;
- piani di sviluppo e formazione del Personale.

2) SISTEMA DI DISTRIBUZIONE FARMACEUTICA: CARATTERISTICHE ED IMPLICAZIONI OPERATIVE

Premesso che l'attività di distribuzione intermedia dei farmaci è riconosciuta quale servizio pubblico essenziale, con conseguenti implicazioni sul sistema relazionale e sulla organizzazione del lavoro, tra le Parti si conviene quanto segue:

A) Aspetti relazionali

- Nel confermare e applicare quanto convenuto in materia di sciopero dall'accordo siglato tra ADF ed OO.SS.LL. Nazionali dell'11 febbraio 2003, si concorda che a livello territoriale, Azienda ed OO.SS.LL., al fine di raccordare l'interesse dei Lavoratori con l'esigenza di garantire l'erogazione del servizio, definiranno gli accordi di regolamentazione delle prestazioni atte a garantire il servizio essenziale;

- Resta confermato quanto previsto all'art. 30 del CCNL, in materia di modalità di svolgimento delle assemblee.

B) Nuova organizzazione del lavoro – Indennità aggiuntiva

Nel convenire che l'Azienda dovrà essere in grado di rispondere alle esigenze della Farmacia in termini di rispetto dei tempi di consegna e correttezza della stessa, si concorda di definire nuovi profili organizzativi articolati in modo da fornire un continuo ed efficace supporto all'intero processo di erogazione del servizio, nonché di sviluppare le professionalità dei lavoratori.
Il nuovo sistema consente una più stretta e continua interconnessione operativa delle varie fasi del processo, nonché un flusso continuo di informazioni tra le varie fasi del processo stesso e verso la Farmacia.

Resta inteso che a livello territoriale si effettueranno preventivamente appositi incontri di informazione e confronto sulla nuova organizzazione finalizzati a possibili intese, a cui seguiranno con cadenza semestrale incontri di verifica.

B1) Indennità aggiuntiva

Nell'ambito del processo di rivisitazione degli assetti distributivi e logistici delle Unità distributive, con conseguente riorganizzazione interna ai profili dell'ambito distributivo, ferma restando la scala classificatoria di inquadramento prevista dal CCNL, le Parti convengono, nel duplice obiettivo di favorire l'impegno professionale dei Lavoratori e di meglio corrispondere alle esigenze di flessibilità operativa, di individuare, a partire dal 01 luglio 2007, nell'ambito dei livelli 3° - 4° e 5°, specifiche attività all'espletamento delle quali è collegata la corresponsione di una *Indennità aggiuntiva* alle condizioni e secondo le modalità di seguito indicate:

3° Livello

- Lavoratori che svolgono, in condizioni di autonomia operativa, mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza:

  - addetto all'intero processo di ricezione e smistamento della merce, attiva le azioni correttive relative alle non conformità della merce in ingresso, anche attraverso contatti con i fornitori di merce e servizi, assicurando il rispetto delle procedure operative aziendali;

  - addetto all'intero processo di stoccaggio e preparazione della merce, assicurando il rispetto delle procedure operative aziendali;

  - addetto all'intero processo ricezione ordini, assicurando il rispetto delle procedure operative aziendali.

L'indennità aggiuntiva viene riconosciuta al lavoratore:

- addetto all'intero processo di ricezione e smistamento della merce, al quale viene affidata , in via continuativa, anche l'attività della messa a disposizione della merce alla vendita, attraverso la gestione degli addetti ed il controllo dei prodotti mancanti;

- addetto all'intero processo di stoccaggio e preparazione della merce in magazzini automatici, attraverso la gestione degli addetti, al quale vengono affidate, avendo maturato adeguata esperienza e capacità, in via continuativa, anche le attività volte all'ottimizzazione del processo gestito;

- addetto all'intero processo di ricezione ordini, anche attraverso la gestione degli addetti , al quale viene affidata, in via continuativa, anche l'attività di seguire le iniziative promozionali e valutarne il grado di efficacia.

4° Livello

- Lavoratori adibiti ad attività che comportano specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche:

  - addetto al conteggio, al controllo ed allo smistamento della merce in ingresso, con conoscenze dei prodotti;

  - allestitore di commissioni, con conoscenza dei prodotti;

  - addetto alla ricezione degli ordini, con conoscenza dei prodotti.

L'indennità aggiuntiva viene riconosciuta al lavoratore:

- addetto al conteggio, al controllo ed allo smistamento della merce in ingresso con conoscenza dei prodotti a cui, avendo acquisito adeguata esperienza e capacità, viene affidata, in via continuativa, anche l'attività di assicurare, attraverso l'addestramento ed il coinvolgimento degli addetti, il rispetto delle specifiche procedure operative aziendali;

- allestitore di commissioni con conoscenza dei prodotti a cui , avendo maturato esperienza e capacità nel processo di preparazione, viene affidata, in via continuativa, anche l'attività di assicurare , attraverso l'addestramento ed il coinvolgimento di tutti gli addetti, il rispetto delle specifiche procedure operative aziendali;

- addetto alla ricezione degli ordini con conoscenza dei prodotti a cui, avendo acquisito adeguata esperienza, viene affidata, in via continuativa, anche l'attività di interfacciarsi con le Farmacie nella promozione e nell'informazione dei prodotti anche dell'area specialistica.

5° livello

➢ Lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico pratiche:

- addetto al conteggio ed al controllo della merce in ingresso anche attraverso l'utilizzo di scanner, con adeguata capacità, ma senza conoscenza delle specialità medicinali;

- addetto controllo quali/quantitativo ed al posizionamento della merce in ricezione dal ricevimento merci anche attraverso l'utilizzo di video terminale e scanner, ma senza conoscenza delle specialità medicinali;

- preparatore di commissioni, con adeguata capacità nell'attività di preparazione, ma senza conoscenza delle specialità medicinali;

- addetto alla ricezione degli ordini, con adeguata capacità nella digitazione, ma senza conoscenza delle specialità medicinali.

L'indennità aggiuntiva viene riconosciuta al lavoratore:

- addetto al conteggio ed al controllo della merce in ingresso, anche attraverso l'utilizzo di scanner, con adeguata capacità, ma senza conoscenza delle specialità medicinali, al quale viene affidata, in via continuativa , anche l'attività di rilevare le non conformità dei prodotti in ingresso;

- preparatore di commissioni, con adeguata capacità nell'attività di preparazione ma senza conoscenza delle specialità medicinali, al quale viene affidata , in via continuativa, anche l'attività di controllo dello stato di vendibilità dei prodotti a scaffale, in particolare il controllo della data di scadenza e lotto di produzione dei prodotti;

- addetto alla ricezione degli ordini, con adeguata capacità nella digitazione, ma senza conoscenza delle specialità medicinali, al quale viene affidata, in via continuativa, anche l'attività di seguire le problematiche dei reclami delle Farmacie, interfacciandosi con il magazzino.

Condizioni e modalità di erogazione:

L'indennità aggiuntiva è corrisposta, in costanza di inquadramento contrattuale, in relazione all'effettivo espletamento delle attività affidate alle quali è collegata.

La stessa cesserà di essere erogata in caso di passaggio a livello superiore.

Nei confronti dei lavoratori inquadrati al 3° ed al 4° livello del CCNL, qualora lo stesso dovesse, a fronte di esigenze tecniche organizzative, essere adibito in via permanente, nell'ambito dello stesso livello di inquadramento, ad attività per le quali non è prevista l'erogazione della indennità aggiuntiva, allo stesso sarà mantenuto, a titolo di superminimo, un importo equivalente al 50% del valore della indennità percepita, se la stessa è stata percepita per almeno 12 mesi, ferma restando l'assorbibilità in caso di passaggio a livello superiore.

L'importo mensile lordo della indennità è pari a:

- 5° Livello - € 30,00 (trenta/00)
- 4° Livello - € 45,00 (quarantacinque/00)
- 3° Livello - € 60,00 (sessanta/00)

Gli importi di cui sopra sono stati individuati tenendo conto della incidenza su istituti economici e normativi diretti, indiretti e/o differiti e, pertanto, fatto salvo il computo ai fini della 13^ e della 14^ mensilità, gli stessi non costituiscono base di calcolo per alcun altro istituto contrattuale o di legge, così come non comportano accantonamenti in relazione alla normativa sul TFR, ricomprendendo nel loro ammontare tutte le loro relative incidenze.

Contestualmente alla introduzione del sistema sopra indicato, con il 1° luglio 2007 per le Unità Distributive di Pescia e La Spezia, viene abolita l'attuale I. P. O. (Indennità di Posizione Organizzativa). Ai Lavoratori che percepissero tale indennità, ora abolita, il corrispondente importo verrà mantenuto come superminimo individuale, assorbibile in caso di erogazione dell'indennità aggiuntiva e/o passaggio a livello superiore.

B2) <u>Area Allestimento – Mobilità professionale</u>.

Premesso che nell'area allestimento rientrano i profili organizzativi del *preparatore di commissioni, allestitore di commissioni e lo specialista di processo* si conviene che l'accesso all'area è al 6° livello (**livello di ingresso**) con il profilo organizzativo di *addetto comune all'approntamento di ordini*.

La permanenza al 6° livello è fissata in un periodo di 24 mesi di effettivo servizio – a tal fine si considerano come effettivo servizio le assenze per le quali decorre contrattualmente e/o per legge l'intera retribuzione – a conclusione del quale al lavoratore verranno assegnate le attività previste al 5° livello, con il profilo organizzativo di *preparatore di commissioni*.

Ai fini di cui sopra, in caso di successione di contratti a tempo determinato nell'ambito del medesimo profilo organizzativo *addetto comune all'approntamento di ordini*, si procede alla sommatoria dei periodi trascorsi con contratto a tempo determinato, purché tra la fine di un contratto e l'inizio del successivo non siano trascorsi più di 12 mesi.

Dopo 6 mesi di permanenza al 5° livello, al lavoratore verranno assegnate le attività per le quali è prevista la erogazione della indennità aggiuntiva. Questa verrà riconosciuta ed erogata nella misura del 50%. Dopo ulteriori 6 mesi verrà erogato il restante 50%.

Restano confermati gli sviluppi professionali previsti verso gli altri profili organizzativi di cui al punto B1.

Per il personale attualmente in forza, anche con contratto a tempo determinato, i periodi già maturati saranno utili ai fini dell'applicazione del presente punto.

3) ARTICOLAZIONE E DISTRIBUZIONE ORARI DI LAVORO

Premessa

L'Azienda, tenuto conto delle caratteristiche del settore nel quale opera, ritiene necessario prevedere un'articolazione e distribuzione degli orari di lavoro che, nel complesso aziendale, corrisponda più adeguatamente alle esigenze della clientela.

Modalità operative

Flessibilità organizzativa programmata e lavoro notturno

a) Nell'ottica del miglioramento del servizio alla clientela, in sede territoriale, previo accordo, potranno essere concordate forme di flessibilità organizzativa programmata relativamente alle giornate di domenica e/o festive, tese a garantire il costante svolgimento delle attività di ricezione ed allestimento degli ordini ricevuti dalla clientela.

   Si conferma l'esigenza di garantire un adeguato livello di presidio nelle singole Unità Distributive nelle giornate di festività, comunque articolate.
   Si conferma altresì che 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.

   Nell'ambito della flessibilità organizzativa programmata relativamente alle giornate di domenica e/o festive, le ore di lavoro prestate nelle giornate festive saranno retribuite con la maggiorazione del 50%; le ore di lavoro prestate di domenica saranno retribuite con la maggiorazione del 30%.

b) Al fine di consentire una migliore e più efficace predisposizione del magazzino per la fase di allestimento, in sede territoriale, previo accordo, potranno essere concordati regimi di orario oltre le ore 24.00 e le unità necessarie allo svolgimento delle seguenti attività:

   - controllo e messa a disposizione della merce sulle posizioni di scorta e/o di presa (versamento);
   - rifornimento della merce sugli scaffali ed sugli impianti automatici;
   - inventari a rotazione;
   - controllo dello stato di vendibilità della merce.

   Si conviene che le ore prestate in orario notturno dalle ore 22.00 alle ore 24.00 saranno retribuite con la maggiorazione del 20%; dalle ore 24.00 alle ore 06.00 saranno retribuite con la maggiorazione del 25%.

4) PREMIO DI RISULTATO

Con riferimento a quanto previsto all'art. 10, punto 12 – Sezione Prima del vigente CCNL si definisce con il presente accordo il Premio di Risultato per il quadriennio 2006 – 2009, correlato al conseguimento degli obiettivi di incremento di produttività complessiva e di processo, di miglioramento della qualità del servizio e della competitività dell'azienda.

Il Premio di Risultato, per sua natura variabile, è strettamente correlato al raggiungimento dei risultati di produttività complessiva e di processo e la erogazione dello stesso, secondo le linee di seguito indicate, è subordinata al raggiungimento degli obiettivi fissati.

Il premio maturato viene corrisposto in relazione sia alla situazione oggettiva che soggettiva dei Lavoratori. Lo stesso nei confronti dei Lavoratori con contratto part – time viene riproporzionato in funzione delle ore di contratto.

Il premio trova applicazione esclusivamente nei confronti del personale inquadrato nei livelli dal sesto al primo.

4.1) Quota Premio di Risultato correlata a parametri di produttività

Parametri di Produttività

Vengono identificati i seguenti parametri:

a) Parametri a carattere generale:

- Percentuale cancellature = rapporto tra righe variate e righe evase;
- Percentuale di errori = righe reclamate da cliente /righe evase;
- Diminuzione valore monte merci = sommatoria delle differenze inventariali e dei prodotti danneggiati per cause interne.

Premesso che la quota di premio annuo legato ai parametri a carattere generale è pari complessivamente al 70% dell'ammontare del Premio, a ciascuno dei parametri di cui sopra viene attribuito un valore rispettivamente pari al 25%, 25% e 50% dell'ammontare globale del parametro a carattere generale.

b) Parametri di Area operativa:

- **Allestimento** : produttività media (righe allestite su ore lavorate);
- **Ricevimento e messa a disposizione della merce** : tempo di carico merce (tempo intercorso tra arrivo merce e disponibilità della stessa alla vendita) ;
- **Call center/ufficio informazioni:** indice di risposta; telefonate a cui è stata data risposta su telefonate ricevute;
- **Resi:** produttività clienti e fornitori (righe caricate su ore lavorate)

La quota di premio annuo legato al parametro della singola Area operativa è pari al 30% dell'ammontare del premio.

La quota del 30% relativamente alle Aree non monitorate delle Unità Distributive (servizi generali ; manutenzione; ecc ...) verrà calcolata sulla media dei valori conseguiti nelle Aree monitorate.

Le singole quote di Premio saranno erogate solo in caso di miglioramento degli indici in misura non inferiore all'anno precedente.

Ammontare complessivo quota annua Premio di Risultato correlata a parametri di produttività

Il valore complessivo lordo della quota annua di Premio di Partecipazione correlata a parametri di produttività massimo conseguibile ed erogabile viene fissata nelle seguenti misure:

UNITA' DISTRIBUTIVE	2006	2007	2008	2009
GROSSETO	---	€ 600,00	€ 700,00	€ 850,00
LA SPEZIA	€ 980,00	€ 1050,00	€ 1.100,00	€ 1.150,00
PERUGIA	€ 980,00	€ 1050,00	€ 1.100,00	€ 1.150,00
PESCIA	€ 980,00	€ 1050,00	€ 1.100,00	€ 1.150,00
PISA	□€ 700,00	€ 780,00	€ 850,00	€ 950,00
RIMINI	□€ 700,00	€ 780,00	€ 850,00	€ 950,00
TERNI	□€ 700,00	€ 780,00	€ 850,00	€ 950,00
TORINO	€ 900,00	€ 970,00	€ 1.050,00	€ 1.100,00

Gli obiettivi specifici da raggiungere per ciascun parametro, sia generale che di Area operativa, saranno definiti annualmente per singole U. D. entro il mese di Novembre di ciascun anno a valere per l'anno successivo.

L'ammontare effettivo della quota annua di Premio da erogare verrà calcolato a consuntivo e terrà conto del conseguimento degli obiettivi raggiunti nelle singole U. D.

Maturazione della quota annua di Premio di Risultato correlata a parametri di produttività - Criteri di computo e di erogazione

a) Maturazione Premio

La maturazione della quota di Premio è fissata dal 01 Gennaio al 31 Dicembre di ogni anno e viene rapportata ai mesi di effettiva prestazione lavorativa. La quota di Premio maturato sarà erogata nel seguente modo:

- Importo lordo pari ad € 200,00 (duecento/00), relativamente all'anno 2006, da erogare nel mese di settembre 2006 previa definizione degli obiettivi inerenti il secondo semestre dell'anno 2006; Importo lordo pari ad € 200,00 (duecento/00) relativamente all'anno 2007 da erogare nel mese di luglio 2007 previa definizione degli obiettivi inerenti l'anno 2007, relativamente all'anno 2008 ed all'anno 2009 l'importo lordo viene elevato a € 250,00 (duecentocinquanta/00). I suddetti importi verranno erogati a titolo di anticipazione a fronte di due verifiche trimestrali (marzo – giugno) positive sugli obiettivi di miglioramento prefissati;
- Conguaglio con le competenze relative al mese di marzo dell'anno successivo a fronte di verifiche trimestrali (settembre – dicembre) dei risultati positivi conseguiti.

b) Criteri di computo

Premesso che la quota di premio viene calcolata a consuntivo dell'anno di maturazione con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi,

- per valori a consuntivo riscontrati uguali o maggiori all'obiettivo massimo definito , maturerà il 100 % degli importi stabiliti;
- per valori a consuntivo riscontrati , compresi tra l'obiettivo massimo e l'obiettivo minimo, maturerà il 70 % degli importi previsti ;
- per valori a consuntivo riscontrati, inferiori all'obiettivo minimo, la quota di premio non maturerà e, pertanto, non verrà corrisposta.

c) Criteri di erogazione

Premesso che la quota di premio, nel valore maturato, verrà erogata ai singoli Lavoratori in funzione della effettiva prestazione nell'anno di riferimento, si conviene quanto segue:

In caso d'assenza per malattia, maternità facoltativa e aspettativa non retribuita, sarà operata una proporzionale riduzione del premio secondo il seguente modello:

da 0 giorni a 15 giorni d'assenza	nessuna riduzione
da 16 giorni a 29 giorni d'assenza	1/24 di riduzione
da 30 giorni a 45 giorni d'assenza	2/24 di riduzione
Oltre i 45 giorni di assenza	Si prosegue con lo stesso criterio = 1/24 ogni 15 gg

Le parti convengono che, fermo restando il criterio di erogazione in relazione all'effettiva prestazione nell'anno di riferimento, i meccanismi di computo dell'effettiva prestazione saranno oggetto di valutazione nell'ambito del previsto incontro per l'accordo quadro a livello nazionale richiamato in premessa.

d) Rapporti di lavoro instaurati o cessati nel corso dell'anno

Fermo restando quanto sopra e la specifica definizione per i Lavoratori assunti dal 1 Gennaio 2006 (vedi successivo punto 7c – progressione salariale), relativamente ai Lavoratori in forza alla data del 31.12.2005 ed ancora in servizio, si seguiranno i seguenti criteri :

- ✓ Per il personale a tempo indeterminato part time in servizio, l'importo viene riproporzionato in funzione delle ore di contratto;
- ✓ Per il personale a tempo indeterminato full time,che cessa il rapporto di lavoro in corso d'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi delle quote di premio annuo calcolate sul 50 % del valore massimo conseguibile, purché abbia prestato attività per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento. Il periodo di preavviso non lavorato non concorre alla determinazione del suddetto Premio.
- ✓ Per il personale a tempo indeterminato part – time,che cessa il rapporto di lavoro in corso d'anno, fermo restando i criteri di cui al precedente punto, l'importo viene riproporzionato in funzione delle ore di contratto;
- ✓ Per il personale in forza a tempo determinato full time, che cessa il rapporto di lavoro in corso d'anno, purché abbia prestato attività per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento, saranno corrisposti tanti dodicesimi delle quote di premio annuo, calcolate sul 50 % del valore massimo conseguibile;

- ✓ Per il personale in forza a tempo determinato part time , che cessa il rapporto di lavoro in corso d'anno, purché abbia prestato attività per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento , saranno corrisposti tanti dodicesimi delle quote di premio annuo, calcolate sul 50 % del valore massimo conseguibile, fermo restando il criterio del riproporzionamento in funzione delle ore di contratto;
- ✓ Per il personale assunto con contratto di inserimento la quota di premio viene corrisposta con le stesse modalità e criteri previsti per i Lavoratori assunti a tempo indeterminato.
- ✓ La quota di Premio in caso di cessazione del rapporto di lavoro sarà erogata, se dovuta in applicazione ai criteri sopra riportati, unitamente alle spettanze di fine rapporto.

4.2) Quota di Premio correlata all'utilizzo degli impianti

Parametri utilizzo impianti

a) Prestazioni individuali domenicali e festive nell'ambito della flessibilità organizzativa programmata:

- 8 giornate complessive nel corso dell'anno di riferimento;
- 10 giornate complessive nel corso dell'anno di riferimento;
- 14 giornate complessive nel corso dell'anno di riferimento.

b) Lavoro notturno:

- 4 settimane nel corso dell'anno di riferimento;
- 8 settimane nel corso dell'anno di riferimento;
- 12 settimane nel corso dell'anno di riferimento;
- 16 settimane nel corso dell'anno di riferimento.

Ammontare Quota Premio di Risultato correlata all'utilizzo degli impianti

a) Prestazioni individuali domenicali e festive nell'ambito della flessibilità organizzativa programmata:

- ❖ Importo lordo di € 80,00 (ottanta/00) per prestazioni domenicali e/o festive di almeno 8 giornate nel corso dell'anno di riferimento;
- ❖ Importo lordo di € 110,00 (centodieci/00) per prestazioni domenicali e/o festive di almeno 10 giornate nel corso dell'anno di riferimento;
- ❖ Importo lordo di € 180,00 (centottanta/00) per prestazioni domenicali e/o festive pari a 14 giornate nel corso dell'anno di riferimento;

b) Lavoro notturno:

- Importo lordo di € 80,00 (ottanta/00) per prestazioni di lavoro notturno di almeno 4 settimane nel corso dell'anno di riferimento;
- Importo lordo di € 180,00 (centottanta/00) per prestazioni di lavoro notturno di almeno 8 settimane nel corso dell'anno di riferimento;
- Importo lordo di € 310,00 (trecentodieci/00) per prestazioni di lavoro notturno pari a 12 settimane nel corso dell'anno di riferimento;
- Importo lordo di € 450,00 (quattrocentocinquanta/00) per prestazioni di lavoro notturno pari a 16 settimane nel corso dell'anno di riferimento.

4.3) CLAUSOLE VARIE

a) Modifiche di pesi e parametri

Nel rispetto delle logiche del "Premio di Risultato", 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.

b) 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 dell'impostazione del "Premio di Risultato" 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.

c) 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.

d) Natura non retributiva del Premio di Risultato

In relazione alla particolare natura del "Premio di Risultato", le Parti convengono che gli importi erogati a tale titolo non costituiscono 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. Le Parti si danno altresì atto che la caratteristica di variabilità del premio corrisponde ai requisiti di cui alla Legge 135/1997 e successive modifiche ed integrazioni.

5) AMBIENTE E SICUREZZA

Le Parti convengono nel riconoscere la rilevanza della tutela della salute dei Lavoratori e della sicurezza sul lavoro; pertanto, si continuerà con le azioni formative riguardanti sia i rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza, che dei Lavoratori stessi.
A tal fine, sarà costituita, a livello nazionale, una apposita Commissione per formulare proposte tese allo sviluppo di tutte le attività di prevenzione, informazione e sensibilizzazione su tale tematica.

La Commissione sarà composta, per quanto riguarda la rappresentanza dei Lavoratori, da massimo due unità per ciascuna componente sindacale, di cui almeno una unità di ciascuna organizzazione sindacale Nazionale e si riunirà in sede centrale con cadenza semestrale.

6) FORMAZIONE

Le Parti, nel confermare il ruolo centrale delle Risorse Umane, riconoscono l'esigenza della costante valorizzazione dei Lavoratori sotto il profilo delle competenze, della motivazione, della cultura e della flessibilità. Pertanto, l'apprendimento e l'aggiornamento professionale sono aspetti fondamentali per favorire a livello individuale e collettivo lo sviluppo di competenze utili alla crescita competitiva dell'Azienda. Fermo restando l'impegno aziendale in materia di formazione ed aggiornamento professionale dei Lavoratori, attraverso la realizzazione di adeguati piani formativi, le Parti convengono di costituire, a livello nazionale, una apposita Commissione che annualmente svolga il monitoraggio dei fabbisogni formativi ed elabori proposte ed iniziative formative, anche facendo ricorso agli strumenti messi a disposizione dalla disciplina vigente.
La Commissione sarà composta, per quanto riguarda la rappresentanza dei Lavoratori, da massimo due unità per ciascuna componente sindacale, di cui almeno una unità di ciascuna organizzazione sindacale Nazionale e si riunirà in sede centrale con cadenza semestrale.

7) MERCATO DEL LAVORO

Al fine di migliorare il grado di competitività della Impresa nel contesto dell'attuale situazione del settore della distribuzione farmaceutica, le Parti condividono la necessità di individuare strumenti finalizzati al:

- consolidamento dell'Impresa;
- competitività globale dell'Azienda;
- salvaguardia degli attuali livelli occupazionali;
- creare le condizioni per possibili sviluppi dei livelli occupazionali.

Le caratteristiche del settore richiedono l'utilizzo di strumenti di flessibilità, in gran parte individuati nel presente accordo, per rispondere adeguatamente alla variabilità delle esigenze delle farmacie.

L'impiego di tali strumenti, individualmente e cumulativamente considerati, nell'ottica anche di favorire assunzioni con altre tipologie contrattuali, sarà oggetto di appositi incontri periodici a livello nazionale. Inoltre, in linea con quanto previsto dal CCNL in tema di assunzioni con contratto di apprendistato, le Parti convengono di effettuare preventivamente incontri tesi a verificarne la portata e l'impatto sul modello organizzativo aziendale.

a) Part – time

Fermo restando quanto già previsto dal CCNL, relativamente ai contratti part – time, l'Azienda conferma la propria disponibilità a valutare, in caso di aumento delle ore globali di attività, compatibilmente con le esigenze organizzative e professionali, di procedere all'incremento, laddove possibile, del numero di ore di singoli contratti part – time.
In caso di necessità di inserimenti di Lavoratori full – time, l'Azienda valuterà, compatibilmente con le esigenze organizzative, professionali ed a parità di mansioni, la possibilità di trasformazione di part – time in atto in full – time.
Al riguardo si effettueranno a livello territoriale appositi incontri finalizzati al raggiungimento di possibili intese.

b) Contratti a tempo determinato

Relativamente ai contratti a tempo determinato l'Azienda, in caso di assunzione a tempo indeterminato, conferma il proprio orientamento a valutare, compatibilmente con le esigenze organizzative e professionali, prioritariamente la possibilità di trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti a tempo determinato in atto.
Al riguardo si effettueranno a livello territoriale appositi incontri finalizzati al raggiungimento di possibili intese.

c) Progressione salario variabile

Ai Lavoratori assunti dal 01.01.2006 il sistema di Premio di Risultato sarà applicato a decorrere dal ventiquattresimo mese di servizio ed in particolare:

- la quota di Premio di Risultato correlata ai parametri di produttività verrà erogata in proporzione ai mesi di servizio successivi al ventiquattresimo mese stesso;

- la quota di Premio di Risultato correlata all'utilizzo degli impianti verrà erogata se le prestazioni nelle misure previste al punto 4.2 siano rese nel periodo successivo al ventiquattresimo mese stesso.

Le parti convengono che, fermo restando il criterio di erogazione della progressione del salario variabile, il meccanismo nella sua globalità sarà oggetto di valutazione nell'ambito del previsto incontro per l'accordo quadro a livello nazionale richiamato in premessa.

8) ASPETTI NORMATIVI

- A decorrere dal 01.08.2006, il periodo di aspettativa non retribuita di 120 giorni, previsto dall'art. 173 del CCNL, viene portato a 180 giorni, limitatamente a situazioni di gravi malattie che comportino ricovero ospedaliero o che non consentano la ripresa stabile dell'attività lavorativa alla scadenza del 120 giorni.

- L'azienda conferma la piena applicazione della vigente disciplina in materia di ferie, come prevista dai Decreti legislativi 66/2003 e 213/2004.

A livello territoriale saranno definiti i relativi piani di ferie che prevedano la fruizione delle stesse, compatibilmente con le esigenze aziendali e dei Lavoratori, possibilmente nell'anno di maturazione.

Comunque, ferma restando la irrinunciabilità delle ferie, si conviene, ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 66/2003, come modificato dall'art. 1 lettera d) del D. Lgs. 213/2004, che almeno due settimane di ferie dovranno essere godute nell'anno di maturazione. Le residue giornate di ferie, se non fruite nell'anno di maturazione, potranno essere godute entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

9) ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA