UNICO La Farmacia dei Farmacisti S.p.a.
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
IMPIANTO DI UDINE

Il giorno 09 aprile 2010, **tra la Unico la Farmacia dei farmacisti S.p.a.** rappresentata dal **Direttore del Personale** Dr. Marco Ferretti **e le OO.SS.** nella persona del Sig. Claudio Caporale per la **FILCAMS-CGIL,** e del Sig. Diego Marini per la **FISASCAT-CISL** unitamente **alle RSU,** si è stipulato il seguente accordo, che sostituisce il precedente scaduto il 31 dicembre 2007

Le OO.SS. e le RSA/RSU, auspicano che il confronto avviato consenta di consolidare e confermare un sistema di corrette relazioni sindacali a tutti i livelli, il cui quadro di riferimento sarà costituito dal CCNL per i dipendenti del settore Terziario della Distribuzione e dei Servizi e dagli accordi interconfederali che attengono in materia specifica alla politica dei redditi.

1) INFORMAZIONI E SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

1.1) Viene prevista da parte dell'Azienda una informazione semestrale relativamente ai dati riguardanti la propria organizzazione sia a livello di Gruppo che di magazzino e di comparto, inoltrando gli stessi, secondo le diverse competenze, alle Segreterie Regionali, Territoriali e alle R.S.U. Le informazioni riguarderanno il numero di occupati divisi tra genere, le tipologie contrattuali, le ore di lavoro straordinario e supplementare.

1.2) Per progetti sui piani di sviluppo, aperture di nuovi magazzini, processi di ristrutturazione, nuove tecnologie, organizzazione aziendale, normative e leggi che possano avere riflessi sul mercato della distribuzione del farmaco, evoluzioni del mercato della distribuzione del farmaco che possano avere a loro volta effetto sull'organizzazione aziendale, saranno attivati tempestivamente incontri informativi tra la Direzione Aziendale e le OO.SS. e le R.S.U.

1.3) L'Azienda fornirà inoltre periodicamente aggiornamenti relativamente a quanto previsto al precedente punto 1.2. Le informazioni saranno fornite come segue:

- annualmente alle OO.SS. territoriali l'andamento di settore, i progetti di sviluppo, il bilancio economico.
- semestralmente presentazione alle OO.SS. territoriali ed alle R.S.U./R.S.A. degli scostamenti registrati rispetto alle previsioni ed i piani formativi ed occupazionali, nonché l'andamento dei livelli occupazionali nei suoi aspetti qualitativi e quantitativi le prospettive di dimensionamento occupazionale, le informazioni sui criteri generali di assunzione, sull'orario di lavoro.

2) DIRITTI SINDACALI

2.1) Per ogni problematica che investa la totalità delle unità produttive dell'Azienda si conviene di attivare un Coordinamento delle rappresentanze sindacali all'interno delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e in numero pari a due per ogni unità produttiva.

2.2) Le ore di permesso sindacale retribuito alle R.S.U./R.S.A. in considerazione delle necessità di incontri di coordinamento fra i diversi magazzini, verrà disciplinato secondo quanto stabilito dall'art. 23 del vigente CCNL (12h./mese). Le ore utilizzate per gli incontri richiesti dall'Azienda sono considerate neutre, recependo quanto previsto dalla comunicazione del 12.03.1998.

2.3) Diritto di assemblea - Le Parti si riconoscono in quanto stabilito dall'art. 30 del vigente CCNL, autoregolamentando il diritto stesso nel rispetto delle condizioni previste dal contratto.

3) MERCATO DEL LAVORO

3.1) Apprendistato – Premesso che per tale strumento contrattuale si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL terziario della distribuzione e dei servizi, le Parti riconoscono nel progetto di apprendistato uno strumento contrattuale confacente alle necessità aziendali, comunque limitato alle figure professionali che possano nel tempo acquisire contenuti attinenti a profili già in avvio definiti come relativi al 4° o 3° livello CCNL Terziario, e ciò in deroga all'art. 18 del vigente CCNL Terziario. Le Parti si intendono affinché il trattamento economico e normativo riconosciuto agli apprendisti sia coerente con quanto disciplinato dal presente C.I.A., con particolare riferimento al trattamento economico del periodo di carenza in caso di malattia, uniformato ad altre tipologie contrattuali.

3.2) Contratto a tempo determinato - Constatata la necessità di aumentare temporaneamente la forza lavoro in particolari periodi dell'anno per fenomeni straordinari o a carattere di eccezionalità, o per stabilizzare nell'organizzazione lavorativa determinate posizioni, le Parti convengono il ricorso agli strumenti legislativi di cui alla legge 368/01 e successive eventuali modifiche ed integrazioni. Per quanto attiene alle percentuali e alle modalità esecutive e di computo le Parti si richiamano al CCNL Terziario 2 luglio 2004.
Le Parti concordano di incontrarsi per approfondire e valutare le implicazioni organizzative e le eventuali regolamentazioni in merito alla conferma, alla cessazione, al rinnovo, all'avviamento, alla percentuale ed all'utilizzo in generale dei contratti a tempo determinato.

3.3) Pari Opportunità - L'Azienda pur assicurando di aver sempre offerto pari opportunità di crescita professionale alle lavoratrici fornirà al coordinamento dei delegati ed alle OO.SS. i dati disaggregati dai quali possa rilevarsi la presenza femminile e maschile nei vari livelli (L.125/91)

4) INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

4.1) Fatte salve le condizioni di miglior favore in atto alla sottoscrizione del presente accordo si conviene che le posizioni aziendali riconosciute nel prospetto di seguito riportato siano inquadrate con il livello contrattuale finale ad esse corrispondente:

Quadri	Responsabile Area e Mercato Prodotti Naturali e Omeopatici
	Responsabile Normativa Fiscale
	Responsabile Controllo di Gestione
Livello 1°	Responsabile Area Commerciale
	Responsabile C.E.D.
	Responsabile Maintenance Management
	Responsabile Marketing
	Responsabile Procurement
	Responsabile Attività commerciali
	Senior Buyer
Livello 2°	Sistemista Addetto Trasmissioni Clienti/Azienda
	Analista Programmatore C.E.D.
	Capo Turno Unità Operativa
	Conduttore Impianto
	Programmatore C.E.D.
	Promoter
	Responsabile Call Center
	Responsabile Contabilità Generale e Finanza
	Responsabile Gestione Acquisti Omeopatia
	Responsabile Gestione Amministrativa di Magazzino
	Responsabile Network Distributivo
	Responsabile Servizi Manutentivi
	Responsabile Ufficio Clienti
	Responsabile Ufficio Fornitori
	Responsabile Ufficio Paghe e Contributi
	Sistemista C.E.D.
Livello 3°	Addetto Campagne Promozionali
	Addetto Codifica e Controllo Legislativo Specialità Medicinali
	Addetto Contabilità Generale
	Addetto Controllo Fatture
	Addetto Gestione Ordini Speculativi
	Addetto Gestione Pratiche Reso Fornitore
	Addetto Inserimento Articoli e Aggiornamento Listini
	Addetto Marketing

Livello 3°	Addetto Ordini Fornitori
	Addetto Paghe e Contributi
	Addetto Ufficio Clienti
	Addetto Ufficio Acquisti
	Addetto Ufficio Fornitori
	Assistente Utenti C.E.D.
	Manutentore
	Operatore C.E.D.
	Responsabile Capo Turno Call Center
	Responsabile Gestione Voci
	Responsabile Reparto Cambi
	Responsabile Reparto Stupefacenti
	Responsabile Resi a Fornitore
	Responsabile Resi Clienti
	Responsabile Scalo Merci
	Responsabile Servizio Procurati
	Riordinatore
	Tecnico Postazioni desktop
Indennità di mansione 4s	Addetto Call Center
Livello 4°	Addetto Accettazione
	Addetto Affari Generali
	Addetto Amministrativo
	Addetto Guardiania
	Addetto Reparto Resi Clienti
	Addetto Reparto Resi a Fornitori
	Addetto Reparto Stupefacenti
	Addetto Scalo Merci
	Addetto Segreteria
	Allestitore
Livello 5°	Addetto controllo e verifica merci
	Addetto di Magazzino (18 mesi)
	Archivista

4.2) Indennità di mansione 4 Super - Fatta una prima verifica anche e soprattutto in conseguenza di un'evoluzione organizzativa intervenuta negli ultimi anni all'interno dell'Azienda, le Parti hanno ritenuto di comune interesse una verifica dei contenuti professionali ora esistenti convenendo, al termine di un'approfondita analisi, sulla necessità ed opportunità di

Istituire un'indennità di mansione che viene collocata tra il 3° ed il 4° livello oggi riconosciuti dal CCNL Commercio.

L'indennità di mansione, denominata 4 Super avrà la seguente declaratoria:

"Tale indennità sarà riconosciuta ai lavoratori che affrontano sistematicamente e in via prevalente al telefono, problematiche tecniche o commerciali con la clientela servita o con soggetti esterni all'organizzazione dell'azienda e che nella gestione delle tematiche specifiche hanno conseguito una competenza e un'autonomia con Connotati di specializzazione".

Le Parti convengono altresì che al conseguimento dell'indennità di mansione 4S vi si giunga attraverso un percorso formativo tecnico/pratico nei tempi e modi stabiliti dal vigente accordo, per la parte relativa all'avviamento al ruolo.

A seguito del costituito nuovo inquadramento professionale e in considerazione di quanto sopra espresso le Parti concordano per verificare annualmente i riflessi Dell'evoluzione organizzativa sui ruoli esistenti.

In ragione di quanto sopra le Parti convengono di aver individuato, nel periodo di Vigenza del precedente CIA, nella figura delle "Addette/i Call Center", i profili Corrispondenti al dettato della declaratoria 4S.

4.3) Tempi di avviamento al ruolo – Per avviamento al ruolo si intende il periodo all'interno del quale opererà la valutazione dell'Azienda, finalizzata a definire l'acquisizione di nuovi e superiori contenuti professionali e responsabilità rispetto alla mansione di partenza.

Premesso che l'anzianità nel ruolo che consenta l'acquisizione di un nuovo e superiore livello, nei tempi sotto elencati, si calcola tenendo a riferimento l'intero percorso professionale e l'intera ed omogenea esperienza lavorativa, a prescindere dal numero dei rapporti di lavoro, per quanto concerne le modalità e i tempi di passaggio da un livello contrattuale al livello superiore, in presenza di avviamento al ruolo, le Parti convengono quanto segue:

- **dal 5° livello al 4° livello**, automatico in 18 mesi, fatto salvo per i profili già definiti come appartenenti al 5° livello secondo il prospetto di cui sopra;
- **dal 4° livello all'indennità 4° super**, tale indennità andrà riconosciuta entro e non oltre 18 mesi dalla data di avviamento. Resta inteso che qualora venisse comunicata la mancata idoneità all'interno di tale periodo verrà riconosciuta una indennità pari alla differenza tra quanto percepito ed il livello di mancato arrivo moltiplicata per i mesi di avviamento ad esclusione del 1° trimestre.
- **dall'indennità 4° super al 3° livello**, il livello di arrivo andrà riconosciuto entro e non oltre 18 mesi dalla data di avviamento. Resta inteso che qualora venisse comunicata la mancata idoneità all'interno di tale periodo verrà riconosciuta una indennità pari alla differenza tra quanto percepito ed il livello di mancato arrivo moltiplicata per i mesi di avviamento ad esclusione del 1° trimestre.
- **dal 4° livello al 3° livello**, il livello di arrivo andrà riconosciuto entro e non oltre 18 mesi dalla data di avviamento. Resta inteso che qualora venisse comunicata la mancata idoneità all'interno di tale periodo verrà riconosciuta una indennità pari alla differenza tra quanto percepito ed il livello di mancato arrivo moltiplicata per i mesi di avviamento ad esclusione del 1° trimestre.

- **dal 3° livello al 2° livello**, il livello di arrivo andrà riconosciuto entro e non oltre 24 mesi dalla data di avviamento. Resta inteso che qualora venisse comunicata la mancata idoneità all'interno di tale periodo verrà riconosciuta una indennità pari alla differenza tra quanto percepito ed il livello di mancato arrivo moltiplicata per i mesi di avviamento ad esclusione del 1° trimestre.
- **dal 2° livello al 1° livello**, il livello di arrivo andrà riconosciuto entro e non oltre 24 mesi dalla data di avviamento. Resta inteso che qualora venisse comunicata la mancata idoneità all'interno di tale periodo verrà riconosciuta una indennità pari alla differenza tra quanto percepito ed il livello di mancato arrivo moltiplicata per i mesi di avviamento ad esclusione del 1° trimestre.
- **dal 1° livello al livello Quadro**, il livello di arrivo andrà riconosciuto entro e non oltre 30 mesi dalla data di avviamento. Resta inteso che qualora venisse comunicata la mancata idoneità all'interno di tale periodo verrà riconosciuta una indennità pari alla differenza tra quanto percepito ed il livello di mancato arrivo moltiplicata per i mesi di avviamento ad esclusione del 1° trimestre.

Nota a verbale 4.3

Le parti si intendono affinchè decorsi 18 mesi dalla stipula del presente accordo, alle addette **CALL CENTER** che per quella data abbiano maturato complessivi 18 mesi nella posizione, venga loro riconosciuta l'indennità 4S.

4.4) Le Parti convengono sulla opportunità di costituzione di una commissione che approfondisca e verifichi le eventuali nuove figure e/o livelli professionali ed il loro inserimento nell'attuale struttura di inquadramento professionale.
Le Parti si danno reciproco impegno a sottoporre all'attenzione della Commissione Paritetica nazionale l'analisi delle figure di cui al punto 3.3 onde favorire una rivisitazione delle declaratorie sugli inquadramenti (così come assunto dagli impegni in sede di CCNL Terziario).

5) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

5.1) L'Azienda esaminerà la possibilità di concedere i permessi di cui all'art. 140 Sezione Quarta del C.C.N.L. con la dovuta elasticità, e purché le richieste non ostacolino la normale attività; verranno, ove compatibili e su richiesta del lavoratore, accolte richieste per ROL/ex festività anche in frazioni di 30 minuti.

5.2) Nella giornata di sabato i permessi individuali retribuiti potranno essere usufruiti da almeno un lavoratore per turno, compatibilmente con le esigenze aziendali.

5.3) Gli scaglioni di godimento delle ferie saranno definiti tra le R.S.U. e l'Azienda entro marzo di ogni anno e gli stessi si impegnano a predisporre entro aprile un prospetto ferie riassuntivo ed a renderlo ufficiale al personale.
L'Azienda assicurerà ogni anno ad almeno il 30% dei lavoratori, e a rotazione in forza ad un singolo reparto, il godimento di due settimane consecutive di ferie nel periodo da giugno a settembre, fermo restando il diritto/dovere per tutti di completare con 4 settimane in corso d'anno il proprio periodo di ferie previsto dalla Legge.
Viene stabilito che per tutti i lavoratori il monte ore ferie individuali si elevi a 176 annue, anziché 173 come da CCNL Terziario

5.4) **Orario di Lavoro**

L'impianto di Udine svolge attività lavorativa a giornata, a turni, a spezzato. Differenti tipologie orarie, diverse dall' attuale orario di 40 ore medie di prestazione settimanale, saranno oggetto di confronto preventivo e di eventuale accordo tra la Parti a livello territoriale.

Nel caso in cui si riscontrasse l'esigenza di richiedere al personale delle prestazioni di lavoro straordinario, legate a esigenze di carattere eccezionale e non prevedibile, l'Azienda informerà preventivamente la RSU, stabilendo modi, tempi e numero dei lavoratori interessati, fermo restando la non obbligatorietà del lavoro straordinario da parte del lavoratore.

5.5) In conseguenza del naturale accumulo di lavoro, le giornate lavorative successive ad una festività potranno prevedere un inizio attività anticipato, onde garantire la puntualità e il corretto svolgimento del servizio; l'Azienda si impegna a darne debita comunicazione preventiva almeno 48 h prima della prevista variazione. Resta inteso che l'orario ordinario di lavoro interessato dall'anticipo slitterà e cesserà altrettanto prima di quanto non sia l'anticipo.

6) AMBIENTE E SALUTE

6.1) L'Azienda si impegna al rispetto della normativa sulla sicurezza e prevenzione in ambiente di lavoro di cui al **D.lgs 81/08** e successive modifiche e integrazioni, precisando nel contempo di aver realizzato le analisi di rischio per ogni singola unità o sede, i cui interventi verranno concordati con i R.L.S. nominati dai Lavoratori.

6.2) L'Azienda si impegna a fornire ai lavoratori adeguati abiti di lavoro, sia per il periodo estivo che invernale, e nel rispetto delle normative di legge sulla sicurezza. Saranno inoltre distribuiti i camici a coloro che li richiederanno in quanto ne intendono fare uso.

6.3) L'Azienda riconoscerà permessi retribuiti pari a 2 ore di retribuzione forfetizzate per due volte nel medesimo anno di calendario per effettuare esami clinici e visite mediche specialistiche presso l'A.S.L. di competenza o struttura convenzionata, previa esibizione di idonea documentazione.

6.4) Al lavoratore assente a titolo di infortunio sul lavoro o malattia professionale, l'Azienda anticiperà l'indennità a carico dell'Inail secondo quanto previsto dall'art. 70 del Testo Unico 1124/1965.

6.5) Sarà cura dell'Azienda comunicare per iscritto ai lavoratori il raggiungimento del 150° giorno di assenza per infortunio ai fini della conservazione del posto di lavoro.

7) COMPONENTI RETRIBUTIVE AGGIUNTIVE

7.1) Per i lavoratori di magazzino: le richieste per prestazioni volontarie di lavoro straordinario festivo il giorno del Santo Patrono verranno comunicate dall'Azienda con almeno un mese di anticipo. La prestazione dovrà comunque garantire il regolare svolgimento del servizio di allestimento e comporterà in alternativa il godimento di una giornata di recupero festività più la maggiorazione al 100% o la prestazione lavorativa in straordinario con maggiorazione al 100% per le ore lavorate e in ogni caso un'indennità presenza di 25 € lordi. I lavoratori assenti fruiranno comunque del normale trattamento contrattuale.

7.2) PREMIO AZIENDALE

La UNICO in vigenza del presente integrativo riconoscerà ai lavoratori con anzianità complessiva superiore a 24 mesi un superminimo collettivo non assorbibile in vigenza pari a €. 85,22 lordi/mese, incidenti su tutti gli istituti differiti.

7.3) ASSEGNO ANZIANITA' DI SERVIZIO

Il suddetto assegno, come regolamentato dal 3° comma dell'art.9, verrà erogato con riferimento a tutti gli istituti contrattuali di natura economica qualora si tratti di assegno mensile, alla stregua quindi del premio aziendale.

L'Azienda premia l'anzianità di servizio dei propri dipendenti, al superamento del 25° anno di lavoro, con un assegno mensile di € 35,00. In alternativa il personale interessato potrà richiedere un'indennità una tantum pari a € 1.450,00 lordi per i full-time e di € 870,00 per i part-time. Le suddette erogazioni alternative verranno corrisposte nel periodo di paga successivo a quello in cui vengono superati i 25 anni di anzianità di servizio.

7.4) FESTIVITA'

La giornata di riposo coincidente con una festivitá infrasettimanale non soppressa o spostata viene trattata come festivitá cadente di domenica.

7.5) La Direzione si dichiara disponibile a discutere preventivamente con le strutture sindacali eventuali politiche retributive collettive (una tantum - incentivi) che l'Azienda intendesse attuare.

Nota a verbale

Le condizioni di cui al punto 7 e successivi (fino al punto 7.5) non si applicano al personale commerciale in forza al magazzino di Udine.

8) OBBLIGHI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

Le Parti convengono che la mancata timbratura durante le entrate e le uscite dal lavoro (pausa esclusa) verrà penalizzata con una trattenuta di h.1/4. In ogni caso sarà premura del dipendente informare tempestivamente il proprio responsabile della dimenticanza, segnalando l'orario che avrebbe dovuto effettuare.

Le Parti convengono altresì che l'intero monte retributivo trattenuto in virtù di quanto sopra, verrà accantonato e andrà a costituire un Fondo di Solidarietà, di comune gestione tra le Parti tramite l'istituzione di una specifica Commissione formata da un rappresentante per ogni singola RSU e un rappresentante dell'Azienda, dal quale attingere per erogazioni a favore di particolari esigenze umane e personali che dovessero gravare sui dipendenti e familiari della Unico SpA. L'Azienda, nell'impegnarsi a versare nel Fondo stesso anche le trattenute per cause disciplinari che non siano di competenza INPS, provvederà ad aggiornare annualmente le R.S.U. dell'ammontare del Fondo stesso.

8.1) Ritardo

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro.

Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti ai minuti convenzionali di ritardo, suddivisi nei seguenti gruppi:

1) dal 6° minuto al 15° minuto = trattenuta di 15 minuti

2) dal 16° minuto al 30° minuto = trattenuta di 30 minuti.

3) La trattenuta dei 5 minuti di ritardo non deve superare nel mese il numero di due. Al terzo ritardo nei 5 minuti, si applica il punto 1).

8.2) **Ritardi e Lavoro straordinario**

la prestazione straordinaria nella giornata lavorativa in cui è presente un ritardo deve essere autorizzata dal Responsabile, che condonerà a tal fine il ritardo nella misura massima di tre mensili e comunque nell'arco dei 5 muniti per evento.

8.3) **Mancata timbratura per mancanza tesserino magnetico**

Sarà premura del dipendente informare tempestivamente il responsabile di magazzino della dimenticanza, segnalando l'orario che avrebbe dovuto effettuare, nonché richiedere il badge sostitutivo, in tal caso nulla verrà trattenuto al dipendente.

8.4) ***Reperibilità***

L'impegno, da parte dei responsabili o di chi ne fa le veci, a raggiungere il magazzino stesso durante le ore notturne (22.00 – 6.00) a seguito di allarmi del sistema di sicurezza è compensato con una indennità lorda pari a 30 €. Qualora invece la segnalazione sia esclusivamente telefonica e non comporti un intervento fisico tale indennità sarà di € 15 lorde, fatte salve le ore di effettiva prestazione

9) SALARIO LEGATO AD OBIETTIVI PRODUTTIVI

La UNICO in vigenza del presente integrativo riconoscerà ai lavoratori con anzianità complessiva superiore a 24 mesi erogazioni salariali aggiuntive legate a obiettivi incentivanti per la determinazioni di un possibile salario variabile connesso alle attività di magazzino.

Le parti si intendono nell' individuare i seguenti parametri:

1) carenza malattia:
2) Y2(errori) calcolato in valore:
3) correzioni calcolato in righe.

1) Carenza malattia - Preso a riferimento il valore costo anno del 2009 si provvederà, al termine di ogni annualità di vigenza, a confrontare il valore successivo al precedente, (2009) considerando a parità di costo ogni differenza positiva tra i valori (attualizzati rispetto al costo orario e al nr dei dipendenti), come vero e proprio salario variabile da ripartire su tutti i dipendenti.

2) <u>Y2 = ERRORI</u>

Valore attuale di riferimento 0,044% su fatturato

Valore minimo	0,040%
Valore medio	0,032%
Valore massimo	0,024%

Risparmio settimanale per livello

Valore minimo	87,15€
Valore medio	244,02€
Valore massimo	400,90€

Il premio verrà riconosciuto in proporzione su qualunque puntuazione tra i valori minimo, medio, massimo.

Il valore del risparmio così calcolato verrà distribuito in qualità di salario variabile nella misura dell' 85% del risultato di risparmio e a parità di costo.

Sono interessati al presente i soli addetti al magazzino; gli addetti call center si vedranno riconoscere un premio pari all'80% di quanto riconosciuto ai lavoratori di magazzino.

I tre risultati, qualora generassero salario variabile, si intendono cumulabili e indipendenti.

3) CORREZIONI

Valore attuale di riferimento 0,054% su fatturato

Valore minimo	0,049%
Valore medio	0,039%
Valore massimo	0,029%

Risparmio settimanale per livello

Valore minimo	47,16€
Valore medio	132,04€
Valore massimo	216,93€

Il premio verrà riconosciuto in proporzione su qualunque puntuazione tra i valori minimo, medio, massimo.

Il valore del risparmio così calcolato verrà distribuito in qualità di salario variabile nella misura dell' 85% del risultato di risparmio e a parità di costo.

Sono interessati al presente i soli addetti al magazzino; gli addetti call center si vedranno riconoscere un premio pari all'80% di quanto riconosciuto ai lavoratori di magazzino.

I tre risultati, qualora generassero salario variabile, si intendono cumulabili e indipendenti.

10) PENSIONE INTEGRATIVA

Le Parti concordano di attivarsi per assumere iniziative utili a promuovere l'adesione al Fondo di Previdenza Complementare (FONTE).

11) DICHIARAZIONE A VERBALE

11.1) Le Parti si dichiarano concordi nel sensibilizzare il personale alla tutela dei beni aziendali, con particolare riferimento a fenomeni di furto e taccheggio, e sulle relative conseguenze.

11.2) Le Parti si faranno parte attiva affinché gli impianti di videosorveglianza esistenti o da installare siano sempre finalizzati a quanto prevede la L. 300/7 e abbiano relativo e preventivo accordo in materia di uso, gestione e scopo.

11.3) Le Parti si richiamano a quanto previsto dall'accordo nazionale in materia di regolamentazione del diritto di sciopero nel comparto della distribuzione intermedia del farmaco, avendo sottoscritto in data 28/02/2008 il verbale di accordo territoriale come da allegato 1.

11.4) Per quanto concerne l' impiego dei terminali a braccio utilizzati per la consueta attività di allestimento, la UNICO si impegna a che il medesimo sistema di rilevazione dei dati produttivi e prestazionali venga utilizzato in conformità a quanto previsto dall' art. 4 L. 300/70.

12) **DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO**

Il presente contratto decorre a far data dal 1 aprile 2010 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2014 senza ultrattività.

Unico La Farmacia dei Farmacisti SpA | OO.SS. | R.S.U.