



Contratto Integrativo Aziendale
Magazzino di Rivoli

PREMESSA

Dopo un'approfondita analisi della situazione del mercato della distribuzione del farmaco è evidente che UNICO La farmacia dei farmacisti Spa, per mantenere la propria posizione di leadership sul mercato, ha la necessità di recuperare competitività in termini di efficienza, efficacia e qualità del servizio offerto ai clienti.

Lo scenario attuale, già fortemente caratterizzato dall'erosione dei margini e la crescita della distribuzione diretta da parte dell'industria farmaceutica a scapito dei distributori, vede un sempre maggiore livello di competizione tra i grossisti. Ad aggravare questa delicata situazione generale si è aggiunto il crescente numero di farmacie che progressivamente, attraverso acquisizioni, si stanno aggregando con il conseguente potenziamento commerciale.

A fronte di quanto sopra, si rendono necessarie per UNICO anche una profonda riorganizzazione e una revisione degli assetti contrattuali integrativi aziendali. I nuovi strumenti identificati sono volti a contenere e rendere flessibile il costo del lavoro e, soprattutto, a semplificare e uniformare le regole di funzionamento dell'organizzazione aziendale.

Oltre alle scelte organizzative, tra i fattori che promuovono qualità e competitività si annoverano percorsi di formazione e aggiornamento professionale, la valorizzazione delle competenze professionali, la garanzia di stabilità e qualità dell'occupazione che debbono contemperarsi con un'organizzazione del lavoro flessibile ed economicamente competitiva.

A tal fine assumono particolare rilevanza la razionalizzazione dei processi e l'adeguamento dell'organizzazione del lavoro alle crescenti esigenze delle Farmacie.

Le Parti considerano il rinnovo del CIA presso il magazzino Unico di Rivoli lo strumento condiviso per migliorare e meglio esplicitare l'impianto economico e normativo applicabile a lavoratrici e lavoratori del magazzino di Rivoli, in un quadro di rilancio e valorizzazione delle professionalità e del capitale umano che possa portare a risultati importanti per lavoratrici e lavoratori e conseguentemente per l'intera azienda.

L'intento delle Parti è quello di dare vita ad un CIA inclusivo, volto ad allargare le tutele ed i diritti a tutti i dipendenti di Unico.

Occorre rilanciare le corrette relazioni sindacali, ampliare la diffusione della prevenzione salute e sicurezza tramite un rapporto costante con gli RLS, migliorare l'organizzazione del lavoro per arrivare ad una reale conciliazione dei tempi di vita e lavoro

L'obiettivo è comune ed un benessere di lavoratrici e lavoratori non può che riflettersi positivamente anche sull'andamento e la performance aziendale

Le Parti convengono pertanto che si sono create le condizioni per addivenire ad un accordo integrativo di secondo livello con il quale sancire i principi e gli strumenti generali per la gestione delle relazioni sindacali e del personale, demandandone poi a livello locale la concreta applicazione, secondo regole condivise nel presente accordo

The image shows several handwritten signatures in blue and black ink, arranged in a cluster. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing as simple lines and others as more intricate scribbles or loops. They are positioned below the main text of the document.

Il giorno 9 marzo 2023 si sono incontrati per l'Azienda il direttore Risorse Umane e Organizzazione Marco Amadei, il responsabile Gestione del Personale Ivano Bollati, per le OO.SS. e le RSA Germana Canali Segretario Generale Filcams Cgil Torino, Sabatino Basile -Fisascat Cisl, Riccardo Bassi Funzionario UIL- Uiltucs Torino, Rosa Marturano RSA Filcams CGIL Maria Maddalena Cardamone RSA Fisascat Cisl, Edoardo Giammalva RSA UIL-Uiltucs.

TUTTO CIÒ PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE:

Le Premesse fanno parte integrante del presente accordo.

Applicazione CIA: Applicazione a tutto il personale diretto di Unico a tempo indeterminato.

• **VALORIZZAZIONE CAPITALE UMANO**

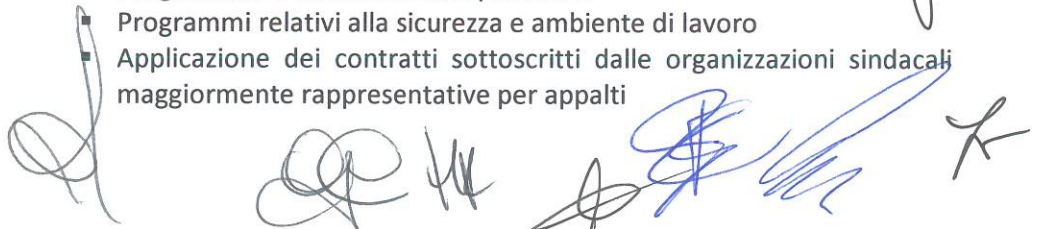
- **Formazione:** Implementazione dei piani formativi per favorire sia a livello individuale che collettivo l'apprendimento, l'aggiornamento professionale e lo sviluppo delle competenze utili alla crescita dell'Azienda.
- **Apprendistato:** In riferimento a quanto previsto dal CCNL vigente, il progetto di apprendistato professionale è uno strumento confacente alle necessità aziendali, riferito a tutte quelle figure che possano acquisire contenuti attinenti la propria professionalità.
- **Percorsi di crescita professionale:** il percorso di crescita professionale sarà gestito con un periodo di prova di mesi 6, job posting e job rotation.

• **RELAZIONI SINDACALI**

Nel ribadire l'importanza e la centralità del diritto di informazione, quale elemento essenziale di un corretto e trasparente sistema di relazioni sindacali e nel riconfermare la necessità di mantenere un sistema di informazione articolato per ogni magazzino le Parti convengono di definire nel presente accordo le tematiche specifiche da demandare al confronto al fine di rendere il sistema di informazione maggiormente coerente con le caratteristiche dimensionali dell'azienda e con la sua distribuzione sul territorio nazionale.

Fermo restando quanto previsto dal CCNL per i dipendenti delle aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, sottoscritto da Confcommercio, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, nella parte inerente i Sistemi di Relazioni Sindacali, si conviene:

- **Diritto di Informazione:** Incontri per tematiche di carattere aziendale 1 volta l'anno a termine chiusura esercizio, alle RSA per via telematica invio di comunicazioni informative riguardanti:
 - Andamento della singola unità distributiva di competenza
 - Andamento dei singoli parametri che definiscono il Premio di Risultato riferito all'unità di competenza a mezzo di incontri periodici con le RSA
 - Temi economici e/o operativi (andamento economico/ produttivo)
 - Programmi su formazione del personale
 - Programmi relativi alla sicurezza e ambiente di lavoro
 - Applicazione dei contratti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative per appalti



- **COMPONENTI RETRIBUTIVE AGGIUNTIVE**

- **Festività SS. Patrono:** erogazione per i soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato maggiorazione straordinario 100% più indennità presenza € 50,00 lordi
- **Ticket Restaurant:** il ticket elettronico è stabilito nella quota di €/ giorno 6,00 a fronte di presenza minima di 4 ore giornaliere, ai lavoratori a tempo indeterminato sia full time che part -time, con assunzione diretta da Unico
- **Gettone presenza per intervento straordinario serale.** Nell' ipotesi in cui si manifesti la necessità di richiedere ai lavoratori del turno pomeridiano la prestazione straordinaria per terminare la sola operazione di allestimento ordini serali l' azienda mette a disposizione un gettone secondo la tabella sottoelencata :
 - Prestazione seguente la prima ora dal termine dell'orario ordinario di lavoro € 5,00 lordi
 - Prestazione seguente la seconda ora dal termine dell'orario ordinario di lavoro € 10,00 lordi
 - Prestazione seguente la terza ora dal termine dell'orario ordinario di lavoro € 20,00 lordi
 -

- **PREMIO di RISULTATO**

- ❖ **Applicazione:** dipendenti inquadrati dal 6° al 3° livello full time con Contratto a Tempo Indeterminato e con inizio diritto dopo un anno di anzianità aziendale e maturazione dal primo giorno dell'esercizio fiscale successivo

- ❖ **Importi massimi annuali di riferimento del PdR:**

- **3° livello : € 1.200,00**
- **dal 4° al 6° livello : € 1.050,00**

- **Regole di determinazione:** Il premio viene corrisposto in relazione alla situazione sia oggettiva che soggettiva dei lavoratori spettanti secondo tabelle definite e concordate. Il Premio sarà erogato a fronte del raggiungimento di parametri di performance che garantiscono indici di incremento produttivo legati all' andamento economico/produttivo/qualitativo dell'impresa secondo dei valori di misurazione:

- **VALORE GENERALE: RIFERIMENTO PERFORMANCES AZIENDALI**
- **VALORE UNITARIO: RIFERIMENTO PERFORMANCES UNITA' DISTRIBUTIVA**
- **VALORE REPARTO: RIFERIMENTO PERFORMANCES REPARTO/UFFICI**



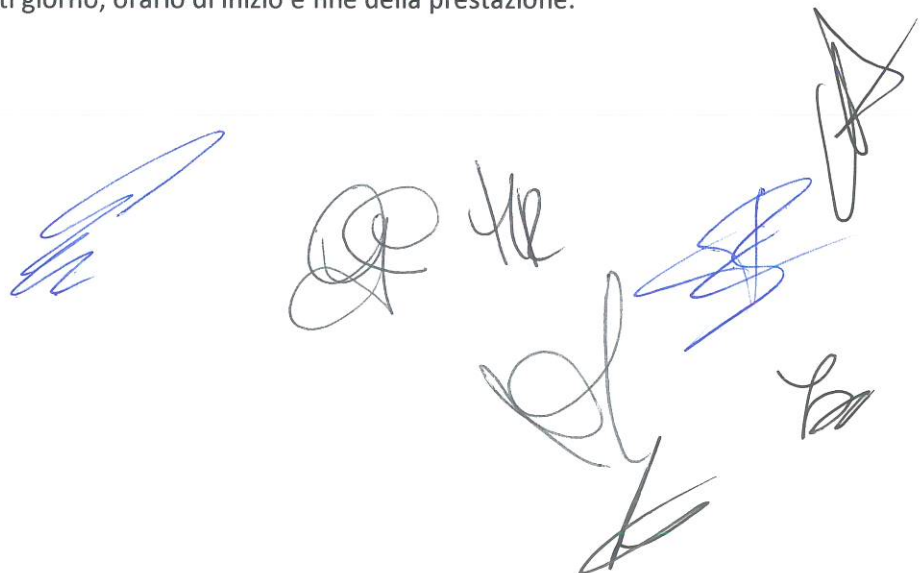
superiore a 20 giorni nel corso dell'anno di riferimento. In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, purché abbia prestato attività per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento, saranno corrisposti, unitamente alle spettanze di fine rapporto, tanti dodicesimi delle quote di premio annuo calcolate sul 50% del valore conseguito l'anno precedente. Il periodo di preavviso non lavorato non concorre alla determinazione del suddetto Premio

- **AMBIENTE e SALUTE**

- **Diritto allo Studio:** Incremento di ore 10 rispetto alle ore studio stabilite dal CCNL e nei casi contemplati dall' art.171 CCNL – Diritto allo Studio) per lavoratore
- **Tutela della Dignità del Lavoratore:** Conservazione del posto di lavoro per malati oncologici- Ludopatici- Persone soggette a violenza.
- **Tutela vittime violenza di genere:** Incremento di 10 ore/anno rispetto a quanto stabilito dalla normativa di Legge vigente, per favorire l'inserimento nei percorsi di ripresa per coloro che hanno subito violenze di genere, previa certificazione rilasciata dai Servizi Sociali dal comune di residenza.
- **Ore assistenza ai figli con gravi patologie:** Per i lavoratori con figli minori con accertata una grave patologia comportamentale è prevista la concessione di un monte ore pari a 10 ore/anno aggiuntive ai permessi previsti dal CCNL. Non rientrano in questa fattispecie i casi che già rientrano nell'art. 169 (aspettativa per gravi motivi familiari), art.176 (congedi e permessi per handicap) e nel perimetro delle tutele previste dalla Legge 104/92. Per ottenere il monte ore dovrà essere presentata una richiesta con idonea documentazione rilasciata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale
- **Ore aggiuntive per visite mediche:** Per i lavoratori affetti da gravi patologie, patologie croniche e per le lavoratrici gestanti è prevista la concessione di un monte ore pari a 10 ore/anno aggiuntive ai permessi previsti dal CCNL per l'effettuazione di visite mediche specialistiche cadenti nel proprio orario di lavoro.
- Avvio di un Tavolo tecnico per favorire l'istituzione del welfare e la gestione degli aspetti legati alla conciliazione vita- lavoro

Per ottenere il monte ore dovrà essere presentata una richiesta con idonea documentazione rilasciata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale.

I permessi devono essere richiesti con un preavviso di 48 ore e giustificati mediante esibizione di un documento del medico che attesti giorno, orario di inizio e fine della prestazione.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue and black ink, scattered across the bottom right portion of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible.

- **DECORRENZA e DURATA:** il contratto decorre dal 1° aprile 2023 e avrà durata di Anni 2.

Le Parti concordano altresì di incontrarsi 6 mesi prima della scadenza al fine di avviare il confronto per l'eventuale successivo rinnovo, con ultravigenza condizionata alla trattativa mantenendo le condizioni in essere dell'attuale CIA.

La presente intesa, approvata dall' assemblea dei lavoratori, costituisce l'unico accordo di secondo livello in essere presso l'unità distributiva di Rivoli.

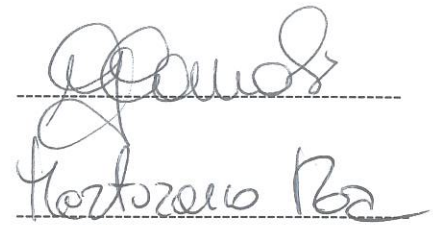
Letto, confermato e sottoscritto

Unico la Farmacia dei Farmacisti/SpA

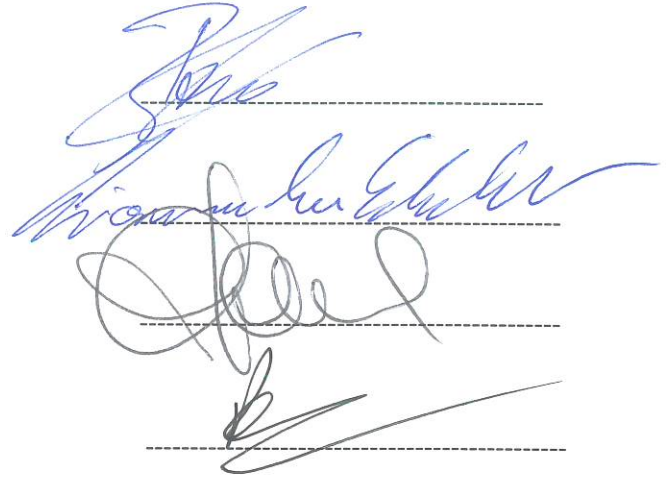


Handwritten signature in black ink, appearing to read "FARMACIA DEI FARMACISTI".

OO.SS./RSA



Handwritten signature in black ink, appearing to read "Giovanni".



Handwritten signature in blue ink, appearing to read "Martino".

REPARTO

KPI

Ricevimento merci



- Produttività (righe/h)
- Produttività (pz/h)
- P.R.M
- Perdita LS
- Lead Time

Stoccaggio



- Produttività (righe/h)
- Perdita LS
- Lead Time
- Correzioni
- Differenze inventariali
- Reclami scaduti
- Danneggiati di magazzino

Allestimento



- Produttività (ore/righe)
- Danneggiati di magazzino
- Y2 (errore magazzino)
- Correzioni
- Puntualità
- % automazione
- Reclami clienti in %

Partenze



- Puntualità in consegna
- Reclami clienti in %
- n° consegne giornaliere

VERBALE DI ACCORDO - mancata erogazione del Premio di Risultato

In data 9 marzo 2023, presso l'Unità Distributiva di Rivoli (To) della Unico La farmacia dei farmacisti S.p.A., si sono incontrati:

- La Unico La farmacia dei farmacisti S.p.A., rappresentata dai Sigg. ri Marco Amadei e Ivano Bollati (di seguito anche "UNICO" e/o "la Società" e/o "l'Azienda);
- per le OO.SS. e le RSA Germana Canali Segretario Generale Filcams Cgil Torino, Sabatino Basile -Fisascat Cisl, Riccardo Bassi Funzionario UIL- Uiltucs Torino, Rosa Marturano RSA Filcams CGIL, Maria Maddalena Cardamone RSA Fisascat Cisl, Edoardo Giammalva RSA UIL-Uiltucs.

(congiuntamente indicati come le Parti)




Premesso che

- a) L'azienda unitamente alle OO.SS Territoriali ha concordato l'erogazione del Premio di Risultato al raggiungimento degli obiettivi indicati nel Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data 09/03/2023;
- b) Le parti sottoscrittrici il Contratto Integrativo Aziendale si incontreranno con cadenza annuale per definire in relazione a ciascun esercizio fiscale gli indicatori e gli obiettivi sui quali parametrare l'importo del Premio di Risultato e che per l'esercizio fiscale 2023/2024 è stato sottoscritto in data 09/03/2023 il verbale di accordo, il quale costituisce parte del Contratto Integrativo Aziendale;
- c) Come previsto dal Contratto Integrativo Aziendale, le Parti si incontreranno con cadenza mensile per verificare il raggiungimento dei risultati incrementali ai fini dell'erogazione del Premio di Risultato.

Tutto ciò premesso

- 1) In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi relativi al premio di risultato per gli esercizi fiscali 2023/2024 e 2024/2025, l'azienda si impegna a corrispondere ai lavoratori un importo compensativo a titolo di *una tantum* fino al raggiungimento del 100% del valore di premio fissato per ogni categoria di lavoratori inclusi nel Contratto Integrativo Aziendale già citato nelle premesse;
- 2) L'azienda si impegna ad erogare l'importo, di cui al punto precedente, maggiorato della somma corrispondente al differenziale derivante dall'applicazione della tassazione ordinaria in luogo alla prevista tassazione agevolata (c.d. Detassazione) dei Premio di Risultato di cui alla L. n. 247/2007, al fine di garantire pari potere di acquisto a tutti i dipendenti;

Letto, confermato e sottoscritto.



Unico la farmacia dei farmacisti Spa

AMM

Franco Tella

OO.SS

Quaranta

OK

RSA Rivoli

Francesco Pozzo

Francesco Pozzo

Francesco Pozzo