FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

PIATTAFORMA
RINNOVO CIA
ADIVAR&COMIFAR

Premessa

Il settore della distribuzione del farmaco risente delle politiche di contenimento della spesa sanitaria e lamenta, a seguito della grave crisi finanziaria forti ritardi nei pagamenti. Queste condizioni, determinano tra gli operatori del settore, una ricorsa alla riduzione dei costi nelle diverse possibili direzioni:
Concentrazione delle imprese di distribuzione e conseguente riduzione dei costi generali, razionalizzazione del modello logistico con continue riduzione dei punti di distribuzione e concentrazione della rete in pochi magazzini automatizzati;
Ricerca continua e pesante di riduzione dei costi del personale attraverso la razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro e forte uso delle flessibilità.
In tale contesto il sindacato, fermo restando le iniziative generali di difesa dello stato sociale, intende difendere nei luoghi di lavoro le condizioni in essere degli addetti, governare le flessibilità: in una logica di scambio e di tutela delle condizioni e la prospettiva occupazionale dei neo assunti.
In tale contesto assume inoltre forte rilevanza la prospettiva del gruppo Adivar&Comifar.

Sfera di applicazione ed armonizzazione dei trattamenti

Considerato le prospettive del gruppo, si ritiene necessario definire la sfera di applicazione del cia allargandone l'applicazione attraverso un processo di armonizzazione a tutti i magazzini del gruppo ed alle società controllate. Si richiede la collazione dell'accordo integrativo aziendale, fermo restando come previsto dall'accordo del 2000, il mantenimento delle condizioni di miglior favore.
In tale contesto va riconfermato il principio della volontarietà delle prestazioni domenicali e va definito in modo omogeneo il trattamento.

Sistema di informazione e consultazione:

Si richiede di definire materie e procedure sia a livello nazionale che territoriale, anche alla luce della nuova normativa europea in materia di informazione e consultazione, in tale contesto occorre definire vincoli e procedure relative ad eventuali processi di terziarizzazione, esternalizzazioni e le tutele da garantire ai lavoratori delle ditte appaltatrici.

Relazioni sindacali:

Richiamare e rafforzare il confronto a livello territoriale su organizzazione del lavoro, sulla programmazione degli orari settimanali e sulle materie del confronto aziendale.
Si propone inoltre di definire la composizione della commissione trattante nazionale individuandone il numero e la copertura dei costi di parte aziendale.

Comitato Paritetico per la formazione e riqualificazione professionale e 626:

L'uso della bilateralità sia esterna che interna, e lo strumento che può garantire l'uso di risorse e servizi utili allo sviluppo dell'azienda, per accompagnare ed accrescere l'uso di tali strumenti, si richiede di istituire:

1. una apposita commissione paritetica permanente che svolga un monitoraggio sui fabbisogni formativi, elabori proposte ed iniziative formative anche finalizzate ad utilizzare le risorse messe a disposizione dai fondi interprofessionali, attivi la formazione degli apprendisti tramite la bilateralità;
2. una commissione paritetica sulla 626 per valutare le condizioni di sicurezza, predisporre l'informazione e la formazione sia degli addetti alla sicurezza che dei lavoratori.
3. Il comitato paritetico provvederà ad elaborare e formalizzare gli appositi progetti per l'utilizzo dei fondi per la formazione continua attivati dai bandi del fondo FOR.TE.

Mercato del lavoro - Part time;

L'uso delle nuove tipologie di rapporti di lavoro e delle flessibilità devono trovare all'interno dell'azienda una modalità di utilizzo armonico e partecipato, in tal senso vanno definite le modalità di utilizzo di tali istituti.

In particolare, l'istituto del part time ha trovato una seria regolamentazione nel corso del rinnovo del CCNL Nazionale, si richiede di effettuare un monitoraggio sul modello organizzativo adottato dall'azienda e di rafforzare e codificare le modalità di passaggio con introduzione del diritto di precedenza, da part time a full time e viceversa. Definizione inoltre, in base a quanto previsto dal CCNL, delle maggiorazioni e le modalità di utilizzo delle clausole elastiche e flessibili del Part-Time.

Assistenza Sanitaria integrativa;

Si richiede un confronto sulle procedure di attivazione dell'istituto anche alla luce di quanto previsto dal recente rinnovo contrattuale in materia:

Malattia ed infortunio;

Si richiede di rivisitare la materia, garantendo:

1. L'anticipazione del trattamento economico dell'infortunio e della malattia da parte dell'azienda;

2. Individuazione di un minimo di integrazione salariale relativamente al trattamento di malattia al fine di garantire il riconoscimento dei periodi di malattia ai fini pensionistici;
3. Incrementare i periodi massimi di aspettativa non retribuita per i casi di gravi malattie.
4. introdurre un meccanismo di preavviso per i casi di possibile superamento del comporto, soprattutto per coloro che soffrono di gravi patologie;

Servizio Mensa

Si verifica sempre più che i magazzini oltre ad avere grandi dimensioni, si collochino in aree non fornite di servizi di ristorazione, si richiede pertanto di intervenire sulla materia prevedendo ho servizi mensa ad un prezzo minimo, oppure in alternativa un graduale riconoscimento di un ticket mensa.

Premio Variabile;

All'atto dell'avvio delle trattative, va definito il trattamento del premio variabile per l'anno 2004.
Inoltre, l'attuale istituto del premio pur conservando alcune caratteristiche positive, necessita di essere rivisto, nei parametri che risultano essere insufficienti, nei pesi: si richiede che il parametro redditività oltre che ad essere modificato, pesi in maniera diversa, inoltre l'ammontare massimo del premio si richiede che al termine della vigenza del CIA raggiunga € 1.350.
Il nuovo premio dovrà definire più parametri a livello nazionale, con la possibilità, a livello territoriale di individuare quali siano i parametri da utilizzare a livello locale, oppure individuarne altri.

Decorrenza e Durata ed Ultravigenza

Decorrenza 1 gennaio 2004 durata fino al 31 dicembre 2007 con la clausola dell'ultravigenza che ne prevede l'applicazione fino al successivo rinnovo.

Roma 1 novembre 2004