Ipotesi di piattaforma rivendicativa

per il contratto integrativo nazionale di

Comifar Distribuzione

Premessa

In questi anni il settore della distribuzione del farmaco si è caratterizzato sul fronte delle imprese da un deciso processo di concentrazione, che ha determinato una riduzione del numero dei competitori e la loro progressiva crescita sul piano delle dimensioni e della presenza sul territorio nazionale.

La competizione tra le aziende, su un mercato investito da processi di liberalizzazione e da interventi volti a contenere la spesa farmaceutica, in quest'ottica risulterà sempre più contraddistinta dalla ricerca di una maggiore efficienza e qualità nelle risposte che si è in grado di dare alle esigenze delle farmacie.

Comifar Distribuzione, anche attraverso l'acquisizione di Adivar è oggi l'azienda leader sul mercato, presente con più di trenta unità distributive dal nord al sud del paese. Una realtà così composita, ottenuta attraverso la somma di culture e di storie molto diverse tra loro, presenta disuguaglianze notevoli per le lavoratrici ed i lavoratori sul piano dei diritti e delle tutele, oltre che sul piano economico salariale; gli accordi intervenuti a livello territoriale in questi ultimi anni hanno semplificato ma non sanato questa sperequazione.

Pertanto, la piattaforma per il primo contratto integrativo nazionale di Comifar Distribuzione deve porsi alcuni obiettivi di carattere generale: avviare la costruzione di un tessuto comune di diritti e condizioni di lavoro e di vita per le lavoratrici ed i lavoratori di Comifar Distribuzione, in un quadro di rilancio e valorizzazione delle professionalità e delle risorse costituite dalle persone, dando così un contributo fondamentale alla costruzione di una cultura comune a tutta l'impresa che ponga al centro il valore del lavoro.

Si tratta quindi di definire meglio, a partire dall'accordo del 12 dicembre 2007 la cui sostanza va confermata, la struttura delle relazioni sindacali e l'esercizio dei diritti d'informazione a livello nazionale e locale, precisando i rispettivi ruoli e compiti nella direzione di un rafforzamento del ruolo delle RSU/RSA a livello di unità distributiva su temi quali l'organizzazione del lavoro e degli orari; è

necessario incardinare un percorso che porti, sui temi dei diritti individuali e collettivi e delle tutele, così come su quello del salario, ad una graduale omogeneizzazione dei trattamenti.

Inoltre, anche alla luce degli interventi legislativi e contrattuali intervenuti in questi anni, sul tema del mercato del lavoro si tratta di identificare meglio strumenti e regole adeguate alla realtà di Comifar, che, unitamente ad una seria politica di formazione ed aggiornamento professionale, si pongano l'obiettivo di favorire la stabilità e la qualità dell'occupazione.

Si tratta di obiettivi ambiziosi ed unificanti, per il raggiungimento dei quali è necessario un forte impegno e la partecipazione di tutte le lavoratrici ed i lavoratori di Comifar Distribuzione, a partire dalla discussione su questa ipotesi di piattaforma.

1. Relazioni e diritti sindacali

Diritti di informazione

- Nel confermare la validità di quanto previsto a questo titolo dall'accordo del 12/12/2007, sia a livello nazionale che territoriale/di unità distributiva, vanno ampliati i temi oggetto di informazione (a partire dall'informazione sul bilancio) e i momenti di confronto a livello nazionale e territoriale; inoltre va incrementato il decentramento del confronto sui temi dell'organizzazione del lavoro e degli orari, rafforzando il ruolo delle rsu/rsa;

Coordinamento nazionale

- A partire da quanto già concordato su questo tema, è necessario ridefinire ruoli e strumenti del coordinamento nazionale dei delegati, sia come interlocutore sui temi oggetto di informazione preventiva a livello nazionale, che come necessario momento di approfondimento e confronto tra le strutture di rappresentanza sindacale sui temi di rilevanza nazionale.

Strumenti RSU/RSA

- Si richiede una verifica degli strumenti di agibilità sindacale in tutte le U.D.; inoltre per le RSU/RSA la possibilità di utilizzare spazi per l'esercizio dell'attività e l'accesso alla rete aziendale ai soli fini dell'utilizzo della posta elettronica.

Diritto di sciopero

- Si richiede la definizione di un accordo quadro che definisca le regole per l'attuazione di quanto previsto dalla legge 146 e dagli accordi di categoria in relazione all'esercizio del diritto di sciopero;

Art. 4 L.300/70 (telecamere/controllo a distanza dell'attività lavorativa)

- Si richiede la definizione di un unico regolamento sull'attuazione di quanto previsto all'art.4 della legge 300/70;

Appalti

- va affermata con chiarezza l'impossibilità di terziarizzare attività connesse al core business di Comifar;
- si richiedono informazioni e confronto preventivi in caso di esternalizzazioni ed appalti;
- inoltre, si richiede che l'azienda inserisca nei capitolati di appalto il rispetto dei contratti e delle leggi, oltre all'applicazione del contratto del terziario per i lavoratori interessati;
- per gli appalti già in essere, richiediamo una verifica del rispetto delle normative di legge e di contratto, oltre ad informazione preventive al livello di riferimento nelle occasioni di rinnovo;

2. Mercato del lavoro

Contratti a termine

- Richiediamo:
    - la conferma dei contratti a tempo determinato dopo 36 mesi dalla prima assunzione;

- l'esercizio del diritto di precedenza nei casi di:
  - passaggio da termine a termine;
  - passaggio a tempo indeterminato con la formazione di graduatorie basate sull'anzianità di servizio, su richiesta del lavoratore/trice;

Contratti di somministrazione a tempo determinato

- Richiediamo il diritto di precedenza nel passaggio a tempo determinato;

Part time

A questo titolo rivendichiamo:
- il diritto di precedenza per l'accesso al part time ed il ritorno al full time;
- il diritto di precedenza da part time a full time con la formazione di graduatorie basate sull'anzianità di servizio, su richiesta del lavoratore/trice;
- la definizione di meccanismi di verifica delle ore supplementari finalizzati al consolidamento delle stesse;

3. Diritti e tutele

Malattia

- Si richiede l'estensione graduale a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di Comifar Distribuzione della retribuzione in caso di malattia e infortunio al 100%;
- inoltre, l'estensione del periodo di comporto per malattia e infortunio sino a guarigione clinica avvenuta;

Visite specialistiche

- Ferme restando le norme in vigore a questo titolo nelle singole u.d./territori, si richiede la definizione di un monte ore annuo pari a 30 ore, per le visite mediche anche specialistiche;

Diritto allo studio

- Si richiede la possibilità di utilizzare le 150 ore anche per la frequenza a corsi universitari ed a corsi di aggiornamento professionale;
- Si richiede che il monte ore previsto dal CCNL per la preparazione degli esami venga elevato ad 80 ore annue, e possa essere utilizzato anche per la frequenza dei corsi;

Ferie

- Si richiede la definizione di un calendario annuo delle ferie, che assicuri equità e rotazione, garantendo la fruizione di almeno due settimane di ferie nel periodo giugno-settembre e l'esaurimento delle stesse preferibilmente entro l'anno di maturazione o al massimo entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di maturazione;

Part time post partum

- Richiediamo l'estensione anche ai genitori adottivi ed affidatari del diritto all'utilizzo di questo istituto previsto dal CCNL;
- inoltre si richiede l'incremento al 5% dell'organico del limite previsto dal CCNL;

Pari opportunità

- Si richiede l'istituzione di una commissione a livello nazionale per le azioni positive e le pari opportunità;
- si richiede di concordare l'istituzione di un codice anti molestie;

4. Organizzazione e orario di lavoro

La definizione degli orari di lavoro, la loro distribuzione e articolazione deve essere espressamente demandata al confronto a livello di u.d./territorio;

5. Sicurezza e tutela della salute

- È necessaria una verifica della presenza di RLS nelle varie realtà aziendali, e la definizione di strumenti e monte ore adeguati per l'esercizio dell'attività degli stessi in relazione alle specificità aziendali;
- richiediamo l'istituzione di un coordinamento nazionale dei rappresentanti alla sicurezza, con adeguati strumenti di agibilità ed esercizio del ruolo;
- la previsione di momenti di confronto almeno semestrali a livello nazionale con le strutture aziendali di prevenzione e protezione;

6. Professionalità e formazione

Al fine di determinare un incremento del livello di efficienza e di qualità del servizio, favorendo altresì le opportunità di crescita professionale, riteniamo necessario definire un programma di formazione continua delle lavoratrici e dei lavoratori di Comifar Distribuzione; a tal fine richiediamo:

- di effettuare una prima valutazione dei fabbisogni formativi in ogni singola unità distributiva e per ogni figura professionale;
- la predisposizione di un primo progetto di formazione adeguato ai fabbisogni individuati per le diverse figure professionali nelle varie realtà, anche attraverso l'utilizzo degli strumenti previsti dal CCNL a livello bilaterale;
- una analisi costante del fabbisogno formativo in relazione alle modifiche organizzative e tecnologiche introdotte e conseguente implementazione del piano di formazione e aggiornamento;

7. Salario

Salario aziendale fisso

Al fine di avviare un percorso di graduale convergenza delle situazioni determinate dagli attuali accordi integrativi in essere, si richiede di stabilire un nuovo livello di salario aziendale fisso (salvaguardando i

risultati raggiunti nelle singole u.d./territorio); pertanto si richiedono 100 euro mensili riparametrati al 4° livello su 14 mensilità;

Premio di risultato

Va definito per tutte le lavoratrici ed i lavoratori di Comifar Distribuzione un premio di risultato a livello nazionale pari a 1.500 euro annui, legato ad obbiettivi di carattere generale e di u.d./territorio;

8. Clausola di salvaguardia

Devono chiaramente essere salvaguardate tutte le condizioni e gli accordi di miglior favore in essere sia in relazione ai temi affrontati da codesta piattaforma sia a quelli qui non trattati;

9. Ultrattività

Il nuovo contratto di Comifar Distribuzione dovrà avere validità fino al raggiungimento dell'accordo successivo.