

AZIENDE FARMACEUTICHE SPECIALI, Piattaforma rinnovo CCNL 15/02/2007

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL AZIENDE FARMACEUTICHE SPECIALI

Premessa

La farmacia e il farmacista occupano una posizione centrale nel settore della salute come presidio professionale attivo e diffuso su tutto il territorio nazionale

I cambiamenti dassetto di proprietà di gestione delle Farmacie Pubbliche, gli interventi legislativi che si sono succeduti ma non ancora giunti a compimento, rendono inevitabile lesigenza di una rivisitazione della contrattazione per permettere alla realtà di questo settore di rispondere prontamente ai cambiamenti in atto

E necessario aumentare la diffusione della farmacia pubblica nel territorio e contemporaneamente implementarne il ruolo socio sanitario.

E necessario consolidare il sistema farmaceutico pubblico per realizzare una organica ed efficiente rete sanitaria.

E fondamentale rafforzare il ruolo sociale della farmacia pubblica cui affidata la funzione di erogare un servizio pubblico essenziale sul territorio, a tutela della salute del cittadino, e divenire il primo riferimento-contatto con il cittadino sul territorio, per la tutela della salute

Tutte queste trasformazioni in atto e quelle che verranno , dovranno tenere conto della professionalità delle condizioni di lavoro degli operatori , del ruolo sociale che essi andranno a svolgere

Quanto dichiarato questa estate, dal Ministro della salute On. Livia Turco sulla necessità di rinnovare i contratti nazionali di lavoro nei tempi giusti obiettivo primario non solo per il settore pubblico

Il Contratto Nazionale di Lavoro la base per improntare rapporti di fiducia e collaborazione tra le imprese e i lavoratori del settore, migliorare le condizioni di lavoro, incrementare la formazione professionale necessaria per svolgere quel ruolo socio sanitario da realizzare .

Va riconfermata la validità dei due livelli di contrattazione, coscome previsto dal Protocollo del 23 luglio 93 e Accordo sottoscritto da CISPEL, con lobiettivo di ottenere un CCNL che recepisca le innovazioni del settore e che sia strumento di regole e di principi generali, con un secondo livello di contrattazione sempre pi aderente alle realtà territoriali ed al ruolo sociale sempre pi coinvolgente per gli operatori del settore.

DECORRENZA E DURATA

Validità parte normativa quattro anni, con due Bienni economici.

Parte normativa 1 gennaio 2007 31 dicembre 2010

Primo biennio economico 1 gennaio 2007 31 dicembre 2008

Secondo biennio economico 1 gennaio 2009 31 dicembre 2010

SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

CONTRATTAZIONE

Per rendere più attuale lo strumento del contratto nazionale, riteniamo necessario rafforzare il sistema di relazioni sindacali sia a livello nazionale che a livello decentrato

SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Nel riconfermare la validità del secondo livello aziendale di contrattazione si chiede di implementare e rafforzare lesigibilità di tale contrattazione.

le norme contrattuali dovranno tenere conto dello sviluppo, delle tecnologie utilizzate, della sperimentazione di nuovi servizi sociali nel territorio nonché del ruolo di presidio sanitario sul territorio. Vanno pertanto individuati tempi e modalità di esercizio della contrattazione aziendale cogenti per le parti.

Dovrebbe essere introdotta nella contrattazione di secondo livello. la regolamentazione di eventuali spostamenti/trasferimenti del personale, nellambito della stessa azienda tra unità produttive fra sedi e fra farmacie, che dovranno essere dettati da comprovate motivazioni tecniche-organizzative.

ENTE BILATERALE

Si richiede che le funzioni dell'Ente Bilaterale vadano meglio definite ed implementate rendendole fruibili da tutte le aziende presenti nel settore
I.E.B. dovrà prevedere e sviluppare in maniera attuativa:

-I temi della formazione continua promuovendo le procedure per attivare la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, anche tramite i fondi paritetici interprofessionali ;
-attivare la realizzazione dei corsi di formazione ECM utilizzando le medesime risorse indicate per la formazione continua

DIRITTI SINDACALI

Va previsto un miglioramento dei compiti affidati dalle parti sociali agli enti bilaterali in relazione alla effettiva valorizzazione ed erogazione dei servizi con l'incremento dell'autonomia dell'attività sindacale tramite servizi e fondi gestiti dall'Ente Bilaterale

Si richiede inoltre che ai componenti degli organi direttivi (previsti dal c. 12bis e c. 15 CCNL) venga riconosciuto un monte ore di permesso sindacale retribuito pari a 2 ore per dipendente per l'espletamento delle attività sindacali.

PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE

Lo sviluppo delle competenze professionali dei lavoratori e delle lavoratrici di fondamentale importanza per affrontare le trasformazioni in atto in questo settore e per sostenere la competitività delle Aziende.

Conseguentemente necessario un sistema formativo di qualità elevata, in altre parole necessario attivare un sistema di Formazione continua concertata per tutti gli operatori delle Aziende comprensiva anche della Formazione ECM.

Si richiede che le ore per la formazione in ECM vengano considerate come orario di lavoro a tutti gli effetti. In caso di corsi esterni il pagamento relativo al corso sostenuto dal lavoratore, sarà carico dell'azienda.

E inoltre necessario prevedere l'adesione ad un fondo professionale per realizzare quanto previsto sulla formazione continua

CLASSIFICAZIONE

Poiché riteniamo necessario adeguare la classificazione alla nuova realtà esistente e individuare nuove figure professionali nell'area socio-sanitaria, si richiede di istituire una Commissione specifica che delinea la nuova classificazione. Tale commissione dovrà concludere i lavori entro e non oltre il 31.12.2007.

MERCATO DEL LAVORO

PART-TIME

E necessario migliorare il limite minimo, elevando il minimo delle 12 ore attualmente previste ad un minimo di ore settimanali pari al 50% dell'orario full-time.

Si richiedono regole certe per il consolidamento del lavoro supplementare e che il limite minimo giornaliero inferiore a 4 ore non possa essere frazionato nell'arco della giornata lavorativa

Nella contrattazione aziendale utile prevedere graduatorie per stabilire i diritti di priorità di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time e viceversa

CONTRATTI A TERMINE

Si richiede la definizione di chiari criteri per il diritto di precedenza e l'introduzione di una graduatoria per il passaggio a tempo indeterminato, materie che dovranno essere regolamentate a livello aziendale

ASSENZE E PERMESSI

Il mancato godimento dei permessi entro la data stabilita non comporta la decadenza e la perdita del diritto.

Il permesso straordinario retribuito previsto in caso di decesso per i parenti, si richiede vada esteso anche agli affini entro e non oltre il 3° grado

MATERNITÀ E PATERNITÀ

Per l'intero periodo di assenza dal lavoro per congedo di maternità si richiede l'integrazione dell'indennità economica fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile e il riconoscimento integrale di 13° e di 14° per tutto il periodo.

Si richiede la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da full-time a part-time

per le lavoratrici e i lavoratori che rientrano nella sfera di applicazione del D.Lgs. 151/2001 e comunque fino

ad otto anni di vita del bambino, con obbligo di accoglimento da parte delle aziende nell'ambito del 5% della forza occupata con un minimo di 2 unità per le aziende con meno di 40 dipendenti e comunque se richiesto con sistemi cosiddetti estensivi dell'occupazione
Sancire il diritto di precedenza per la trasformazione del rapporto da full-time a part-time anche per le lavoratrici/tori che rientrano nel diritto ai congedi familiari, sia parentali che gravi motivi familiari.

LAVORATORI STUDENTI

Riteniamo necessario adeguare le norme contrattuali per rendere più esigibile il diritto alle ore di permesso per studio anche nel caso di frequenza di scuole di specializzazione.
Si richiede di riconoscere un quantitativo minimo retribuito per i permessi di studio.

INDENNITÀ TECNICO PROFESSIONALE.

Poiché il nuovo ruolo degli operatori sempre più coinvolgente si richiede un riconoscimento professionale con il ripristino dell'indennità per tutti i lavoratori operanti nel settore senza alcuna distinzione legata all'anzianità (Abrogazione di in forza alla data del 16 giugno 2000 del c.1 Art.20 dell'Accordo del 12 marzo 2004.)

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Si richiede che il contributo da destinare al Fondo sia calcolato sulla retribuzione utile per il computo del TFR; L' Elevazione della percentuale a carico del datore di lavoro dall'1% all'1,5%, e che la quota dell'accantonamento t.f.r. aumenti dal 2% al 3,45%.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Si richiede una assistenza sanitaria integrativa al SSN attraverso la Costituzione di un fondo sanitario bilaterale a cui le aziende contribuiranno attraverso una sovvenzione annua, per un sistema integrativo che consenta di contribuire a coprire i costi relativi a: spese di accertamenti diagnostici, tickets ecc..

CONGEDI PARENTALI

Riteniamo doveroso adeguare le normative contrattuali con quelle previste in materia dalla L.53/00.
Si richiede di inserire la possibilità di poter ottenere un permesso retribuito di 30 giorni in caso di necessità rientranti nella malattia, maternità congedi parentali previsti dalla L.53/2000.

MALATTIA

Si richiede la conservazione del posto di lavoro sino a guarigione clinica

MAGGIORAZIONI

Si richiede l'abrogazione comma 14 art.24 CCNL 01.01.1999.
Si richiede inoltre l'elevazione dal 20% al 30% della maggiorazione prevista dalla lettera a) c.5 Art.23 CCNL 01.01.1999; e l'elevazione dal 30% al 35% della maggiorazione prevista dalla lettera c) c.5 Art.23 CCNL 01.01.1999.

AUMENTI PERIODICI DANZIANITÀ

A fronte di una situazione di oggettiva disparità che si è venuta a creare, si richiede la parificazione del numero degli aumenti periodici per tutti i lavoratori a prescindere dall'anzianità di servizio, conseguentemente si richiede l'abrogazione di e pari a 6 aumenti per quelli assunti successivamente tutti riferiti all'ultimo livello di appartenenza comma 1 art.26 CCNL 01.01.1999.

INDENNITÀ QUADRI

Si richiede la rivalutazione dell'indennità quadri attualmente prevista e l'abrogazione di sulla base di progetti obiettivi condivisi , comma 3 art. 21 CCNL 01.01.1999

TRATTAMENTO ECONOMICO

Si rende necessario stabilire un incremento salariale al fine di realizzare il miglioramento dei trattamenti economici e normativi dei lavoratori secondo i principi e le norme contenuti nel Protocollo 23 luglio 1993. richiedendo un aumento salariale pari a 120,00 euro con riferimento al livello A1.