Comifar, raggiunta l’intesa sul nuovo Contratto Integrativo Aziendale

Comunicati Filcams - 20/03/2023



Comifar, raggiunta l’intesa sul nuovo Contratto Integrativo Aziendale

Coinvolti nel trevigiano oltre 120 addetti dell’azienda leader della distribuzione del farmaco in Italia

Buone notizie per gli oltre 120 dipendenti trevigiani della Comifar, azienda leader della distribuzione farmaceutica in Italia, che in provincia ha sede in via Verdi a Paese. La FILCAMS CGIL, insieme alle altre confederazioni di categoria a livello nazionale, ha sottoscritto i giorni scorsi con i vertici societari l’accordo integrativo aziendale che ora sarà sottoposta al voto dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il nuovo Cia avrà efficacia retroattiva dal 1° febbraio 2023 e resterà in vigore fino al 31 gennaio 2026. L’intesa conferma il precedente integrativo e introduce delle sostanziali novità sull’organizzazione del lavoro e sul welfare aziendale, sulla struttura del premio di risultato e sull’impianto economico del sistema premiante. Sull’organizzazione del lavoro l’accordo è volto all’efficientamento della gestione del turno serale, strumento che nasce dall’esigenza aziendale di completare le attività di allestimento. L’intesa interviene anche sulla flessibilità giornaliera. Le parti, inoltre, concordano sulla necessità di programmare e smaltire interamente entro il 31 gennaio dell’anno successivo a quelle di maturazione le ferie e i rol residui.

Sul welfare aziendale l’accordo interviene sul sistema dei permessi. L’utilizzo delle 8 ore di permessi retribuiti per visite mediche specialistiche personali potrà essere esteso anche ai figli minori e ai genitori. Inoltre, i dipendenti che hanno presentato domanda per assistenza famigliari (Ex L. 104/92) potranno inoltre utilizzare, in attesa della convocazione dell’apposita Commissione, le ore del conto recupero e, se esaurite, 5 giorni di permessi non retribuiti fruibili ad ore. L’intesa introduce anche la cessione solidale di ferie e permessi a favore di lavoratori che siano nella condizione di richiedere l’aspettativa non retribuita per malattia o che debbano

assistere i figli e genitori per grave malattia e che abbiano già esaurito il proprio monte ferie e permessi. Poi, l'azienda integrerà la cessione in ragione di 1 ora per ogni ora messa a disposizione da parte dei lavoratori.

L'Ipotesi di Accordo rivisita inoltre i parametri di accesso al Premio di Risultato "Best Performer Logistica" per il triennio 2023/2024, 2025/26 e 2026/27, favorendo l'estensione della premialità nei reparti di maggiori dimensioni con la valutazione delle performances. Il Premio di Risultato, allora, passa potenzialmente da 1.085 a 1.150 euro all'anno nel triennio, e il periodo che comporta il mancato riconoscimento passa da 6 a 8 mesi di assenza. Il lavoratore potrà inoltre optare per la conversione totale o parziale del Premio di Risultato in welfare e flexible benefit: a fronte della conversione maggiore o uguale al 35% l'azienda offrirà un incremento del 15%, pari al 20% in caso di conversione superiore al 70%.

"Massima soddisfazione per il rinnovo dell'integrativo – afferma Alberto Irone, segretario generale della FILCAMS CGIL di Treviso -, tanti gli aspetti organizzativi ed economici che porteranno un vantaggio ai lavoratori e al loro reddito. Troviamo altresì determinante l'impegno assunto dalla società sul fronte della stabilizzazione dei lavoratori interinali impiegati".

Ufficio Stampa