



## *Sindacato Lavoratori Industria Farmaceutica - Cobas Lavoro Privato*

---

### **Sintesi dell'incontro tra la D.A. Sanofi/Assolombarda e l'O.S. SLF/Rsu svoltosi il giorno 19-05-2016 in Assolombarda a Milano**

La trattativa, come già avvenuto per l'incontro del 05 maggio u.s., si svolge per volontà delle rappresentanze sindacali Cgil, Cisl, Uil su tavoli separati ed accettati dalla D.A. e da Assolombarda dividendo così, ancora una volta, la RSU in RSU FULC e RSU, in palese difformità della legge 223/91.

Alle ore 12:25 ha inizio l'incontro con la RSU alla quale partecipa solo l'o.s. SLF.

Sono presenti per la D.A.: Patanè, Veneziani e Bruno (dalle 12:50). Per Assolombarda: Glisenti. Per la o.s. SLF: Carnovale e i delegati Rsu-SLF Calderazzo e Del Mutolo. I delegati Rsu Bertan (CGIL) Cerza (UIL), Chiappori (CGIL), D'Alessandro (CGIL), Iannaccone (CISL), Miglio (UIL), Minutolo (UIL), Palludo (CISL), Ucheddu (CGIL), Zaffagni (CGIL).

All'inizio dell'incontro il delegato Rsu Zaffagni (Cgil) chiede se è consentito registrare l'incontro. La D.A., esprimendo stupore per la richiesta, risponde che non gradisce, non approva e non autorizza.

L'incontro ha quindi inizio ed SLF chiede alla D.A. di fornire le risposte promesse ai quesiti presentati all'incontro del 05 maggio u.s.

La D.A. quindi:

- Riconferma il no ai Contratti di Solidarietà.
- Comunica che, in accoglimento delle richieste pervenute dalle rappresentanze sindacali e sulla base di valutazioni aziendali ancora in via di definizione, intende ridurre i presunti esuberanti per un numero massimo di 30 persone da destinare alla costituzione/mantenimento di una seconda linea per l'area diabete focalizzata sui BGM (glucometri) e per dare supporto ai prodotti della linea Diabete Toujeo. Pertanto, diversamente da quanto indicato nella comunicazione di apertura della procedura di mobilità, non saranno soppresse completamente le due linee Diabete #2 (BGM) e #3, ma, all'incirca, una linea e mezza.
- Per quanto sopra, precisa che l'allocazione e la distribuzione territoriale di queste 30 persone, da adibire alla seconda linea diabete, rimane da definire e, pertanto, tale prospettata riduzione del numero dei presunti esuberanti rimette in discussione la precedente allocazione numerica territoriale degli esuberanti indicati nella comunicazione di avvio della procedura di mobilità.
- Conferma l'invarianza del numero degli esuberanti dichiarati per la linea General Medicine e per la linea Lipid (Praluent).
- Sul tema della volontarietà ribadisce che i volontari all'esodo saranno sottoposti a insindacabile valutazione di accettazione aziendale sulla base di esigenze tecnico-organizzative, cosa peraltro già esplicitata nel corso dell'incontro del 05-05-2016.
- Sui lavoratori in avvicinamento all'età pensionabile, comunica che vi sono in totale 62 persone con età uguale o superiore ai 60 anni (da compiere entro il 31/12/2016), di cui 25 con 60 anni, 21 con 61 anni, 8 con 62 anni, 5 con 63 anni, 2 con 64 anni e 1 con 65 anni.

SLF, pur prendendo positivamente atto della asserita riduzione del numero degli esuberanti, comunica alla D.A. che:

- La riproposizione della volontarietà subordinata a valutazione unilaterale aziendale può essere un importante ostacolo sul prosieguo della trattativa e dichiara pertanto di non condividere tale impostazione aziendale.
- Con tale passaggio la D.A. tenderebbe ad aggirare il disposto legislativo e contrattuale della fungibilità dei lavoratori all'interno di una medesima unità produttiva, peraltro, come già segnalato nei precedenti incontri, acclarata da numerose sentenze emesse dai Tribunali del lavoro. La D.A. quindi, attraverso un

- trasformistico escamotage, intenderebbe introdurre un inaccettabile criterio – denominato “competenza” – sulla base del quale identificare le persone da licenziare.
- La competenza sui ruoli attiene alla obbligatorietà della formazione per gli addetti all’informazione scientifica sui farmaci prevista dalla legge riguardante la pubblicità sui farmaci, e quindi non è accettabile (oltre che non legittima) l’individuazione aprioristica e discrezionale delle persone su cui effettuare il recesso sulla base di una presunta “competenza” non prevista dai profili professionali presenti nel CCNL (valutata peraltro unilateralmente e mai concordata con le OO.SS.) e inserita artificiosamente nei criteri tecnico organizzativi.
- Non è corretto sostenere che se non vengono accettate le posizioni aziendali sui criteri di scelta l’azienda non sarebbe disponibile ad erogare alcun incentivo economico per i lavoratori licenziati. Sul punto SLF chiarisce che la legge dispone l’obbligo per l’Azienda di comunicare come intende fronteggiare l’impatto sociale prodotto dai licenziamenti collettivi che l’azienda intenderebbe effettuare.
- Infine, a scanso di fraintendimenti, SLF dichiara nuovamente la disponibilità a ricercare insieme all’azienda una sintesi sostenibile che conduca alla sottoscrizione di un accordo.

La D.A. da parte sua dichiara di condividere il concetto di fungibilità nelle forze esterne, ma ritiene tuttavia che vi siano ruoli diversi strutturati su piani operativi diversi, citando al riguardo gli ISF, i DM, i CSA, i MSL, i KAM, i CPS, i Promoter ecc., non sostituibili tra di loro e quindi non fungibili. Sugli ISF precisa che una cosa è visitare un oncologo ma altro è visitare un ortopedico e afferma inoltre che un ISF abituato ad interfacciarsi con l’oncologo avrà difficoltà ad interagire con il medico di medicina generale.

SLF, con riferimento ai continui spostamenti di linea e di funzione nelle Forze esterne, che avvengono repentinamente e normalmente peraltro senza alcun riferimento a presunte competenze, intendendo l’affermazione aziendale come ammissione di una diversa professionalità esistente tra gli ISF o i DM, chiede di conoscere la durata dei corsi di formazione obbligatoria sui farmaci e se gli stessi vengono svolti in aula oppure on line.

La D.A. risponde che la formazione viene effettuata con modalità on-line e che la durata è variabile da alcune ore ad alcuni giorni. Dichiara inoltre che dopo la formazione ricevuta il lavoratore impiegherà almeno un anno prima di essere pienamente efficiente, per cui, non è immediatamente fungibile.

SLF ritiene che tali giustificazioni non rispondano a verità e che l’informazione da portare al medico, qualunque sia il suo ruolo o la sua specializzazione, viene indicata esattamente dalla legge. Se l’azienda si riferisce ad altro sarebbe opportuno che la stessa chiarisca a quali tipologie di “competenze” intende fare riferimento.

SLF comunica alla D.A. che le risposte avute sono state larghe e, auspicando una accelerazione del procedimento, rinnova la richiesta di tenere aperta la mobilità per un anno, in deroga ai 120 gg della legge 223/91 come, peraltro, già effettuato da Sanofi in precedenti procedure di mobilità.

La D.A. dichiara di avere già detto di no e riconferma.

SLF dichiara che sulla riduzione del numero di esuberanti si riserva di valutare le numeriche con la Rsu. Per poter realmente produrre una accelerazione del processo, propone alla D.A. di portare all’incontro previsto per il 30 maggio p.v. una ipotesi di testo scritto su cui potersi confrontare più concretamente.

La D.A. afferma che non ha ancora pronta una bozza con l’ipotesi di un testo su cui confrontarsi, ma che per l’incontro del 30 maggio p.v. potrebbe essere nelle condizioni di portarla.

SLF informa la D.A. che vi sono Capi Area che esercitano pressioni su taluni ISF sollecitandone l’uscita volontaria a chiusura della procedura di mobilità riportando che non sarebbero più graditi in azienda.

La D.A. afferma di non essere a conoscenza di quanto denunciato e chiede di conoscere i nomi delle persone coinvolte.

SLF, per il momento si astiene dal riportare i dettagli delle informazioni ricevute e chiede quindi alla D.A. di verificare la fondatezza delle segnalazioni e, qualora rispondessero a verità, di intervenire attraverso le linee gerarchiche per porre fine a questi atteggiamenti estorsivi che ostacolano la trattativa e non fanno il bene dell’azienda.

In chiusura SLF dichiara che per quanto attiene agli aspetti di natura economica dell’accordo non avrà difficoltà a sostenere le proposte effettuate dai delegati sindacali di Cgil, Cisl, Uil.

Dopo una pausa, alla ripresa SLF dichiara che il numero dei potenziali pensionabili comunicato dall'azienda è un numero importante e che è auspicabile il raggiungimento di un accordo, in un contesto di grave crisi occupazionale, anche per la salvaguardia dei posti di lavoro dei più giovani.

Inoltre, sentita la Rsu, ritiene che 30 persone da dedicare alla nuova linea diabete non sono sufficienti soprattutto se confrontati alla struttura di aziende concorrenti.

La D.A. ribatte che per quanto riguarda i pensionabili il tutto è da ricondurre alle esigenze tecnico organizzative e che le osservazioni sindacali verranno riportate alla direzione della BU competente. Dichiara inoltre che per il prossimo incontro del 30 maggio farà partecipare il direttore della BU diabete che illustrerà, a tavolo unico, la riorganizzazione della BU diabete.

26 maggio 2016