



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. +39 06 852621

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DELL'INTEGRATIVO DEL GRUPPO SCHNEIDER

Documento approvato dal Coordinamento Sindacale del 14 marzo 2017
da sottoporre ora alla consultazione dei lavoratori per la definitiva validazione

L'Accordo di Secondo Livello è giunto al termine del periodo di validità, conseguentemente è necessario fare una sintesi dei risultati conseguiti, svolgere l'analisi dei bisogni dei lavoratori e presentare all'azienda una piattaforma che contenga richieste salariali e normative.

Per questo motivo i Coordinatori Nazionali hanno preparato una proposta che è stata sottoposta il giorno 14 marzo al Coordinamento delle RSU del gruppo Schneider, integrata in più punti e infine approvata a stragrande maggioranza (tre contrari) e che ora dovrà essere sottoposta al voto dei lavoratori nelle assemblee che si svolgeranno entro il 5 aprile, consentendo così la consultazione certificata da svolgersi entro il successivo giorno 7, i cui esiti . inviati ai Coordinatori nazionali saranno comunicati agli interessati e alla Direzione aziendale per avviare il confronto negoziale.

Una volta raggiunta l'intesa con la Direzione aziendale, la stessa sarà sottoposta al voto vincolante dei lavoratori.

Relazioni sindacali

Si propone una verifica . sulla base dell'esperienza e delle vicende di questi anni . del sistema di relazioni industriali oggi vigente, così da adeguarne i meccanismi di funzionamento e correggerne eventuali problematicità.

Parte salariale

• P.d.r.:

Mantenendo l'attuale impianto, si intende richiedere un incremento sugli attuali massimali dell'importo complessivo, così distribuito:

- 200 euro sulla parte comune, cd. %RDR di Gruppo+
- Un incremento del 10% sulla parte locale

Per ciò che concerne gli obiettivi, proponiamo di prendere in considerazione per la parte comune anche il riferimento ai dividendi compensati agli azionisti come criterio di raggiungimento della quota massima, in alternativa o ad integrazione degli attuali obiettivi.

Chiediamo inoltre che una parte del premio, a richiesta del dipendente, possa essere erogata in ore di permesso da utilizzare entro i 12 mesi successivi o versata . sempre su richiesta del singolo interessato . a previdenza complementare o a %welfare+, secondo le normative vigenti.

Salario per prestazioni specifiche:

Incremento del 10% sulle attuali indennità di trasferta per i trasfertisti. Dal 2018 tali indennità seguiranno le variazioni inflattive definite dall'Istat.

Orari di lavoro e flessibilità

Chiediamo che venga consentito, in tutti gli stabilimenti del gruppo, di ricevere il pagamento delle festività cadenti in domenica in ore, collocandole nella banca ore individuale. Proponiamo inoltre di avviare una sperimentazione della c.d. flessibilità negativa in modo da poterla utilizzare in futuro in caso di riduzione dei carichi di lavoro in singoli stabilimenti.

Negoziazione locale

Si ritiene opportuna, anche in un'ottica di valorizzazione del ruolo delle RSU, un riesame, sulla base dell'esperienza dell'integrativo che intendiamo rinnovare, sulla ripartizione delle competenze tra livello di gruppo e quello di sito, riassegnando eventualmente le materie. Inoltre proponiamo di inserire nella negoziazione locale, in aggiunta agli attuali punti, i seguenti temi:

- Elasticità oraria individuale
- Iniziative finalizzate alla stabilizzazione di contratti a termine diretti, interinali, stage.

Diritti individuali e collettivi

24 ore annue procapite di formazione da aggiungersi a quanto concordato nel CCNL 2016, rafforzando la contrattazione tra le parti sull'utilizzo dei fondi interprofessionali.

- Estensione del lavoro Agile+, in particolare in relazione a due aspetti:

Possibilità di utilizzo su otto giornate mensili

Definizione delle mansioni che non possono accedervi (invertendo l'attuale criterio di definizione previsto dagli accordi vigenti).

- Definizione di una procedura di Raffreddamento+ tra le parti che preveda un esame congiunto a livello aziendale, che preventivamente alla sospensione, di durata pari a 30 giorni per i licenziamenti economici (ex Fornero), prevedendo, qualora non si raggiungesse una intesa, un ultimo incontro entro i 30 giorni con presenti le parti stipulanti la presente intesa.

- Estendere casistiche per l'anticipo tfr parificandole a quelle previste da Cometa

Welfare

- Armonizzare il Fair Aziendale+ con la MetaSalute+ in funzione delle recenti disposizioni concordate nel CCNL 2016.

- Integrazione del Flexible Benefits+ a " 258,30 per tutto il triennio.

- Incremento del contributo aziendale annuale a favore delle Associazioni del dopolavoro+

- Avvio di un confronto sul servizio mensa e sui ticket (in quanto sostitutivo del primo) rivedendone le regole per la erogazione in particolare in presenza di prestazioni straordinarie in giornate in cui la mensa non opera.

- Incremento dell'attuale contributo straordinario aziendale su Cometa.

- Elevare la quota aziendale su Cometa a 120 euro per tutte le divisioni



Mercato del lavoro

Allo scopo di garantire un percorso di ingresso in azienda per i neoassunti che abbia caratteristiche di serenità, va consolidato e rafforzato il meccanismo attualmente previsto di bacino.

Va su questo precisato che il riferimento ad un periodo minimo per farne parte va inteso come un requisito e non come un tetto massimo di cui le direzioni di stabilimento debbano evitare il raggiungimento.

Chiediamo inoltre di valutare un piano di assunzioni, nell'arco di vigenza del prossimo accordo, che prenda a riferimento la quota media di utilizzo degli interinali nei tre anni scorsi per procedere a stabilizzare chi le svolge.

Ammortizzatori sociali

- Viste le positive prassi in uso, che sono state utili al raggiungimento degli obiettivi delle parti stipulanti di gestire i cambiamenti con modalità non traumatiche, chiediamo la conferma del contenuto dell'attuale intesa per quanto concerne l'utilizzo di ammortizzatori non espulsivi o basati sulla non opposizione individuale.

Armonizzazioni

- Costituzione di una Commissione Nazionale formata da OO.SS. Nazionali e dai territori coinvolti che abbia come compito l'integrazione di tutti i dipendenti delle aziende del Gruppo Schneider nell'area di efficacia del Integrativo Nazionale.

Nell'immediato, la Rsu Uniflair, come da ultimo integrativo nazionale, fa ingresso nel coordinamento e pertanto nell'area contrattuale tutelata dagli integrativi Schneider.

Pertanto un primo percorso di armonizzazione, con le gradualità che verranno definite tra le parti, dovrà essere intrapreso tra le condizioni vigenti attualmente in quella unità produttiva e quelle più complessive del gruppo Schneider.

Roma, 16 marzo 2017

**FIM Fiom Uilm Nazionali e Territoriali
IL CORDINAMENTO NAZIONALE SCHNEIDER**