



SEGRETERIE NAZIONALI

CORSO TRIESTE, 36 - 00198 ROMA - TEL. +39 06 852621

Comunicato sindacale

“Finalmente “entra nel merito” la trattativa per l’integrativo ST

Il giorno 13 aprile presso l’Assolombarda a Monza, Fim, Fiom e Uilm nazionali e territoriali e il Coordinamento sindacale ST hanno incontrato la Direzione aziendale per il rinnovo del contratto integrativo e finalmente il negoziato si è “mosso”, visto che la Direzione aziendale ha cominciato a modificare alcune sue posizioni.

Questo non vuol dire che non ci siano distanze tra le Parti su alcuni punti specifici, ma semplicemente che da questo momento si inizia a trattare in modo concreto.

Per questo le Organizzazioni sindacali e il Coordinamento hanno deciso di svolgere un “giro” di assemblee per informare i lavoratori e le lavoratrici sullo stato del negoziato e spingere per un avanzamento positivo.

Le risposte della Direzione alle richieste contenute nella piattaforma sindacale possono essere sintetizzate come segue:

- 1) **Compensazione ore lavorate per il personale non a turni**
Dal 1° gennaio 2019, il personale non a turni potrà accumulare fino a un massimo di 10 ore a trimestre da utilizzare per far fronte a ritardi ed a esigenze personali di breve durata. Così come viene accettata la compensazione su base mensile per chi lavora a part time.
- 2) **Permessi per malattia figli**
E’ stata accettata la richiesta di estendere fino ai 13 anni l’età massima per fruire di un massimo di 10 giorni annui non retribuiti da usarsi per le malattie dei figli, mentre è stata rigettata la richiesta di considerare i ricoveri ospedalieri dei figli, laddove non riportino la dizione di “grave infermità”, come causale per richiedere i permessi retribuiti.
- 3) **Congedo matrimoniale e congedi parentali**
La richiesta contenuta nella piattaforma di estendere anche agli operai le condizioni di miglior favore riconosciute agli impiegati, è stata accolta.
- 4) **È stata accolta la richiesta di fruire dei PAR a 30 minuti.**
- 5) **L’azienda ha inoltre dichiarato la disponibilità a favorire “agevolazioni su turni” in caso di coppie con figli.**
- 6) **Non è stata invece accolta la richiesta di creare un percorso di stabilizzazione di coloro che sono stati assunti con contratti a termine, poiché la Direzione ritiene di farlo solo se esistano i carichi di lavoro che giustificano assunzioni stabili.**
- 7) **Ha dichiarato la disponibilità a una verifica sulle nuove “figure professionali”.**
- 8) **Ha rigettato la richiesta di pagamento delle festività ricadenti al sabato (o nel primo giorno di riposo) per coloro che sono stati assunti dopo il 1999, sostenendo che non intende modificare quanto definito nell’” accordo di compattamento”.**

Inoltre la Direzione ha reso esplicita la propria declinazione degli indicatori per l’erogazione del Premio di risultato così come individuati in sede di commissione tecnica. Secondo la Direzione i quattro indicatori dovrebbero tendenzialmente “contare” in misura uguale e verrebbero misurati come segue:

- 1) **Margine operativo**

Questo indicatore che per pagare deve avere comunque il segno positivo, avrà come valore mediano la media degli ultimi 3 anni o un valore che verrà fissato per il periodo di vigenza.

2) Gross Margin

Tale indicatore inizierà a pagare con un risultato pari 3 punti percentuali inferiori alla media triennale e pagherà il massimo con un risultato pari a 3 punti percentuali al di sopra della stessa media triennale;

3) Saturazione

Questo indicatore pagherà secondo una scala lineare e con valori di partenza e arrivo che dovranno essere sicuramente oggetto di negoziato, visto che la proposta dell'azienda è irrealistica.

4) Process Fab Yield

Anche in questo caso, l'indicatore pagherà con una scala lineare e con valori da negoziare.

I due indicatori di produttività (Saturazione e Process Fab Yield) saranno misurati su AG8 e CT8 che sono i reparti dove – secondo la Direzione aziendale – i processi sono più stabili e rodati.

La Direzione ha confermato che il nuovo premio avrà calcolo e erogazione annuale e non più trimestrale, ma non ha voluto affiancare alla descrizione dei parametri delle cifre, rinviando questo aspetto alla fase successiva della trattativa.

La Direzione ha riproposto un parametro moltiplicatore del premio basato sulla presenza (il 10% che si riduce in funzione inversa alle assenze per malattia fino a un massimo di 10 giorni annui).

La Delegazione sindacale ha in primo luogo rigettato la proposta sulla "presenza", ha poi deciso di compiere nei prossimi giorni una serie di simulazioni e di verifiche sulla base dei dati storici per comprendere fino in fondo il funzionamento del premio come proposto dall'Azienda e per elaborare controproposte per una maggiore efficacia e premialità del PdR.

La Delegazione sindacale comunque conferma che l'obiettivo della piattaforma è quello di definire migliori tutele normative, ma soprattutto quello di individuare un "premio di risultato" che abbia minori margini di discrezionalità per la Direzione aziendale rispetto a quello oggi vigente e che eroghi ai lavoratori e alle lavoratrici di ST maggiori importi, in funzione degli ottimi risultati aziendali attuali e di prospettiva.

Fermo restando la tipologia dei parametri comunemente individuati, occorrerà quindi affrontare una trattativa impegnativa sullo schema, le scale e i valori relativi del premio di risultato, perché siano aderenti alla realtà del lavoro e riconosca anche economicamente il grande impegno delle lavoratrici e dei lavoratori.

Così pure andrà completato il confronto sull'insieme degli altri punti (politica industriale, diritti sindacali, sanità integrativa, normative, etc.) per smuovere la posizione aziendale e raggiungere la conclusione positiva del rinnovo del contratto integrativo.

Per proseguire la trattativa e discutere sulla parte economica sono stati fissati altri due incontri per giorno **11 maggio a Catania** e il **28 maggio a Monza**.

**COORDINAMENTO NAZIONALE
STMICROELECTRONICS.
FIM FIOM UILM NAZIONALI**

Roma, 19 aprile 2018