



SEGRETERIE NAZIONALI

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

ELECTROLUX - PROFESSIONAL

IPOTESI DI PIATTAFORMA RINNOVO CONTRATTO INTEGRATIVO 2020-2022

Premessa

Fim, Fiom, Uilm nazionali e il coordinamento delle Rsu, superata la fase critica che ha interessato il settore e il gruppo, aprono in Electrolux ed al Professional- in concomitanza con la presentazione del nuovo piano industriale per gli anni 2019-2022 da parte dell'azienda - la fase negoziale per il rinnovo del contratto integrativo fermo da oltre 10 anni.

Dal 2011 gli stabilimenti italiani del gruppo hanno subito una forte contrazione di volumi che ha interessato l'intera gamma di prodotti e l'azione sindacale è stata orientata a salvaguardare i siti produttivi e a evitare i licenziamenti tutelando le retribuzioni reali.

L'accordo raggiunto tra Fim, Fiom, Uilm, coordinamento Rsu e azienda il 14 e 15 maggio 2014 con la Presidenza del Consiglio, con i Ministri dello Sviluppo Economico e del Lavoro e delle Politiche Sociali, con le Regioni interessate ha permesso di affrontare la fase più acuta della crisi raggiungendo l'obiettivo della sostenibilità delle produzioni italiane, la tutela occupazionale per i dipendenti del gruppo e il mantenimento in attività di tutte le unità produttive italiane in un contesto di efficienza, competitività e riduzione dei costi.

Questo importante risultato è stato realizzato anche con la decontribuzione, strumento di politica industriale che ha concorso al contenimento dei costi di produzione favorendo il mantenimento delle produzioni in Italia.

Gli investimenti sul processo e sui prodotti, e le recenti acquisizioni che completano la filiera nella produzione delle cappe e nella erogazione delle bevande per il Professional, oltre che una ripresa del mercato per la quasi totalità delle tipologie di prodotto, hanno permesso alla maggior parte dei siti di uscire dalla crisi e sospendere i contratti di solidarietà mentre in altri stabilimenti rimangono alcune criticità.

Con il ruolo attivo delle delegate e dei delegati in fabbrica, che necessita oggi di più ampie agibilità e rinnovate relazioni sindacali, ed alla mobilitazione dei lavoratori, con la gestione delle varie fasi negoziali svolta dal coordinamento sindacale in costante rapporto con i lavoratori del gruppo, in questi anni si è salvaguardata la presenza del gruppo in Italia e si sono costruite le condizioni per aprire una fase negoziale finalizzata ad un nuovo piano industriale che garantisca e



consolidi la centralità del nostro paese per il gruppo Electrolux, per la redistribuzione di quote di salario ai lavoratori, miglioramenti normativi e della condizione di lavoro negli stabilimenti.

Piano industriale:

Fim, Fiom e Uilm ritengono che il rinnovo dell'integrativo aziendale rappresenti il momento fondamentale della discussione e condivisione di un piano di sviluppo per il gruppo nei prossimi anni. Obiettivo prioritario del confronto sul piano industriale è quello di consolidare le produzioni, continuità delle innovazioni, per migliorare le condizioni complessive dei lavoratori, garantire la salvaguardia dei livelli occupazionali e l'impegno aziendale a non far ricorso a strumenti unilaterali di gestione delle crisi.

Per queste ragioni si chiede di discutere:

- ✦ Volume, tipologia e indirizzo degli investimenti con l'obiettivo della salvaguardia di ogni linea di prodotto e il consolidamento di tutti i siti produttivi e di conseguenza dei livelli occupazionali.
- ✦ Sicurezza e condizioni di lavoro con l'obiettivo di ridurre l'incidenza delle malattie professionali e degli infortuni, migliorare l'ergonomia e il microclima.

Salute e sicurezza:

Le condizioni di lavoro sono e devono essere tema centrale del confronto tra RSU e direzione degli stabilimenti. Con l'obiettivo di ampliare la cultura della sicurezza e della prevenzione e consolidare e migliorare le attività svolte su questo tema dalle commissioni, dagli RLS e dai RSPP, in questo rinnovo dell'integrativo si chiede di individuare e condividere un programma di interventi per recepire gli elementi innovativi introdotti dal Ccnl.

In particolare si chiede:

- ✦ migliorare l'efficacia della formazione dei lavoratori e degli rls sulla sicurezza attraverso la sperimentazione dei c.d. break formativi quale metodologia innovativa di formazione dei lavoratori (ultimo comma lettera C art.1 -Sez.IV – Tit.V del Ccnl);
- ✦ sviluppare progetti formativi congiunti RLS/RSPP con gli obiettivi di realizzare una modalità efficace di confronto e consultazione reciproca, permettere agli RLS di contribuire attivamente alla Valutazione dei Rischi, alla Analisi delle procedure e dei metodi applicabili nei cicli di lavorazione e nelle postazioni di lavoro, all'approfondimento di rischi specifici a partire dall'ergonomia e dalle patologie muscolo/scheletriche;
- ✦ sperimentare la rilevazione dei quasi infortuni con l'obiettivo di sviluppare la cultura della prevenzione e il miglioramento continuo della sicurezza, individuando sistemi e modalità per la segnalazione degli stessi nell'intento di individuare opportune misure gestionali.



- ✦ Garantire l'accesso ai parcheggi interni ai lavoratori con riconosciute difficoltà di deambulazione.
- ✦ Scelte produttive ed organizzative tese a realizzare in tutti i siti la sostenibilità ambientale dei prodotti e dei processi.

Sul piano degli investimenti, vanno definite risorse nella direzione del miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, in particolare sul microclima:

- ✦ si chiede l'istallazione di impianti nei reparti produttivi idonei a garantire condizioni climatiche sostenibili a tutti i lavoratori del gruppo .

Si chiede il ripristino delle quote di Assunzioni obbligatorie per le categorie protette previste dalla normativa, individuando un percorso di riallineamento alla stessa dopo questi anni di sospensione delle assunzioni a causa della crisi del gruppo.

Agibilità sindacali:

Si chiede di adeguare il monte ore nazionali alla luce dell'acquisizione delle nuove realtà e delle nuove esigenze produttive .

Si chiede inoltre di porre a carico dell'azienda le ore utilizzate per partecipare alle riunioni delle commissioni partecipative (ecos, cotepa..) previste dal Testo Unico, oltre alle ore oggi già poste a carico dell'azienda.

Si richiede per le rsu aziendali un aggiornamento formativo sui temi dei tempi e metodi, utili per la discussione in commissioni, e di erogare idonea formazione ai componenti delle commissioni incaricate di seguire andamento degli indici del PDR.

Si chiede di aggiornare l'attuale sistema partecipativo con l'obiettivo di realizzare un confronto utile ed efficace alla RSU per affrontare e individuare risposte alle istanze dei lavoratori, prevedendo la partecipazione delle rsu adeguatamente formata agli audit relativi a qualità/ambiente e sicurezza e sistema di gestione ambientale.

A tal fine si chiede di rivedere le modalità operative delle commissioni in essere e di introdurre nel sistema partecipativo le innovazioni del Ccnl con l'introduzione del diritto soggettivo alla **Formazione**, della **Assistenza Sanitaria Integrativa**, con la messa a disposizione dei lavoratori degli strumenti di **Welfare** :

- ✦ una **commissione formazione** con il compito di definire, unitamente alla Rsu: il fabbisogno



formativo nei singoli siti con l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori, anche a quelli in aspettativa, l'acquisizione delle competenze necessarie a gestire le trasformazioni che deriveranno dalle innovazioni tecnologiche e organizzative; le aree tematiche (trasversali, linguistiche, digitali, tecniche e gestionali) in rapporto al fabbisogno formativo nei singoli siti; percorsi formativi e pianificazione della formazione attraverso programmi condivisi delle ore e delle modalità formative definite dal ccnl 26 novembre 2016; la registrazione della formazione effettuata.

- ✦ una **commissione welfare** con il compito di affrontare nel rapporto con le direzioni di stabilimento la problematica legata al **welfare** (piattaforma e regolamento di gestione, prestazioni metasalute e rapporto con il fondo, conoscenza della previdenza complementare e di cometa), di monitorare i servizi offerti sotto forma di flexible benefit ai lavoratori e di proporre convenzioni sul territorio.
- ✦ Inoltre assegnare alla commissione un ruolo di proposta alle parti sui seguenti temi: regolamentazione del lavoro agile, attuazione delle linee guida nazionali in tema di ferie e par solidali, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- ✦ Insediare una **commissione inquadramento** per la verifica annuale dello stesso e per la condivisione di percorsi di possibile crescita professionale anche in sinergia con le attività della commissione formazione.

Orario di lavoro:

Si richiede di valutare la possibilità di trasformare - su base individuale e volontaria - quote di premio **variabile** in permessi annui aggiuntivi anche in raccordo con quanto previsto dal ccnl con possibilità di accantonamento in banca del tempo/banca ore. Si chiede inoltre di far confluire su base volontaria le ore di par e di ferie aggiuntive maturate e non godute.

Si chiede di avviare un confronto in fase di contrattazione di secondo livello sull'accesso al part time nei vari stabilimenti, con l'obiettivo di recuperare ed estendere le buone prassi già sperimentate.

Definire un regolamento/accordo di gruppo per poter permettere ai lavoratori di usufruire delle ferie solidali.

Si chiede inoltre per i lavoratori migranti, con l'obiettivo di permettere di raggiungere la famiglia nei luoghi di origine, il cumulo tra permessi e ferie .

Si chiede di regolamentare e favorire il ricorso allo smart working.



Inquadramento professionale:

Gli accordi di gruppo sul tema della crescita professionale necessitano di un confronto anche alla luce dell'evoluzione/trasformazione dei processi produttivi; per queste ragioni si chiede di farne oggetto di confronto in sede di rinnovo dell'integrativo con l'obiettivo di garantire ai lavoratori il riconoscimento delle nuove professionalità che si esprimono con l'introduzione delle automazioni, con la digitalizzazione e con la polifunzionalità.

Si chiede, anche in relazione ai fabbisogni formativi individuati dalla commissione formazione, la definizione di percorsi e programmi di formazione e riqualificazione del personale che implementino la professionalità delle lavoratrici e lavoratori.

Salario:

La richiesta economica ha come riferimento il quadriennio 2019- 2022

Si chiede un aumento economico del PDR nella misura di 100 euro al mese (1.300 annui) a regime; confermando l'attuale previsione dell'anticipo mensile

Mantenendo la struttura del PdR in essere, è necessaria una ri-definizione degli obiettivi a cui correlare il salario variabile alla luce dei cambiamenti organizzativi, di processo e di prodotto di questi anni, anche al fine di rendere tali obiettivi effettivamente verificabili.

Si chiede di consolidare la quota in questi anni riconosciuta ed erogata, legata alla redditività di gruppo, pari a 415 euro.

Si chiede una rivalutazione delle indennità e delle maggiorazioni legate alle prestazioni.

Si chiede di definire un incremento del trattamento economico in caso di reperibilità, trasferta e trasferimenti negli stabilimenti del gruppo, a partire da quanto già convenuto in questi anni in concomitanza con il ricorso agli ammortizzatori e un trattamento economico per i dipendenti, compresi gli impiegati interessati da trasferte anche estere tra stabilimenti e sedi direzionali.

Percorso democratico

Fim Fiom Uilm e coordinamento sindacale sono impegnati a svolgere le assemblee informative ed a sottoporre la piattaforma unitaria e l'eventuale ipotesi di accordo alla consultazione certificata di tutti i lavoratori del gruppo.

**Fim Fiom Uilm nazionali
Coordinamento RSU Electrolux**

Approvato all'unanimità dal coordinamento nazionale di Fim Fiom Uilm

Bologna, 21 novembre 2019