



SEGRETERIE NAZIONALI

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

PIATTAFORMA SCHNEIDER

1 Politiche industriali

Chiediamo alla Direzione aziendale italiana di confermare per la vigenza contrattuale l'impegno a non ridurre i siti e a confermarne le attuali missioni industriali e organizzative.

2 Partecipazione e democrazia:

Va recepito quanto previsto dal nuovo CCNL, in particolare relativamente alla costituzione del comitato consultivo di partecipazione.

3 Salario e Premi:

- Sul PdR, fermo restando il mantenimento della attuale struttura costituita da premio di gruppo e premio locale, chiediamo un incremento del 10% nel triennio.

Chiediamo in proposito di eliminare il limite del 120% per le sovraperformance nel PdR di Gruppo.

Tale incremento potrà essere determinato anche da una quota di salario erogato in forme che consentano la piena defiscalizzazione, e in quota fissa, non collegata a specifici parametri.

Chiediamo inoltre la possibilità, a scelta individuale, di rinunciare alla quota di acconto afferente al premio locale, in modo da poterla versare in welfare per intero.

- Vista la positiva sperimentazione nell'ambito del service, chiediamo l'estensione delle condizioni attualmente previste (definizione collettiva dei parametri e facoltà del lavoratore di richiedere assistenza individuale alle Oo.Ss.) per il loro stip all'insieme della popolazione che percepisce Stip aziendali, a partire dai venditori.

4 Welfare:

- Chiediamo l'aggiornamento della quota aggiuntiva di Cometa, e l'integrazione aziendale per accedere al pacchetto B di metasalute, prevedendo l'allineamento di tutti i siti a detti trattamenti.

Chiediamo inoltre che, a integrazione di quanto previsto dal nuovo CCNL, il versamento a carico aziendale per tutti i lavoratori iscritti a Cometa entro i 35 anni di età anagrafica passi al 2,2%.

Il buono pasto in sostituzione della mensa nelle filiali del perimetro commercio che non dispongono dell'apposito servizio verrà portato al massimale fiscale di 8 euro.



5 Diritti individuali

- Va esteso a tutta l'azienda il diritto a lavorare in smartworking fino a due giorni a settimana, aggiornando il perimetro di mansioni abilitate alla luce di quanto sperimentato in questa fase. I due giorni a settimana potranno essere calcolati come media mensile. Riteniamo inoltre necessaria una complessiva rivisitazione delle policy aziendali e dei contenuti degli accordi di accettazione individuale standard attualmente utilizzati.

- Va introdotto l'obbligo di disconnessione: superata una fascia oraria da definire tra le parti, vanno vietate mail o messaggi su servizi di messaggistica afferenti all'attività lavorativa.

Potranno fare eccezioni eventuali mail generate da servizi automatici o le funzioni aziendali che per esigenze di servizio ne abbiano necessità, definendone specificamente i work code e valutando l'introduzione di una specifica indennità di disponibilità.

- Proponiamo di rivedere, incrementandone i giorni, il congedo obbligatorio per paternità, portandolo a 15 giorni.

- Va confermato e rafforzato quanto previsto dal precedente integrativo in materia di formazione e aggiornamento in caso di maternità e paternità, estendendolo anche ai casi di malattia o infortunio di lungo periodo, e alle lavoratrici in aspettativa per applicazione di quanto previsto dal nuovo CCNL in caso di violenza di genere.

Va inoltre definito l'accordo di gruppo sulla istituzione delle ferie solidali.

Proponiamo infine di valutare la sperimentazione dell'orario flessibile in tutte le filiali commerciali e in tutte le aree aziendali che non hanno particolari vincoli orari e che non abbiano già in essere normative per gli orari flessibili.

Conciliazione lavoro/famiglia: su richiesta non utilizzo della pausa pranzo con la possibilità di anticipare l'uscita di 1 ora almeno per le lavoratrici madri a turno giornaliero in allattamento, dunque restare in azienda 6 ore e non 7 ore come accade oggi).

Si chiede inoltre di rendere fruibili i congedi parentali a ore.

6 Inquadramento

Proponiamo di istituire una commissione nazionale che verifichi l'introduzione del nuovo sistema di inquadramento, con particolare attenzione al riconoscimento della polivalenza come elemento di crescita professionale.

Ove non siano già previsti da accordi di sito, in ogni stabilimento andranno calendarizzati incontri di informativa e valutazione congiunta sulla formazione aziendale.

7 Parità di genere

Ferma restando la valutazione positiva sull'inserimento di lavoratrici in mansioni di middle management, allo scopo di riequilibrare l'attuale disomogeneità numerica tra donne e uomini nei ruoli medio alti, vanno previste delle modalità certe ed esigibili di crescita



interna, in particolare rispetto alla possibilità di accesso per le lavoratrici operaie a ruoli tecnici.

8 Flessibilità per sottocarico

Ferma restando l'attuale normativa, e il relativo campo di applicazione della stessa, vanno meglio precisate le casistiche di utilizzo di questo istituto e resa esigibile l'effettiva incompatibilità tra il suo utilizzo e il ricorso allo straordinario in attività fungibili.

In particolare, eventuali richieste di straordinario nei 15 giorni successivi all'attivazione della flessibilità per sottocarico dovranno prevedere un passaggio di esame congiunto preventivo all'utilizzo con la RSU di sito.

9 Service

Il trattamento personale apv verrà incrementato, nella vigenza dell'integrativo, del 10%.

Le Indennità di reperibilità ex itd e nuovi assunti sarà portata a 300 euro, nel triennio di vigenza, quella di trasferta "italia" a 45 euro, infine quella di trasferta "estero" arriverà a 50 euro.

Ai dipendenti appartenenti al perimetro service che non percepiscano PdR, e abbiano stip inferiori al valore nominale del PdR commercio verrà applicato quanto previsto dall'integrativo 2017, al capitolo "modalità gestione stip convertiti al commercio".

10 Trasferte

Saranno verificati i trattamenti in caso di trasferte occasionali e non di lunga durata con l'obiettivo di adeguare i trattamenti attualmente definiti dalle policy aziendali.

11 Perimetro dell'integrativo

- L'applicazione dell'integrativo, intendendo sia la parte normativa che la parte economica, viene estesa a Eliwell, Eurotherm ed ex Invensys.

Come già sperimentato per Padova, verrà avviato un percorso di riallineamento sul pdr, che arrivi a una graduale parificazione agli altri stabilimenti.

Tale percorso di riallineamento che come ricordato è già in corso a Padova va completato nella vigenza del presente integrativo, anche per quanto concerne il tema della flessibilità per sottocarico, che vede attualmente l'applicazione di una norma differente dal resto del gruppo.

12 Mercato del lavoro

- Stanti gli attuali livelli e modalità di confronto, che confermiamo, va previsto il graduale assorbimento a tempo indeterminato alle dipendenze della società dei lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato, anche in occasione di eventuali accordi di mobilità per agganciamento alla pensione, e riequilibrato il rapporto tra lavoratori in somministrazione e contratti a termine, prevedendo la graduale prevalenza di questi ultimi.



13 Contributi aziendali CRAL definire incremento importo annuo aziendale.

14 Mense: il tema va collocato tra le materie di sito e non più di Coordinamento.

15 Democrazia e modalità di approvazione

- La piattaforma sarà sottoposta al voto del coordinamento RSU, e se approvata al referendum tra tutti i lavoratori.
 - L'ipotesi di accordo, analogamente, sarà sottoposta prima al voto del coordinamento e poi dell'insieme dei lavoratori.
 - All'atto dell'approvazione della piattaforma, tutte le RSU che parteciperanno al voto si impegnano formalmente a sottoporre al voto referendario l'ipotesi di accordo.
- A questo impegno è subordinata la partecipazione al tavolo di trattativa nazionale.

Roma, 28 aprile 2021

Fim, Fiom, Uilm Nazionali

Approvata all'unanimità dei presenti al Coordinamento Nazionale riunitosi da remoto il 26 aprile 2021