



SEGRETERIE NAZIONALI

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

Comunicato Sindacale

SCHNEIDER ELECTRIC

In data 11 marzo 2022 è stata sottoscritta la bozza di accordo per il rinnovo della contrattazione aziendale di secondo livello per il triennio 2022-2023-2024 per la Schneider Electric S.p.A., la Schneider Electric Industrie Italia S.p.A., la Uniflair S.p.A., la Eliwell S.r.l. e la Eurotherm S.r.l.

BOZZA DI ACCORDO

RELAZIONI SINDACALI

Abbiamo costituito il Comitato consultivo di partecipazione del Gruppo Schneider Electric Italia con le funzioni di esaminare: struttura e tendenze dei mercati in cui opera l'azienda; strategie industriali; andamento dell'occupazione; applicazione del nuovo sistema di inquadramento del CCNL; andamento degli STIP a livello Italia.

MERCATO DEL LAVORO

Abbiamo concordato un piano di inserimenti che riguarderà il perimetro Italia pari a 55 assunzioni con contratto a tempo indeterminato e 25 con contratto di apprendistato da concludersi entro il 2024.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Lavoro Agile

Abbiamo definito un aggiornamento del Regolamento aziendale del 2018 alla luce del Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile siglato da CGIL, CISL e UIL il 7 dicembre 2021.

Il Lavoro Agile verrà fruito su base settimanale, per massimo 2 giorni a settimana (in base alla fascia di appartenenza della propria mansione), senza la previsione di un processo approvativo puntuale ma con una programmazione settimanale/mensile e si potrà svolgere in qualsiasi luogo al chiuso.

Abbiamo costituito una specifica Commissione che svolga attività di monitoraggio e proposta.

Disconnessione

Abbiamo definito che vengano realizzati interventi formativi dedicati sia ai responsabili sia ai collaboratori per una maggiore sensibilizzazione sul tema.

Maternità e paternità

Abbiamo concordato che venga data possibilità, su richiesta, alle lavoratrici madri a turno giornaliero in allattamento di anticipare l'uscita di 1 ora non utilizzando la pausa pranzo.

Con riferimento ai congedi parentali, abbiamo concordato la possibilità di fruire del congedo parentale a ore (minimo 1 h, massimo 4 h al giorno).

Con riferimento ai congedi obbligatori per paternità, abbiamo stabilito che vengano messi a disposizione:

- 10 giorni obbligatori a carico INPS da fruire entro 5 mesi dalla nascita
- 3 giorni a carico azienda da fruire entro 15 giorni dalla nascita
- altri 4 giorni a carico azienda da fruire entro un anno dalla nascita

Permesso per visita medica

Abbiamo stabilito che le ore di permesso per visita medica restino illimitate e vengano fruite per una durata massima di 3 ore giornaliere. Per accedere a questo specifico permesso bisognerà presentare l'impegnativa del medico curante del SSN che richiede la prestazione specialistica.

FORMAZIONE

Formazione specifica per lunghe assenze

Con riferimento 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 (assenze di durata pari o superiore a 6 mesi), abbiamo definito che vengano costruiti percorsi formativi *ad hoc* per accompagnarne il rientro.

Pari opportunità

Abbiamo confermato le politiche attive già in corso nel Gruppo relativamente alla parità di genere (percentuali di assunzione, equità retributiva) e concordato l'ampliamento delle aree di intervento, prevedendo interventi formativi dedicati al personale femminile di produzione.

Diritto allo Studio

Abbiamo stabilito che il permesso per esami scolastici e universitari previsto dal CCNL venga esteso agli esami di abilitazione.

Verranno inoltre estese ai master universitari le 220 ore di permesso retribuito per la preparazione e/o frequenza (che ricomprendono le 150 ore previste dal CCNL).

I suddetti permessi potranno essere richiesti per un massimo di 2 percorsi di studio nell'arco della propria vita lavorativa.

Vengono confermati il contributo per l'iscrizione annua a corsi di studio e/o di specializzazione a livello di istruzione superiore secondaria e terziaria e per l'acquisto dei relativi libri di testo.

WELFARE

Cometa

Abbiamo concordato una contribuzione aggiuntiva per gli iscritti al Fondo Cometa tale da portare il contributo aziendale ad Euro 125 nel 2022 e 130 nel 2023 *per tutti i siti SE e SEII* e ad Euro 100 nel 2022 e 105 nel 2023 per Uniflair.

métaSalute

Abbiamo concordato la messa a disposizione del piano sanitario di métaSalute immediatamente superiore a quello attualmente applicato, *salvo per Casavatore che si allinea al resto dei siti SE e SEII*, con decorrenza dal 2023. A fronte dell'impossibilità comunicata dal Fondo a effettuare cambi di piani sanitari verrà accantonato il costo degli *upgrading* fino a nuove comunicazioni dal Fondo, anche per valutarne eventualmente una diversa collocazione.

Welfare aggiuntivo

Abbiamo stabilito che venga erogato un contributo welfare *una tantum* pari a Euro 70 alle lavoratrici e ai lavoratori in forza al 1 marzo 2022.

Ticket Restaurant

Abbiamo definito che il valore del ticket restaurant per le filiali commerciali di SE SPA venga elevato a Euro 8 con l'esclusione della filiale commerciale SE di Casavatore.

ORARIO

Flessibilità filiali commerciali

Abbiamo concordato di applicare a tutti i dipendenti non codificati come "venditori" il seguente orario di ingresso: 07:45 – 09:00.

Banca Ore Straordinari

Abbiamo stabilito di ridefinire il tetto massimo dell'istituto portandolo da 72 a 100 ore annue. Al superamento del tetto, le ore verranno messe automaticamente in pagamento come straordinario. Si programmerà uno smaltimento dei residui eccedenti le 100 ore entro 18 mesi dalla firma dell'accordo.

Abbiamo abolito la regola dell'accantonamento di *default* delle ore lavorate domenica e festivi (se pari o superiori a 4 ore) per i 6° livelli.

Flessibilità per sottocarico

Abbiamo concordato un aumento del monte ore annuo da 40 a 48 ore nelle unità produttive e nei perimetri dove lo strumento è già in vigore.

Per il solo sito di Casavatore si effettuerà una sperimentazione con un monte ore pari a ore 8 per il 2022 e ore 16 per 2023. In parallelo con la sperimentazione verrà accantonato il costo dell'iscrizione al Piano A di métaSalute per il biennio 2022-2023 e verrà erogato un contributo aggiuntivo per ciascun iscritto al Fondo Cometa pari a Euro 15 nel 2022 ed Euro 20 nel 2023.

BANCA DELLE ORE SOLIDALI

Abbiamo concordato di applicare le Linee guida per l'applicazione della Banca Ore solidale definite dal Verbale d'intesa Federmeccanica /FIM-FIOM-UILM del 26 marzo 2018.

TFR

Abbiamo stabilito di introdurre un'unica modalità di accesso al TFR alle seguenti condizioni migliorative: senza causale; trascorsi 7 anni di anzianità; per un importo fino al 70%; per un massimo di 3 volte nell'arco del proprio contratto di lavoro e comunque non più di 1 volta a biennio.

TRASFERTE E REPERIBILITÀ

Indennità di trasferta

Abbiamo concordato che tutte le voci di indennità di trasferta Italia, Europa e Extra Europa in essere per SE, SEII e Uniflair siano incrementate del 5%.

Personale Service

Abbiamo definito che i trattamenti FSR per i nuovi assunti vengano incrementati a regime dell'8% per la trasferta Italia, del 5.9% per la trasferta Europa, del 9.6% per le trasferte Extra Europa.

L'indennità di reperibilità verrà incrementata del 15.6%.

Per il Personale FSR APV ci sarà un incremento in base all'indice IPCA, che si è attestato al 4.2%.

Con riferimento ai dipendenti ex SEIT della funzione Service i cui STIP individuali hanno un valore nominale inferiore al PDR Locale del perimetro Commercio, abbiamo convenuto che i diretti interessati possano chiedere di rinunciare alla STIP individuale per beneficiare del PDR Commercio e di Gruppo.

PDR LOCALE E DI GRUPPO

Abbiamo definito aumenti del valore nominale dei PDR locali e di Gruppo pari a:

	2021	2022	2023	2024
Venaria	3875	3935	3985	4070
Casavatore	3230	3290	3340	3425
Stezzano	2900	2950	3005	3105
Commercio	3975	4060	4125	4230
Uniflair Op.	680	710	770	850
Imp.	470	550	670	850
Eliwell	1275	1590	1640	1740
Eurotherm	1275	1425	1475	1570

Integrazione Eliwell ed Eurotherm

Eliwell e Eurotherm aderiranno al Piano A di métaSalute con decorrenza dal 2024. La concreta fattibilità, o l'adozione di misure compensative, saranno verificate sulla base delle ulteriori comunicazioni emesse dal Fondo.

Gli istituti di SE e SEII estesi a Eliwell ed Eurotherm saranno: diritto allo studio e relativi contributi; anticipo TFR; banca ore solidale; lavoro agile; congedi specifici; integrazione 100% maternità obbligatoria.

VIGENZA DELL'ACCORDO

Il presente accordo avrà validità per gli anni 2022, 2023 e 2024, intesi come decorrenti dal 1/1 al 31/12 di ciascun anno.

PERCORSO DEMOCRATICO DI CONSULTAZIONE

Il Coordinamento nazionale ha approvato la bozza di accordo per il rinnovo del contratto aziendale per il triennio 2022-2024 alla quasi unanimità.

Saranno pertanto effettuate in tutti gli stabilimenti le assemblee di illustrazione dell'accordo entro la data del 30 aprile 2022.

Sempre all'interno di tale scadenza temporale verrà prevista la consultazione di tutte le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo nelle modalità da concordare con le RSU di stabilimento.

A fronte dell'esito positivo della consultazione si procederà alla sottoscrizione formale dell'intesa.

FIM, FIOM, UILM NAZIONALI

Roma, 24 marzo 2022