



SEGRETERIE NAZIONALI

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

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DELLA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO GRUPPO SCHNEIDER

ACCORDO COORDINAMENTO DEL 03.09.08

Al fine di rafforzare il sistema di relazioni industriali in termini di efficacia e di partecipazione diffusa da parte dei rappresentanti sindacali e per favorire e facilitare un'informativa capillare a tutti i lavoratori del gruppo Schneider con riferimento anche alle società Schneider presenti in Italia e/o acquisite o che si acquisiranno in futuro a cui non si applichi il CCNL dei metalmeccanici si richiede:

- a) L'inserimento nel coordinamento nazionale a tutti gli effetti delle RSU di SEEMI e UNIFLAIR.
- b) Estensione della composizione dell'Osservatorio ad un componente RSU per ogni OO. SS. firmataria dell'accordo presente nel singolo sito e di n.° RSU da definirsi per le filiali (es. 1 per ogni organizzazione firmataria).
- c) Si richiede la possibilità di effettuare almeno 3 riunioni annue di coordinamento in ambito sindacale con specifiche risorse a carico delle società di appartenenza per permessi sindacali, spese viaggio e pasti. La composizione del coordinamento in tale occasione sarà limitata a tre componenti RSU per ogni sito, con facoltà di partecipazione anche di 1 componente RSU per ogni organizzazione sindacale presente nelle altre società Schneider insediate sul territorio nazionale (es. OVA) a cui si applica un CCNL diverso da quello del settore metalmeccanico.
- d) Si chiede di inserire tra le materie demandate al Coordinamento per la negoziazione di secondo livello anche le tematiche attinenti l'welfare aziendale (fondi integrativi sanitari, Cral, conciliazione tempo di lavoro e tempo di cura e studio) nonché la definizione dell'incremento dei valori nominali dei singoli "Premi di Risultato" e delle relative forme di consolidamento.

RINNOVO ACCORDO DI COORDINAMENTO NAZIONALE SCHNEIDER ELECTRIC DELL'08.10.08

Si chiede di acquisire da parte del Gruppo Schneider un documento impegnativo sulle politiche industriali e di investimento a livello mondiale ed in specifico le scelte strategiche finalizzate a garantire prospettive produttive ed occupazionali a tutti i siti Schneider presenti in Italia con riferimento alle criticità e preoccupazioni emerse in diversi ambiti negli ultimi 4 anni (Rieti, Napoli, Savona, Stezzano, Venaria, Guardamiglio)

Ambiente salute e sicurezza

- a) Con riferimento a tutte le attività di assistenza post vendita si chiede di definire in modo chiaro, a salvaguardia della salute e sicurezza personale dei lavoratori, le procedure e i piani

di sicurezza, i ruoli e le responsabilità di competenza degli addetti Schneider e degli impegni ed obblighi tassativi assegnati al cliente e/o suoi responsabili di cantiere. Le attività di bonifica ambientale nelle ipotesi di interventi su impianti con presenza di amianto non devono essere di competenza degli addetti Schneider. Vanno definiti i criteri operativi nei casi di interventi da effettuarsi con D.P.I. in presenza di amianto e con temperature ambientali elevate, con attinenza alla gravosità e sicurezza operativa.

- b) Adeguare testo dell'accordo includendo SEEMI e UNIFLAIR e verificare applicazione ed implementazione di quanto già previsto.

Formazione e qualificazione personale

- a) Per quanto concerne i piani formativi si chiede di rafforzare il confronto con le RSU al fine di strutturare corsi di formazione condivisi.
- b) Gestione anticipativa dei mestieri e delle competenze (Accordo Europeo): verificare alla luce della vicenda sul "progetto finance" l'importanza e/o la congruità dei gruppi di lavoro che nella circostanza non sono stati attivati.
- c) Percorsi formativi e procedure di valutazione delle performance individuali vanno connesse con **un sistema coerente di riconoscimento professionale che veda un confronto periodico tra direzioni aziendali e RSU.**
- d) Adeguatezza e solidità dei percorsi formativi per addetti APV: prevedere che laddove il lavoratore chiede percorsi di rafforzamento formativo l'azienda debba rendersi disponibile ad un esame della congruità della richiesta.

Facilitazioni per il diritto allo studio

- La normativa va estesa anche al personale SEEMI e UNIFLAIR; verificare rivalutazione "contributi allo studio" previsti dall'intesa.

Modalità di accesso al TFR

- Estensione normativa anche a personale SEEMI e UNIFLAIR; prevedere procedure di monitoraggio delle richieste e dei casi che non hanno avuto risposta positiva ed eventuale migliore definizione della documentazione necessaria e dei criteri per l'accoglimento della richiesta da parte dell'azienda.

Welfare aziendale e conciliazione

- a) Richiedere l'unificazione e il rafforzamento dei FAIL aziendali e delle attività demandate ai CRAD per tutto il personale delle società Schneider. Definizione di un mote ore di permessi retribuiti per i componenti del direttivo FAIL per l'esame e la gestione delle richieste di rimborso.
- b) Chiedere l'incremento del contributo aziendale a Cometa, comunque aggiuntivo a quanto già previsto dal CCNL .
- c) Si chiede di sfruttare pienamente le potenzialità derivanti dalla partecipazione a bandi per progetti di conciliazione finanziati al fine di favorire la conciliazione lavoro e famiglia: attività di riqualificazione per personale al rientro dalla maternità, qualificazione di personale per la sostituzione di personale che accede al part-time, contributi per asili nido/babysitter ecc.
 - a. Definire dei criteri che impegnino l'azienda alla concessione dei part-time richiesti dai dipendenti per motivazioni connesse ad esigenze di conciliazione tra lavoro e famiglia e tra lavoro e studio, aumentando le percentuali previste dal CCNL e dai precedenti accordi di 2° livello, in collegamento anche all'eventuale progetto finanziato.
 - b. Definizione di percorsi sperimentali di forme di telelavoro finalizzati a favorire la conciliazione.

N.b. – Per tutte queste normative chiediamo che vengano estese come condizioni di miglior favore al personale di tutte le società del gruppo Schneider presenti in Italia, anche se contrattualmente di settori merceologici diversi, qualora non siano già previste dagli specifici accordi aziendali.

PREMIO DI RISULTATO

Macro tipologie di parametri

Aggiornamento all'attuale struttura organizzativa del gruppo.

Regole di misurazione dei risultati

Si chiede di definire alcune regole di riferimento per tutti gli ambiti organizzativi e perimetri societari al fine di facilitare la negoziazione nella determinazione delle soglie d'ingresso, degli obiettivi standard e sovra standard per i singoli indicatori.

A titolo d'esempio: la soglia d'ingresso di un indicatore di norma non può essere superiore al 75% dell'obiettivo conseguito nell'anno precedente ed al raggiungimento della stessa si deve conseguire il 40% della quota di competenza del premio; la definizione degli obiettivi non deve essere predeterminata a priori da scelte del gruppo ma coerente coi contesti organizzativi, le azioni di miglioramento previste e le attività di riorganizzazione ed implementazione in corso o preventivabili.

Si chiede di mantenere il riferimento al parametro principale come parametro di salvaguardia da definirsi a livello di perimetro giuridico (non è necessariamente il parametro di società).

Valore nominale PDR e consolidamento di una quota sul premio feriale

Alla luce della complessiva tenuta dei risultati economici delle società del gruppo, nonostante la crisi economica internazionale e grazie agli sforzi profusi per il generale contenimento dei costi si richiede di consolidare una parte del PDR attraverso un incremento del "Premio feriale" o "Premio annuo".

Per la parte economica si richiede complessivamente ed a regime un incremento annuo lordo di € 1.200,00 per i lavoratori di tutte le società del Gruppo Schneider.

RINNOVO ACCORDI DI PERIMETRO SOCIETARIO SE, SEII, SAIP&SCHYLLER, SEEMI, UNIFLAIR

Mercato del lavoro

A partire dalla conferma della prevalenza del contratto a tempo indeterminato e coerenza dello stesso con le strategie aziendali (come da accordi 2004 e 2005) recepito anche negli accordi di perimetro societario del 2009/10, individuare modalità e criteri che consentano processi di stabilizzazione qualora si individui la necessità di ricorso a forme contrattuali temporanee finalizzate alla gestione di picchi produttivi, variabilità dei volumi produttivi e/o processi di inserimento di nuovo personale. In questo ambito vanno individuate le forme più coerenti nei singoli casi per favorire processi positivi di stabilizzazione (apprendistato, contratti a termine, contratti di somministrazione a termine).

NORMATIVA INTERNA

Visite mediche

Si chiede l'estensione anche per visite del medico di famiglia (curante) e anche per cure dentistiche e vaccinazioni oltre ad esami, accertamenti diagnostici, cure e prestazioni mediche specialistiche o ambulatoriali, prevedendo la possibilità di invio dei giustificativi anche in formato elettronico. Le ore di permesso retribuito di norma non supereranno 4 ore, salvo il caso di più visite o prestazioni da effettuarsi nella stessa giornata e non coperte da day-hospital, e nel caso di sovrapposizione del permesso con la pausa pranzo, questa deve essere considerata neutra. Nel caso di visita prevista a fine giornata il permesso va riconosciuto in misura congrua in base al tempo di viaggio necessario.

Lavoratori immigrati

Si chiede di prendere in esame gli aspetti legati:

- al ricongiungimento familiare per il rientro periodico nei paesi di origine,
- alle procedure per l'espletamento delle pratiche per il rinnovo del permesso di soggiorno,
- alle attività di formazione volte a favorire l'integrazione e alla salvaguardia delle diverse culture.

Lavoratori con orario SLO

Si chiede una revisione delle modalità in vigore per le prestazioni straordinarie.

Flessibilità

Si chiede il riesame della normativa vigente recepita anche dall'accordo del 09.01.09 di Schneider Electric S.p.a.

Attività di servizio

Si chiede l'aumento del valore del ticket restaurant nei casi di non presenza del servizio mensa e/o servizio sostitutivo e nei casi di non operatività del servizio stesso.

Nei siti ove è presente il servizio mensa si chiede l'incremento della quota a carico dell'azienda con miglioramento della qualità del servizio.

Gestione auto aziendali

Si chiede di andare al superamento della prassi attualmente in vigore che prevede prevalentemente un sistema di fatturazione relativamente al valore convenzionale derivante dal benefit riconosciuto al dipendente per utilizzo per scopi personali dell'auto aziendale.

Reperibilità e trasferte: revisione dei trattamenti previsti dall'accordo aziendale con rivalutazione del 15%.

Revisione/puntualizzazione di alcuni criteri di gestione delle attività APV in relazione a piani di lavoro, pianificazione ferie, rientri periodici ecc.

PERCORSO DEMOCRATICO

Dopo la definizione dell'ipotesi definitiva da parte del Coordinamento Nazionale/RSU, la stessa sarà presentata nelle assemblee e sottoposta alla consultazione di tutti i lavoratori delle aziende del Gruppo Schneider e se approvata inviata alla Direzione Schneider. Nella fase di conclusione del negoziato l'ipotesi di accordo sarà approvata dalle rappresentanze sindacali ai vari livelli (coordinamento nazionale e singole Rsu) presentata ai lavoratori e sottoposta alla consultazione di tutti i lavoratori.

QUOTA DI SERVIZIO CONTRATTUALE

Alla conclusione positiva della vertenza alle lavoratrici ed ai lavoratori non iscritti al sindacato verrà richiesta una quota associativa straordinaria una tantum di 40 € con le modalità previste dal contratto nazionale di lavoro.

FIM, FIOM, UILM NAZIONALI

Roma 27 giugno 2012