



SEGRETERIE NAZIONALI

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

Comunicato sindacale St Microelectronics e Micron

CONCLUSO IL PERCORSO DEMOCRATICO, APPROVATE LE IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEI CONTRATTI INTEGRATIVI AZIENDALI DELLA MICRON SEMICONDUCTOR E DI STMICROELECTRONICS

Si è svolto in tutte le sedi della Micron Semiconductor e della StMicroelectronics il referendum sulle piattaforme per il rinnovo dei contratti integrativi aziendali.

Le lavoratrici e i lavoratori hanno affermato oltre il 90% dei consensi.

Le piattaforme sono state quindi inviate alle due aziende con l'auspicio di iniziare il confronto al più presto.

Di seguito alleghiamo la tabella riassuntiva dell'esito del voto.

Risultati referendum in Micron Semiconductor

Sito	Presenti	Votanti	%	Si	%	No	%	Bianche e nulle
Agrate	183	144	78,7	139	96,5	5	3,5	0
Catania	139	139	100,0	139	100,0	0	0,0	0
Arzano	59	59	100,0	59	100,0	0	0,0	0
Padova	22	21	95,5	9	50,0	9	50,0	3
Avezzano	26	26	100,0	25	96,2	1	3,8	0
Totali	429	389	90,7	371	96,1	15	3,9	3

Risultati referendum in StMicroelectronics

Sito	Presenti	Votanti	%	Si	%	No	%	Bianche e nulle
Agrate	3219	1619	50,3	1435	89,5	169	10,5	15
Castelletto	720	423	58,8	409	97,8	9	2,2	5
Arzano (Napoli)	70	66	94,3	65	100,0	0	0,0	1
Catania	1460	834	57,1	802	96,6	28	3,4	4
Lecce	16	16	100,0	7	100,0	0	0,0	9
Palermo	41	32	78,0	32	100,0	0	0,0	0
Totali	5526	2990	54,1	2750	93,0	206	7,0	34

Fim, Fiom, Uilm Nazionali

Roma, 20 ottobre 2014



SEGRETERIE NAZIONALI

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

Piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo aziendale di Micron approvata dal Coordinamento nazionale Fim Fiom Uilm

Premessa

Con l'attuale proposta di rinnovo del contratto integrativo, Fim-Cisl Fiom-Cgil Uilm-Uil e il Coordinamento Nazionale Micron-STMicroelectronics, intendono affrontare alcune questioni fondamentali per la vita delle lavoratrici e dei lavoratori delle aziende.

Il tema degli assetti industriali e dei livelli occupazionali nel settore della microelettronica è critico e delicato; le vicende di ST-Ericsson e Micron rivelano in modo bruciante e drammatico quali possano essere gli effetti di scelte industriali sbagliate. Solo il forte impegno dei sindacati e dei lavoratori nella vicenda di Micron ha contenuto il dramma di oltre 400 licenziamenti immediati. C'è ancora parecchio da fare, ma c'è anche più tempo per cercare buone soluzioni.

Occorre da parte della dirigenza italiana della multinazionale statunitense un impegno deciso a consolidare la presenza di Micron in Italia, magari attraverso un progetto concertato con le forze sociali e con le istituzioni che miri a valorizzare le competenze presenti sul nostro territorio.

Il Governo DEVE partire dalla ricostruzione di una politica industriale che serva da guida e sostegno allo sviluppo dei settori tecnologici più avanzati ed alla ricostruzione di un tessuto industriale colpito dalle delocalizzazioni e dalla crisi.

Per la parte economica, vorremmo rendere più efficace ed appetibile il funzionamento del premio di risultato e migliorare i benefici offerti dal piano sanitario. A questo affianchiamo alcune richieste che riguardano l'aggiornamento della parte normativa, l'esigibilità di importanti diritti, la conquista effettiva di obiettivi etici fondamentali.

Su tutto questo vi chiediamo di approvare le nostre proposte, che vi verranno illustrate in queste settimane durante assemblee in tutte le sedi italiane, alle quali seguirà poi il voto attraverso referendum che si svolgerà entro il 27 settembre prossimo. Successivamente, se l'ipotesi verrà approvata, chiederemo subito alle direzioni di fissare il primo incontro per avviare la trattativa.

Solo con la più ampia adesione delle lavoratrici e dei lavoratori alle iniziative sindacali potremo arrivare al più presto ad un'ipotesi di accordo che soddisfi le nostre richieste.

Politiche e Strategie Industriali

Investimenti

Vanno mantenuti e incrementati i livelli occupazionali su tutto il territorio nazionale anche attraverso l'utilizzo dei fondi comunitari disponibili, quali ad esempio Horizon 2020, il Programma Quadro europeo per la Ricerca e l'Innovazione (2014 – 2020). A tal fine vanno portati avanti progetti di ricerca e sviluppo focalizzati sui laboratori di testing e sulle attività di R&D distribuite nei siti del territorio Italiano. Si devono individuare filoni tecnologici strategici (SSD, HMC e NAND, Emergin Memories) sui quali investire maggiormente per garantire sviluppo e occupazione ed allargare le prospettive dell'azienda in Italia e in Europa.

Rapporti con il Ministero dello Sviluppo Economico e con le Regioni

Va portato avanti il tavolo sulla microelettronica, cui partecipano le associazioni di categoria, le OO.SS. e le regioni, con l'obiettivo di concretizzare decisioni ed azioni volte a consolidare e sviluppare il tessuto industriale del Paese.

Vanno avviati congiuntamente tavoli regionali per utilizzare le opportunità messe a disposizione dai fondi di finanziamento europei e coinvolge le istituzioni locali nelle dinamiche industriali dell'azienda, per sostenere l'interlocuzione con il Governo.

Relazioni sindacali

Coordinamento nazionale Fim Fiom Uilm

Riteniamo che per la dimensione e la complessità di un'azienda come la Micron il numero dei delegati sindacali che partecipano agli incontri nazionali con TAR debba essere aumentato a 9 al fine di svolgere una più efficace attività sindacale. La distinzione sito per sito non deve rappresentare una limitazione rispetto al massimale delle TAR a livello nazionale (es. Potrebbero usufruire di TAR anche solo i delegati di un unico sito purché il nr. totale non ecceda il totale di TAR a livello nazionale).

Comitato ristretto

Va realizzato un percorso di rilancio che preveda anche la presenza delle segreterie territoriali. Si devono prevedere incontri anche con i capi divisionali considerando il fine di condividere con la direzione aziendale le scelte stesse.

Per le attività di patronato si richiede che venga creato un monte ore di permessi retribuiti, aggiuntivo a quello già previsto per svolgere attività sindacale.

Company welcome e assemblee

Si richiede che venga esteso per le assunzioni con qualsiasi tipologia di contratto, aumentando ad un'ora l'intervento della RSU.

Si richiede un'ora annua di assemblea retribuita aggiuntiva alle ore previste dalla legge 300/70, durante la quale verrà trattato il tema della salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori con la partecipazione dei RLS.

Etica e diritti

Deve essere attuato ed ampliato il Codice di Condotta Micron verso tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori mondiali; occorrono concrete azioni di verifica sulla effettiva applicazione delle norme internazionali del lavoro come previsto dall'ILO.

Appalti

Si richiedono incontri trimestrali di verifica sugli appalti al fine di garantire al meglio il rispetto dei diritti per tutti i lavoratori dipendenti di società in appalto quali l'utilizzo della mensa, la sicurezza sul lavoro, il rispetto dell'orario di lavoro, etc. **Clausola sociale:** si richiede che venga salvaguardata l'occupazione dei lavoratori impiegati nelle aziende appaltatrici in caso di cambio appalto.

Responsabilità sociale verso il territorio: Micron, nell'ambito dei territori in cui opera, dovrà privilegiare, ove possibile, le imprese locali per attribuzioni di attività verso l'esterno, l'assegnazione di appalti, e azioni volte al mantenimento occupazionale sul territorio incluso l'indotto. L'azienda si attiverà, in collaborazione con le istituzioni locali, per la creazione di un indotto locale qualificato funzionale a sostenere lo sviluppo di Micron.

L'azienda, anche in collaborazione con le OO.SS. territoriali e le istituzioni del territorio, si farà promotrice di politiche attive per l'integrazione dei lavoratori stranieri, cassaintegrati/disoccupati, lavoratori da aziende in crisi, fornitori, ex-prestatori d'opera nelle assunzioni, ponendo attenzione all'equilibrio di genere nelle assunzioni.

Percorsi di stabilizzazione per i lavoratori con contratti a termine o atipici: si richiede un percorso informativo per la RSU sui tipi di contratto, causali e numero, al fine di definire un percorso di stabilizzazione. In caso di assunzioni temporanee, si favorirà l'utilizzo del contratto a termine.

Orario di lavoro

Eventuali variazioni agli orari saranno oggetto di confronto preventivo fra le parti e dovranno essere convenute con accordo con le RSU, come da prassi in atto.

Compensazione mensile: si richiede l'estensione a tutti i dipendenti, inclusi i contratti part-time, della compensazione mensile.

Flessibilità della pausa mensa: si richiede l'introduzione della flessibilità dell'orario mensa, su base volontaria del lavoratore, sia accorciandolo che estendendolo, ove si effettui la pausa mensa fuori dal perimetro aziendale.

PAR: si chiede l'introduzione della fruizione dei PAR a 15 minuti per tutte le lavoratrici e i lavoratori.

Lavoro mobile/Prestazione lavorativa da remoto: si chiede di concordarne l'utilizzo.

Lavoro senza timbratura per i quadri e gli impiegati di 7° livello su base volontaria.

Missione e Servizio: va definito con accordo sindacale la questione e individuate con maggior precisione la differenza tra missione e servizio e relativi trattamenti (es. jet-lag da compensare con ferie, massimali trasferte ad es. Singapore).

Giorni di ferie aggiuntivi: va ridotta la percentuale di presenza minima nei giorni di maggiore disagio ai fini dell'ottenimento del giorno di ferie aggiuntivo previsto dall'integrativo del 2009.

Si richiede la flessibilità oraria per alcune casistiche, in particolare per chi deve accudire i figli. Va reintrodotta il cosiddetto "aciclo" (7:00-15:00 e/o 11:00-19:00) in particolari casistiche così come, in particolari casistiche, va reintrodotta il "turno spezzato". (Lun-Mer il primo turno e Gio-Ven il secondo turno; Lun-Mer secondo turno, Gio riposo, Ven-Sab primo turno).

Flessibilità: si richiede l'aumento della flessibilità ai lavoratori del turno centrale e l'estensione della flessibilità "funzionari" a tutti gli impiegati.

Va equiparata la flessibilità e l'accesso tra tutti i siti italiani.

Inquadramento e formazione

Vanno fatti incontri specifici per effettuare un'analisi comparativa dell'inquadramento tra siti, per verificare l'omogeneità di trattamento a parità di ruolo ed individuare le cause di difformità e le conseguenti soluzioni.

L'accesso alla formazione in azienda va garantito a tutte le categorie di lavoratori durante l'orario di lavoro, attuando per questo le eventuali necessarie modifiche organizzative. Si richiede che i progetti formativi siano condivisi con le RSU, inclusa la scelta dei contenuti.

Part time, permessi parentali, visite mediche e altro

Part time: si richiede l'aumento delle percentuali di part-time al 7% in tutti i siti.

Visite mediche: va esteso il trattamento previsto per i dipendenti, da accordi interni, per quanto riguarda le visite mediche, ad alcune casistiche di familiari fino al primo grado di parentela (es. figli fino a 13 anni, lunghe terapie dei figli e familiari anziani). Inoltre in caso di visita mattutina preceduta da un

turno notturno si dovrebbe prevedere la possibilità dell'uscita anticipata utilizzando il permesso di 4 ore per visita medica.

Permessi per grave infermità: si chiede l'estensione dei 5 giorni di permesso previsti per grave infermità anche per il ricovero ospedaliero dei figli.

Congedi parentali: va introdotta la fruizione dei congedi parentali ad ore, come previsto dalla legge di stabilità 2013.

Permessi per nascita figli: si chiede l'aumento dei permessi per nascita figlio a 5 giorni, fruibili prima e dopo il giorno della nascita.

Aspettativa e congedi: va estesa la casistica per l'accesso all'aspettativa non retribuita o ai congedi previsti dal CCNL ed aumentata la durata.

Asili nido: si chiede di stipulare convenzioni con asili nido, che tengano conto della turnazione dei lavoratori di Micron, oppure creare asili nido aziendali aperti al territorio.

Trattamento festività di sabato: anche gli assunti dopo il novembre 1999 devono avere il pagamento della festività di sabato.

Permessi malattia figli: vanno previsti permessi retribuiti per le malattie dei figli sino ai 13 anni.

Trasporto aziendale: va incentivato il trasporto aziendale ed estese le convenzioni esistenti.

Malattia: si richiede il miglioramento complessivo del trattamento economico e normativo in caso di malattia.

Calamità naturali: vanno previsti permessi retribuiti per i lavoratori che non possono accedere alla propria sede di lavoro a causa di calamità naturali che interessano il tragitto casa/sede di lavoro e comunque nel caso in cui le autorità competenti vietino il transito nelle strade pubbliche di accesso al sito (in M6 è successo in più di una occasione).

Ore viaggio: quelle al di fuori del N.O.L. Vanno retribuite anche per il personale dal 7 livello in su. Permessi retribuiti per lutto familiare (tre giorni ad evento, non tre giorni in tutto l'anno).

Premio di risultato ed altre richieste economiche

Premio di risultato

Si richiede la definizione di un Premio di Risultato che abbia un valore massimo raggiungibile pari a 3.300 euro attualizzando, analizzando e apportando necessari interventi sugli attuali indicatori. Va eliminata la discrezionalità nella definizione degli obiettivi produttivi che devono essere raggiungibili e condivisi con le RSU.

Erogazione

Si chiede che la quota erogata come acconto una volta elargito non sia conguagliabile in negativo. Si chiede l'accredito dello stipendio con l'anticipo della valuta al 27 del mese.

Facilitazione per ottenere anticipo TFR: sulla base di causali serie e definite, che estendono quanto già previsto, va data la possibilità di ottenere il proprio TFR più volte nell'arco del rapporto di lavoro, anche in assenza dell'anzianità prevista per ottenerlo, e va prevista, negli stessi casi, la possibilità di ottenere dall'azienda un prestito agevolato con tasso 0%.

Polizza sanitaria: si richiede il raddoppio del contributo aziendale per aumentare le coperture sanitarie previste dalla polizza Unisalute inserendo anche le prestazioni odontoiatriche.

Percorso di validazione del contratto integrativo

La piattaforma, votata dal coordinamento nazionale Fim Fiom Uilm, sarà presentata alle lavoratrici e ai lavoratori in assemblee dedicate in quali esprimeranno, attraverso un referendum, l'approvazione della stessa.

Al raggiungimento di un'eventuale ipotesi di accordo, dopo la condivisione nel coordinamento nazionale, si effettueranno le assemblee in tutti i luoghi di lavoro e la stessa sarà sottoposta a referendum tra le lavoratrici e i lavoratori per l'approvazione finale.

**FIM, FIOM, UILM NAZIONALI
COORDINAMENTO NAZIONALE MICRON**

Roma, 12 settembre 2014



SEGRETERIE NAZIONALI

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

Piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo aziendale di StMicroelectronics approvata dal Coordinamento nazionale Fim Fiom Uilm

Premessa

Con l'attuale proposta di rinnovo del contratto integrativo, Fim-Cisl Fiom-Cgil Uilm-Uil e il Coordinamento Nazionale STMicroelectronics – Micron, intendono affrontare alcune questioni fondamentali per la vita delle lavoratrici e dei lavoratori delle aziende.

Il tema degli assetti industriali e dei livelli occupazionali nel settore della microelettronica è critico e delicato; le vicende di ST-Ericsson e Micron rivelano in modo bruciante e drammatico quali possano essere gli effetti di scelte industriali sbagliate. Solo il forte impegno dei sindacati e dei lavoratori nella vicenda di Micron ha evitato il dramma di oltre 400 licenziamenti immediati. C'è ancora parecchio da fare, ma c'è anche più tempo per cercare buone soluzioni.

Per STMicroelectronics solo una visione di forte sviluppo industriale e tecnologico può consolidare e sviluppare la presenza e l'occupazione italiana in questo settore. Va superata la visione conservativa e prevalentemente finanziaria che guida l'azienda da alcuni anni, e va sostituita con una coraggiosa visione che punti sullo sviluppo dei nuovi prodotti e sulla ricerca tecnologica.

Il Governo DEVE partire dalla ricostruzione di una politica industriale che serva da guida e sostegno allo sviluppo dei settori tecnologici più avanzati ed alla ricostruzione di un tessuto industriale colpito dalle delocalizzazioni e dalla crisi.

Per la parte economica, vorremmo rendere più efficace ed appetibile il funzionamento del premio di risultato e migliorare i benefici offerti dal piano sanitario. A questo affianchiamo alcune richieste che riguardano l'aggiornamento della parte normativa, l'esigibilità di importanti diritti, la conquista effettiva di obiettivi etici fondamentali.

Su tutto questo vi chiediamo di approvare le nostre proposte, che vi verranno illustrate in queste settimane durante assemblee in tutte le sedi italiane, alle quali seguirà poi il voto attraverso referendum che si svolgerà entro il 29 settembre prossimo. Successivamente, se l'ipotesi verrà approvata, chiederemo subito alle direzioni di fissare il primo incontro per avviare la trattativa.

Solo con la più ampia adesione delle lavoratrici e dei lavoratori alle iniziative sindacali potremo arrivare al più presto ad un'ipotesi di accordo che soddisfi le nostre richieste.

Politiche e Strategie Industriali

Coinvolgimento delle istituzioni e del Governo, azionista pubblico

E' necessaria una conferma della parità della partecipazione azionaria rispetto alla parte francese per livelli uguali o maggiori rispetto a quelli attuali, anche al fine di contrastare le intenzioni di dismissione di quote azionarie annunciate dal Governo italiano.

Chiediamo garanzie occupazionali sul territorio nazionale in termini di qualità e quantità per STMicroelectronics, Micron e 3SUN. Riteniamo che si debba attuare un riequilibrio dei livelli occupazionali e di investimento tra i siti italiani e francesi e tra i siti italiani.

Nell'accordo di programma tra sindacati e governo nel 2007 si prevedeva l'avvio di investimenti per produzione a 12" per il sito produttivo di Catania, dove esiste un building oggi utilizzato da 3SUN, una linea 12" R&D ad Agrate e progetti ad alto contenuto tecnologico nei siti di Napoli, Catania ed

Agrate. Quell'accordo non è mai stato attuato. Per questo chiediamo al Governo, azionista di riferimento di ST e garante di quel contratto di programma, di attivarsi al fine di riequilibrare gli assetti tra Italia e Francia, sia dal punto di vista degli investimenti industriali che dal punto di vista occupazionale.

Investimenti

L'azienda dovrebbe partecipare a fondi e progetti europei che diano accesso a investimenti in R&D e in Produzione sulle nuove tecnologie per tutti i siti. Il Governo, da parte sua, deve definire la microelettronica come settore strategico e trainante per l'economia nazionale.

Il coordinamento nazionale Fim Fiom Uilm chiede di partecipare agli organismi decisionali e di sorveglianza sulle scelte industriali e finanziarie di ST e dell'azionista.

Rapporti con il Ministero dello Sviluppo Economico e con le Regioni

Va portato avanti il tavolo sulla microelettronica, cui partecipano le associazioni di categoria, le OO.SS. e le regioni, con l'obiettivo di concretizzare decisioni ed azioni volte a consolidare e sviluppare il tessuto industriale del Paese.

Vanno avviati congiuntamente tavoli regionali per utilizzare le opportunità messe a disposizione dai fondi di finanziamento europei e coinvolte le istituzioni locali nelle dinamiche industriali dell'azienda, per sostenere l'interlocuzione con il Governo.

Piano industriale

Fim Fiom e Uilm nazionali e territoriali e il coordinamento nazionale denunciano il mancato rispetto del contratto di programma del 2007. Si chiede pertanto l'avvio di nuovi progetti di investimento, attivandosi per il reperimento di finanziamenti pubblici, al fine di prevedere, in prospettiva, l'avvio di nuove produzioni e nuovi progetti di R&D a 12".

Si richiede che nell'informativa annuale venga presentato il piano industriale e i piani industriali per tutti i siti italiani, compreso il Consorzio R2.

Vanno esplicitate, per tutti i siti, le prospettive, gli impegni e i relativi investimenti nella produzione e nella R&D, che attraverso il numero dei livelli di maschere, i prodotti ad alto valore aggiunto e volumi adeguati, garantiscano le prospettive occupazionali, assieme all'introduzione delle nuove tecnologie, oltre al potenziamento di quelle già esistenti.

Va garantito a tutti i siti il massimo livello tecnologico, puntando alla realizzazione di linee di ricerca e sviluppo e di produzione a 8" e a 12" nel territorio nazionale.

Si deve accelerare sul progetto di installazione della linea pilota di ricerca e sviluppo a 12" ad Agrate e 8" a Catania e sui progetti di conversione delle linee da 6" a 8".

Vanno ripristinati i progetti di Ricerca e Sviluppo Back-end (Packaging) e biomedicale in Italia.

Il coordinamento nazionale Fim Fiom Uilm ritiene che si debba prestare maggior attenzione alle sedi più piccole ed al legame della loro attività con quella di gruppi/divisioni e, localmente, con gli enti di ricerca e le Università.

Occupazione

Chiediamo il mantenimento dei livelli occupazionali nelle fasi di conversione delle linee da 6" a 8" a Catania e della realizzazione della linea pilota a 12" ad Agrate.

In coerenza con le dichiarazioni e gli impegni già assunti presso la sede del Ministero dello Sviluppo Economico e gli accordi sindacali, tra cui quello con la società Micron del 9 aprile 2014, vanno avviate tutte le azioni necessarie per mantenere ed aumentare i livelli occupazionali nei siti italiani, con attenzione particolare ai dipendenti Micron e a quelli di 3SUN.

Relazioni sindacali

Coordinamento nazionale Fim Fiom Uilm

Riteniamo che per la dimensione e la complessità di un'azienda come la StMicroelectronics vadano aumentati i giorni di coordinamento nazionale previsti ad oggi, al fine di svolgere una più efficace attività sindacale.

Comitato ristretto

Va realizzato un percorso di rilancio che preveda anche la presenza delle segreterie territoriali. Si devono prevedere incontri anche con i capi divisionali considerando il fine di condividere con la direzione aziendale le scelte stesse.

Nell'ambito dello sviluppo di un modello di relazioni sindacali avanzate, si richiede la costituzione di un **Osservatorio Industriale** e di **Commissioni Nazionali** su **Formazione, Pari Opportunità, Welfare Aziendale**.

Per le attività di patronato si richiede che venga creato un monte ore di permessi retribuiti, aggiuntivo a quello già previsto per svolgere attività sindacale.

Company welcome e assemblee

Si richiede che venga esteso per le assunzioni con qualsiasi tipologia di contratto, aumentando ad un'ora l'intervento della RSU.

Si richiede un'ora annua di assemblea retribuita aggiuntiva alle ore previste dalla legge 300/70, durante la quale verrà trattato il tema della salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori con la partecipazione dei RLS.

Si chiede che venga inserita la bacheca elettronica della RSU nella intranet aziendale e una normativa sull'utilizzo della mail aziendale per attività sindacale.

Etica e diritti

Deve essere attuato ed ampliato il Codice di Condotta STM verso tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori mondiali; occorrono concrete azioni di verifica sulla effettiva applicazione delle norme internazionali del lavoro come previsto dall'ILO.

Appalti

Si richiedono incontri trimestrali di verifica sugli appalti al fine di garantire al meglio il rispetto dei diritti per tutti i lavoratori dipendenti di società in appalto quali l'utilizzo della mensa, la sicurezza sul lavoro, il rispetto dell'orario di lavoro, etc. **Clausola sociale**: si richiede che venga salvaguardata l'occupazione dei lavoratori impiegati nelle aziende appaltatrici in caso di cambio appalto.

Responsabilità sociale verso il territorio: STMMicroelectronics, nell'ambito dei territori in cui opera, dovrà privilegiare, ove possibile, le imprese locali per attribuzioni di attività verso l'esterno, l'assegnazione di appalti, e azioni volte al mantenimento occupazionale sul territorio incluso l'indotto. L'azienda si attiverà, in collaborazione con le istituzioni locali, per la creazione di un indotto locale qualificato funzionale a sostenere lo sviluppo di STMMicroelectronics.

L'azienda, anche in collaborazione con le OO.SS. territoriali e le istituzioni del territorio, si farà promotrice di politiche attive per l'integrazione dei lavoratori stranieri, cassaintegrati/disoccupati, lavoratori da aziende in crisi, fornitori, ex-prestatori d'opera nelle assunzioni, ponendo attenzione all'equilibrio di genere nelle assunzioni.

Percorsi di stabilizzazione per i lavoratori con contratti a termine o atipici: si richiede un percorso informativo per la RSU sui tipi di contratto, causali e numero, al fine di definire un percorso di stabilizzazione. In caso di assunzioni temporanee, si favorirà l'utilizzo del contratto a termine.

Orario di lavoro

Lavoro senza timbratura: deve essere previsto per accordo il "**lavoro senza timbratura**" per i quadri e gli impiegati di 7° livello, correggendone gli aspetti più controversi.

Eventuali variazioni agli orari saranno oggetto di confronto preventivo fra le parti e dovranno essere concordate in accordo con le RSU, come da prassi in atto.

Si richiede l'aumento della flessibilità in entrata ed uscita per i giornalieri con ingresso 07:00-10:00 e uscita 16:00-19:00.

Compensazione mensile: si richiede l'estensione a tutti i dipendenti, inclusi i contratti part-time, della compensazione mensile.

Flessibilità della pausa mensa: si richiede l'introduzione della flessibilità dell'orario mensa, su base volontaria del lavoratore, sia accorciandolo che estendendolo, ove si effettui la pausa mensa fuori dal perimetro STMicroelectronics.

PAR: si chiede l'introduzione della fruizione dei PAR a 15 minuti per tutte le lavoratrici e i lavoratori.

Lavoro mobile/Prestazione lavorativa da remoto: si chiede il recepimento e l'integrazione del verbale sul lavoro mobile nel contratto integrativo.

Missione e Servizio: Va definito con accordo sindacale la questione e individuate con maggior precisione la differenza tra missione e servizio e relativi trattamenti (es. jet-lag da compensare con ferie, massimali trasferte ad es. Singapore).

Giorni di ferie aggiuntivi del secondo livello: va ridotta la percentuale di presenza sui turni disagiati ai fini dell'ottenimento del giorno di ferie aggiuntivo previsto dall'integrativo del 2009. Si richiede la flessibilità oraria per alcune casistiche, in particolare per chi deve accudire i figli. Va reintrodotta il cosiddetto "aciclo" (7:00-15:00 e/o 11:00-19:00) in particolari casistiche così come, va reintrodotta il "turno spezzato". (Lun-Mer il primo turno e Gio-Ven il secondo turno; Lun-Mer secondo turno, Gio riposo, Ven-Sab primo turno).

Agevolazioni sui turni: si richiedono agevolazioni sui turni per gruppi di due o più lavoratori operanti a turni, ad esempio scelta (es. cambio della squadra) in caso di car-pooling.

Inquadramento e formazione

Va riconosciuta l'anzianità di servizio dei lavoratori ex-somministrati.

5° operai in produzione per non diplomati: si chiede l'introduzione della 5° operai in produzione non diplomati concordando i tempi e i requisiti.

5s per operai e impiegati: vanno individuate con chiarezza le figure professionali che possano accedere alla 5s per operai e impiegati.

La commissione inquadramento nazionale dovrà effettuare un'analisi comparativa dell'inquadramento tra siti, per verificare l'omogeneità di trattamento a parità di ruolo ed individuare le cause di difformità e le conseguenti soluzioni.

Una particolare attenzione andrebbe prestata per le categorie di lavoratori che hanno un accordo di secondo livello interno, atipico, come ad esempio quelli a Ciclo Continuo.

L'accesso alla formazione in azienda va garantito a tutte le categorie di lavoratori durante l'orario di lavoro, attuando per questo le eventuali necessarie modifiche organizzative. Si richiede che i progetti formativi siano condivisi con le RSU, inclusa la scelta dei contenuti.

Part time, permessi parentali, visite mediche e altro

Part time: si richiede l'aumento della percentuale di part-time al 7% in tutti i siti, non conteggiando in questa percentuale alcune casistiche, come ad esempio i lavoratori in "Week End Shift".

Congedi parentali: Va equiparato il trattamento economico tra operai e impiegati, sia rispetto all'accordo di compattamento del 1999 che rispetto al contratto di 2° livello del 2009 che prevedono trattamenti di miglior favore rispettivamente per le madri e i padri impiegati.

Visite mediche: va esteso il trattamento previsto per i dipendenti, da accordi interni, per quanto riguarda le visite mediche, ad alcune casistiche di familiari fino al primo grado di parentela (es. figli fino a 13 anni, lunghe terapie dei figli e familiari anziani). Inoltre in caso di visita mattutina preceduta da un turno notturno si dovrebbe prevedere la possibilità dell'uscita anticipata utilizzando il permesso di 4 ore per visita medica.

Permessi per grave infermità: si chiede l'estensione dei 5 giorni di permesso previsti per grave infermità anche per il ricovero ospedaliero dei figli.

Congedi parentali: va introdotta la fruizione dei congedi parentali ad ore, come previsto dalla legge di stabilità 2013.

Permessi per nascita figli: si chiede l'aumento dei permessi per nascita figlio a 5 giorni, fruibili prima e dopo il giorno della nascita.

Aspettativa e congedi: va estesa la casistica per l'accesso all'aspettativa non retribuita o ai congedi previsti dal CCNL ed aumentata la durata.

Asili nido: si chiede di stipulare convenzioni con asili nido, che tengano conto della turnazione dei lavoratori di STMicroelectronics, oppure creare asili nido aziendali aperti al territorio.

Soggiorni estivi: vanno equiparati i siti italiani con quelli francesi rispetto alla pratica dei soggiorni estivi per i figli dei dipendenti e l'estensione per i figli adolescenti, con viaggi all'estero legati allo studio.

Gestione figli delle coppie turniste: si richiede il pagamento dei minuti di sovrapposizione fuori dal reparto, oppure la possibilità di definire turni shiftati per agevolare la gestione figli tra le coppie turniste presenti in azienda.

Trattamento festività di sabato: anche gli assunti dopo il novembre 1999 devono avere il pagamento della festività di sabato. Va definita un'interpretazione univoca dell'accordo applicativo del 1989 rispetto al tema delle festività che cadono in un giorno di Riposo per i lavoratori a 21 turni.

Congedo matrimoniale: va equiparata la durata del congedo matrimoniale tra operai e impiegati portandolo per tutti a 14 giorni lavorativi.

Permessi malattia figli: vanno previsti permessi retribuiti per le malattie dei figli sino ai 13 anni.

Trasporto aziendale: va incentivato il trasporto aziendale ed estese le convenzioni esistenti.

Mobbing: va costruito un codice di comportamento con l'azienda per prevenire il mobbing e le eventuali situazioni vanno denunciate e gestite in incontri appositi.

Mail aziendale: si chiede di fornire la mail aziendale anche a tutti gli operai che la richiedano e l'accesso ai propri dati nel software giustificativi per tutti i lavoratori durante l'orario di lavoro nelle postazioni in reparto.

Malattia: si richiede il miglioramento complessivo del trattamento economico e normativo in caso di malattia.

Premio di risultato ed altre richieste economiche

Premio di risultato

Si richiede la definizione di un Premio di Risultato che abbia un valore massimo raggiungibile pari a 3.300 euro attualizzando, analizzando e apportando necessari interventi sugli attuali indicatori. Va

eliminata la discrezionalità nella definizione degli obiettivi produttivi che devono essere raggiungibili e condivisi con le RSU.

Erogazione

Si chiede che la quota erogata come acconto una volta elargito non sia conguagliabile in negativo.

Si chiede l'accredito dello stipendio con l'anticipo della valuta al 27 del mese.

Facilitazione per ottenere anticipo TFR: sulla base di causali serie e definite, che estendono quanto già previsto, va data la possibilità di ottenere il proprio TFR più volte nell'arco del rapporto di lavoro, anche in assenza dell'anzianità prevista per ottenerlo, e va prevista, negli stessi casi, la possibilità di ottenere dall'azienda un prestito agevolato con tasso 0%.

Va riconosciuta l'anzianità lavorativa maturata durante i contratti somministrati ai fini della maturazione dello scatto anche per i lavoratori stabilizzati prima del 2009.

Polizza sanitaria: si richiede il raddoppio del contributo aziendale per aumentare le coperture sanitarie previste dalla polizza Unisalute inserendo anche le prestazioni odontoiatriche.

Percorso di validazione del contratto integrativo

La piattaforma, votata dal coordinamento nazionale Fim Fiom Uilm, sarà presentata alle lavoratrici e ai lavoratori in assemblee dedicate in quali esprimeranno, attraverso un referendum, l'approvazione della stessa.

Al raggiungimento di un'eventuale ipotesi di accordo, dopo la condivisione nel coordinamento nazionale, si effettueranno le assemblee in tutti i luoghi di lavoro e la stessa sarà sottoposta a referendum tra le lavoratrici e i lavoratori per l'approvazione finale.

**FIM, FIOM, UILM NAZIONALI
COORDINAMENTO NAZIONALE ST MICROELECTRONICS**

Roma, 12 settembre 2014