



SEGRETERIE NAZIONALI

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

Comunicato Sindacale

CONTRATTO INTEGRATIVO SCHNEIDER

il punto della situazione

Il 29 gennaio, presso Confindustria di Bergamo, l'Esecutivo del Coordinamento Sindacale Fim, Fiom e Uilm e le Organizzazioni sindacali nazionali e territoriali hanno incontrato la Direzione aziendale per proseguire nel negoziato per il rinnovo del Contratto integrativo del Gruppo Schneider.

Nel corso della riunione è stata sottoscritta una bozza di accordo per la regolamentazione per il "personale service" che entrerà in vigore con la sottoscrizione dell'accordo di Gruppo.

La Direzione aziendale inoltre ha annunciato una propria proposta di regolamentazione – aggiuntiva rispetto alla procedura di legge – da applicarsi in caso di licenziamenti individuali "per ragioni economiche". Tale proposta sarà valutata dall'Esecutivo prima del prossimo incontro con la Direzione.

Così come la Direzione ha confermato le proposte avanzate in materia di formazione professionale, lavoro agile, anticipazione "immotivata" del TFR, contributi per i CRAL, congedi di paternità, contribuzione aggiuntiva al Fondo Cometa, bonus per nascita figli e accesso al part time.

Dopo l'adesione di Schneider a metàSalute e l'avvenuta iscrizione di tutti i dipendenti al Fondo. L'Esecutivo e le Organizzazioni sindacali hanno chiesto alla Direzione aziendale di iscrivere – con contributo a esclusivo carico dell'azienda – i dipendenti Schneider al piano integrativo A) che offre tutele sanitarie aggiuntive.

La Direzione ha dichiarato la propria disponibilità ma ha segnalato che – anche per questioni legate alle tempistiche previste dal Fondo – a decorrere dal 2019.

In materia di "flessibilità per sottocarico", cioè della possibilità, prevista in molti siti della Schneider, di disporre un massimo di 5 giornate annuali nelle quali, a causa di esigenze produttive, i lavoratori di un singolo reparto possono essere collocati in PAR, salvo la possibilità di recuperare tali PAR con prestazioni aggiuntive nell'arco dei successivi 12 mesi, alla proposta sindacale di rinviare tale materia alla contrattazione di sito, la Direzione aziendale ha insistito, proponendo tuttavia di prevedere una sperimentazione che dura la vigenza del contratto integrativo e di "assorbire" esplicitamente quanto previsto su questo tema dal CCNL (5 giornate di PAR a uso collettivo).

Sul Premio di Risultato la Direzione aziendale ha confermato la disponibilità a prevedere – su scelta individuale del singolo lavoratore – a convertire tutto o parte del "saldo del PDR di sito" in "Welfare", consentendo al dipendente di beneficiare di una completa detassazione e decontribuzione di quanto convertito in "Welfare". Il lavoratore entro ottobre di ciascun anno potrà riconvertire l'eventuale "Welfare" residuo in PDR (ovviamente tale residuo sarà sottoposta a tasse e contributi). La Direzione inoltre sarà impegnata a versare in ulteriore "Welfare" una parte dei contributi che l'Azienda risparmia in seguito alla scelta del dipendente.

Quanto all'incremento degli importi del PDR, come richiesto nella piattaforma sindacale, la Direzione, in conseguenza sia della distanza che registriamo in materia di "flessibilità per sottocarico", sia per valutare la proposta avanzata dalla delegazione sindacale di "coprire" con l'integrativo anche il 2020, ha proposto di aggiornare la trattativa al 22 febbraio.

Fim, Fiom, Uilm nazionali e territoriali
L'Esecutivo del Coordinamento Schneider

Bergamo, 31 gennaio 2018