Electrolux, c’è l’ipotesi di accordo sull’integrativo aziendale

Comunicati Fiom - 23/04/2021



Electrolux, c’è l’ipotesi di accordo sull’integrativo aziendale
Enrico Botter: “Ora il voto dei lavoratori”

“Dopo quello sulla nuova fabbrica di Susegana, un importante risultato che nasce dalla piattaforma negoziale approvata dai lavoratori del Gruppo Electrolux con il 93% dei consensi a fine 2019 – afferma **Enrico Botter, segretario generale FIOM CGIL di Treviso**, a conclusione di un confronto durato oltre un anno –. Dopo una lunga parentesi di contrattazione difensiva e a distanza di ben 14 anni dall’ultimo accordo sull’integrativo aziendale, si è giunti a una nuova ipotesi di contratto di secondo livello, per nulla scontata vista anche la fase economica. Un’ipotesi di accordo integrativo aziendale che sarà presentata a sottoposta al voto delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo Electrolux ed Electrolux Professional”.

“Dal contratto collettivo nazionale a quelli aziendali – sottolinea il leader dei metalmeccanici CGIL – l’obiettivo è sempre dare valore al lavoro e migliorare le condizioni nel quale si sviluppa per operai e impiegati. A loro l’ultima parola”.

Di seguito il Comunicato Stampa diramato nella giornata odierna di venerdì 23 aprile dalla FIOM CGIL Nazionale.

CGIL TREVISO

Ufficio Stampa

Electrolux/Professional. Fiom: “Raggiunta l'ipotesi di accordo sul rinnovo del contratto integrativo, un importante risultato per tutte le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo”

“Dopo oltre 14 anni, oggi a Mestre e? stato rinnovato l’accordo aziendale per tutti gli stabilimenti del gruppo Electrolux ed Electrolux Professional.

L’ipotesi di accordo, raggiunta dopo una lunga trattativa, coinvolge circa 6.000 lavoratrici e lavoratori nei 7 stabilimenti del gruppo e prevede importanti miglioramenti salariali e normativi, che vanno da un incremento di 838 euro del Premio di Risultato, alle indennita? sulle ore di straordinario, sostegno alla genitorialita?, fino alla stabilizzazione di 108 lavoratrici e lavoratori attualmente precari, solo per citarne alcuni.

Quest'Ipotesi di accordo rappresenta quindi un importante risultato per tutte le lavoratrici e i lavoratori del gruppo Electrolux che, dopo molti anni di crisi e ricorso al contratto di solidarieta?, rinnovano finalmente il contratto di secondo livello, confermando il ruolo che da sempre svolgono nelle relazioni sindacali a livello locale e nazionale.

In questi anni le lavoratrici e i lavoratori in Electrolux hanno difeso occupazione, salario e diritti e oggi, con questo rinnovo, mettono al centro salario, miglioramenti normativi, occupazione e contrasto alla precarieta?, tutela delle persone, ruolo contrattuale del sindacato a partire dal ruolo contrattuale della Rsu.

Le assemblee per illustrare i contenuti dell’ipotesi di accordo verranno svolte in tutti gli stabilimenti del gruppo a partire dal 27 aprile e si concluderanno il 13 maggio.

L’accordo entrera? in vigore dopo l’approvazione, tramite referendum, da parte delle lavoratrici e lavoratori interessati.

Ora quindi la parola passa ai lavoratori.”

Lo dichiarano a seguito della firma dell'Ipotesi di accordo Michela Spera e Alberto Larghi, coordinatori del Gruppo Electrolux ed Electrolux Professional per la Fiom nazionale.

Riportiamo di seguito, per approfondimento, il dettaglio dei punti dell'accordo:

Premio di Risultato – L’ipotesi prevede un incremento del premio di risultato di 700 euro a regime legato agli obiettivi di efficienza, qualita? e servizio. Il nuovo importo del PdR a 1.789 euro nel 2021, di 1.989 euro nel 2022, di 2.189 nel 2023, di 2.289 nel 2024; il premio verra? poi

maggiorato in % sulla base alla certificazione EMS raggiunta nei singoli stabilimenti di un valore fino al 6% (bronzo 2% - argento 4% - oro 5% - platino 6%) portando l'**incremento complessivo a 838 euro**. Il Premio verra? corrisposto con gli anticipi di 120 euro mensili (con un incremento degli attuali anticipi di 42 euro/mese) a partire dalla mensilita? di maggio 2021 mentre il conguaglio finale verra? erogato con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Welfare – Per i lavoratori e? possibile, su base individuale e volontaria, convertire il premio in welfare; l'azienda riconosce al lavoratore un importo aggiuntivo pari al 10% dell'importo convertito.

Elemento distinto di produttivita? (EDP) – Rimane confermata l'attuale erogazione di 78 euro mensili per 12 mensilita?.

Reperibilita? – Riconoscimento di una indennita? oraria di 2,84 euro per le ore infrasettimanali e di 3 euro per le ore di sabato e domenica.

Trasferta – Riconoscimento di una indennita? giornaliera di 3 euro fino a 5 giorni e di 10 euro per quelle superiori ai 5 giorni per le trasferte in Italia; di 6,8 euro per trasferte superiori a 5 giorni nei paesi europei; di 8,5 euro per trasferte nei paesi extraeuropei.

Sostegno alla genitorialita? – La maturazione degli anticipi del premio di risultato durante il periodo di congedo parentale per le lavoratrici e i lavoratori con figli e la possibilita? di chiedere la conversione in permessi aggiuntivi da accantonare in banca ore degli importi dell'anticipo del premio di risultato maturato.

Ferie – Sono definite in tre settimane nel periodo giugno-settembre di cui almeno due settimane a carattere collettivo nei mesi di luglio e agosto.

Straordinario/flessibilita? – Previo accordo sindacale con la Rsu il ricorso a 64 ore annue complessive di lavoro straordinario con il riconoscimento di una indennita? di 3 euro per ciascuna ora di prestazione aggiuntiva.

Straordinario in quota esente da contrattazione – Nel limite di 24 ore annue aggiuntive a quelle oggetto di accordo sindacale a fronte del riconoscimento di una **indennita? di 2,5 euro per ciascuna ora di prestazione aggiuntiva**. L'attivazione e? preceduta da una preventiva informazione alla Rsu e ai lavoratori di almeno 5 giorni, interessera? solo il 1 turno del sabato, non verra? richiesta nei mesi di luglio e agosto, verra? salvaguardato la possibilita? di esonero cosi? come normata dal Ccnl.

Par – I 5 Par collettivi a disposizione dell'azienda potranno essere frazionati a gruppi di due ore con il vincolo di calendarizzarli a settimane e con un preavviso di almeno 6 giorni.

Stabilizzazioni Contratti a Termine – Sono state definite complessivamente **108 stabilizzazioni di contratti a termine**, suddivise nei singoli stabilimenti come segue: 30 a Porcia – 30 a Forli – 20 a Susegana - 10 a Solaro - 18 a Cerreto D'Esi.

Salute e Sicurezza – L'azienda si e? impegnata a ricercare soluzioni idonee per permettere accessi agevolati per supportare le persone con difficolta? di deambulazione. Sono stati definiti importanti interventi per migliorare l'ambiente e il microclima negli stabilimenti: nel periodo 2021-2022 e? prevista l'istallazione di ulteriori 147 impianti di raffrescamento adiabatici che si aggiungono ai 161 impianti istallati nel periodo 2017-2020 con un investimento di circa 1,6 mln di euro.

Formazione – Per realizzare un confronto stabile e? stato stabilito di istituire la Commissione Nazionale per la Formazione; e? stato inoltre definito un aggiornamento specifico per i componenti delle commissioni paritetiche sui temi dei tempi e metodi, degli indicatori del PdR e di miglioramento ambientale e energetico.

Banca ore solidale – E? stato regolamentato nel gruppo l'utilizzo dello strumento con il recepimento delle linee guida nazionali con il contributo aziendale pari al 20% delle ore accreditate ai beneficiari.

Digitalizzazione – Nella gestione del rapporto di lavoro si e? stabilito che, nel corso della vigenza dell'accordo, verra? gradualmente avviata l'introduzione di nuove modalita? di gestione della documentazione relativa al rapporto di lavoro con l'utilizzo di strumenti digitali. Questo cambiamento sara? oggetto di un confronto preventivo e di una analisi congiunta con la RSU e i lavoratori saranno adeguatamente supportati da parte aziendali.

Mensa – E? stato definito che il prezzo della mensa sara? incrementato di 0,10 euro dal 1° gennaio 2022 e di ulteriori 0,10 euro dal 1° gennaio 2023; per lo stabilimento SPM Professional di Spilamberto e? prevista una verifica al fine di valutare l'istituzione del servizio mensa oggi non presente.

Roma, 23 aprile 2021

Ufficio stampa Fiom-Cgil nazionale