



SEGRETERIE NAZIONALI

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

Comunicato sindacale

MICRON: FIRMATA L'IPOTESI DI INTESA

Nelle giornate di giovedì 26 e di venerdì 27, la Direzione Micron, Confindustria di Catania e di Monza Brianza, le RSU e Fim, Fiom, Uilm nazionali e territoriali hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo della contrattazione integrativa.

L'ipotesi di accordo sarà illustrata nei prossimi giorni nelle assemblee con i lavoratori e sottoposta a **referendum previsto per i giorni 9, 10 e 11, secondo orari e tempistiche che saranno definite dalle RSU per ciascun sito.**

L'ipotesi di accordo prevede una profonda rivisitazione delle normative aziendali, per tenere conto dei cambiamenti che si sono realizzati dal 2009, anno di definizione del precedente Contratto integrativo a oggi: la Micron in Italia non svolge più attività di produzione, ma si occupa di ricerca, progettazione, design e test.

Nell'accordo sono state ridefinite le norme sulle relazioni sindacali regolando la dotazione informatica delle RSU, l'accesso alla "Bacheca sindacale elettronica" e il numero di TAR per gli incontri sindacali che – come da prassi – continueranno a svolgersi di norma alternativamente a Catania e a Monza.

Un primo, importante cambiamento riguarda l'estensione della flessibilità dell'orario di lavoro a compensazione trimestrale per tutti i dipendenti con la sola eccezione dei turnisti, come richiesto nella piattaforma votata dai lavoratori. Per venire incontro ad una flessibilità richiesta dalle lavoratrici e dai lavoratori al fine di poter meglio conciliare i tempi di vita con il tempo di lavoro, l'azienda ha deciso di sperimentare una flessibilità d'orario che fino ad oggi era prevista solo per i livelli più alti. In pratica il lavoratore dovrà prestare giornalmente almeno 6.30 ore di lavoro (6 al venerdì) compatibilmente con gli orari giornalieri nella fascia 6.00-20.00 e la compensazione dovrà avvenire nell'arco di ciascun trimestre solare (gennaio - marzo e così via).

E' inoltre stato introdotto il "lavoro da remoto", che vedrà un accordo specifico che verrà stipulato nelle prossime settimane. Sarà concordato tra il singolo dipendente e il proprio supervisore su base non abituale e in misura comunque non prevalente rispetto all'orario di lavoro per rispondere a particolari esigenze del dipendente.

Le nuove normative su flessibilità dell'orario di lavoro e lavoro da remoto entreranno in vigore ad aprile 2016.

Su queste voci, così come sulle timbrature per "quadri" e "impiegati direttivi", è previsto un periodo di un anno (da aprile 2016) per verificare, sia da parte aziendale che da parte dei dipendenti che non ci siano incongruenze e criticità. Se queste emergessero, le Parti hanno 6 mesi per trovare una nuova soluzione.

Sono state confermate le tutele aggiuntive rispetto alla legge per il congedo parentale dei lavoratori padri e definite le norme per la fruizione del congedo parentale a ore e per l'aspettativa per "ricongiungimento familiare".

Sono state aumentate le maggiorazioni per il lavoro a turni, anche perché chi lavora a turni non può fruire della flessibilità di orario. Così come sono stati ridefiniti i trattamenti di trasferta, le ore viaggio e la reperibilità.

Sempre a decorrere dal 1° aprile, in ragione dell'entrata in vigore della flessibilità, i permessi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal CCNL, per visita medica e indisposizione, saranno di 8 ore annue.

Le voci aggiuntive della retribuzione, cioè il premio "di produzione" e quello "aziendale", sono stati sommati formando un importo di 376,98 euro annui che sarà diviso per tredici mensilità ed erogato come superminimo non assorbibile. Tale voce, che d'ora in poi avrà un riflesso su tutti gli altri istituti (tfr, maggiorazioni etc.) sarà corrisposta anche ai futuri assunti.

Nell'ipotesi di accordo sono state previste, con decorrenza 1° settembre 2016:

- l'applicazione di un piano sanitario per il dipendente e il suo nucleo (eventuale convivente e figli non conviventi, purché a carico compresi), dai contenuti notevolmente migliorativi, rispetto l'attuale polizza "Unisalute";
- un importo di 258 euro annui denominato "welfare integrativo" che può essere utilizzato a titolo di esempio per spese di istruzione sostenute dal dipendente per i componenti il proprio nucleo familiare o per altre esigenze (vedi spese per il trasporto, se fiscalmente possibile);
- stipula di un'assicurazione "vita extraprofessionale" che si aggiunge a quella per gli infortuni extraprofessionali, che garantisca alla famiglia del dipendente una copertura aggiuntiva in termini di reddito.

Il Premio di Risultato d'ora in poi e per tutti i dipendenti Micron coinciderà con l'IPP, lo schema di incentivazione e di partecipazione ai risultati che la Multinazionale applica in tutto il mondo. Essendo l'IPP legato in percentuale sulla base della retribuzione annua, è stato necessario assicurarsi che nessun lavoratore oggi in forza abbia un valore target inferiore a quelli di 2425 euro previsto dal precedente premio di risultato. L'applicazione di questa norma avverrà dal 1° settembre 2016 e ne frattempo spetteranno ai lavoratori in forza 545,63 euro lordi con la retribuzione di marzo 2016 e 666,87 euro lordi con la retribuzione di novembre 2016.

In conclusione, con questa ipotesi di accordo RSU e Organizzazioni sindacali ritengono di aver definito importanti risposte alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori di Micron in Italia, trovando le adeguate soluzioni, ma anche evitando che la Direzione aziendale operasse con strumenti giuridicamente legittimi, quale la disdetta della contrattazione integrativa, ma devastanti sia dal punto di vista sindacale, che da quello delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori.

Roma, 30 novembre 2015