



Comunicato Sindacale

ARMONIZZAZIONE TRATTAMENTI DELLE SOCIETA' SELEX SOFTWARE INTEGRATI - SESM – MUAS – E SICURITY

Il 26 novembre 2014, il Coordinamento nazionale Fi,m, Fiom, Uilm delle società SSI, SESM, Muas, E Scurity e la Direzione aziendale di Selex Es hanno firmato gli accordi sui seguenti punti:

- armonizzazione dei trattamenti economici
- orario di lavoro e sistema di flessibilità

Armonizzazione dei trattamenti economici del personale delle 4 società che dal 1 gennaio 2015 saranno incorporati in Selex Es: il nuovo cedolino sarà composto da 7 voci:

1. minimo contrattuale
2. superminimo individuale (non assorbibile)
3. superminimo collettivo (che sarà percepito anche dai nuovi assunti)
4. aumento periodico di anzianità
5. scatti congelati
6. elemento individuale accordi anni precedenti (per i lavoratori in forza al 31-12-2014)
7. elemento distinto retributivo Selex ES (solo per i nuovi assunti)

Le parti hanno concordato che la semplificazione delle voci del cedolino paga non comporterà in alcun modo modifiche sulla retribuzione di fatto percepita attualmente dai singoli lavoratori.

L'accordo prevede anche che i lavoratori in forza al 31 dicembre 2014, aventi condizioni di miglior favore rispetto al Contratto nazionale sulla maturazione degli scatti di anzianità e delle ferie, manterranno le proprie condizioni.

Per tutti i lavoratori inquadrati al 6° livello verrà costituito un nuovo istituto denominato PVM "prestazione variabile mensile" vincolato agli obiettivi di prodotto-progetto-programmi-produzione, in cui saranno pagate le ore di straordinario aggiuntive al normale orario di lavoro autorizzate preventivamente dal responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza. Per queste prestazioni sarà richiesta la defiscalizzazione (art.1 comma 481 della legge 24 dicembre 2012 n. 228 – legge stabilità 2013).

Gli stessi lavoratori inquadrati nella 6ª categoria dovranno sottoscrivere individualmente, entro il primo trimestre 2014, un verbale di conciliazione per l'annullamento delle prassi esistenti affinché siano uniformi alla nuova normativa.

Per i dipendenti attualmente inquadrati al 6° livello, a cui sarà riconosciuto il 7° livello dal 1 gennaio 2015, oltre all'incremento retributivo previsto verrà erogato il 50% della media degli importi percepiti a titolo di prestazione variabile PVM degli ultimi tre anni.

Premio trimestrale 7° livello Le parti convengono che a partire dal 1 gennaio 2015, per i dipendenti inquadrati nella 7° categoria sarà applicato quanto previsto dal CCNL.



Ai dipendenti inquadrati nel 7° livello a cui è applicato l'IPA (Individual Performance Appraisal) corrisposto ogni quadrimestre in funzione del rapporto tra performance e orario di lavoro superiore alle 40 ore settimanali sarà riconosciuto, a far data dal 1 gennaio 2015, un importo lordo pari al 70% della media individuale delle somme erogate a tale titolo negli ultimi tre anni (2011-2012-2013): IL periodo temporale di riferimento individuale ricorre dal mese in cui gli è stato riconosciuto il 7° livello.

I dipendenti interessati all'applicazione della disciplina qui concordata sottoscriveranno un Verbale di Conciliazione in sede sindacale – art. 2113 del codice civile e art. 6 della legge 11 agosto 1973 n. 533 – per annullare individualmente quanto precedentemente applicato.

Le Parti concordano che dal 1 gennaio 2015 cesseranno tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali e/o normative interne e/o prassi aziendali che disciplinano, per i dipendenti inquadrati nella 7° categoria l'istituto del premio IPA, fermo restando il pagamento dell'ultimo quadrimestre 2014, che sarà erogato con le competenze di marzo 2015.

Ai dipendenti assunti dal 1 gennaio 2015 inquadrati nella 7° categoria ed a tutto il personale a cui sarà riconosciuta, successivamente al 1° gennaio 2015, la 7° categoria sarà applicato quanto previsto dal CCNL.

Armonizzazione per i Quadri Le parti convengono che a partire dal 1 gennaio 2015, per i dipendenti inquadrati nella 7°/quadro categoria sarà applicato quanto previsto dal CCNL.

Ai dipendenti inquadrati nella categoria 7°/quadro a cui è applicato l'IPA (Individual Performance Appraisal) corrisposto ogni quadrimestre in funzione del rapporto tra performance e orario di lavoro superiore alle 40 ore settimanali sarà riconosciuto, a far data dal 1 gennaio 2015, un importo loro pari al 70% della media individuale delle somme erogate a tale titolo negli ultimi tre anni (2011-2012-2013). Il periodo temporale di riferimento individuale ricorre dal mese in cui gli è stato riconosciuto la categoria 7°/quadro.

Orario di lavoro e flessibilità

- L'orario di entrata e uscita dei lavoratori di Selex ES addetti al turno centrale è fissato dalle ore 7,45 alle ore 16,30
- A livello di singolo sito, con le RSU sarà definita la flessibilità di ingresso e di uscita (tra le ore 7,30 e le 8,00) compresa la pausa mensa di 45 minuti.

Flessibilità

- Per i Quadri, addetti al turno centrale, si applicherà un sistema di flessibilità di 240 minuti massimi totali in ingresso e in uscita. Il recupero della flessibilità può avvenire nella stessa giornata e/o nel mese e/o nel trimestre.
- Per i 7ⁱ livelli, addetti al turno centrale, si applicherà un sistema di flessibilità di 225 minuti massimi totali in ingresso e in uscita. Il recupero della flessibilità può avvenire nella stessa giornata e/o nel mese e/o nel trimestre.
- Per il personale inquadrato al 6° livello addetto al turno centrale, si applicherà un sistema di flessibilità di 180 minuti massimi totali in ingresso e in uscita. Il recupero della flessibilità deve avvenire nella stessa giornata e/o nel mese.
- Per il personale inquadrato sino al 5^s livello superiore addetto al turno centrale, si applicherà un sistema di flessibilità di 120 minuti massimi totali in ingresso e in uscita. Il recupero della flessibilità deve avvenire nella stessa giornata e/o nel mese.



La flessibilità per i punti suindicati va intesa a minuti.

- Il personale in part-time fino a 6 ore giornaliere può non effettuare la pausa mensa.

La segreteria nazionale Uilm insieme al Coordinamento nazionale delle RSU esprimono un giudizio positivo sull'intesa raggiunta finalizzata alla salvaguardia dei diritti dei lavoratori.

Per ulteriori dettagli sui singoli capitoli consultare il testo integrale dell'accordo del 26 novembre 2014 (vedi sito: http://www.uilm.it/aziende.php?id_azienda=118&id_settore=&tipo_contenuti=A)

Per quanto riguarda il **Premio di risultato 2014** valgono gli accordi in essere nelle singole società.

Per il SESM, l'azienda ha scritto una lettera alle segreterie nazionali con la quale si impegna a fare una verifica congiunta entro il mese di dicembre.

A partire dal 1° gennaio 2015 il premio di risultato sarà quello che concorderanno per il gruppo Selex Es.

Roma, 1 dicembre 2014

UILM NAZIONALE