  

**PIATTAFORMA INTEGRATIVA** **EXPRIVIA 2017-2020**

**COORDINAMENTO NAZIONALE**

Istituzione del Coordinamento Nazionale, quale istanza di sintesi e struttura che negozia l’accordo integrativo e riceve le informazioni complessive relative al Gruppo. Ha la facoltà di incontrarsi 2 volte l’anno usufruendo della normativa sulle spese per quanto riguarda i viaggi e le trasferte.

L’azienda fornirà ai membri del Coordinamento Nazionale l’utilizzo dei mezzi aziendali di videoconferenza per riunioni organizzate dalla RSU.

L’azienda fornirà al Coordinamento Nazionale l’elenco dei nominativi dei dipendenti del Gruppo correlati di indirizzo indirizzi di posta elettronica e numero di cellulare aziendali.

Il confronto in sede di Coordinamento, andrà affiancato da altri due livelli (aziendale e territoriale) finalizzati alla realizzazione di intese su questioni locali o aziendali.

Il monte ore riconosciuto per queste attività sindacali sia a livello aziendale/territoriale sia del Coordinamento Nazionale sarà di 4 ore per ogni dipendente delle aziende del gruppo da ripartirsi per ciascun componente e per organizzazione sindacale.

**RELAZIONI SINDACALI**

**COMMISSIONI**

Istituzione di tre commissioni:

1. Commissione su Formazione professionale, Valorizzazione Risorse Umane e Pari Opportunità.

2. Commissione su Welfare, Smart Working e Conciliazione Lavoro Famiglia.

3. Commissione sulla Salute, la Sicurezza e l’Ambiente

**PREMIO DI RISULTATO**

Si richiede di definire un accordo che integri e sostituisca i regolamenti aziendali e gli accordi specifici esistenti in materia di trasferte in Italia ed all’estero con l’obiettivo di migliorare le condizioni previste dal CCNL vigente e le indennità attualmente presenti nelle aziende del Gruppo.

**REGOLAMENTO E INDENNITÀ DI TRASFERTA**

Si chiede che venga istituito un Premio di Risultato (PdR), che abbia l’obbiettivo di realizzare una quota salariale certa non al di sotto dell’elemento perequativo del CCNL ed una quota variabile legato a indicatori economici certificabili e controllabili che potrebbero essere legati in parte a indici di redditività aziendale (di Gruppo), in parte a indicatori da definirsi per le singole aziende e/o siti e che dovranno essere coerenti con quelli previsti dal budget e dal Piano Industriale. A tal fine dovrà essere previsto un sistema di verifiche - sia a livello centrale che nelle singole unità produttive - preventivo e consuntivo, per il monitoraggio dell’andamento degli stessi e per la rimozione di eventuali elementi ostativi al raggiungimento degli obiettivi previsti. Il Premio dovrà essere proporzionale al raggiungimento degli obiettivi aziendali relativamente agli indici presi in esame. Inoltre dovrà essere data ai lavoratori la possibilità di scegliere in alternativa l’erogazione del PdR e di altre voci retributive in forma di bonus ovvero una somma equivalente da utilizzare per gli strumenti di welfare aziendale, per le polizze sanitarie aziendali o per l’eventuale fondo pensione scelto del lavoratore.
L’insieme dei trattamenti economici dovrà avere un incremento di 1.800 euro durante la vigenza contrattuale

**ALTRE INDENNITÀ (reperibilità, straordinario, ecc)**

La Piattaforma, è stata approvata dal coordinamento delle RSU il 1 giugno 2017, verrà sottoposta attraverso le assemblee informative alla consultazione e approvazione dei lavoratori per l’apertura della vertenza sull’integrativo. Nel momento che vi sono le condizioni per una ipotesi conclusiva sulla base del giudizio positivo del coordinamento delle RSU, sarà richiesta, attraverso la consultazione, l’approvazione dell’ipotesi di accordo da parte dei lavoratori.

**PARTECIPAZIONE**

Va avviato un confronto sul tema dell'inquadramento, della crescita delle competenze, dei ruoli e delle modalità di organizzazione e gestione degli orari.

**INQUADRAMENTO**

Si richiede di definire con accordo la sostituzione e integrazione del Regolamento Aziendale adottato a seguito dell’Accordo sindacale del 1 luglio 2006 con l'obiettivo di rivederne le flessibilità in ingresso, uscita e pausa pranzo compresa la parte sulle visite mediche.

**ORARIO DI LAVORO**

Si richiede di definire con accordo un’integrazione dei vari trattamenti aziendali (ad es. **reperibilità**, **straordinario**, **lavoro notturno**, **festivo, welfare...)** con l’obiettivo di migliorare le condizioni previste dal CCNL vigente e le indennità attualmente presenti nelle aziende del Gruppo.

Va avviato un confronto sul tema dell'inquadramento, della crescita delle competenze, dei ruoli e delle modalità di organizzazione e gestione degli orari.