



Chi l'ha detto che il sindacato è vecchio e obsoleto?



E ' STATO SMENTITO dai fatti!



Tra il 30 giugno 2022 e la giornata odierna le OOSS del Gruppo Sella hanno sottoscritto i CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO delle singole aziende e l' ACCORDO SPERIMENTALE DI SMART WORKING a valere dalla fine dell'emergenziale fino al 30 giugno 2023.

Per quanto riguarda i Cia di tutte le società del Gruppo, sotto il profilo economico:

- Buono pasto a 6,00 a partire dal 01/06/2022;
- Fondo pensione al 2% a partire dal 01/08/2022 e successivo possibile aumento al 2,2 % sulla base dell'utile netto consolidato triennio 2021-2023;
- Mantenuto il Premio di fedeltà 25 anni (che l'azienda voleva abolire) con € 1.000 welfare + 5 gg di permessi retribuiti decorrenza 01/08/2022.
-

Mentre sotto il profilo normativo:

- implementata la parte relativa ai permessi retribuiti e non retribuiti;
- aumentato l'importo dell'assegno per i figli disabili;
- incrementate le tariffe di rimborso chilometrico;
- previsto lo smart learning per chi ha mansioni incompatibili con lo smart working.

L'azienda inoltre erogherà a tutte le lavoratrici e lavoratori un **buono carburante di € 100,00**.

Per quanto riguarda l'accordo sperimentale di SMART WORKING



- La previsione, per tutti coloro che svolgono mansioni compatibili e secondo l'organizzazione del proprio ufficio/team, della possibilità, su base volontaria, di lavorare in modalità agile, fino ad un massimo di **13 gg medie mensili su base annua**, così costituite: **10 gg come da CCNL** più ulteriori 3 giornate al fine di una fruizione flessibile della formazione.

- A tutela delle **colleghe e dei colleghi fragili o con difficoltà** nella gestione della conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, ulteriori 5 giornate di flessibilità fino a **15 gg medie mensili su base annua** per:

- 1) lavoratori e lavoratrici affetti da gravi patologie;
- 2) lavoratori/lavoratrici con figli/genitori/coniuge/convivente more uxorio in condizioni di disabilità grave (legge 104, art. 3, co 3).
- 3) lavoratori e lavoratrici aventi abituale dimora significativamente distante dal luogo di lavoro.

Abbiamo inoltre previsto, per **tutti coloro che non svolgono mansioni compatibili con lo smart working**, **di poter chiedere il cambio di mansione.**

Le Risorse Umane di ciascuna società predisporranno **un cassetto di posta elettronica** a cui i colleghi potranno scrivere per chiedere di lavorare in modalità agile.

Per tutti, di norma, vale un rientro minimo **in ufficio di 3 gg al mese.**

E' stata istituita una **Commissione Tecnica Paritetica**, composta da OOSS e Aziende che avrà il compito di confrontarsi su questioni relative all'attuazione dell'accordo sottoscritto e che potrà essere convocata su richiesta di una due parti in qualsiasi momento.

Questo e altro è contenuto nell'accordo che a breve sarà pubblicato e che potremo discutere insieme nelle assemblee a distanza che organizzeremo.

Chiediamo a tutte e a tutti di considerare che, **SENZA LE OOSS AZIENDALI**, questo accordo non avrebbe potuto essere sottoscritto e la Direzione avrebbe dovuto attenersi a quanto già stabilito prima della fase pandemica.

Altro che sindacato polveroso e inutile! E' grazie alle colleghe e ai colleghi e iscritte che tutto ciò si è potuto ottenere !!

L'equilibrio delle forze in campo è stato impari: ma siamo comunque riusciti a rimanere sul pezzo e a non mollare la partita.

Grazie a tutte le colleghe e i colleghi che con la loro iscrizione ci hanno sostenuto. A presto, nelle assemblee.

Biella, 14 luglio 2022

La delegazione sindacale trattante Gruppo Sella