



SEGRETERIE NAZIONALI

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

Comunicato Sindacale **STMicroelectronics: INCONTRO DEL 4 LUGLIO 2018**

Il giorno 4 luglio scorso si è tenuto a Catania un incontro tra Coordinamento sindacale STM e Direzione aziendale sulla contrattazione integrativa.

L'incontro arriva dopo quello di Monza del 15 Giugno, dove il Coordinamento ha presentato alla *Direzione aziendale*, a fronte dell'impostazione che l'azienda ha esposto e sostenuto in questi mesi, la controproposta sindacale di nuovo meccanismo del PDR così come elaborata dalla commissione tecnica e votata all'unanimità (ma con l'uscita/assenza di una parte della RSU di Catania, che comunque mantiene critiche e perplessità) nella riunione di Coordinamento del 28 Maggio, dopo diverso tempo di confronto interno tra i delegati del Coordinamento.

L'incontro del 4 luglio u.s. è stato importante per ottenere finalmente risposte dall'Azienda rispetto alla controproposta sindacale.

La Direzione aziendale ha riformulato le sue proposte: la suddivisione dei pesi tra i parametri è stata accettata così come richiesta dal Coordinamento sindacale, quindi: 25% Process Fab Yield (PFY), 15% utilizzo impianti, 30% Gross Margin, 30% Margine Operativo.

Per quanto riguarda le scale di misurazione non siamo distanti da quanto chiedevamo sui parametri produttivi, mentre su quelli finanziari, in particolare sul Gross Margin, le distanze sono maggiori.

In particolare *sui parametri produttivi la Direzione aziendale ha proposto le seguenti scale a cui corrispondono in modo lineare le erogazioni economiche con il pagamento del 110% della quota assegnata al raggiungimento delle soglie del 99% per la PFY e del 97% per l'utilizzo impianti:*

| | <i>Minimo</i> | <i>Massimo</i> |
|--------------------------|---------------|----------------|
| <i>PFY</i> | 96,5% | 98,5% |
| <i>Utilizzo impianti</i> | 91,0% | 96,0% |

Per i parametri finanziari invece la Direzione aziendale ha proposto le seguenti forchette indicando pure come valori di "sostenibilità", al di sotto dei quali l'azienda sarebbe in serie difficoltà, il 32% per il Gross Margin e lo 0% per il margine operativo:

| | <i>Minimo</i> | <i>Massimo</i> |
|--------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <i>Gross Margin</i> | <i>media ultimi 3 anni - 3 Punti</i> | <i>media ultimi 3 anni + 2 Punti</i> |
| <i>Margine operativo</i> | 0 | <i>media ultimi 3 anni x 1,3</i> |

Sul Gross Margin il nodo è che la Direzione aziendale si rifiuta di porre un “*punto zero fisso*” e questo è fortemente problematico in caso di anni consecutivi con risultati buoni ma stabili, in quanto sostanzialmente si premia in maniera consistente solo la crescita anno su anno del Gross Margin indipendentemente dal suo valore assoluto.

Più articolato è invece il giudizio sul confronto tra la proposta nostra e quella aziendale rispetto al margine operativo, che merita un approfondimento specifico che renderemo disponibile tra qualche giorno.

Il nuovo Premio di Risultato partirebbe nel 2019 con primo pagamento nel 2020. Sarebbe poi oggetto di revisione nel 2021 dopo due anni di funzionamento.

Lo schema del Premio di Risultato che sta emergendo, pur con i necessari correttivi che dovremo ottenere nel prosieguo della trattativa, sembra adeguato a superare i problemi riscontrati negli anni dal Premio di Risultato in vigore che lascia all’Azienda discrezionalità nella definizione degli obiettivi, perché introduce scale di riferimento dell’andamento aziendale chiare e misurabili e consentendo di riconoscere i miglioramenti produttivi e economici in favore dei lavoratori.

Occorre naturalmente un salto importante nella trattativa con la definizione del nuovo valore massimo del premio di risultato che permetta, in coerenza con l’impostazione confermata nel contratto nazionale, di aumentare il salario delle lavoratrici e dei lavoratori e redistribuire la ricchezza prodotta in questi anni di ottimi andamenti aziendali.

Sulla parte normativa l’azienda ha integrato le proposte precedenti con altre risposte:

- apertura rispetto all'accesso a tutte le forme di flessibilità già previste per i genitori di bambini con DSA compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, chiusura rispetto a permessi aggiuntivi
- consenso ad equiparare mamme impiegate ed operaie riconoscendo ad entrambe la maggiorazione del 20% per il sesto mese di congedo, cioè il primo dopo quello obbligatorio. Andrà approfondito il caso di maternità anticipata, per introdurre giuste misure di tutela.

Tra le parti è stato fissato un altro incontro per il 17 settembre 2018 presso la sede di Confindustria a Monza per proseguire la trattativa, individuare le giuste soluzioni ai problemi aperti e spingere per la conclusione positiva del rinnovo del contratto integrativo di gruppo.

Il Coordinamento valuta con attenzione quanto emerso fin qui dalla trattativa che presenta aspetti positivi ma anche punti problematici. Occorre ora assicurare la massima informazione a tutte le lavoratrici e i lavoratori e garantire il pieno sostegno all’impegno di tutti per conquistare risultati positivi.

Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil nazionali

Roma, 11 luglio 2018