



Schneider Electric

Lo specialista globale nella gestione dell'energia e dell'automazione

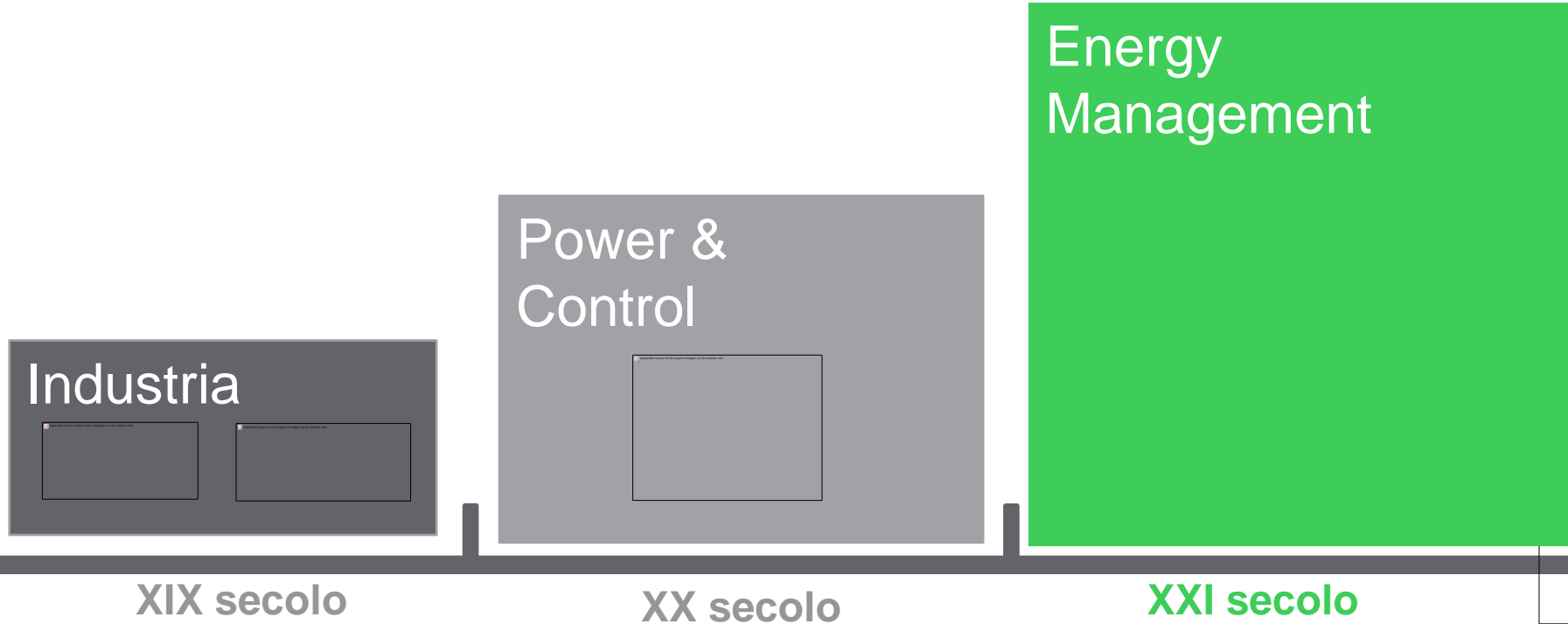


Profilo aziendale 2018

Life Is On

Schneider
Electric

Oltre 170 anni di storia con una forte vocazione industriale



Abbiamo scelto un posizionamento unico in un settore strategico per il futuro

Produzione e trasmissione energia



solare



eolica



combustibili
fossili



idrica



nucleare

Specialista globale nella gestione dell'energia e automazione

per rendere l'energia:

Connessa

Sostenibile

Efficiente

Sicura & Affidabile

Utilizzo energia
70% Consumo Mondiale

>30%



Building & Residential

~2%



Data Centers & Networks

>30%



Industry



Infrastructure

A person's silhouette is seen from behind, looking out a large window at a city skyline at night. The city lights are visible through the window, and a green horizontal band is overlaid across the middle of the image.

Schneider Electric nel mondo e in Italia

Schneider Electric, lo specialista globale nella gestione dell'energia e dell'automazione

€24.7 Miliardi

Fatturato 2017

~5%

Fatturato dedicato a R&D

~142,000

Persone in più di 100 paesi

Mercati finali diversificati – Dati 2017

Low voltage

Secure Power

Industrial Automation

Medium Voltage

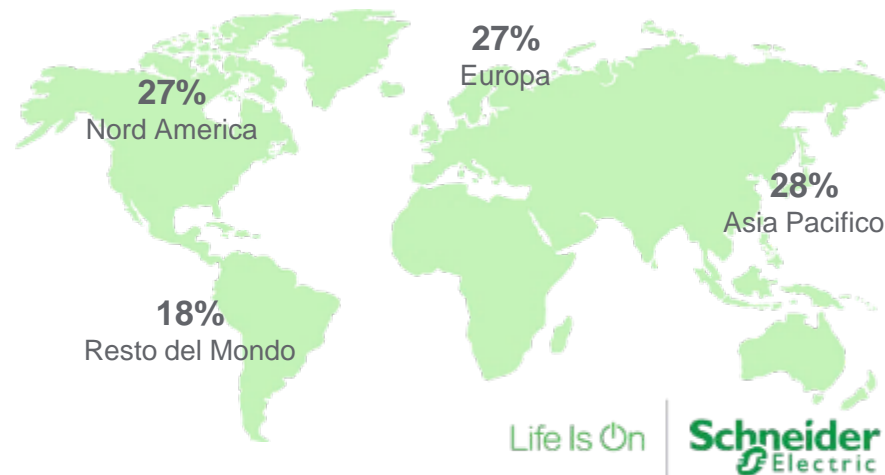
43%

15%

24%

20%

Distribuzione geografica bilanciata – Dati 2017



Schneider Electric in Italia: una presenza storica importante



~ 3000 Dipendenti 2017



1 centro assistenza clienti unico per tutte le necessità amministrative e tecniche liv.1 e 2



1 centro logistico integrato



8 aree commerciali una presenza capillare sul territorio



6 siti industriali di cui 5 centri di competenza mondiali



Life Is On

Schneider
Electric



Vita professionale e vita privata: strumenti ed iniziative in Schneider

A person is captured mid-jump, arms outstretched, against a bright, sun-drenched sky. The person is wearing a light-colored shirt and dark pants. The background shows a vast, scenic landscape with a large body of water, rolling hills, and a clear sky. A green horizontal band is overlaid across the middle of the image, containing the text "Health and Wellness".

Health and Wellness

Polizza Sanitaria MetaSalute

Da ottobre 2017 il nuovo CCNL ha previsto la Copertura Sanitaria **MetaSalute** per tutti i dipendenti e il loro nucleo familiare.

Questa Polizza Sanitaria inoltre ha sostituito - dove presente - la precedente copertura fornita dal **FAIL**

Nell'ambito della contrattazione di 2° Livello, Azienda e Sindacati hanno concordato di fornire a tutti i dipendenti di SE, SEII e UNIFLAIR il **piano integrativo «A»** di MetaSalute a partire da Gennaio 2019.



Previdenza Complementare: Integrazione aziendale al Fondo Cometa

Contribuzione Straordinaria a Fondo Cometa

Negli anni la contrattazione aziendale di 2° livello per le **società SE e SEII** ha posto attenzione ad incrementare la contribuzione aziendale a favore del dipendente, prevista dal CCNL.

Pertanto, con l'ultimo accordo, il contributo aziendale integrativo avrà la seguente evoluzione

Società	2017	2018	2019	2020
SE SpA	105€	120€	120€	120€
SEII* Stezzano	105€	120€	120€	120€
Uniflair	-	70€	80€	95€

Contributo aggiuntivo pro capite / annuo per ogni lavoratore iscritto a Cometa



Welfare: Conversione di parte della retribuzione in beni o servizi

Benefit in natura: le normative fiscali hanno recentemente consentito la conversione di una parte della retribuzione (principalmente quella variabile), in beni e servizi fruibili da ciascun dipendente attraverso piattaforme on-line.

Vantaggi per il dipendente: Valore lordo convertito in controvalore netto fruibile

Welfare CCNL: prevede la messa a disposizione di ciascun dipendente sulla piattaforma on-line dei seguenti valori:

06/2017-05/208	06/2018-05/2019	06/2019 -05/2020
100€	150€	200€

Piattaforma On line accessibile dal 1 Ottobre 2017



Welfare: Conversione di parte della retribuzione in beni o servizi

Nella contrattazione aziendale di 2° livello appena conclusa per le **società SE, SEII, Uniflair** si è deciso di incrementare gli importi che possono essere destinati a Welfare identificando 3 modalità:

Contributo Welfare Aggiuntivo una tantum	Caricamento su piattaforma welfare
65€	1 giugno 2018

Per tutte le persone in forza al 1° Marzo 2018

Beni e Servizi in sostituzione di una parte del PdR	Quote PdR	Di cosa	Fruibilità
Adesione Volontaria	100% - 50% - 25%	Saldo PDR (anno n)	Maggio (n+1) Ottobre (n+1)



Contributo Welfare aggiuntivo	Contibuto aggiuntivo	Di cosa	Fruibilità
	10%	Beni o servizi fruiti attraverso il saldo PdR	1 Gennaio (n+2) 31 maggio (n+2)

Eventuale residuo non utilizzato viene pagato sullo stipendio di dicembre n+1, oppure versato a fondo cometa

Welfare: Contributo Welfare ai genitori

Nella contrattazione aziendale di 2° livello per le **società SE, SEII, Uniflair** appena conclusa si è concordato di riconoscere un contributo WELFARE per la nascita di un figlio (entro il compimento del 2° mese)

Contributo Welfare Una tantum	Decorrenza per caricamento su piattaforma welfare
300€	1 aprile 2018 (data di nascita o compimento 2° mese)



Le Polizze assicurative Vita ed Infortuni

Sono attive per tutti i dipendenti Schneider Electric Italia le seguenti polizze:

- Polizza Vita
- Polizza Infortuni professionali ed extra professionali



Guida alle coperture Employee Benefits 2016

Dipendenti di Schneider Electric S.p.A.



Flexibility@WORK: flessibilità al lavoro



«Lavoro Agile» in Schneider Electric

In Schneider Electric abbiamo lanciato il **LAVORO AGILE** in via sperimentale su **SE Spa e SEII** nel 2015 mentre è presente in modalità differenti in altre ragioni sociali.

Il Lavoro Agile consente di svolgere la propria attività lavorativa per 1 giorno a settimana da casa o presso altro luogo purché idoneo allo svolgimento della propria mansione.



«Lavoro Agile» in Schneider Electric: evoluzioni 2018

Nella contrattazione aziendale di 2° livello per le **società SE, SEII, Uniflair** appena conclusa si è deciso di apportare alcune migliorie all'attuale regolamentazione:

- Estensione dei ruoli che possono accedere al lavoro agile: si è passati da una lista di ruoli compatibili al principio per cui «tutti» i ruoli sono compatibili, salvo alcune specifiche mansioni.
- Apertura ad alcune mansioni specifiche in ambito GSC
- Sperimentazione di nuove modalità: in alcune aree (da identificare) sarà possibile fruire di 2 gg a settimana per la durata di 2 mesi e nessun utilizzo nei 2 mesi successivi.
- Durante i periodi di chiusura collettiva estiva e di fine anno, i ruoli compatibili comandati al lavoro, potranno usufruire di 2gg a settimana invece di uno.



MAAM: Maternity as a Master – un percorso innovativo!

CHE COS'È MAAM

MAAM è un programma che valorizza il potenziale formativo dell'esperienza genitoriale

È un supporto nella gestione dei cambiamenti in atto e una palestra che trasforma l'esperienza della genitorialità in **un volano per lo sviluppo professionale.**

MAAM è un percorso digitale ricco di contenuti multimediali, strutturati in un'esperienza che accompagna la persona prima, durante e dopo la nascita di un figlio.





Master Genitori: Il percorso che valorizza la tua esperienza genitoriale.

La partecipazione a MAAM:

- è volontaria
- avviene prima, durante il congedo di maternità e al rientro al lavoro
- è un percorso individuale che si può fare comodamente da casa
- permette di entrare in una community di altri dipendenti in maternità e paternità
- è un modo per diventare consapevoli di quali energie e capacità la maternità e la paternità dona
- è un modo per scoprire come riportarle con sé al lavoro, trasformandole in un vero e proprio “master”.

Dal 2017 MAAM ha un percorso dedicato agli uomini che diventano padri, disponibile anche se non sono in congedo.

Life Is On

Schneider
Electric

Estensione congedo parentale per i padri

Nella contrattazione aziendale di 2° livello per le **società SE, SEII, Uniflair** si è deciso di aumentare le iniziative a favore dei neo padri:

Entro il compimento del primo anno di vita del bambino, il padre potrà usufruire dei seguenti permessi retribuiti a carico azienda:

- Dal 1 Aprile 2018 al 31 dicembre 2018: 3 gg
- Dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2019: incremento di ulteriori 3 gg (3+3)

Tale intervento si aggiunge al «congedo obbligatorio» per il padre (4gg), per un totale a regime di 10 giorni



Flexibility@work

E' opportuno completare questa panoramica sul pacchetto "Flexibility@work" ricordando anche strumenti "consolidati" cioè presenti già da tempo ma che non per questo sono meno importanti ai fini di un maggiore equilibrio tra esigenze della vita privata e della vita lavorativa.

- Part-Time sia orizzontale che verticale
- Orario di lavoro con flessibilità sia in ingresso che durante la pausa
- Permessi retribuiti per Visite Mediche*
- Permessi retribuiti per Studio* (esami universitari) e rimborsi *

* Da valutare in funzione della legal entity



Flexibility@work

Flessibilità per sottocarico

Per far fronte ad eventuali problemi di sottocarico produttivo le Parti concordano di mettere a disposizione una flessibilità massima di 40 ore - da utilizzare a livello collettivo o per gruppi omogenei di lavoratori - dandone informazione alle RSU non appena valuterà l'esistenza delle condizioni necessarie per il suo utilizzo e comunque con un preavviso non inferiore a tre giorni

. La minore prestazione dovrà essere compensata entro il mese stesso in cui si utilizza tale flessibilità, attraverso ore straordinarie già accantonate, PAR, ferie o altri istituti, fatto salvo quanto previsto allo strumento "Flessibilità negativa". Le cinque giornate di PAR che – secondo il CCNL – possono essere utilizzate per la fruizione collettiva, sono assorbite dalle 40 ore di "Flessibilità per sottocarico".



Flexibility@work

Flessibilità negativa

Le Parti convengono di avviare una sperimentazione della cosiddetta “Flessibilità Negativa” nei termini seguenti:
i dipendenti coinvolti in periodi di sospensione di CIGO, a partire dalla data odierna potranno – se interessati – coprire fino a tre giorni di CIGO o fino a tre giorni di “Flessibilità per sottocarico” con la causale “Flessibilità Negativa”, che sospende gli effetti economici della mancata prestazione, dando luogo, nell'immediato, al pagamento della normale retribuzione, come se fosse un permesso retribuito “temporaneo”. Tale causale dovrà essere compensata successivamente con straordinari accantonati, ferie e PAR. Tale compensazione dovrà essere inserita sui sistemi di gestione della presenza da ciascun lavoratore interessato al più tardi entro 12 mesi dalla sospensione in Cigo o dalla “Flessibilità per sottocarico”.

