



Territorio di Bologna

LINEE GUIDA FIM FIOM UILM BOLOGNA E DELEGATI/E FIM FIOM UILM G.D PER LA PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO AZIENDALE G.D

PREMESSA – L'UNITA' DELLA G.D – IL CONTESTO DELL'AZIENDA E DEL SETTORE – IL GRUPPO COESIA

Abbiamo bisogno di un contratto che affronti i cambiamenti che l'Azienda, anche in termini organizzativi e manageriali, e tutto il settore stanno attraversando, accelerati dalla pandemia ma già iniziati con le innovazioni tecnologiche (industria 4.0).

Abbiamo bisogno di un contratto che sia fondato sulla consapevolezza del contesto in cui si collocano G.D, il gruppo COESIA e il settore del packaging, un contratto che affronti il ruolo del Gruppo COESIA e il futuro di G.D nei prossimi anni.

Abbiamo bisogno di un contratto che deve affrontare il sistema di relazioni sindacali, la redistribuzione economica, il rafforzamento del sistema dei diritti individuali e della conciliazione tra tempo personale e tempo di lavoro e che definisca tramite accordi sindacali gli impatti delle trasformazioni tecnologiche e dei cambiamenti al modo di lavorare, per contrattare e non subire i cambiamenti.

Abbiamo bisogno di un contratto che confermi l'unità della G.D, un contratto per tutte e tutti, che eviti particolarismi e ricomponga le troppe divisioni tra i lavoratori, che già c'erano e sono aumentate con la pandemia e il lavoro da remoto. Un contratto per una G.D significa concentrare le risorse del contratto su interventi a copertura della totale platea dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in materia di diritti individuali e collettivi, sia in materia di richieste economiche.

Serve un contratto che affermi l'autonomia del punto di vista del sindacato e dei lavoratori, un contratto che si può raggiungere solo grazie alla partecipazione e al protagonismo dei lavoratori, a partire dall'adesione al sindacato.

Vogliamo un contratto che confermi la coerenza e la determinazione del sindacato confederale sul tema della solidarietà, dell'inclusione, dell'impegno per la salute e la sicurezza e per la responsabilità individuale e collettiva, contro individualismi ed egoismi, tanto più in G.D, azienda dove tutti gli anni si celebra il 25 Aprile al monumento di Anzola.

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

La trattativa per il rinnovo del contratto aziendale si inserisce in quanto previsto dal CCNL.

Si chiede riconferma e riattivazione di quanto previsto ai precedenti accordi (1997) e l'attuazione di quanto previsto dal CCNL (cd. "Comitato Consultivo di Partecipazione" previsto Art. 3 CCNL).

Si chiede l'introduzione di meccanismi di proceduralizzazione dei sistemi di confronto, attraverso una collocazione temporale su base annua dei momenti di informativa precisando i temi da affrontare.

Va rafforzare quanto già previsto in materia di appalti e aziende esterne, fornitori e filiera: serve una mappatura completa, l'esclusione dei contratti pirata, l'affermazione dei diritti sindacali e del diritto alla contrattazione collettiva per tutti i dipendenti di fornitori e di aziende in appalto, nonché la mappa delle aziende partecipate da G.D e Coesia.

UN ACCORDO QUADRO SULLE TRASFORMAZIONI DEL LAVORO

Il settore del packaging e la G.D sono attraversati da profondi trasformazioni: nuove tecnologie, riduzione delle trasferte, collaudi e assistenza da remoto (capitolo specifico per una futura contrattazione), ruolo delle filiali, nuove competenze richieste, organizzazione del lavoro, percorsi di riqualificazione e di formazione, attenzione all'invecchiamento della popolazione lavorativa (carichi di lavoro, orari e aggiornamenti tecnologici): serve un grande accordo quadro da definirsi entro il 2022, affermando la centralità della contrattazione come strumento di gestione dei processi.

Serve poi mettere a confronto le professionalità presenti in G.D (vecchie e nuove) con il nuovo sistema di inquadramento realizzato a livello nazionale, anche valorizzando le professionalità aggiuntive e le competenze trasversali: un lavoro da concludere entro la vigenza del nuovo contratto aziendale.

Sui percorsi di crescita professionale va chiarito che gli stessi, con sistemi trasparenti e verificabili, sono da legare esclusivamente alla professionalità e ai ruoli ricoperti in azienda e non a tempistiche di budget gestite unilateralmente.

Va affrontato il tema dei lavoratori dipendenti di aziende esterne: quali attività possono essere svolte e quali invece ricadono nel concetto di "core business" (art. 9 CCNL).

Va richiesto il conseguimento dell'Indennità Professionale Trasferta Estero dopo un periodo che non deve comunque essere superiore ai 2 anni a far data dalla prima missione di trasferta e a prescindere dall' Area professionale di appartenenza.

Va realizzata e condivisa una carta dei diritti minimi e degli standard di protezione per tutti i dipendenti di COESIA nel mondo e di tutti i fornitori di COESIA per un'etica del lavoro di tutto il Gruppo.

OCCUPAZIONE

Serve riconfermare la centralità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato attraverso l'esclusione di staff leasing, l'introduzione di periodo massimo di tempo prima dell'assunzione a tempo indeterminato con G.D, l'esclusione dell'apprendistato di 1 livello, l'introduzione di una percentuale massima di rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato sul totale degli occupati e la definizione di precise e vincolanti norme sull'utilizzo dei contratti a termine.

Vogliamo realizzare un piano strategico condiviso sul turnover anche attraverso un approfondimento sugli strumenti legali a disposizione e finanziati dal Governo (ad es. "contratto di espansione"). Serve un piano condiviso di Turnover e una staffetta generazionale per non disperdere professionalità e competenze in tutte le aree aziendali.

DIRITTI INDIVIDUALI E CONCILIAZIONE TRA TEMPO DI LAVORO E TEMPO PERSONALE

A seguito dell'accordo sullo SMART WORK (sottoscritto il 18 ottobre 2021 anche secondo quanto previsto dall'accordo aziendale del 2017 e sulla base dell'esperienza del periodo di lavoro da remoto svolto durante la pandemia), va definito un complessivo sistema della "conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro" in G.D.

In tale sistema vanno integrati i "nuovi orari di lavoro" (introdotti in via sperimentale con il contratto aziendale del 2017) che col nuovo Contratto Aziendale devono definitivamente uscire dal perimetro sperimentale ed acquisire piena e definitiva strutturaltà. A tal proposito l'applicazione dei nuovi orari di lavoro va riproporzionata anche ai part-time di 4 ore.

Vanno introdotti permessi speciali su modello IGM (Ig Metall), che permettano l'autofinanziamento fino a 40 ore di ferie/permessi in più su base annua attraverso una anticipazione e smonetizzazione della 13ma mensilità e introdotti incentivi alla parità genitoriale attraverso la definizione di appositi meccanismi contrattuali.

Va previsto un sostegno alle eventuali richieste di Part Time (organizzazione dell'orario di lavoro ridotta che si articola in una diminuzione delle ore di prestazione in modalità differenti:

- orizzontale attraverso riduzione giornaliera dell'orario (minore di 8 ore)
- verticale attraverso riduzione settimanale delle giornate lavorative e o delle ore giornaliere (minore di 5 giorni), anche mensile o annuale (minore di 12 mesi)

Si propone di gestire di questa tipologia di prestazione attraverso una apposita commissione paritetica che individuerà le migliori soluzioni per conciliare le esigenze di copertura del servizio richieste dall'azienda e delle richieste dell'interessato.

Per la particolarità della prestazione si farà richiesta, compatibilmente alle normative vigenti, di integrazione della differenza contributiva ai fini pensionistici.

Si richiede l'estensione dei PERMESSI VISITA MEDICA (previa verifica con il loro incrocio con i permessi che ricadono nelle casistiche della legge 53/2000) attraverso l'introduzione di un pacchetto di 20 ore di permesso visita medica all'anno per accompagnare familiare a visita medica o in caso di visita veterinaria.

BANCA ORE SOLIDALI: va chiesta l'estensione applicabilità anche ai lavoratori che hanno particolari problemi di gestione con la Legge 104 o in situazione di particolare fragilità e ripreso il confronto sull'opportunità della definizione di una apposita BANCA DEL TEMPO per permettere uscite anticipate e flessibili verso la pensione.

FERIE: vanno superate le disomogeneità presenti in G.D legate alla maturazione della settimana aggiuntiva di ferie prevista dal CCNL ai lavoratori con 18 anni di anzianità di servizio (fino al 2008 maturazione riservata ai soli lavoratori con qualifica di impiegati).

LE PROPOSTE SINDACALI PER LA FORMAZIONE A TUTTE E TUTTI

Va previsto un pacchetto di 8 ore nel prossimo triennio (nell'ambito delle 24 ore di formazione prevista dal CCNL), obbligatorio per tutte e tutti, su Costituzione della Repubblica, differenze, diversità e inclusione.

Va istituita la "Commissione aziendale per la formazione professionale" ai sensi dell'articolo 6.3 del CCNL, dove realizzare il diritto di proposta sui contenuti della formazione da parte della RSU e delle OOS.

DIVERSITA' E DISCRIMINAZIONI

Si chiede l'introduzione di norme contrattuali, vincolanti per tutte e tutti, contro tutte le discriminazioni basate su razza, colore, religione, sesso, identità di genere, orientamento sessuale, età, disabilità, origine o altri fattori.

Al tempo stesso vanno definite procedure antidiscriminatorie nei processi di selezione del personale, nella gestione del cv, dei colloqui di lavoro e pre-assuntivi.

Serve un piano condiviso di azioni positive per la riduzione del "gender pay gap" e per l'incremento dell'occupazione femminile.

Si chiede la costituzione in Azienda, ai sensi dell'articolo 7.3 del Contratto Nazionale, della "Commissione aziendale per le pari opportunità" e sottoscrizione di un apposito accordo contro molestie e violenze nei luoghi di lavoro con percorsi di "buone pratiche".

SALUTE E SICUREZZA

Si chiede l'introduzione di un "Audit annuale" tra RSU RLS e Azienda anche per rendere operativa assemblea annuale prevista dal contratto aziendale G.D.

A tal proposito si prevede l'implementazione e l'utilizzo dell'assemblea annuale sulla sicurezza attraverso la gestione della stessa per piccoli gruppi in modo da raccogliere le opinioni delle lavoratrici e dei lavoratori e indagare le aree di miglioramento possibile.

Si chiede inoltre di condividere lo strumento dei break formativi.

Proponiamo un intervento culturale e di formazione (4 ore nel triennio – sempre attingendo al bacino delle 24 ore previste dal CCNL) al fine di dare maggiore consapevolezza alla cultura della sicurezza non solo intesa come componente dell'attività lavorativa, ma anche come caratteristica di cultura civica (i contenuti del corso saranno da definire nell'apposita commissione aziendale sulla formazione).

PREVIDENZA COMPLEMENTARE – COMETA /PREVILABOR

Si chiede la previsione di un percorso formativo per tutti i neo assunti entro i 6 mesi dall'ingresso in azienda (2 ore a carico azienda con la presenza dei delegati eletti nelle assemblee di Cometa e Previlabor).

L'Accordo aziendale dovrà rendere in futuro sempre automatico l'adeguamento delle misure condivise per cometa a Previlabor.

RESPONSABILITA' SOCIALE / G.D FOR FUTURE

Si chiede di applicare da subito e rendere strutturali gli incentivi alla mobilità sostenibile, realizzare un impianto fotovoltaico sulle aree adibite e parcheggio e installare apposite e adeguate colonnine per ricarica auto elettriche.

Proponiamo l'avvio di un percorso verso la de-carbonizzazione dell'azienda su prodotto e processo anche attraverso l'introduzione di una cabina di analisi del prodotto e delle attività lavorative in ottica di sostenibilità.

Si chiede di definire progetti sociali condivisi con l'utilizzo del welfare contrattuale non utilizzato che andrebbe perso, destinando una parte del welfare contrattuale non utilizzato al "Fondo di Comunità" istituito dal Comune di Bologna e dalle Parti Sociali.

Si propone la realizzazione di uno studio di fattibilità rispetto alla creazione di un modello dedicato a interventi solidaristici al quale dedicare risorse per progetti territoriali di supporto economico-sociale.

Su Alternanza Scuola lavoro (oggi PCTO) si propone di prevedere un incontro con RSU per tutti gli studenti nel percorso *expeditions*.

Cultura del Bello: attraverso un dialogo con la Fondazione MAST, lavoratori e Organizzazioni Sindacali proponiamo la realizzazione di un progetto per diffondere la cultura della bellezza come patrimonio dell'individuo, sia nelle periferie, nelle scuole, nei luoghi di lavoro.

PARTE ECONOMICA

Si chiede un aumento del valore massimo/obiettivo del PDR in linea con la crescita dei valori concordati nei recenti accordi aziendali G.D e l'introduzione di un indicatore del PDR sulla sostenibilità ambientale/riduzione dei consumi energetici. Si chiede la riduzione dell'incidenza dell'indicatore dell'EBIT, la revisione del meccanismo degli indicatori ripristinando un criterio di proporzionalità tra raggiungimento degli obiettivi ed erogazioni economiche; si chiede l'introduzione del riconoscimento dell'over-performance in caso di importati risultati aziendali e si superamento degli obiettivi prefissati.

Si chiede la riconferma delle attuali modalità di erogazione del PDR, nonché la riconferma della possibilità, su base volontaria, di trasformazione di una quota del PDR in Welfare e la gestione degli eventuali residui che sono e rimangono del lavoratore fino al termine di vigenza del Contratto Aziendale.

Si chiede una verifica congiunta sull'eventuale opportunità di dotarsi di una piattaforma di welfare alternativa all'attuale.

Si richiede la non assorbibilità dei superminimi individuali.

PPD: si chiede una verifica dello strumento, per analizzare congiuntamente le criticità riscontrate, le loro ragioni e come affrontarle e superarle.

Si richiede un Aumento strutturale: 120 euro mese (a regime e riparametrati al 5° livello, come da tabella del CCNL) da riconoscere alla voce “superminimo aziendale” durante la vigenza del contratto.

PERCORSO DEMOCRATICO – WELCOME NUOVI ASSUNTI - QUOTA CONTRATTO

Così come previsto dagli accordi aziendali ed interconfederali il voto sulla piattaforma e sull'ipotesi di accordo si svolgerà nelle medesime modalità del voto per l'elezione della RSU.

La trattativa dovrà svolgersi in presenza al fine di coinvolgere tutte e tutti le delegate e i delegati.

Si chiede di ripristinare il “welcome sindacale” per i neo assunti (previa comunicazione dell'azienda alla RSU sui nuovi ingressi) a gestione condivisa da parte delle Organizzazioni Sindacali firmatarie l'accordo aziendale.

A tal proposito, proponiamo la realizzazione di un compendio della contrattazione collettiva G.D per dare piena conoscenza a tutte e tutti, a partire dai nuovi assunti, di quanto previsto dagli accordi aziendali.

Si prevede una “Quota contratto” per i lavoratori non iscritti al sindacato per tutti gli anni di vigenza del contratto

Durata del Contratto Aziendale: 1-1-2022 – 31-12-2024

Riconferma di tutti gli accordi vigenti per le parti non trattate.

Bologna, 9 novembre 2021

DELEGATI FIM-FIOM-UILM DELLA RSU G.D

FIM CISL – FIOM CGIL – UILM UIL
Territorio di Bologna