



Territorio di Bologna

ACCORDO GD

UN ACCORDO CORPOSO E INNOVATIVO. ORA LA PAROLA AI LAVORATORI

Si tratta di un accordo corposo, innovativo e ricco sotto tutti i punti di vista, distribuito e illustrato nel dettaglio ai lavoratori che hanno partecipato alle 3 assemblee svolte oggi e a disposizione di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici in vista del voto tramite referendum in programma nei prossimi giorni.

Un accordo lungo 23 pagine, che si apre con un esplicito riferimento ad un piano di “crescita attraverso l’innovazione”, per un’azienda che cresce grazie alla “alta qualità del contributo professionale espresso dai lavoratori” in un Gruppo che oggi è costituito da 17 aziende presenti in 32 diversi paesi.

E’ un accordo corposo perché si parte dalla riconferma del consolidato sistema di **relazioni sindacali**, si prevedono incontri preventivi sui futuri progetti di **alternanza scuola lavoro** (anche alla luce della positiva esperienza della Fondazione MAST con il progetto *Expeditions*), si costruisce un intero capitolo su **Industria 4.0** (Coesia Digital), prevedendo tavoli sindacali di confronto periodico, che si tradurranno in discussioni preventive qualora ci possano essere ricadute delle trasformazioni tecnologiche sui diversi aspetti della condizione lavorativa (organizzazione del lavoro, orari, professionalità, occupazione, formazione e privacy).

C’è inoltre una sezione apposita su **Appalti** e Rete della Fornitura, introducendo un incontro annuale sulla situazione complessiva della presenza di aziende esterne e con impegni costanti dell’Azienda alla verifica delle condizioni degli appalti (a partire dal rispetto dei diritti sindacali sanciti dalla contrattazione collettiva).

Assolutamente centrale è il capitolo sulla **Formazione**, che rafforza il ruolo della RSU – anche sugli aspetti innovativi del tema - nella definizione dei contenuti e delle metodologie dei piani formativi.

Si prevede inoltre che le 24 ore di “diritto soggettivo” alla formazione (introdotte dal recente CCNL dei metalmeccanici) vengano destinate al tema Digital/Industry 4.0.

E’ **un accordo che guarda al futuro**: partendo dalla **bacheca sindacale virtuale**, ma arrivando a proporre una sperimentazione sugli **orari di lavoro** (con un progetto pilota di 6-8 mesi), da gestire sulla base della volontarietà dei singoli lavoratori, per pensare di organizzare la giornata lavorativa (8 ore di lavoro, con 45 minuti di pausa pranzo) nella fascia oraria 7-19, mettendo così il concetto di “flessibilità” al servizio della conciliazione e dell’equilibrio tra attività lavorativa e vita

privata. Questa sperimentazione, che coinvolgerà alcune aree aziendali, garantirà comunque la possibilità di fruire di tutti i tipi di permessi retribuiti oggi in essere. Viene inoltre introdotto il concetto di auto-regolamentazione dell'orario di lavoro per il personale con le qualifiche più elevate (7° e Q). Entro i prossimi due anni sarà avviato anche un progetto pilota in tema di **Smart Work**.

In tema di **Diritti Individuali** si introducono elementi di miglior favore sui **Permessi per assistenza ai familiari**, si incrementa il contributo aziendale a favore dei lavoratori iscritti al **Fondo Pensione Previlabor** (parificandolo a quanto previsto per il Fondo Cometa – di categoria), e si definisce e disciplina un ampio sistema di **Diritto allo Studio** per i lavoratori e le lavoratrici (permessi e contributi economici).

Sulla **Parte Economica** si prevede un **Premio di Risultato** del valore di 2900 euro (2018), 3000 euro (2019), 3000 euro (2020) e 3100 euro (2021), al 5° livello ed erogato in due tranches annuali. Viene prevista la possibilità – su base volontaria – per i lavoratori di convertire una parte del premio in welfare.

Inoltre, in aggiunta ai premi contrattati per il 2016 e per il 2017, viene prevista una **Una Tantum** ulteriore pari a 800 euro da erogarsi al personale in forza il 31/12/2017

Viene incrementato il **Premio Turno**, con decorrenza 1-1-2018, a 8 euro giornalieri (con un aumento di 1 euro al giorno).

In tema **Trasferte**, l'accordo prevede una **rivalutazione** media dell'8% delle Indennità di trasferta estero e il miglioramento del sistema per accedere alla Indennità professionale trasferta estero. Sempre in tema di trasferte si è garantito al personale la possibilità di operare in orario a turni solo su base volontaria.

Si rivaluta altresì l'**Indennità trasferta italia**, del valore dell'8%, e viene istituito per la prima volta un Premio di cantiere per le trasferte italia su progetti innovativi.

Per il personale trasfertista viene inoltre prevista una **ulteriore una tantum** – a copertura degli anni 2016 e 2017 – del valore massimo di 1000 euro.

Nei giorni 5-6-9-10 ottobre prossimi l'ipotesi di accordo raggiunta dalla RSU GD e da FIM FIOM UILM di Bologna con la Direzione Aziendale sarà sottoposta al **referendum** vincolante di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici.

Per FIM FIOM UILM si tratta senza dubbio di un accordo avanzato sotto tutti i punti di vista, che arriva al termine di una lunga trattativa (durante la quale sono state convocate oltre 30 assemblee – anche di reparto - per informare e aggiornare i dipendenti) e che conferma una contrattazione di eccellenza e in grado di affrontare tutti gli aspetti della condizione lavorativa.

Ora la parola passa ai lavoratori.

Bologna, 2 ottobre 2017

FIM FIOM UILM
Territorio di Bologna
i Segretari Generali