



comunicato stampa 19/3/2018

**GOLDONI CARPI, ACCORDO INNOVATIVO SU APPALTI, SALARIO E ORARIO DI LAVORO. DOPO LA RIPARTENZA PRODUTTIVA, RIPARTE ANCHE LA CONTRATTAZIONE.  
IL MODELLO GOLDONI ALTERNATIVO AGLI APPALTI AL MASSIMO RIBASSO**

E' stata approvata oggi all'unanimità dai 250 lavoratori e lavoratrici della Goldoni di Carpi l'ipotesi di accordo integrativo aziendale siglato lo scorso 14 marzo tra Fiom/Cgil, Rsu e direzione aziendale, che contiene importanti punti qualificanti e innovativi su **appalti, salario e orari di lavoro**.

L'accordo arriva dopo soli due anni dall'acquisizione della Goldoni da parte del Gruppo cinese Lovol Arbos, che ha rilevato l'impresa in concordato preventivo.

Nel 2017 si è anticipata di 4 mesi la scadenza del contratto di solidarietà, sono iniziate le stabilizzazioni dei rapporti di lavoro a termine accompagnati dalle prime nuove assunzioni nell'ambito di un consistente piano di investimenti pari a circa 8 milioni di euro, indirizzati inizialmente alla sistemazione logistica e all'efficientamento degli impianti. Nel corso del 2018 gli investimenti proseguiranno nei settori più operativi, in ricerca e formazione, impianti, macchine utensili, nuove linee di assemblaggio, nuovi prodotti e rinnovamento della gamma Goldoni.

Nel merito, l'accordo prevede che venga riassunta in un unico testo tutta la contrattazione storica esistente in Goldoni. Contrattazione iniziata nel 1962, con punti di eccellenza nelle relazioni industriali, stabilizzazione dell'occupazione e condizioni salariali e normative per i turnisti.

**A decorrere da aprile 2018 verranno unificate in un'unica voce salariale mensile denominata RIA (Retribuzione Integrativa Aziendale) la somma delle precedenti voci salariali fisse, premio di produzione e terzo elemento, a cui verrà aggiunto in quota mensile l'equivalente dei €1.200 annui derivanti dalla parte anticipabile del Premio di Risultato. La RIA avrà un valore lordo mensile pari a €249 al 5° livello.** Con la retribuzione di aprile 2018 verrà erogata un tantum di €300 (riparametrati al 4° e 5° livello), a copertura delle mensilità di gennaio, febbraio e marzo 2018.

Viene istituito un Premio di Risultato per gli anni 2018 e 2019 collegato a indicatori di redditività e qualità/efficienza pari a un massimo € 460 lordi annui, convertibili € 600 di welfare se volontariamente scelto dal lavoratore. L'erogazione di tale premio avverrà a febbraio dell'anno successivo per l'indicatore di qualità e a giugno per l'indicatore di redditività.

Viene istituita un'indennità di linea pari a €35 mensili per tutti gli operatori addetti alle linee di montaggio, verniciatura e finitura che sostituisce il precedente disagio linea e indennità di posto.

Importanti innovazioni sono presenti anche sull'**orario di lavoro** tesi a non aumentare l'orario stesso di lavoro, con l'obiettivo di azzerare qualsiasi forma di straordinario.

Vengono confermate le condizioni migliorative rispetto al CCNL previste dai precedenti accordi aziendali ovvero, **l'abolizione dello straordinario comandato e il limite massimo di 60 ore annue di flessibilità dell'orario di lavoro concordato.** Le maggiorazioni per le ore di flessibilità

aumentano al 20% se effettuate dal lunedì al venerdì e al 40% per le ore effettuate al sabato. E' prevista una **verifica congiunta** ogni quattro mesi sul reale utilizzo di tutte le riduzioni di orario previste: **ferie, permessi, flessibilità e banca ore**.

Innovazioni consistenti sono previste anche per l'utilizzo della **banca ore individuale attraverso un nuovo meccanismo di comunicazione sulle ore di straordinario volontario, dove la norma diventa la banca ore e l'eccezione lo straordinario**. Le maggiorazioni sulle ore di flessibilità in banca ore rispetto a quanto prevede il CCNL (metà della maggiorazione dello straordinario) aumentano al 20% per le ore da lunedì a venerdì e al 40% per le ore effettuate al sabato, **con l'opzione di trasformare la maggiorazione in ulteriore recupero compensativo**.

Oltre a quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione si estende la possibilità ad accedere alle anticipazioni del TFR presente in azienda per un ammontare massimo del 30% senza motivazione, non più di una volta all'anno, decorsi due anni di anzianità aziendale.

Viene istituito uno specifico **comitato paritetico che analizzerà e proporrà misure per migliorare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori**, attraverso il sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, servizi da mettere a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori, analisi sui mancati infortuni, soluzioni da adottare per facilitare le persone con ridotta capacità lavorativa, eventuali PAR (permessi retribuiti) solidali e altre misure che abbiano lo scopo di migliorare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

**Il punto più innovativo e qualificante è sicuramente il capitolo sugli appalti** e relativo salario di sito. La Goldoni garantisce il rispetto integrale del Patto regionale per il Lavoro introducendo la clausola sociale in caso di cambio appalto per garantire il mantenimento dei livelli occupazionali in essere, garantendo anche l'applicazione del CCNL coerente alle attività svolte, di cui sono firmatarie le categorie di Cgil Cisl e Uil in qualità di sindacati maggiormente rappresentativi.

Viene introdotto il **salario minimo di sito** dove i lavoratori della ditta in appalto riceveranno una retribuzione non inferiore ai 10 euro all'ora per le attività di logistica collegate alla produzione, a partire da marzo 2018. Questo significa passare da una paga oraria di meno di 7,5 euro lordi ad almeno 10 euro lordi.

Per le attività in appalto non collegate alla produzione (mensa e pulizie) è stato stabilito un salario minimo di 9 euro all'ora, previa verifica entro il 2018 della fattibilità con le imprese appaltanti.

“E' stata scritta una importante pagina di relazioni sindacali dove i valori vengono prima dei profitti” affermano Cesare Pizzolla segretario della Fiom/Cgil di Modena e Angelo Dalle Ave della Fiom di carpi.

“Va dato atto all'azienda di essere partita dal giusto e nobile presupposto che gli appalti servono a specializzare il servizio e non a tagliare i salari” continuano Pizzolla e Dalle Ave. E l'accordo raggiunto prevede regole che danno gambe a questa affermazione.

“Questo accordo – commentano ancora i sindacalisti della Fiom/Cgil - conferma che **c'è un'alternativa al modello degli appalti al ribasso, esistente anche nel nostro territorio**. L'esempio più noto è quello della Castelfrigo dove l'unico obiettivo era quello di abbassare i costi a discapito dei lavoratori. Aggiungiamo che da questo accordo dovrebbero **trarre insegnamento organizzazioni sindacali come la Cisl**, che in Castelfrigo ha tutelato alcuni e non tutti i lavoratori degli appalti, **mentre invece è possibile fare una contrattazione dove vince la civiltà, come questa di Goldoni, che include e non esclude nessuno**”.