



## **G.D: Comitato RSU-RLS / Azienda, su COVID-19**

### **> Report # 18 <**

Oggi 3 Settembre si è svolta la diciottesima riunione del Comitato RSU-RLS / Azienda, costituito il 16/3/2020 al fine di ottemperare a quanto previsto dai Protocolli 14/3/2020 e 24/4/2020, sottoscritti dal Governo con CGIL-CISL-UIL.

**\*Periodo dal 7 Settembre >** I Lavoratori presenti nei vari siti produttivi saranno **888** (erano 787) a cui vanno sommati **35** Lavoratori delle funzioni centrali. Le Aree interessate al rientro sono: Montaggio, Officina, Logistica. Questo determina il completo rientro di tutti i Lavoratori delle Aree produttive, fatta eccezione di un numero ristretto di Lavoratori che rientrano nella categoria "Lavoratori fragili".

**\*Screening sanitario >** Dal 7 Settembre presso G.D-1 per tutti i Lavoratori già presenti o in fase di rientro al lavoro nei vari stabilimenti G.D, sarà possibile effettuare in forma volontaria il test del tampone. Tale test sarà quindi possibile anche per chi precedentemente aveva effettuato il test sierologico. A tutti i Lavoratori di cui sopra verranno come di consueto fornite dall'Azienda tutte le informazioni dettagliate.

**\*Situazione Lavoratori in Remoto >** La prossima settimana il Comitato RSU / Azienda si incontrerà per fare il punto sul possibile rientro graduale di una parte di questi Lavoratori. L'Azienda ci ha informato di una valutazione in corso, ancora tutta verificare nella sua concreta fattibilità, che teoricamente potrebbe prevedere un rientro del 30% dei suddetti Lavoratori a partire dal 14 Settembre. Nel caso il progetto avesse un seguito concreto, anche in forma parziale, come Delegati FIM-FIOM-UILM abbiamo dichiarato che riproporremo le tematiche evidenziate nel nostro Volantino del 28/8/2020.

**\*Questionario Lavoratori in Remoto >** L'Azienda ha riconfermato l'analisi in atto sulle risposte dei Lavoratori, sottolineando la complessità di un questionario che prevedeva anche delle risposte "aperte". Appena l'analisi sarà completata, si procederà immediatamente alla convocazione del Tavolo Tecnico RSU / Azienda. Come Delegati FIM-FIOM-UILM, pur consapevoli di tale complessità, abbiamo sollecitato l'Azienda a concludere l'analisi in tempi ragionevoli.

**\*Sostegno ai genitori con figli con meno di 14 anni >** L'Azienda ci ha informati che il tema è oggetto di valutazione e che attualmente sono in attesa di eventuali azioni Governative su cui confrontarsi con la RSU. Come Delegati FIM-FIOM-UILM abbiamo ribadito la necessità di avere risposte concrete ed in tempi rapidi, a supporto di tutti i

Lavoratori che manifestassero il bisogno di tale sostegno.

\* **Permessi COVID-19 a carico Azienda** > Attualmente restano applicati:

- ➔ Ai Lavoratori delle Aree produttive, laddove l'Azienda non abbia richiesto il rientro in servizio in sede, compresi quelli in isolamento fiduciario dopo il rientro da attività lavorative svolte in Paesi per cui tale isolamento è obbligatorio.
- ➔ Ai Lavoratori in Remoto nei casi di mancata prestazione lavorativa (temporanea) in quanto richiesta dall'Azienda.
- ➔ Ai Lavoratori che hanno svolto attività lavorativa in Grecia, Croazia, Spagna, Malta per cui è obbligatorio il test del tampone al rientro ma non l'isolamento fiduciario in quanto residenti in Emilia-Romagna e Lombardia (su quest'ultimo punto a breve verrà postata una Comunicazione COESIA sul portale G.D).

\* **Medico Competente** > L'Azienda ci ha informati che l'attuale Medico Competente assumerà il ruolo di Medico Coordinatore e si avvarrà del supporto di un Medico Coordinato.

## **Altri temi RSU / Azienda**

**Ieri 2 Settembre** si è svolto un incontro RSU / Azienda che ha affrontato i seguenti temi :

\* **Anticipo Premio Straordinario Keurig Dr.Pepper (KDP)** > Il 3/3/2020 Azienda e Delegati RSU di FIM-FIOM-UILM (perché USB non ha ritenuto opportuno firmare), hanno firmato un Accordo che prevede un premio dell'importo di 550,00 € uguale per tutti i Lavoratori G.D e con erogazione in due momenti: una quota di anticipo di 165,00 € e una quota di saldo di 385,00 €. Il pagamento di tale premio è condizionato al raggiungimento degli obiettivi di accettazione di n°12 linee.

**Come Delegati FIM-FIOM-UILM** cogliamo l'occasione per ricordare che la strutturazione di questo premio nasce da una nostra precisa richiesta, legata alla strategicità di questo progetto in termini di business, di concrete prospettive di diversificazione del prodotto e dalla forte trasversalità dell'impegno richiesto ai Lavoratori delle varie Aree G.D. Trasversalità più volte riconfermata dall'Azienda stessa. Nell'Accordo del 3/3/2020 abbiamo inoltre chiesto e ottenuto che ai fini del raggiungimento del pagamento del premio, l'Azienda si impegnasse ad un'eventuale ridefinizione col cliente delle date di accettazione delle linee (n°12 entro Ottobre 2020 , di cui n°5 entro Agosto 2020), nel caso fossero sorte problematiche non ponderabili a priori. **L'applicazione di quest'ultimo aspetto ha permesso l'ottenimento della quota di anticipo di 165,00 € che andrà in pagamento con le competenze di Agosto 2020.**

La quota di saldo di 385,00 € è prevista con le competenze di Dicembre 2020.

Ricordiamo inoltre che questo Accordo prevede che con le competenze di Dicembre 2020, anche all'importo complessivo del Premio KDP venga applicato il moltiplicatore relativo all'elemento specifico aggiuntivo "Performance PPD" dell'anno 2019, secondo le modalità attualmente previste nel vigente Contratto Integrativo Aziendale G.D rispetto a "Quota 2 - PDR".

\* **Andamento Turno Triplo in Assembly sul progetto KDP** > L'Azienda ha definito complessivamente molto positiva questa esperienza, che sta producendo il vantaggio

organizzativo e produttivo auspicato anche attraverso un'ottimizzazione delle attività. L'Azienda ha sottolineato che lo spostamento di alcune attività al Turno notturno, ha permesso di incrementare le ore dedicate allo sviluppo ed al collaudo, durante lo svolgimento dei primi due Turni (mattino e pomeriggio). Il Turno Triplo sta inoltre favorendo il distanziamento interpersonale ai fini di salute e sicurezza e su questo tema ci teniamo a ricordare l'importante impegno che **gli RLS** stanno producendo per quello che attiene le loro competenze ed il loro costante contatto con l'RSPP.

L'Azienda è comunque consapevole di alcune difficoltà che tutt'ora si manifestano, d'altronde inevitabili in un progetto così complesso ed innovativo. A titolo di esempio ha voluto sottolineare il costante impegno necessario per pianificare le attività per il Turno notturno e la complessità nel trovare un corretto equilibrio tra Lavoratori che operano nei turni e le competenze professionali necessarie. In questo senso abbiamo chiesto se si sta procedendo con un'azione sui fabbisogni formativi per favorire quell'equilibrio e riteniamo positiva la risposta che l'Azienda ci ha dato, rispetto all'investimento formativo in atto. **Come Delegati FIM-FIOM-UILM** sottolineiamo però che va salvaguardata la natura emergenziale e quindi provvisoria (definita chiaramente nell'Accordo quadro del 10/7/2020 che scadrà il 30/10/2020) della possibile applicazione del regime a Turno Triplo ad Aree produttive normaliste. In senso più generale il Turno, doppio o triplo che sia, è un evidente disagio e non deve essere applicato per compensare eventuali carenze organizzative.

\* **Attività di FAT (Factory Acceptance Test) in remoto** > Due le esperienze in atto: KT Bulgaria e Duty Free Dubai. **Come Delegati FIM-FIOM-UILM** rileviamo che, in senso ampio, l'assistenza in remoto al cliente è un tema che G.D sta sviluppando in maniera coerente con quanto ci venne illustrato nella riunione del 13/5/2020 tra Azienda, RSU e Organizzazioni Territoriali. Osservando le analoghe esperienze di altre aziende del settore e non solo COESIA, riteniamo che l'emergenza sanitaria abbia prodotto una forte accelerazione di questa modalità che, come rilevammo in passato ed anche esposto in Assemblea, è comunque fortemente insita nello sviluppo del digitale legato al mondo industriale. Non vogliamo però nascondere la nostra preoccupazione su questo strumento attualmente usato senza una vera condivisione preventiva con la RSU e sulla poca chiarezza negli impatti professionali e di prestazione lavorativa che inevitabilmente si manifesteranno. Si tratta quindi di aprire con l'Azienda una discussione di merito, che naturalmente deve riguardare tutte le potenziali Aree G.D coinvolte in questo tipo di attività di assistenza al cliente e che vediamo davvero molto complessa.

\* **PPD** > Le Risorse Umane hanno inviato una comunicazione ai vari Responsabili di tutte le Aree G.D, per una valutazione con i Lavoratori sull'eventuale necessità di rivedere gli obiettivi di inizio anno. Questo anche alla luce dell'imprevista emergenza sanitaria tutt'ora in atto, che molto probabilmente sta generando delle ricadute problematiche anche su questo strumento. **Come Delegati FIM-FIOM-UILM** restiamo comunque a disposizione per l'eventuale supporto che il Lavoratore ritenesse necessario.

*Come sempre vi terremo informati sulle novità che dovessero emergere e sugli esiti dei prossimi incontri con l'Azienda.*