

OPUSCOLO G.D DENTRO LA CONTRATTAZIONE

A cura di Fiom CGIL Bologna
e delegati RSU Fiom G.D

Febbraio 2022



Bologna



Bologna



FIOM CGIL BOLOGNA

Via Marconi, 69 40122 Bologna

Tel. 051/248210 **Mail:** info.fiom@er.cgil.it

Email: info@fiom-bologna.org

PEC: fiom-bologna@pec.it

 **FIOM G.D.**  **@FiomGD** www.fiomgd.altervista.org

Milano, 16.12.2021 La FIOM CGIL Bologna allo sciopero generale



INTRODUZIONE

In questi giorni, anche in G.D, insieme alle tessere della CGIL per il 2022 consegniamo un vademecum sulle recenti novità introdotte sia dal rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro che dalla legislazione in materia di lavoro.

Per noi, per la FIOM di Bologna e i suoi delegati in G.D, la consegna delle tessere sindacali è ancora un momento importante, è un piccolo gesto che dal

Novecento getta un solido ponte verso i nostri anni, ricorda i diritti conquistati da chi è venuto prima di noi e ci impegna a difenderli tutti i giorni e a immaginarne di nuovi.

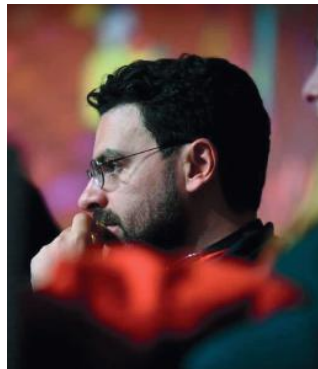
In queste pagine proviamo a raccontare quattro anni di G.D attraverso gli accordi sottoscritti, dentro e durante la durata dell'ultimo integrativo aziendale. Quattro anni che sono volati, gli ultimi due dei quali sono anche stati i lunghissimi anni di una emergenza sanitaria purtroppo non ancora conclusa.

Negli ultimi anni anche la G.D è cambiata e sta tutt'ora cambiando tanto, con processi di trasformazione che sono stati accelerati dalla pandemia.

In questo inizio del 2022 guardiamo agli impegni futuri, alle complessità e alle difficoltà che abbiamo di fronte, con la consapevolezza di avere attraversato questi quattro anni con serietà e coerenza, senza superficialità ed improvvisazione. Ne sono la migliore rappresentazione non solo la mole di accordi sottoscritti ma anche la grandissima attività di comunicazione continua con i lavoratori, fatta di assemblee retribuite nei classici spazi aziendali, a cui dal 2020 si sono sommate quelle in videoconferenza e centinaia di comunicati.

Andiamo avanti tutte e tutti insieme perché avremo sempre più bisogno di quella forza e di quella determinazione che ha un sindacato autorevole quando è sostenuto dai propri iscritti e dai lavoratori e dalle lavoratrici.

Febbraio 2022, Bologna



Michele Bulgarelli
Segretario Generale FIOM CGIL Bologna
e **DELEGATI FIOM CGIL G.D**



Bologna

PREMIO DI RISULTATO

Nei quattro anni di vigenza del contratto integrativo aziendale G.D dell'11 ottobre 2017, grazie al ruolo svolto dai delegati di FIM, Fiom, UILM, il Premio di Risultato (PdR), composto da Quota 1 (erogata con la retribuzione di luglio di ciascun anno) e Quota 2 (erogata con la retribuzione di febbraio di ciascun anno: quello successivo all'anno di misurazione dei risultati) ha sempre pagato cifre nell'intorno dei valori di obiettivo concordati nel 2017, anche attraverso una specifica contrattazione con l'Azienda (vedi Premio KPD Quota UNA TANTUM 2021).

PREMIO DI RISULTATO G.D
con le competenze di Luglio 2021
"Quota 1" del P.D.R. 2021
(con tassazione agevolata)

PREMIO DI RISULTATO G.D
con le competenze di Luglio 2020
"Quota 1" del P.D.R. 2020
(con tassazione agevolata)

"Quota 1" (P.d.R. 2021) competenze di Luglio 2021	
Livello	Importo
D1 (ex-2)	€ 1243,13
D2 (ex-3)	€ 1456,25
C2 (ex-4)	€ 1551,25
C3 (ex-5)	€ 1700,00
B1 (ex-5 ¹)	€ 1880,63
B2 (ex-6)	€ 2018,75
B3 & A1 (ex-7 & ex-Q)	€ 2231,25

"Quota 1" (P.d.R. 2020) competenze di Luglio 2020	
Livello	Importo
2	€ 1206,56
3	€ 1423,13
4	€ 1505,63
5	€ 1650,00
5s	€ 1625,31
6	€ 1959,38
7 & Q	€ 2165,63

La struttura identificata ai tempi della sottoscrizione dell'accordo ha anche permesso, tutte le volte che è stato possibile, di accedere alla tassazione agevolata sui premi di risultato prevista dalle norme vigenti (reddito anno non superiore a 80.000 euro). Ricordiamo che il Premio di Risultato incide sulla pensione futura, ed è utile ai fini del calcolo del TFR. Inoltre, al premio di Risultato G.D viene applicato il moltiplicatore P.P.D ed è prevista, sempre per rendere il premio aderente alle norme vigenti, la possibilità per le lavoratrici e per i lavoratori che ne fanno richiesta di convertire una parte dello stesso PdR in servizi di welfare.

Alle Lavoratrici e Lavoratori G.D
PREMIO DI RISULTATO G.D
 con le competenze di Febbraio 2021
 "Quota 2" del P.D.R. 2020 (tassazione agevolata)
 e "Quota UNA TANTUM" (tassazione ordinaria)

Oggi 3 Marzo 2021, RSU ed Azienda si sono incontrati per affrontare il tema della "Quota 2 - P.D.R. 2020".

"Quota 2" del P.D.R. è basata su quattro indicatori: **EBIT** (su base annuale, peso 35%), **VARIANZE** (su base annuale, peso 15%), **HEALTH & SAFETY** (secondo semestre, peso 20%), **ANDAMENTO INDICE ISPEZIONI INTERNE** (secondo semestre, peso 30%).

In riferimento ai quattro indicatori, solo tra i due Contratto Aziendale, mentre l'indicatore EBIT principale è strettamente legata all'emergenza perdurante.

Come Delegati e Organizzazioni Territoriali FIM-CISL e UILM, abbiamo espresso il nostro preoccupazione durante la recente Informazione questa sede che la cifra prevista per la "Quota 2" (riparametrata al 5° Livello), andava riconfermata, in quanto il vostro sostegno, durante un'O.d.G. che chiedeva al gran voce una soluzione complessivamente del risultato ottenuto.

Durante il recente incontro l'Azienda stessa amara da Lavoratrici, Lavoratori e FIM-CISL economica che attraverso la definizione di "P.D.R. 2020", permette di raggiungere il 100% fiscale.

Territorio di Bologna
COMUNICATO ALLE LAVORATRICI E LAVORATORI G.D
PREMIO DI RISULTATO G.D
 con le competenze di Febbraio 2019
 "Quota 2" del P.D.R. 2018 (con tassazione agevolata)

Con le competenze del mese di febbraio 2019 va in pagamento la "Quota 2" del Premio di Risultato 2018, così come previsto nel Contratto Aziendale G.D del 11 ottobre 2017.

"Quota 2" del PDR è basata su quattro indicatori: **EBIT** (su base annuale, peso 35%), **VARIANZE ANDAMENTO INDICE ISPEZIONI INTERNE** (secondo semestre, peso 20%), **HEALTH & SAFETY** (secondo semestre, peso 20%).

In riferimento ai quattro indicatori sono stati raggiunti gli obiettivi previsti dal Contratto Aziendale, così come era precedentemente avvenuto per la "Quota 1" relativa alle competenze di Luglio 2018.

Pertanto viene erogata il 100% del valore previsto dalla "Quota 2" e, per i lavoratori che rientrano nei limiti previsti dalla normativa fiscale (reddito annuo non superiore a 80.000 euro), gli importi erogati saranno sottoposti a tassazione agevolata al 10% a cui va sommata la contribuzione fra pensionisti.

"Quota 1" e "Quota 2" del P.D.R., sono da intendersi utili ai fini del calcolo del T.F.R., così come previsto dal vigente Contratto Integrativo Aziendale.

P.D.R. 2018 complessivamente erogato
2120,63
2591,25
2646,25
2900,00
3206,13
3443,75
3896,25

Delegati e Delegato FIM - FIM - UILM
 FIM - FIM - UILM Territoriali

Territorio di Bologna
COMUNICATO ALLE LAVORATRICI E LAVORATORI G.D
PREMIO DI RISULTATO G.D
 con le competenze di Febbraio 2020
 "Quota 2" del P.D.R. 2019 (con tassazione agevolata)

Con le competenze del mese di febbraio 2020 va in pagamento la "Quota 2" del Premio di Risultato 2019, così come previsto nel Contratto Aziendale G.D del 11 ottobre 2017.

"Quota 2" del PDR è basata su quattro indicatori: **EBIT** (su base annuale, peso 35%), **VARIANZE ANDAMENTO INDICE ISPEZIONI INTERNE** (secondo semestre, peso 20%), **HEALTH & SAFETY** (secondo semestre, peso 20%).

In riferimento ai quattro indicatori, solo tra i due Contratto Aziendale, mentre l'indicatore EBIT principale è strettamente legata all'emergenza perdurante.

Come Delegati e Organizzazioni Territoriali FIM-CISL e UILM, abbiamo espresso il nostro preoccupazione durante la recente Informazione questa sede che la cifra prevista per la "Quota 2" (riparametrata al 5° Livello), andava riconfermata, in quanto il vostro sostegno, durante un'O.d.G. che chiedeva al gran voce una soluzione complessivamente del risultato ottenuto.

Durante il recente incontro l'Azienda stessa amara da Lavoratrici, Lavoratori e FIM-CISL economica che attraverso la definizione di "P.D.R. 2020", permette di raggiungere il 100% fiscale.

Livello	€ "Quota 2" (P.D.R. 2019) competenze di Febbraio 2020	€ P.D.R. 2019 complessivamente erogato
2	641,67	1646,23
3	756,84	2179,97
4	800,72	2306,25
5	877,50	2527,50
6	970,73	2796,04
7&Q	1151,72	3601,41
		3317,35

Bologna 03/2020
 Delegati e Delegato FIM - CISL - UILM
 FIM - FIM - UILM Territoriali



Milano, 16.12.2021 Delegati Fiom G.D e Coesia allo sciopero generale



Bologna

ASSICURAZIONE VITA

All'inizio del 2019, a seguito di una proposta avanzata dai delegati FIM, FIOM, UILM, la RSU G.D e l'Azienda hanno ratificato un regolamento aziendale su una copertura assicurativa che prevede, nel caso di un decesso per cause naturali di un lavoratore dipendente di G.D, l'erogazione economica pari a due volte la retribuzione annua lorda (RAL) e per un massimo complessivo di 300.000 euro agli eredi legittimi o testamentari del lavoratore.

Il costo della polizza è integralmente a carico dell'azienda.

Gd, dipendenti assicurati sulla vita
Contributo alle famiglie anche per morte naturale
Gd, una polizza-vita per i dipendenti
Fino a 300mila euro ai familiari in caso di morte per cause naturali

Risarcimenti per morte
Il nuovo welfare di Gd che aiuta le famiglie

Una nuova tutela per i familiari dei lavoratori G.D

Nella giornata di ieri, nell'ambito di una discussione complessiva sul quadro assicurativo G.D e a seguito di una proposta formulata dai Delegati FIM-FIOM-UILM, Azienda ed RSU hanno ratificato un **Regolamento Aziendale** su una copertura assicurativa che prevede l'erogazione economica pari a due volte la Retribuzione Annua Lorda (RAL) e per un massimo complessivo di 300.000 €, nel caso di decesso per cause naturali di un lavoratore G.D.

Gli aventi diritto alla corresponsione della suddetta prestazione, saranno gli eredi legittimi o testamentari del lavoratore.

Il Regolamento sarà valido per tutti i lavoratori G.D già in forza alla data della sua sottoscrizione, dal 1/3/2019 e per tutti i Lavoratori che saranno assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente Regolamento, dalla data di assunzione.

I costi della polizza assicurativa sono a carico di G.D.

Il Regolamento sarà obbligatorio e vincolante per G.D, firmando che il sistema di welfare pubblico non garantirà le medesime garanzie assistenziali in esso previste.

COPIA DEL REGOLAMENTO PUO' ESSERE RICHIESTA AI DELEGATI FIM-FIOM-UILM

Bologna 21/02/2019
Delegati e Delegati FIM - FIOM - UILM della RSU-G.D



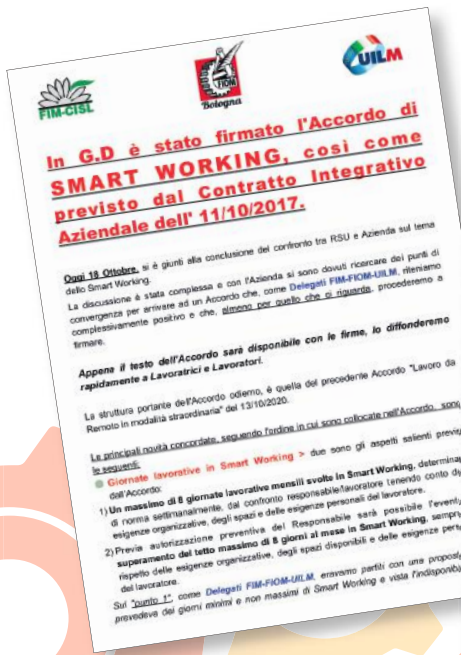
Bologna

SMART WORKING

Già nel contratto aziendale del 2017 Come FIM, FIOM, UILM avevamo previsto la necessità di avviare una sperimentazione sullo strumento dello Smart Work durante la vigenza del contratto stesso.

Poi è arrivata la pandemia con la remotizzazione forzata (ai sensi dello stato di emergenza) della quasi totalità delle lavoratrici e dei lavoratori G.D che poteva e possono svolgere le proprie attività da remoto.

È stato grazie al lavoro e alla determinazione dei delegati FIM, FIOM, UILM che, anche a seguito di un questionario sottoposto a tutta la popolazione lavorativa con contenuti condivisi dalla RSU, si è raggiunto un primo accordo (in merito allo Smart Working) a ottobre 2020 che ha determinato le condizioni lavorative per il personale remotizzato per la fase di pandemia e di emergenza.



Un anno dopo, nell'autunno 2021, i delegati FIM, FIOM, UILM della RSU G.D hanno sottoscritto con la direzione aziendale un nuovo accordo sullo Smart Working con l'obiettivo di rendere tale modalità lavorativa un diritto per tutte le lavoratrici e lavoratori G.D.

Tale accordo, che in poco tempo è diventato riferimento per la categoria anche oltre il Gruppo Coesia, non solo afferma alcuni punti fermi (volontarietà, fornitura di adeguati strumenti di lavoro, formazione, sicurezza, diritto alla disconnessione) ma prevede anche per ogni giorno di lavoro da remoto il riconoscimento da parte di G.D di un buono pasto del valore di 8 euro.



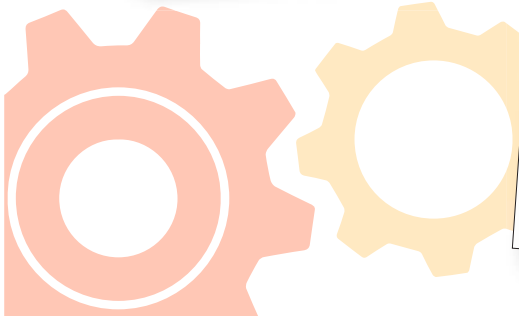


Bologna

LA NOSTRA ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE

Durante tutto il periodo interessato all'emergenza sanitaria i delegati Fiom G.D hanno realizzato una diffusa e costante attività di informazione e aggiornamento nei confronti dei colleghi di lavoro, a partire dalle iscritte e dagli iscritti alla Fiom.

In poco o più di due anni sono stati inviati oltre cento comunicati che hanno dato conto non solo degli aggiornamenti sanitari ma anche dei cambiamenti organizzativi che via via - anche attraverso serrati confronti sindacali - venivano implementati, e infine degli accordi che in questi due anni sono stati raggiunti per dare, in un contesto difficilissimo, le migliori tutele alle lavoratrici e ai lavoratori.





Bologna

ACCORDI SULLA GENITORIALITÀ NEL PERIODO PANDEMIA

Va sicuramente segnalato l'accordo sottoscritto con la direzione aziendale che, dal primo momento in cui si è palesata la necessità, ha previsto che il congedo INPS di cui possono usufruire i lavoratori e le lavoratrici con figli in quarantena o coinvolti dalla didattica a distanza (DAD), e che per legge è pari al 50% della retribuzione, viene integrato fino al 100% della retribuzione lorda del lavoratore.

Si ricorda anche che a decorrere da ottobre 2021 lo stesso congedo può essere anche fruito dai lavoratori e dalle lavoratrici in smart working.



Novembre 2021 Delegati Fiom G.D al presidio SA.GA COFFEE



10

OPUSCOLO G.D DENTRO LA CONTRATTAZIONE

Smart working e congedi Gd, nuovi diritti per i genitori



FIM-CISL **UILM**

Territorio di Bologna

COMUNICATO STAMPA

ACCORDO IN G.D PERMESSI AGGIUNTIVI E SMART WORK PER I LAVORATORI CON FIGLI MINORI DI 14 ANNI IN SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' DIDATTICA IN PRESENZA

Nel pomeriggio di ieri, venerdì 26 febbraio 2021, i delegati FIM FROM della RSU G.D hanno sottoscritto un accordo che offre una immediata copertura ai lavoratori e alle lavoratrici con figli di età inferiore a 14 anni in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza.

L'Accordo non solo introduce miglioramenti ai precedenti congedi previsti dall'INPS (portando la copertura economica al 100% della retribuzione, retroattiva dallo scorso 8 ottobre 2020), ma dispone una tutela a carico azienda, retroattiva dal 1 gennaio 2021, nei casi di sospensione dell'attività didattica che non sia coperta da permessi INPS (come quello oggi dovuto al passaggio in zona arancione scura).

Ritorniamo che questo Accordo, che arriva dopo le recenti assemblee FIM FROM UILM in G.D dove il tema era già emerso (vizio il diffuso crollo di attività scolastiche a distanza anche prima del passaggio a zona arancione scura), sia sicuramente frutto dell'autorevolezza e della determinazione del sindacato in G.D e diventi punto di riferimento per il settore metalmeccanico e non solo.

Bologna 27 febbraio 2021

FIM FROM UILM BOLOGNA

Aule chiuse
Il colosso del packaging...

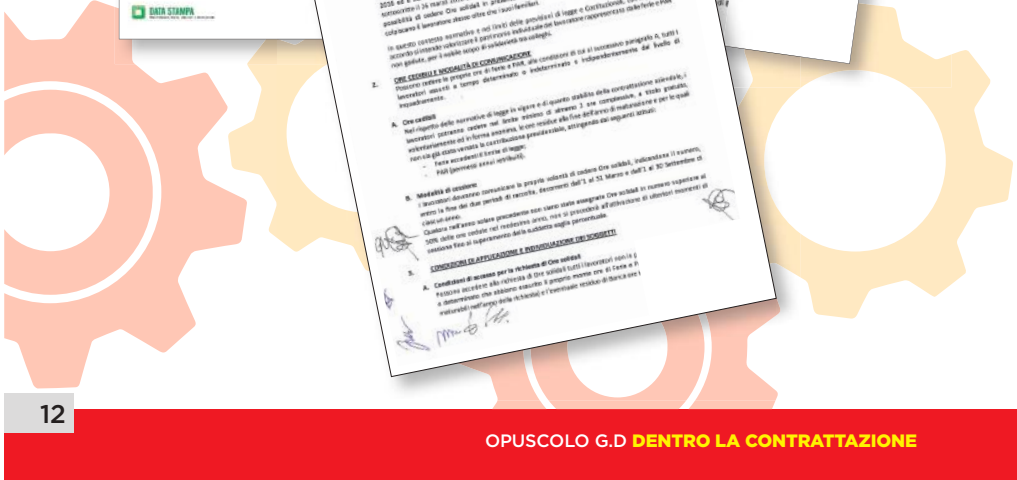
già pronta
... e migliora i congedi Inps previsti nelle zone...



Bologna

BANCA ORE SOLIDALE

A partire dal 2019, in attuazione delle novità previste dal Contratto Nazionale dei Metalmeccanici, anche in G.D si è istituita con accordo del 4 Marzo 2019 firmato dai delegati FIM, Fiom, UILM G.D una Banca delle Ore Solidali. L'accordo prevede che due volte all'anno tutti i lavoratori e le lavoratrici potranno (in periodi identificati) donare ferie e PAR residui destinandoli alla Banca delle Ore Solidali alla quale possono attingere, attraverso apposite richieste, lavoratrici e lavoratori che ne abbiano necessità per assistere familiari.





Assemblea in G.D 1

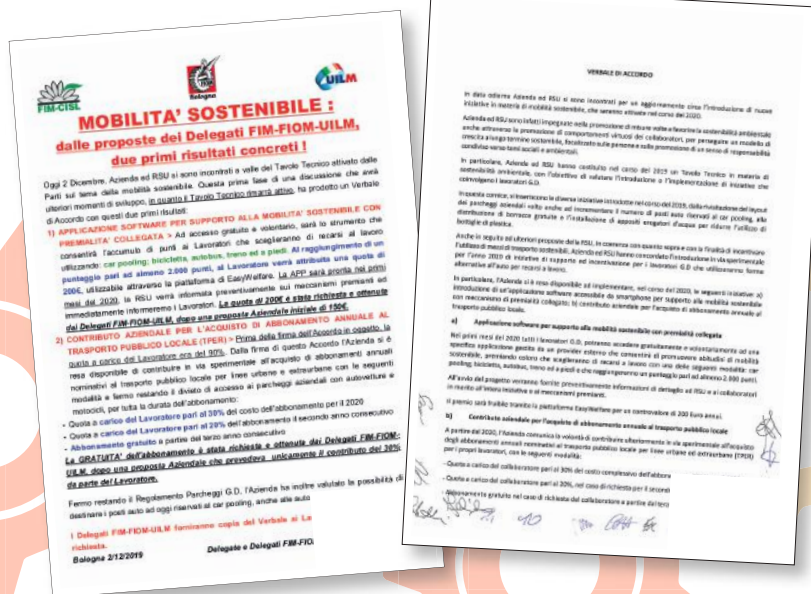


Assemblea in G.D 2



ACCORDO SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE/MOBILITÀ SOSTENIBILE

Il 2 dicembre 2019 è stato sottoscritto un accordo tra delegati FIM, FIOM, UILM G.D e la direzione aziendale per spingere l'azienda a sostenere attivamente quelle lavoratrici e quei lavoratori che scelgono di avvalersi di forme di mobilità sostenibili per recarsi al lavoro. L'accordo ha previsto, anche attraverso una modulistica dedicata, il riconoscimento di un contributo che partendo dal 70% arriva fino alla copertura integrale del costo per i lavoratori che acquistino l'abbonamento annuale al trasporto pubblico locale (TPER). Inoltre l'accordo del 2019 prevedeva l'impegno, ancora non implementato, di realizzare una App per i lavoratori che si recano o che decideranno di recarsi al lavoro a piedi o utilizzando bici, autobus, treno o car pooling riconoscendo agli stessi una quota welfare fino ad un massimo di 200 euro annui. Riteniamo che questo impegno vada al più presto reso fruibile per tutte e tutti.





LE SFIDE APERTE CON L'AZIENDA

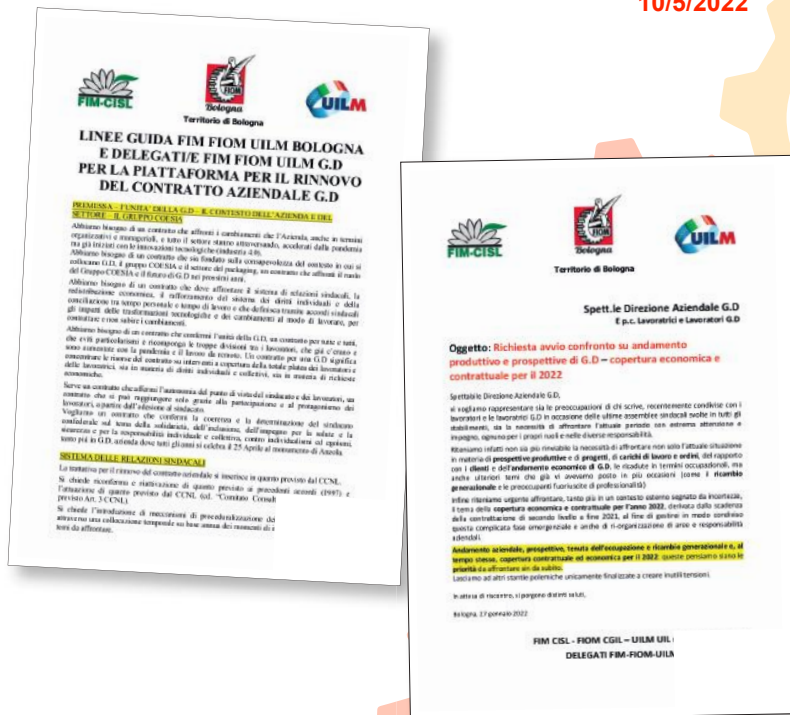
Bologna

Iniziamo questo 2022, in un contesto esterno segnato ancora dal persistere di una grave situazione sanitaria, con la necessità di affrontare un confronto di merito, franco, e serrato con la direzione aziendale G.D.

Vediamo due priorità.

1. La necessità di una chiarezza sulle prospettive produttive dell'azienda, sui progetti, sui carichi di lavoro, sul rapporto con i clienti sull'andamento economico di G.D ma anche le ricadute in termini occupazionali (a partire dalla questione del ricambio generazionale).
2. La copertura economica e contrattuale per l'anno 2022 (vista la scadenza del contratto aziendale a fine 2021).

N.B: Tema positivamente risolto con l'Accordo del 10/5/2022



Le “linee guida” per una piattaforma per il rinnovo del contratto aziendale G.D

Abbiamo formalizzato la richiesta alla direzione aziendale per un confronto vero, che riaffermi la qualità e la centralità delle relazioni sindacali in G.D e in Coesia. Consapevoli delle grandi trasformazioni che attraversano il mondo del lavoro e in particolare il settore del packaging, tra nuove tecnologie e limitazioni imposte dalla pandemia, abbiamo costruito insieme alle lavoratrici e ai lavoratori le “linee guida” per una piattaforma per il rinnovo del contratto aziendale G.D che possa permettere di realizzare una contrattazione all’altezza delle sfide del momento.

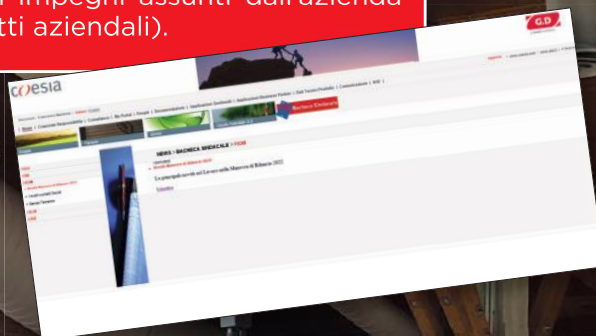
N.B: Tema positivamente risolto con l’Accordo del 10/5/2022

Assorbimento Superminimi Individuali

Riteniamo necessario che sia data risposta ad alcuni temi posti con forza da FIM, FIOM, UILM (anche attraverso appositi ordini del giorno approvati nelle assemblee dei lavoratori) come la richiesta di non procedere più agli assorbimenti dei superminimi individuali in occasione dell’erogazione delle tranches degli aumenti previsti dal Contratto Nazionale di lavoro (CCNL). Già questa decisione di G.D e di Coesia (pressoché unica tra le grandi aziende del territorio di Bologna) appariva incomprensibile e, come abbiamo già scritto, generatrice di una confusione tra la tutela delle retribuzioni rispetto alle dinamiche inflattive e il riconoscimento delle professionalità individuali. Oggi, di fronte al rischio di aumenti dei prezzi diffusi che producono un aumento dell’inflazione, è tanto più urgente dare una risposta a questa richiesta.



Tutti i volantini e i comunicati prodotti dalla RSU FIOM G.D si trovano anche sulla bacheca virtuale aziendale - (introdotta grazie agli impegni assunti dall'azienda nei contratti aziendali).



Delegati FIOM G.D FIOM CGIL Bologna

50
1969 - 2019

*I primi cinquant'anni
di contrattazione
aziendale in G.D*



Bologna

Con la prefazione di Maurizio Landini

In occasione del **50esimo anniversario della sottoscrizione del primo accordo in G.D** la FIOM di Bologna ha realizzato una pubblicazione, con la prefazione del Segretario Generale della CGIL **Maurizio Landini**, che raccoglie gli accordi aziendali G.D più importanti di questo mezzo secolo.

Per chi non ne avesse ricevuta copia è possibile chiederla ai delegati FIOM G.D o alla FIOM Territoriale.

Assemblea G.D 5

Foto archivio storico CGIL Bologna







Bologna