



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

> Report # 16 <

Oggi 24 Luglio si è svolta la sedicesima 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 27 / 31 Luglio:** Come evidenziato nel precedente Volantino “**REPORT # 15**”, nell’orario di accesso al lavoro nei siti G.D interessati è stata integralmente ripristinata la flessibilità entrata/uscita del periodo pre-lockdown, compresa quindi quella legata ai “Nuovi Orari di Lavoro” concordata nel vigente Contratto Aziendale.
- ◆ **Lavoratori presenti per attività legate alla produzione e ulteriori presenze:** Vengono riconfermati **787** Lavoratori che opereranno nei vari stabilimenti aperti, n°6 Lavoratori dei Servizi Generali, personale esterno di Ristorazione, Pulizia, Servizio di Sorveglianza, e per eventuali necessità di Manutenzione straordinaria, eventuali vettori merci. L’Azienda ha inoltre dichiarato che da fine Agosto si discuterà su possibili nuovi incrementi numerici.
- ◆ **Temi affrontati:**
 - ➔ **Salute e Sicurezza >** Alla luce di alcuni casi di un non corretto utilizzo della mascherina sanitaria e dei percorsi pedonali previsti, verrà messa in atto una nuova attività di sensibilizzazione sulle regole che se non rispettate, possono potenzialmente danneggiare la salute del Lavoratore e dei suoi colleghi.
 - ➔ **Squadre di primo soccorso >** Sono stati prontamente attivati i corsi al fine di una copertura coerente ai numerosi Turni di lavoro momentaneamente attivati. L’auspicio è quello di un incremento della partecipazione ai corsi.
 - ➔ **Docce Reparti produttivi >** Si stanno circoscrivendo le attività a cui consentire l’accesso nella piena tutela della salute. Come indicazione si sta ragionando su attività particolarmente sporchevoli sia durante il giorno che alla fine dei Turni serali.

- ➔ **Aree spogliatoi per Lavoratori esterni** > È in corso una valutazione per una possibile soluzione.
- ➔ **Progetto caffè KDP** > Ieri l'RSPP ha incontrato gli RLS per un'illustrazione del quadro salute e sicurezza rispetto alle attività individuate per il Terzo Turno (Verbale di Accordo RSU/Azienda 14-7-2020). Tali incontri proseguiranno e per quello che riguarda i Delegati RLS e RSU di FIM-FIOM-UILM, diventa indispensabile una partecipazione di RLS coerente con l'intensità con cui il tema salute e sicurezza è stato giustamente posto da tutti durante la difficile discussione che ha portato al succitato Accordo. Diciamo questo perché una presenza di soli tre RLS, non ci sembra coerente con quella intensità. RSPP e gli RLS presenti hanno inoltre concordato una visita presso gli stabilimenti di G.D5 e G.D8, durante lo svolgimento del Terzo Turno.

Altri temi RSU / Azienda

- ◆ **PDR 2020, Quota 1:** Verrà erogato il 100% di quanto previsto, cioè 1650 € riparametrati al 5° Liv., con le competenze di Luglio 2020 e con tassazione agevolata (vedi Volantino FIM-FIOM-UILM specifico).
- ◆ **Solidarietà buoni spesa per emergenza COVID-19:** L'Azienda ci ha informato che a livello di Aziende COESIA del territorio bolognese, sono stati raccolti **82000 €**, provenienti dalla donazione di ore di lavoro da parte dei Lavoratori. COESIA verserà una quota economica almeno uguale a quella raccolta.
- ◆ **Permessi Straordinari COVID-19 Carico Azienda:**
 - ➔ Proroga di questi permessi fino al 31/8/2020.
 - ➔ I permessi saranno fruibili da parte dei Lavoratori che per tipologia di attività lavorativa non possono svolgere il Lavoro in Remoto, unicamente nel caso in cui il lavoratore non abbia pianificato e concordato ferie e permessi individuali e laddove l'azienda non abbia richiesto il rientro in servizio in sede.
A domanda precisa, fatta al fine di capire l'impatto sul tema "volontarietà al rientro", l'Azienda ci ha risposto che con questo passaggio decade la volontarietà. L'assenza dal lavoro in caso di richiesta al rientro in Azienda, dovrà essere quindi giustificata con Ferie, Permessi, Istituti Contrattuali e/o di Legge (es. Legge 104, permessi maternità / paternità, etc.).
 - ➔ Ai suddetti permessi COVID-19 potranno continuare ad accedere anche i Lavoratori in Remoto nel caso di mancata prestazione lavorativa temporanea, in quanto richiesta dall'Azienda.
 - ➔ Infine l'Azienda ci ha informati che attualmente sono circa 70 i Lavoratori delle Aree produttive che stanno utilizzando questi permessi.

◆ **Richiesta di attivazione Turno Doppio nel Reparto Ricevitoria:** La Direzione Operational Excellence ci ha sottoposto la necessità di un Turno Doppio nel suddetto Reparto sia per lo stabilimento di G.D1 che per lo stabilimento di G.D5. Questo per favorire il distanziamento interpersonale ai fini della tutela della salute e per un maggiore supporto ai fini produttivi.

Come **Delegati FIM-FIOM-UILM** abbiamo chiesto una sospensione della discussione al fine di consentire un sopralluogo RLS / RSPP per una valutazione oggettiva degli spazi e per avviare una riflessione sull'effettiva utilità dell'attivazione di un Turno Doppio che deve inoltre necessariamente prevedere il consenso dei Lavoratori e quindi una loro disponibilità ad accettare il lavoro a Turno, senza nessun elemento di forzatura che li spinga in quella direzione.

Infatti abbiamo immediatamente suggerito che in alternativa al Turno Doppio si potrebbe ipotizzare una rotazione settimanale in Azienda da parte dei Lavoratori coinvolti, partendo dal presupposto che potrebbero svolgere la loro attività anche da remoto.

L'Azienda ha accolto la nostra richiesta di sospensione della discussione.

In senso più ampio pensando cioè alla complessità delle varie Aree aziendali, come Delegati FIM-FIOM-UILM ribadiamo che non siamo assolutamente disposti a seguire un'indirizzo che mira a scaricare il problema del distanziamento interpersonale sulle spalle dei Lavoratori. Troviamo inoltre paradossale che per Lavoratori che possono svolgere il Lavoro in Remoto, venga prioritariamente ipotizzata un'attività a Turno Doppio e non invece delle forme di rotazione nella presenza in Azienda. Sia chiaro che messa in questi termini, cioè la priorità è il lavoro a Turni, la discussione non ha spazi percorribili.

Quello che abbiamo appena scritto diventa più di un ragionevole sospetto, se consideriamo che oggi come **Delegati FIM-FIOM-UILM** abbiamo intercettato e fatto immediatamente sospendere un Turno Doppio che da alcuni giorni stava riguardando l'Ufficio Tecnico Officina di G.D2, di cui la RSU non era a conoscenza. Cosa grave in quanto violava palesemente l'Accordo Quadro temporaneo sulle modalità di Turnazione del 10/7/2020 firmato da RSU / Azienda, che prevede una discussione di merito ed un eventuale Accordo specifico nel caso di attivazione di Turni in Aree in cui non sono mai stati fatti.

Prendiamo atto delle scuse dell'Azienda, auspichiamo che un fatto del genere non si ripeta ed in ogni caso chiediamo ai Lavoratori di segnalarci prontamente eventuali analoghe situazioni.

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



PREMIO DI RISULTATO G.D

**con le competenze di Luglio 2020
“Quota 1” del P.D.R. 2020
(con tassazione agevolata)**

Con le competenze del mese di Luglio 2020 va in pagamento la “Quota 1” del Premio di Risultato 2020, così come previsto nel Contratto Aziendale G.D dell’11 ottobre 2017.

“Quota 1” del PDR è basata su due indicatori, entrambi con peso 50%, riferiti al primo semestre 2020: **HEALTH & SAFETY** e **ANDAMENTO INDICE ISPEZIONI INTERNE**

In riferimento ad entrambi gli indicatori, sono stati raggiunti gli obiettivi previsti dal Contratto Aziendale, quindi in continuità con quanto avvenuto per la Quota 1 del P.d.R. 2019.

Pertanto viene erogato il 100% del valore previsto dalla “Quota 1” 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 previdenziale (9,49% di trattenuta INPS complessiva), questo perché il P.d.R. ha valore anche ai fini pensionistici.

Ricordiamo inoltre che: “Quota 2” del P.d.R. verrà erogata con le competenze di Febbraio 2021 e che “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.

Livello	“Quota 1” (P.d.R. 2020) competenze di Luglio 2020
2	€ 1206,56
3	€ 1423,13
4	€ 1505,63
5	€ 1650,00
5s	€ 1825,31
6	€ 1959,38
7 & Q	€ 2165,63