



Territorio di Bologna

COMUNICATO A TUTTI I LAVORATORI E LE LAVORATRICI DELLA G.D

INFORMATIVA G.D: LE RASSICURAZIONI DELL'AZIENDA NON TRANQUILLIZZANO.

UNA INFORMATIVA LACUNOSA CHE NON CHIARISCE UN QUADRO COMPLESSIVO FATTO PIU' DI OMBRE CHE DI LUCI.

DOPO LE ASSEMBLEE ORA SI APRA IL CONFRONTO PER GLI ACCORDI SULLA COPERTURA SALARIALE PER IL 2022 E PER L'ALTERNANZA GENERAZIONALE.

L'incontro di informativa industriale avvenuto lunedì 7 marzo, dopo una fase interlocutoria e complicata nelle relazioni sindacali, ha avuto come oggetto l'andamento dei dati produttivi e reddituali e le prospettive future di G.D. All'incontro era presente la nuova HR del gruppo Coesia, mentre erano assenti i due AD.

Siamo arrivati a questo appuntamento con delle naturali aspettative presto deluse, però, per la scarsità di informazioni forniteci in un primo momento. Solo la nostra insistenza ci ha permesso di ricevere maggiori informazioni, pur in un quadro complessivo che rimane tuttavia lacunoso e avaro di dettagli.

Per quanto riguarda **la situazione economica di G.D**, l'Azienda ha confermato che, anche nel 2021, non è stato raggiunto l'obiettivo preventivato per quanto riguarda l'**utile** (ebit) e non può rassicurarci solo il fatto che l'azienda abbia pagato per intero la quota del premio di risultato nonostante il mancato raggiungimento dell'obiettivo. Anche il valore del **fatturato** è costantemente sceso dal 2018 ad oggi e quello del 2022 dovrebbe mantenersi sullo stesso livello del 2021.

Rispetto alla **situazione di crisi internazionale** determinata dalla guerra in Ucraina, l'azienda ha affermato di non avere al momento particolari preoccupazioni di ricadute produttive anche rispetto alla carenza e all'aumento dei costi delle materie prime. Le filiali russe non hanno interrotto l'operatività e l'unica azione compiuta è stata quella di far rientrare dalla Russia alcuni tecnici che lavorano nella filiale di San Pietroburgo.

Per quanto riguarda la **situazione di mercato** i prodotti legati al core business del tabacco hanno segnato una timida ripresa dopo un rallentamento, soprattutto per i clienti multinazionali, causato dalla pandemia.

L'azienda sta puntando sulla **diversificazione** dei prodotti e per questo motivo sta continuando ad investire in nuovi progetti (oltre al caffè –cliente KDP-, segnaliamo il settore *customer electronics* – progetto Lego – e il progetto Batterie). Oltre a questa comunicazione non abbiamo, però, ricevuto sufficienti informazioni rispetto alla ricaduta economica e occupazionale legata allo sviluppo di tali progetti. In modo particolare l'Azienda ha confermato che il progetto caffè sta incontrando ulteriori problematiche tecniche (oltre al ritardo nelle consegne delle linee, solo parzialmente imputabile alla pandemia) legate alla difficoltà di adeguare le modifiche dei macchinari alle esigenze del cliente.

Come abbiamo ribadito nei vari **Tavoli Tecnici** RSU ed Azienda su **KDP**, questo non è certamente da imputare alle capacità professionali, peraltro di indubbia ed elevata qualità, di tutte le lavoratrici e lavoratori di tutte le Aree coinvolte nel progetto, ma come eredità di una iniziale scelta strategica commerciale (dodici linee di un progetto totalmente nuovo per G.D, da sviluppare contemporaneamente), dal nostro punto di vista sbagliata.

Sul tema del **ricambio generazionale** dietro nostra e ripetuta sollecitazione l'Azienda si è resa disponibile ad affrontare una discussione. Sul fronte **occupazione** attualmente i dipendenti sono 1860, un numero in calo rispetto a qualche anno fa quando il dato occupazionale sfiorava le 2000 unità. Abbiamo evidenziato questa decrescita e stagnazione dell'occupazione esternando la nostra preoccupazione per queste uscite che denotano come G.D stia rischiando di perdere attrattività. Da questo punto di vista l'azienda ha dichiarato di avere tra gli obiettivi quello di limitare le uscite anche attraverso lo sviluppo di nuove competenze (sia attraverso nuove assunzioni sia con una crescita professionale interna) con lo scopo di rendere l'azienda più competitiva e attrattiva. Su questo tema abbiamo chiesto il coinvolgimento partecipativo del sindacato.

Abbiamo, infine, affrontato la questione del **rinnovo contrattuale**.

Il nostro piano di lavoro prevede, prima di affrontare il rinnovo del contratto integrativo, la necessità di procedere all'elezione della nuova RSU. Questa dovrà avvenire solo con il rientro di tutti i lavoratori che partirà, come confermato dall'Azienda, al termine della situazione emergenziale fissata per il 31/3 e che dovrebbe completarsi entro un paio di mesi.

A tal proposito, come già richiesto dai delegati di FIM FIOM UILM, riteniamo indispensabile che la **fase di rientro dei lavoratori remotizzati** sia gestita con grande attenzione ed intelligenza, con equità e per dare certezze alle lavoratrici ed ai lavoratori.

Considerando che la discussione sul **rinnovo del contratto integrativo** non potrà avvenire, per tali motivi, non prima dell'autunno, abbiamo proposto di dare piena copertura economica all'anno corrente attraverso la sottoscrizione di **un accordo ponte a copertura di tutto il 2022**. L'Azienda si è dichiarata disponibile ad una discussione in merito.

Bologna, 14 marzo 2022

FIM CISL - FIOM CGIL – UILM UIL territorio di BOLOGNA
DELEGATI FIM-FIOM-UILM DELLA RSU G.D