

CONTRATTO AZIENDALE GEFRAN SpA

In data 26 novembre 2019 alla Gefran, azienda di Provaglio d'Iseo - azienda operante nel settore della progettazione e produzione di sistemi e componenti per l'automazione ed il controllo dei processi industriali con oltre 350 dipendenti - è stato sottoscritto, a fronte del voto positivo della grande maggioranza di lavoratori e lavoratrici, l'accordo per il rinnovo della contrattazione aziendale 1/1/2020 al 31/12/2022 tra Fim Cisl Brescia, Fiom Cgil Valcamonica Sebino, RSU ed azienda,

I PUNTI SALIENTI

PARTECIPAZIONE:

Diffusione in tutti gli stabilimenti di strumenti pro-attivi di partecipazione dei lavoratori alla vita d'impresa attraverso appositi focus team.

I componenti dei focus team saranno selezionati attraverso candidature dei lavoratori/lavoratrici interessati/e e ratificati in assemblea per la loro approvazione.

FORMAZIONE

Introduzione della figura del referente per la formazione, per facilitare il flusso di comunicazione tra azienda e lavoratori con l'obiettivo di monitorare e migliorare costantemente i programmi formativi.

Due referenti per tutte le aziende del gruppo Gefran, individuati tra la Rsu.

PREMIO DI RISULTATO

Premio massimo a regime dal 2020: 1600 euro annui;

Individuato un EXTRA TARGET aggiuntivo al PDR, pari ad un massimo di 160 euro annuali in caso di sfioramento degli indicatori economici.

Gli indicatori sono di carattere produttivo ed economico. Particolarmente innovativo l'aggiunta di un ulteriore indicatore legato ai KG di rifiuti differenziati sui KG di rifiuti indifferenziati, per sensibilizzare le parti nei confronti del tema dell'impatto ambientale dell'azienda sul territorio.

Entro il 2020 le parti individueranno un ulteriore parametro che misuri e riconosca l'incremento della polivalenza professionale.

WELFARE

Possibilità di trasformare volontariamente, da parte del dipendente, il premio di risultato spettante in opere e/o servizi ("welfare aziendale"). Integrazione del 5% a

carico aziendale se il premio convertito da parte del dipendente è pari all'80 per cento del premio spettante. Integrazione del 10% in caso di conversione del 100% del premio.

Possibilità di sviluppare un welfare sociale legato al territorio, con nuove convenzioni al portale welfare di cooperative sociali o altre organizzazioni no profit (in altre parole dare la possibilità ai lavoratori con parenti disabili o non autosufficienti, di creare una convenzione tra la piattaforma welfare e cooperative sociali che offrano servizi in favore del disabile stesso).

STAFFETTA GENERAZIONALE.

Possibilità di trasformare da parte del lavoratore il rapporto da full time a part time (25/30 ore) per un massimo di 12 mesi dal pensionamento, a fronte dell'inserimento di un lavoratore in sua sostituzione, una volta verificate le condizioni tecnico organizzative.

Contributi previdenziali pagati a carico dell'azienda come se il lavoratore fosse full time.

VISITE MEDICHE

In aggiunta a ferie e PAR, 10 ore annue retribuite per visite mediche, utilizzabili anche da:

- figli minorenni legalmente riconosciuti
- genitori di età superiori ai 65 anni.

Utilizzo del permesso con frazioni di 30 minuti comprensive delle ore di viaggio.

CONTRATTI ATIPICI (tempo determinato, somministrazione tempo determinato, staff leasing)

2 incontri all'anno tra RSU e direzione per confrontarsi sul numero dei contratti atipici in essere, delle motivazioni tecnico organizzativo produttive che hanno portato alla loro assunzione e le relative conseguenze occupazionali.

Miglioramento del trattamento delle TRASFERTE

ORARIO DI LAVORO

Mantenimento delle prassi in atto a livello aziendale per supportare la conciliazione vita/lavoro riguardanti flessibilità su orari di entrata / uscita o pausa pranzo

PART TIME

Per le madri rientrate dalla maternità obbligatoria possibilità di poter usufruire di un part time sino al compimento del secondo anno di età del figlio.