

Sottoscritto accordo sulla contrattazione aziendale della Growermetal

Presentati i contenuti durante l'assemblea con Rsu, Fim Monza Brianza Lecco, Fiom Cgil e i lavoratori

LECCO - Un accordo sulla contrattazione aziendale della **Growermetal** è stato sottoscritto nella giornata di ieri, mercoledì 31 luglio, **dalla Rsu, Fim Monza Brianza Lecco e Fiom Cgil**. L'accordo è stato approvato al 85% dei lavoratori presenti nella assemblea dove sono stati illustrati tutti i contenuti.

Fondata nel 1950, Growermetal conta circa 130 dipendenti ed è oggi una affermata realtà nella produzione di rondelle elastiche di sicurezza, di particolari metallici tranciati secondo specifica del cliente e di molle per armamento ferroviario. Fin dalle origini la Growermetal è rimasta saldamente ancorata alle sue origini di società indipendente controllata dalla famiglia Cattaneo giunta alla seconda generazione. Situata a Calco, a 40 Km a Nord di Milano, Growermetal è presente in Italia, in Europa e in tutte le principale aree economiche mondiali quali Nord America, Medio oriente, Cina e altri paesi dell'estremo oriente

“Risultato importante dal punto di vista normativo”

“Il risultato raggiunto - fanno sapere i sindacati - per alcuni aspetti, è importante ed innovativo non tanto dal punto di vista economico, ma soprattutto dal punto di vista normativo dove si è condivisa la scelta di puntare a considerare il lavoratore non solo come soggetto titolare di diritti sul lavoro ma anche come persona facente parte di una collettività più ampia dove si rende sempre più necessaria un'azione di sensibilizzazione sui problemi ambientali, sulla discriminazione e violenza di genere, sulle pari opportunità tra uomo e donna, contro le molestie partendo dai luoghi di lavoro, senza tralasciare naturalmente i temi tradizionali della contrattazione aziendali come quelli riguardanti la formazione, l'ambiente e sicurezza sul lavoro, sugli orari di lavoro e ovviamente quello salariale”.

Discriminazione e violenza di genere

In particolare sulla discriminazioni e violenza di genere si è concordato per le vittime di violenza di genere un periodo aggiuntivo retribuito di un mese di congedo straordinario ai tre previsti dalle leggi vigenti, la possibilità di adattare l'orario di lavoro sempre per questi soggetti alle proprie esigenze con possibilità di trasformare anche il proprio contratto da

tempo pieno a part-time se fosse necessario. Viene previsto attraverso un modulo di formazione specifico, fatta al momento dell'assunzione per sensibilizzare i lavoratori a tenere nei luoghi di lavoro comportamenti di rispetto degli altri al di là della nazionalità, sesso, religione, condizione fisica o qualsiasi altro motivo di discriminazione.

Le buone pratiche

Di fronte al problema ambientale anche all'interno dei luoghi di lavoro si possono diffondere buone pratiche e pertanto con l'azienda, con il supporto della RSU e delle OO.SS, si promuoverà una serie di campagne/attività di sensibilizzazione per ridurre gli sprechi (di acqua, di energia elettrica, di prodotti chimici, ecc...) e la produzione dei rifiuti (carta, plastica, rifiuti derivanti dal processo produttivo, ecc...) con l'obiettivo di contribuire a rendere l'attività aziendale maggiormente eco sostenibile. Installando per esempio, apparecchi di erogazione di acqua microfiltrata, con l'obiettivo di eliminare il consumo di acqua in bottigliette e la conseguente produzione di rifiuti di plastica, fornendo a ogni dipendente una borraccia personalizzata che potrà riempire con acqua erogata gratuitamente dagli impianti di distribuzione, con relativo risparmio economico per lo stesso lavoratore. Viene inoltre data attenzione al miglioramento della sicurezza, elemento fondamentale per le criticità ad oggi presenti nel settore metalmeccanico, attraverso un rafforzamento degli interventi preventivi, come quello rappresentato dalla registrazione ed analisi dei mancati infortuni e fornendo al Rls maggiori strumenti informativi.

Sulla malattia vi è una tutela maggiore di quella prevista dal contratto nazionale di riferimento per i casi più gravi e certificati, dove sarà garantita l'erogazione al 100% dello stipendio rispetto al 50%.

Premio di risultato

“Dal punto di vista economico - fanno sapere dai sindacati - avremmo voluto e si sarebbe potuto, ottenere qualcosa in più, visto anche l'andamento positivo dell'azienda. In ogni caso si è ottenuto un impianto del premio di risultato che tenendo conto dell'evoluzione del mercato in cui opera Growermetal e degli investimenti effettuati, dovrebbe portare ad un incremento nei prossimi anni degli importi erogati nel passato utilizzando anche, per il raggiungimento di questo obiettivo la legislazione in vigore sulla tassazione agevolata dei premi e utilizzo di sistemi di welfare aziendale. Si è ottenuto inoltre per i lavoratori degli impianti funzionanti a ciclo continuo, circa una ventina, un incremento delle indennità nei turni più disagiati”.