

Comunicato incontro annuale IPI

Il giorno 17 settembre, le OO.SS. hanno avuto la riunione annuale, in modalità telematica, con il Gruppo IPI, la Società ha illustrato nel dettaglio gli andamenti delle attività e gli impatti avuti dalla pandemia.

Nell'esposizione, l'AD ha dettagliato gli impegni presi, come la particolare attenzione all'ambiente; le risorse utilizzate per le materie prime infatti hanno obiettivi mirati alla riforestazione e al minor consumo di acqua, e questo porterà ad una maggiore sostenibilità ed ad una migliore qualità della vita per tutta la comunità.

La Società ha inoltre approfondito il tema SAFETY sul lavoro, con interventi mirati al miglioramento delle attività lavorative, ponendo al primo posto l'incolumità del lavoratore, così da poter rendere l'ambiente lavorativo maggiormente vivibile con una forte riduzione dello stress.

La Sicurezza è un valore su cui IPI insiste al massimo delle proprie capacità, elaborando un protocollo dove ogni figura presente in Azienda (RLS, Leadership ecc.) contribuisce al miglioramento e alla qualità della vita lavorativa, con la costituzione di una ACADEMY per la formazione e per la sicurezza, con premi per attività di SAFETY particolare per la limitazione e l'azzeramento degli infortuni; tutto questo porta e porterà ad avere più tutele e il motto della Società "Tornare a casa in salute" sottolinea proprio il loro grande impegno.

Particolare attenzione e prevenzione è stata ed è utilizzata per la pandemia che ha colpito la nostra Nazione e il Mondo intero: nelle varie Sedi sono stati applicati i Protocolli di Sicurezza Sanitaria, lo Smart Working per gli impiegati non direttamente interessati alla produzione, un piano di comunicazione con i dipendenti con utilizzo di Device e canali informatici, la stipula di un'assicurazione sanitaria per le persone colpite dal COVID/19, un comitato di crisi a livello regionale e di stabilimento con riunioni periodiche e contributi con prodotti di vario genere alla comunità.

L'aspetto economico con la pandemia ha avuto il suo impatto, anche se le attività non si sono fermate, tranne lo stabilimento di Bellusco in look down per 3 settimane, ci sono stati cali di volumi che riportano le stesse cifre del 2004.

Oltre alla pandemia alcuni eventi atmosferici particolarmente gravi (come l'alluvione nello stabilimento di Catania per ben due volte), hanno determinato questi dati, ma l'intervento di rivisitazione dei costi e il mantenimento delle marginalità mantenuta nella vendita dei prodotti ha fatto in modo che la situazione non peggiorasse.

La grande partecipazione del personale tutto, con supporto del Gruppo, ha determinato il mantenimento della produzione, assorbendo nei vari siti anche quella di Bellusco durante il look down, ma purtroppo non tutto va bene, ci saranno a seguito di questo evento mondiale, la riduzione se non il fermo degli investimenti per il prossimo biennio, se non quelli per la manutenzione degli impianti.

Altro tema è il personale impegnato in IPI, attualmente sono 589 dipendenti FT, con rarissimi casi di part-time e TD, il 75% della forza lavoro è impegnato nella produzione (ondulatori, scatolificio, manutenzione), l'utilizzo del personale femminile è del 7,5% nel gruppo, nella sede si ha la maggior presenza di donne (34% del personale), e c'è la volontà di arrivare fino al 30% della forza lavoro femminile sul totale dei dipendenti, su questo tema le OO.SS. hanno proposto l'eventualità di un accordo sindacale che dia un contributo e un valore aggiunto a questo obiettivo.

Una visuale sull'anzianità media della popolazione è di 16 anni, con Pomezia che tocca la punta di 19 anni, mentre in Head Office la minima è di 7 anni.

Riguardo il livello di assenteismo si vuole lavorare per raggiungere una media che sia sostenibile per le attività provando a limitare, ove possibile, incrementi.

La Società utilizza vari strumenti mirati al miglioramento del benessere del personale come l'attivazione di uno sportello virtuale dove si possono avere informazioni non solo in ambito lavorativo ma anche per la vita quotidiana, come il sondaggio a livello mondiale denominato "Clima del gruppo" con cadenza biennale con una partecipazione delle sedi italiane pari al 95% e come l'utilizzo di piani welfare e formazione on the job.

Si lavora per avere maggiore inclusione e sensibilizzazione verso la disabilità, e la realizzazione di un corso di formazione per macchinisti della durata di 12 mesi, finalizzato alla specializzazione del personale in specifiche macchinari.

Riguardo al vigente PdR, su richiesta delle OO.SS. si sono neutralizzati i periodi di assenza durante il look down (marzo, aprile, maggio), e si è chiesta una maggiore attenzione allo stabilimento di Catania a seguito degli eventi naturali accaduti cercando di neutralizzare la perdita avuta nella produzione.

In vista del rinnovo, avendo il vigente in scadenza a dicembre 2020, si vuole iniziare a lavorare per fare in modo che lo stesso venga applicato dal prossimo gennaio, con la volontà di comunicare i parametri da raggiungere già ad inizio anno inserendo, nello stesso, strumenti che migliorino e adeguino ai tempi il PdR.

In conclusione come OO.SS. esprimiamo un parere favorevole alle volontà di miglioramento del Gruppo, siamo particolarmente soddisfatti dell'attenzione rivolta all'ambiente, alla SAFETY, alla maggiore partecipazione delle donne nelle attività, dei disabili e di tutti gli strumenti migliorativi.

Vediamo un Gruppo che si impegna a mantenere il benessere dei dipendenti verso un livello alto; anche gli interventi utilizzati durante il look down e successivamente dimostrano questa volontà, ma il tema investimenti ci preoccupa, non farli potrebbe portare ad un impoverimento delle tecnologie e quindi ad una perdita di produttività, se l'obiettivo è quello di un mantenimento precauzionale in un momento difficile come questo, il nostro parere è favorevole se limitato al contesto del periodo e a salvaguardia dei livelli occupazionali, la manutenzione attenta e tempestiva delle strutture e impianti, oltre a quello del cash flow.

Sul rinnovo del PdR, sperando di svolgere i lavori in presenza quando possibile, con la convinzione che possiamo fare un gran lavoro, ottenendo risultati eccellenti, cercando di condividere le proposte e miscelare il tutto arrivando alla definizione di questo strumento importantissimo per tutti, Azienda, Lavoratori e Sindacato.

Roma, 21 settembre 2020

Le Segreterie		
SLC-CGIL	FISTel-CISL	UILCOM-UIL
G. Carrega	N. Pellicano	R. Retrosi
		