

Novembre 2019



REPORT del COORDINAMENTO INGEGNERI E TECNICI

Per contatti: coordinamento.ingtec@gmail.com



Traduciamo i punti salienti dell'accordo firmato dallo storico sindacato auto americano UAW e la controparte General Motors.

Accordo stipulato dopo 6 settimane di sciopero e costato all'azienda 2 miliardi di dollari di perdite.

Nel comunicato finale si legge:

“La contrattazione collettiva non è mai facile. Non ci aspettiamo sia facile. E scioperare non è mai una decisione facile ma i vostri sacrifici hanno ricordato a General Motors il potere e la forza della SOLIDARIETÀ. Fratelli e sorelle, ci siamo alzati con una unica voce forte e chiara e abbiamo urlato: “Basta!”.

Insieme, abbiamo resistito un giorno in più. Questo accordo è il risultato della vostra forza e del vostro sacrificio. Questo contratto è il prodotto degli sforzi di noi tutti.”

HIGHLIGHTS

- Beginning Jan. 6, 2020, the contract gives full-time temporary workers a shortened path to permanent status, and beginning Jan. 1, 2021 provides a path for part-time temporary employees to convert to regular status. Contract also provides for improved paid and unpaid time off for temporary workers.
- Health Care: There will be no change to the health care plan and no additional costs to members.
- Ratification Bonus: The contract establishes an \$11,000 ratification bonus for seniority employees, and a \$4,500 ratification bonus for temporary employees.
- Profit Sharing: The \$12,000 cap on profit sharing payouts has been eliminated. All profits the company earns in North America will generate payments to members, based on the current \$1,000 per \$1 billion formula, with no limits.
- Members currently accruing service in the defined benefit pension plan will receive a one-time company contribution of \$1,000 to the Personal Savings Plan.
- Progression: Within four years or less, (By 9/4/2023) all permanent manufacturing employees working as of the effective date will be at \$32.32.
- Wage increases: The contract provides for 3% GWIs in the second and fourth years and 4% lump sums in the first and third years for eligible permanent manufacturing employees. Eligible GMCH and CGA employees also receive 3% GWIs.
- Skilled Trades: \$1,000 tooling allowance in 2019 and 2021.
- Legal Services Plan benefits maintained and extended to spouses of UAW active and retired members as well as Delphi retirees.
- Vacation Enhanced.
- \$60,000 bonus for up to 2,000 eligible production and 60 eligible skilled employees who retire between Dec. 31, 2019 and Feb. 28, 2020, as determined under the normal and early retirement provisions of the national agreement.

A Message to UAW Members at General Motors

Dear Brothers and Sisters:

Your bargaining committee appreciates the sacrifice and solidarity of our members as we worked to achieve key gains through the Collective Bargaining Process.

From the outset your brothers and sisters, local leaders and bargaining team members identified key areas of concern to focus on throughout this process: a clear pathway for temporary workers to full-time status; shortening the in-progress period; maintaining our current health plan and costs; improving our share of profits; as well as protecting job security and future work.

We are pleased to announce that thanks to your solidarity and sacrifice, we have achieved gains toward all of these bargaining priorities.

Collective bargaining is never easy. We don't expect it to be easy. And striking is never an easy decision but your sacrifices reminded General Motors of the power and might of SOLIDARITY. Brothers and sisters, we stood up with one loud, clear voice and said: "No More."

Together, we lasted one day longer. This bargaining agreement is the result of your strength and sacrifice. This contract is the product of the efforts of us all. SOLIDARITY FOREVER.

In solidarity,

Gary Jones, President
International Union, UAW

Terry Dittes, Vice President and Director
UAW-GM Department

Pubblichiamo questo report per illustrare l'accordo firmato dal sindacato UAW dei lavoratori auto nella vertenza con General Motors. Pensiamo possa offrire spunti di riflessione nella trattativa in corso per il rinnovo dei metalmeccanici in Italia e non solo.

Prima ancora dei contenuti vale la pena conoscere come si è arrivati all'accordo.

Con l'approvazione da parte dei lavoratori, tramite un referendum organizzato in tutti i posti di lavoro, dell'accordo quadriennale definito il 16 ottobre, è terminato lo sciopero indetto dalla United Automobile Workers (UAW) alla General Motors (GM).

Un'azione di lotta durata 40 giorni e che ha costituito non solo il primo sciopero attuato nella stessa GM dopo una fermata di 2 giorni verificatasi nel 2007, cioè ben 12 anni fa, ma anche lo sciopero più lungo attuato nel settore auto negli ultimi 50 anni, almeno per ciò che riguarda gli Stati Uniti.

Negli ultimi anni gli affari di GM sono andati decisamente bene, nel 2018 il gruppo ha registrato profitti pari a 8 miliardi di dollari mentre gli stipendi sono rimasti sostanzialmente fermi. Ricordiamo che nel 2009 nel pieno della crisi dell'industria auto in America, il sindacato era stato costretto a fare delle concessioni per salvaguardare i posti di lavoro: tetti retributivi per i dipendenti e possibilità di assumere lavoratori a tempo determinato con paghe inferiori.

I quasi 50 mila lavoratori di GM hanno pensato che fosse giunto il momento di chiedere per loro effettivi miglioramenti, nonostante nel novembre del 2018 l'azienda avesse annunciato di voler chiudere cinque stabilimenti nell'America Settentrionale annunciando tagli per circa 14.000 posti di lavoro. Chiusure e tagli motivati la necessità di sostenere investimenti impegnativi, innanzitutto, in termini di ricerca e sviluppo in relazione a modelli di nuova concezione (auto elettrica e batterie).

Nel luglio di quest'anno si avviano le trattative fra GM e UAW per il rinnovo del contratto. Il sindacato si presenta al tavolo negoziale con una piattaforma articolata, in cui alle richieste relative alle retribuzioni si aggiungono richieste relative ai diritti dei lavoratori assunti a tempo determinato e, soprattutto, la richiesta di rinunciare ai tagli annunciati.

Posizioni distanti nella trattativa fino a quando il 15 settembre l'UAW annuncia a Detroit che il giorno dopo sarebbe partito lo sciopero, dando per scontato ciò che è ovvio in America, ma non in Europa, ovvero che si sarebbe trattato di uno sciopero a oltranza.

Le immagini dei classici picchetti "all'americana", con gruppi di lavoratori che innalzavano i non meno classici cartelli a colori recanti la scritta "**UAW On Strike**" hanno riempito gli schermi TV. Nella dichiarazione con cui venerdì 25 ottobre ha annunciato la fine dello sciopero, il vice presidente UAW, Terry Dittes, si è dichiarato fiero dei propri iscritti alla GM, dicendo che "hanno conquistato le menti e i cuori di una nazione".

Certo la sfida non è ancora finita. Rispetto alla piattaforma rivendicativa iniziale, c'è un tema che manca all'appello: quello della difesa degli impianti e degli stabilimenti destinati alla chiusura. Su questo punto, infatti, l'accordo non dice nulla di esplicito. Questo spiega come mai il referendum tra i lavoratori ha visto prevalere il "sì" di misura con il 57% dei voti. Sarà la partita che il sindacato in GM dovrà giocare nei prossimi anni.

Ora che la vertenza con GM si è però conclusa, la UAW ha aperto quella con la Ford e poi toccherà a Fca.

Nell'incertezza del futuro, questa esperienza insegna, ancora una volta, soprattutto una cosa: l'unica certezza consiste nella lotta, nell'organizzazione e nell'azione in comune.



Highlights

- A partire dal 6 gennaio 2020, il contratto definisce un percorso abbreviato per i lavoratori temporanei a tempo pieno per la stabilizzazione a contratto indeterminato, a partire dal 1 gennaio 2021 fornisce un percorso per i lavoratori temporanei a tempo parziale per passare a contratto indeterminato. Il contratto fornisce, inoltre, un migliore trattamento del tempo libero (pagato e non pagato) per i lavoratori temporanei
- Assistenza sanitaria: non ci saranno cambiamenti al piano di assistenza sanitario e nessun costo aggiuntivo per gli iscritti.
- Bonus di ratifica: il contratto ha stabilito di erogare un bonus di ratifica di 11.000 dollari per gli impiegati a contratto indeterminato e di 4.500 dollari i per dipendenti temporanei.
- Ripartizione degli utili: il tetto di 12.000 dollari sui pagamenti per il "profit sharing" e' stato eliminato. Tutti i profitti che l'azienda ottiene in Nord America genereranno pagamenti ai membri, in base alla attuale formula 1.000 dollari per 1 miliardo di dollari, senza limiti.
- I membri che hanno acceduto al piano di pensione riceveranno un contributo aziendale una tantum di 1.000 \$ al piano di risparmio personale.
- Progressione: entro e non oltre 4 anni (entro il 4 settembre 2023) tutti gli addetti permanenti ai reparti manifatturieri avranno una paga oraria di 32,32 dollari
- Aumenti salariali: Il contratto prevede un aumento salariale (Gross wage increase) del 3% nel secondo e quarto anno ed una somma forfettaria pari al 4% nel primo e terzo anno per i lavoratori manifatturieri a tempo indeterminato. I dipendenti GMCH e CCA riceveranno una aumento salariale del 3%.
- Lavori qualificati: avranno un'indennità per utensili di 1.000 \$ dollari nel 2019 e 2021.
- Legal service plan (piano di servizi legali) mantenuto ed esteso ai coniugi degli iscritti UAW attivi e pensionati ed ai pensionati Delphi.
- Miglioramenti nelle Vacanze
- Bonus di 60.000 dollari per un massimo di 2000 lavoratori in produzione e 60 di lavoratori specializzati che accetteranno di pensionarsi tra il 31 dicembre 2019 ed il febbraio 2020, che possono accedere alla pensione normale anticipate così come definite dall'accordo nazionale.

Cari Fratelli e Sorelle:

la vostra commissione trattante apprezza il sacrificio e la solidarietà dei nostri membri mentre stavamo lavorando per raggiungere obiettivi chiave attraverso il processo di contrattazione collettiva.

Sin dal principio i vostri fratelli e sorelle, rappresentanti locali e membri del gruppo trattante hanno identificato aree di interesse importanti su cui concentrarsi: un percorso chiaro per i lavoratori a termine verso una stabilizzazione a tempo pieno; accorciare il periodo di prova; mantenere l'attuale piano di copertura sanitaria ed i relativi costi; aumentare la nostra percentuale di profitti; oltre a proteggere la sicurezza del lavoro e le prospettive future.

Siamo lieti di annunciare che grazie alla vostra solidarietà e sacrificio, abbiamo raggiunto obiettivi su tutte queste priorità da contrattare.

La contrattazione collettiva non è mai facile. Non ci aspettiamo sia facile. E scioperare non è mai una decisione facile ma i vostri sacrifici hanno ricordato a General Motors il potere e la forza della SOLIDARIETA'. Fratelli e sorelle, ci siamo alzati con una unica voce forte e chiara e abbiamo urlato: "Basta!".

Insieme, abbiamo resistito un giorno in più. Questo accordo è il risultato della vostra forza e del vostro sacrificio. Questo contratto è il prodotto degli sforzi di noi tutti. SOLIDARIETA' PER SEMPRE.

SIGNIFICATIVI MIGLIORAMENTI ECONOMICI

Tutti i dipendenti assunti prima della data di entrata in vigore del contratto del 2019 possono beneficiare della tariffa massima di -32,32 dollari entro la fine dell'accordo.

Tutti gli addetti di produzione, non ancora ai massimi livelli, saranno pagati secondo la calendarizzazione sotto e secondo le settimane lavorate. Questa tabella si applica a tutti gli addetti attuali e lavoratori a tempo determinato che saranno stabilizzati nel 2020.

Esempio per gli addetti nel piano di crescita:

Years of service at effective date	Current rate	Next increase (52 wks from last raise)	9/14/2020 3% GWI	+52 ww	+52 ww	9/19/2022 3% GWI	+52 ww	9/4/2023
less than 1	\$17.00	\$18.00	\$18.54	\$20.09	\$23.69	\$24.40	\$25.46	\$32.32
1<2	\$18.00	\$19.50	\$20.09	\$23.69	\$24.72	\$25.46	\$26.52	\$32.32
2<3	\$19.50	\$23.00	\$23.69	\$24.72	\$25.75	\$26.52	\$27.58	\$32.32
3<4	\$21.00	\$24.00	\$24.72	\$25.75	\$26.78	\$27.58	\$29.71	\$32.32
4<5	\$22.50	\$25.00	\$25.75	\$26.78	\$28.84	\$29.71	\$32.32	\$32.32
5<6	\$24.00	\$26.00	\$26.78	\$28.84	\$31.37	\$32.32	\$32.32	\$32.32
6<7	\$26.00	\$28.00	\$28.84	\$31.37	\$31.37	\$32.32	\$32.32	\$32.32
7<8	\$28.00	\$30.46	\$31.37	\$31.37	\$31.37	\$32.32	\$32.32	\$32.32
8<9	\$29.94	---	\$31.37	\$31.37	\$31.37	\$32.32	\$32.32	\$32.32

RECORD RATIFICATION BONUS

La commissione trattante ha negoziato un Ratification Bonus di 11.000 dollari per gli iscritti idonei dell'UAW.

La somma Una Tantum sarà erogata con la seconda busta paga successiva alla ricevuta di notifica scritta dell'accordo ratificata dagli iscritti.

I membri idonei sono quelli il cui status nella Società alla data effettiva di questo accordo rientri uno dei seguenti:

- Attivo a tempo indeterminato

- In cassa integrazione
- In prepensionamento
- In assenza per malattia (Doc. 125)
- In assenza di uno di questi motivi, per un periodo non superiore a 90 giorni dalla data dell'accordo:
 - o Informale (paragrafo 103)
 - o Formale (paragrafo 104)
 - o Infortunio o malattia (paragrafi 106/108)
 - o Servizio militare (paragrafi 112 o 218a)
 - o Formazione (paragrafo 113)
 - o Membri idonei sono anche i pensionati con data di

decorrenza dal 1° Novembre 2019

Il sindacato ha anche ottenuto un Ratification Bonus di 4.500 dollari per gli addetti rappresentati da UAW a tempo determinato che abbiano lavorato almeno 90 giorni prima della data di decorrenza dell'accordo.

La somma Una Tantum sarà erogata con la seconda busta paga successiva alla ricevuta di notifica scritta dell'accordo ratificata dagli iscritti.

RIMOSSO IL TETTO ALLA COMPARTECIPAZIONE AGLI UTILI

I negoziatori sono riusciti a far rimuovere il tetto di 12.000\$ sui pagamenti della compartecipazione agli utili. Adesso tutti i profitti che la Compagnia genererà in Nord America produrranno pagamenti agli iscritti, basati sull'attuale formula 1.000\$ per 1 Miliardo, senza limitazioni.

Significativi miglioramenti economici rispetto ai Bonus sulle prestazioni

Mantenuti i Bonus Performance

La Compagnia ha cercato di compensare il guadagno sulla compartecipazione agli utili degli iscritti UAW eliminando i Bonus Qualità e Performance, ma i delegati alla trattativa sono riusciti non solo a mantenere entrambi i Bonus, ma hanno anche aggiunto un nuovo Bonus Performance.

Annual Performance Bonus Lump Sum

Eligibility Date	Amount	Payable During Week Ending
May 15, 2020	\$1,000	June 14, 2020
May 15, 2021	\$1,000	June 13, 2021
May 15, 2022	\$1,000	June 12, 2022
May 15, 2023	\$1,000	June 11, 2023

In aggiunta, un Bonus Performance sarà erogato a ogni iscritto che aveva i requisiti per un incremento della paga base secondo i Paragrafi 98(a) e 98(b), seguendo la tabella sottostante.

Performance Bonus Payment

Eligibility Date	Amount	Payable During Week Ending
Oct. 7, 2019	4% of qualified earnings	Nov. 3, 2019
Sept. 20, 2021	4% of qualified earnings	Oct. 17, 2021

I lavoratori "In-Progression" assunti dal 16 Novembre 2015 avranno i requisiti per questo Bonus Performance dopo aver raggiunto il massimo della loro rispettiva tabella salariale. Gli addetti che hanno ricevuto un aumento salariale a Settembre 2019 non saranno idonei per il pagamento nel 2019.

Un lavoratore sarà ritenuto idoneo per il Bonus Performance una volta verificata la propria anzianità alla data di idoneità di cui sopra.

Il Bonus Performance sarà basato su guadagni qualificati durante le 52 settimane consecutive di paga immediatamente precedenti il periodo di paga nel quale cade l'erogazione del Bonus. I guadagni qualificati sono definiti come le entrate ricevute da un addetto idoneo di GM durante ogni anno di erogazione del Bonus Performance, calcolate come segue:

- Paga oraria*
 - Maggiorazione per turno*
 - Ferie
 - Festività pagate
 - Maggiorazione operatore 7 giorni
 - Indennità per lutto
 - Indennità per servizio in Giuria popolare
 - Reperibilità
 - Indennità per servizio militare
- *inclusi straordinari, maggiorazioni per sabati, domeniche, festivi

Mantenuti i bonus di qualità

I delegati trattanti hanno anche ottenuto il mantenimento del Bonus Quality Performance annuale per gli iscritti che rientrano nei criteri per il ratification bonus. L'erogazione seguirà la tabella sottostante.

Eligibility Date	Amount	Payable During Week Ending
Nov. 15, 2019	\$500	Dec. 15, 2019
Nov. 15, 2020	\$500	Dec. 13, 2020
Nov. 15, 2021	\$500	Dec. 12, 2021
Nov. 15, 2022	\$500	Dec. 11, 2022

Paga oraria per dipendenti GMCH e Wage rate

Miglioramenti al tetto guadagni per tutti i dipendenti. Gli addetti di GMCH assunti prima del 16 Novembre 2015 continueranno a essere idonei per l'incremento generale di salario del 3% dopo aver raggiunto il massimo importo di 22.50\$. Saranno anche idonei per il pagamento del Bonus Performance del 4%, fatta eccezione per gli addetti che hanno raggiunto il massimo importo al 26 Agosto 2019, per cui nel 2019 non sarà previsto il Bonus Performance.

I salari orari massimi per i dipendenti GMCH assunti dopo il 16 Novembre 2015 sono stati innalzati da 19.86\$ dopo 48 mesi a 22.50\$ dopo 96 mesi. Gli addetti che raggiungono il massimo importo di 22.50\$ diventeranno idonei per il pagamento del Bonus Performance del 4%.

Employees hired prior to November 16, 2015

Years of Seniority	Base Wage Rate
Less than 1	\$16.25
1<2	\$17.16
2<3	\$18.06
3<4	\$18.96
4<5	\$19.86
5<6	\$20.46
6<7	\$21.07
7<8	\$21.70
>8	\$22.50

Employees hired after November 16, 2015

Length of service	Base Wage Rate
Start	\$16.25
After 12 months	\$17.16
After 24 months	\$18.06
After 36 months	\$18.96
After 48 months	\$19.86
After 60 months	\$20.46
After 72 months	\$21.07
After 84 months	\$21.70
After 96 months	\$22.50

Paga oraria per dipendenti CCA e Wage rate

La paga oraria massima per i dipendenti assunti prima del 16 Novembre 2015, aumenterà del 3% in data 14 settembre 2020 ed in data 19 settembre 2022. In aggiunta, tutti gli addetti CCA beneficeranno del pagamento di un bonus di Performance un anno dopo il raggiungimento della paga oraria massime della loro scala salariale

Wages for Employees hired prior to November 16, 2015

Weeks Worked	Base Wage Rate
At hire	\$17.00
+52	\$18.00
+52	\$19.50
+52	\$21.00
+52	\$22.50
+52	\$24.00
+52	\$26.00
+52	\$28.00
+52	CCA Max*

* Maximum Rates

Effective Date of the 2019 contract	\$29.76
Effective 9/14/2020	\$30.65
Effective 9/20/2021	\$30.65
Effective 9/19/2022	\$31.57

Employees hired on or after November 16, 2015

Weeks Worked	Base Wage Rate
Start	\$17.00
+52	\$18.00
+52	\$19.00
+52	\$20.00
+52	\$21.00
+52	\$22.00
+52	\$23.00
+52	\$24.00
+52	\$25.00

Garanzia del lavoro

Assicurare il nostro lavoro mentre la tecnologia avanza

La vostra commissione trattante ha esposto molte preoccupazioni riguardo al piano della Compagnia di aumentare il numero di veicoli elettrici e a guida autonoma e espandere l'uso di processi avanzati.

Abbiamo sottolineato come la manifattura avanzata ha già avuto un impatto sui nostri iscritti.

Come risultato, il sindacato ha ottenuto un impegno dalla Compagnia non solo di riaffermare che l'introduzione di nuove tecnologie non farà perdere lavoro all'unità rappresentata sindacalmente, ma anche di assicurare agli iscritti UAW di essere formati per il lavoro ad alta professionalità associato con la nuova tecnologia.

Le parti hanno concordato di instaurare una Commissione Nazionale sulle Tecnologie Avanzate, composta da un egual numero di rappresentanti sindacali e del management.

La commissione si incontrerà almeno con cadenza trimestrale per discutere l'impatto delle future tecnologie sugli iscritti UAW e indirizzare le istanze in cui l'unità rappresentata abbia subito una perdita di lavoro dovuta a nuovi processi produttivi.

La commissione degli impianti di nuova tecnologia avrà accesso alle informazioni e parteciperà alla discussione con la commissione nazionale per lavorare sui problemi e gli stabilimenti impattati.

Come parte delle sue funzioni, la commissione nazionale:

- Giret i centri tecnici di GM per acquisire una visione di lungo termine sulla Produzione 4.0 e le strategie

sui veicoli elettrici e a guida autonoma

- Revisionerà i futuri veicoli elettrici e a guida autonoma

- Revisionerà i piani della Compagnia per i nuovi avanzamenti tecnologici nelle strutture alla UAW GM

- Revisionerà i futuri lanci di nuove strutture UAW GM per assicurarsi che gli iscritti UAW siano correttamente formati prima dell'inizio dei lanci stessi.

Da ultimo, il sindacato ha percepito che la Dichiarazione sul Progresso Tecnologico non ha sempre impedito che l'introduzione di nuove tecnologie spostasse il lavoro da addetti rappresentati a non rappresentati. Per rimediare a questa situazione, la commissione nazionale rivedrà molte funzioni lavorative per assicurarsi che ogni odierno o futuro lavoro che appartiene alla unità sia svolto da lavoratori rappresentati.

Funzioni lavorative che saranno revisionate includono: lavoro di Controllo Integrato, Programmazione HMI, Produzione additiva, installazione e manutenzione software e hardware IT, supporto a data center, data analytics, progettazione su realtà aumentata e immersiva, edifici costruzioni virtuali, sistemi di visione, programmazione e guida droni, produzione e supporto di veicoli a guida autonoma, lavoro di industrial engineering e caricamento e validazione software.

Questo accordo assicura che il sindacato sarà in grado di garantire i nostri posti di lavoro in tempi di rapido avanzamento tecnologico

Estensione e rafforzamento della moratoria alle esternalizzazioni

La nostra commissione trattante ha duramente combattuto per estendere e rafforzare una

moratoria rispetto all'outsourcing sia per l'attuale, la prossima e la futura generazione di veicoli, per tutta la durata dell'accordo 2019.

Appendice K

La stesura dell'appendice K è stata migliorata per garantire che i sindacati locali (local parties) possano partecipare al lavoro di identificazione per il mantenimento e aggiunta di nuovi posti di lavoro nelle sedi GM rappresentate dalla UAW, compresi i dettagli descritti in Appendice K dell'accordo nazionale del 2019.

Nuovo programma speciale di pensionamento SAP

La commissione trattante ha negoziato un nuovo programma di uscite speciali per il personale a ore.

Fino a 2000 membri di produzione assunti entro o prima del 15 Ottobre 2007, con mansioni non qualificate e fino a 60 lavoratori qualificati potranno scegliere di andare in pensione, normale o anticipata (cioè: 30 anni di servizio accreditato; Quota 85 (somma degli anni e periodo di servizio accreditato); 60 anni e 10 anni di servizio accreditato) e ricevere un pagamento in contanti di 60.000\$ al lordo delle tasse.

I Membri che sono in pensione o andranno in pensione tra il 1 ottobre ed il 31 dicembre 2019 potranno accedere al SAP, a condizione di soddisfare i criteri sopra riportati.

Dopo avere conseguito l'approvazione alla partecipazione al piano SAP, le uscite avverranno tra il 31 dicembre 2019 e il 28 febbraio 2020.

L'aumento dei costi (sul piano sanitario) sono stati rifiutati: Nessuna modifica del piano sanitario

Assistenza sanitaria.

I negoziatori hanno rigettato il tentativo dell'azienda di spostare i costi per l'assistenza sanitaria sui membri UAW. L'azienda aveva proposto di spostare il 15% del costo ed un aumento delle franchigie. Il management ha anche proposto una modifica sulle coperture sui farmaci che avrebbe permesso a CVS Caremark di cambiare i farmaci "coperti" fino a 4 volte all'anno ed eliminare farmaci attualmente coperti dal piano attuale. La squadra di contrattazione è stata inamovibile, respingendo le proposte aziendali ed imponendo il mantenimento del programma sanitario attuale senza costi aggiuntivi per i membri.

Pacchetto di assistenza per gli iscritti: Lordstown, Warren e Baltimora

Uno dei maggiori scogli del contratto 2019 è stato l'improvviso annuncio di GM dello scorso novembre che non ci sarebbero stati nuovi prodotti per Detroit Hamtramck, Baltimore Transmission, Lordstown, e Warren Transmission. E' con tristezza che, con questo accordo, si sancisce la chiusura di tre di questi quattro siti. Siamo felici che il sito di Detroit Hamtramck rimarrà aperto e con nuovi prodotti. Oltre ai siti sopra riportati, anche il sito CCA Fontana è stato identificato per la chiusura al termine del presente accordo. Rimaniamo fortemente contrari alla decisione di GM di dismettere questi siti e continueremo a lottare per i posti di lavoro UAW in America.

Il comitato di contrattazione ha combattuto e contrattato il seguente pacchetto di assistenza per i nostri iscritti per i siti in chiusura che soffriranno la dolorosa transizione:

I dipendenti dei siti Baltimore Transmission, Lordstown Assembly e Warren Transmission, attivi al 26 novembre 2018 e spostati ad altri stabilimenti GM, o coloro che sono nello stato "L34" poiché hanno declinato l'offerta di ricollocamento possono scegliere tra le seguenti opzioni

1) Pagamento incentivato alla pensione

Ai dipendenti idonei alla pensione verrà offerto un

pagamento di 75.000\$ (operatori di produzione) o 85.000\$ (personale qualificato) se accettano il pensionamento.

2) Grow-In (accompagnamento) alla pensione

○ i dipendenti con 28 ma meno di 29 anni di servizio in data 14 settembre 2019 avranno il diritto ad una paga di 3000\$ al mese se accettano il pensionamento al conseguimento dei 30 anni di servizio

○ i dipendenti con 29 ma meno di 30 anni di servizio in data 14 settembre 2019 avranno diritto al pagamento di 3250\$ al mese se accetteranno di andare in pensione al conseguimento dei 30 anni di servizio.

○ I lavoratori che accedono al piano di accompagnamento saranno messi in congedo e continueranno a ricevere i pagamenti previsti e i benefit del piano sanitario fino all'inizio della pensione al conseguimento dei 30 anni di servizio.

3) Buy-out (esodo incentivato)

Al dipendenti che non hanno i requisiti per accedere alle opzioni 1 o 2 e che accettano di terminare il loro rapporto di lavoro sarà offerto:

○ Dipendenti con da 0 a 5 anni di servizio 7.500\$

○ Dipendenti con da 5 a 10 anni di servizio: 22.500\$

○ Dipendenti con da 10 a 20 anni di servizio: 67.500\$

○ Dipendenti con da 20 a 27 anni di servizio: 75.000\$

4) Opzione aggiuntiva L34:

Dipendenti in stato L34 che non scelgono le opzioni 1,2 o 3, potranno accedere ad uno dei seguenti trattamenti:

○ Offerta (singola) di lavoro

○ Accesso al piano di pensionamento MSR (Mutually Satisfactory Retirement) all'età di 50 anni con 10 anni di servizio (il dipendente può maturare i requisiti per la pensione MSR (pre-pensionamento?) durante lo stato L34)

5) Assistenza alla formazione

I dipendenti che scelgono le opzioni 2, 3 o 4 potranno beneficiare, per formazione, di un assegno pari a:

○ 1-3 anni di servizio: 6.400\$

○ 3-4 anni di servizio: 7.400\$

○ 4+ anni di servizio: 8.400\$

Dipendenti ricollocati: I dipendenti che accedono alle opzioni 1, 2 o 3 che hanno accettato un'offerta di trasferimento, non sarà richiesta la restituzione delle indennità ricevute.

Doc. 13 Rinnovata la moratoria sulla chiusura dei siti

La commissione trattante ha con successo rinnovato la moratoria di chiusura e vendita delle fabbriche; vitale per la sicurezza dei nostri posti di lavoro. Questo articolo è molto importante poiché stavamo trattando per i siti di Lordstown, Baltimore e Warren.

Grandi miglioramenti per i lavoratori temporanei

Nuovi percorsi per un lavoro sicuro

Convertire il lavoro a tempo determinato a quello a tempo indeterminato era una delle priorità della nostra contrattazione nazionale. La determinazione della delegazione trattante ha portato ad un miglioramento per i nostri fratelli e sorelle a tempo determinato, riducendo il percorso alla stabilizzazione ed ai buoni salari e benefit che questo comporta.

- Dal 6 gennaio 2020, tutti i membri a tempo determinato full time con 3 o più anni di servizio continuo a full-time cominceranno ad essere convertiti a tempo indeterminato. Questa conversione continuerà per tutto il 2020.

- Dal 1 gennaio 2021 in poi, tutti i membri che lavorano a full-time ed a tempo determinato con 2 o più anni di servizio continuo cominceranno ad essere convertiti a tempo in-determinato.

- A partire dallo stesso 1 gennaio 2021, tutti gli impiegati temporanei a tempo parziale saranno convertiti a tempo indeterminato al termine di 2 anni di servizio continuo ed almeno gli

ultimi 12 mesi a tempo pieno. I part time a tempo determinato saranno tenuti in considerazione per passaggio a tempo pieno a tempo determinato basandosi sulla durata continua di servizio.

- I membri a tempo determinato potranno essere licenziati per un massimo di 30 gg e mantenere comunque il "servizio continuo", anche se tornano a lavorare in altro sito entro l'area di assunzione.

- Il tempo lavorato come lavoratore a tempo determinato sarà accreditato ai fini della conversione dei salari.

Tempo libero retribuito

Il sindacato è riuscito a contrattare 40 ore di ferie retribuite e 24 ore non retribuite all'anno per dipendenti a tempo determinato che hanno lavorato più di 12 mesi continuativi ma meno di 36 mesi.

Coloro che hanno lavorato almeno 120 gg consecutivi ma non superano i 12 mesi consecutivi avranno diritto a 16

ore di ferie retribuite e 24 non retribuite per ogni anno.

Supervisione dei sindacati sull'uso dei lavoratori temporanei

La delegazione trattante ha cercato anche di imporre delle restrizioni all'azienda sull'uso di lavoratori temporanei per il prossimo futuro. L'accordo dà al sindacato la piena autorità per l'approvazione e il monitoraggio del numero degli impiegati temporanei che lavorano negli stabilimenti. Inoltre, la società deve ora avere l'approvazione del sindacato per integrare la forza lavoro, per lavoro straordinario e lavoro nel fine settimana in un qualsiasi stabilimento che aderisce all'accordo nazionale con UAW GM.

La società può utilizzare dipendenti temporanei part-time solo con l'approvazione della UAW.

Trasformazione salariale per i dipendenti a tempo determinato

Lavoratori a tempo determinato passeranno al nuovo programma di aumenti salariali nel modo seguente

Temporary Wage Rate at time of Conversion	\$17.53 - \$19.28	\$21.00	\$22.00
New Rate Effective with Conversion	\$21.00	\$22.50	\$24.00

Gli Aumenti successivi seguiranno il piano di crescita

Miglioramenti dell'assicurazione sulla vita per membri e Familiari a Carico

Assicurazione di gruppo

I negoziatori UAW hanno negoziato diversi miglioramenti nei piani facoltativi di assicurazioni sulla vita e dei piani sulla vita per Familiari a carico per fornire un maggior grado di sicurezza finanziaria per le nostre famiglie nel momento del bisogno.

I membri che attualmente non partecipano possono iscriversi al Piano di assicurazione sulla vita facoltativo a livello di Programma I senza prova di buona salute. Chi è già iscritto all'assicurazione Vita facoltativa può aumentare la propria copertura di un livello senza prove assicurabilità. Inoltre, il livello massimo di copertura per l'assicurazione vita opzionale è stato aumentato a \$ 450.000. Si aprirà un periodo di iscrizione per l'assicurazione sulla vita con massimali sui benefici aumentati a 150.000 \$ per il coniuge e 50.000 \$ per figlio.

Apprendistato e mestieri specialistici

MESTIERI QUALIFICATI

Restituzioni delle mansioni ai membri qualificati.

La commissione di contrattazione ha insistito sul ritorno dei membri qualificati alle loro mansioni. Per conseguire questo risultato si stabilirà entro 120 gg dopo la ratifica dell'accordo, per tutti i membri qualificati che lavorano in produzione un periodo di tempo per fare

richiesta di spostamento per mansioni e luogo desiderati.

Il personale qualificato di produzione, e quelli che lavorano in produzione dopo un accordo di rientro, potrà essere considerato per posti vacanti in posizioni qualificate e per riqualificazione. Le qualifiche saranno riconosciute senza la necessità di ulteriori test. Ai membri verranno fatte due offerte di riqualificazione: una nello stesso sito, una nell'area di

assunzione. Offerte al di fuori dell'area saranno fatte su richiesta dell'iscritto. Un iscritto può rifiutare l'offerta al di fuori dall'area senza perdere l'ammissibilità di una offerta sul sito o nell'area di assunzione.

L'ordine in cui verranno effettuate le offerte per il personale qualificato di produzione sarà il seguente:

General Motors Skilled Trades Contractual DOE Skilled Working Production Member Placement	Special Transfer Agreements (SEHO, SEPO with Skilled Credentials) Skilled Working Production Member Placement
1 st Matching Trade – In Plant	8 th Matching Trade – In Plant
2 nd Matching Trade – Area Hire	9 th Matching Trade – Area Hire
3 rd Matching Trade – Extended Area Hire*	10 th Matching Trade – Extended Area Hire*
4 th Related Trade – In Plant Doc #112 JIT	11 th Related Trade – In Plant Doc #112 JIT
5 th Non-Related Trade – In Plant Doc #63 JIT	12 th Non-Related Trade – In Plant Doc #63 JIT
6 th Related Trade – Area Hire Doc #112 JIT	13 th Related Trade – Area Hire Doc #112 JIT
7 th Non-Related Trade – Area Hire Doc #63 JIT	14 th Non-Related Trade – Area Hire Doc #63 JIT

*Offers extended on voluntary basis; no penalty for declined offers

Nuova indennità utensili

I negozianti hanno anche negoziato 1.000\$ di indennità per attrezzatura da versare ai membri esperti nel quarto trimestre del 2019 e 2021.

Più controllo sul subappalto

Durante i negoziati, i sindacati si sono confrontati con la GM riguardo al mancato rispetto del contratto collettivo sul subappalto dei lavori di manutenzione e costruzione (paragrafo 183d). Come risultato di queste discussioni, il management è ora obbligato a rivedere ogni aspetto del lavoro con il sindacato locale per assicurare che tutti i criteri per il subcontratto siano soddisfatti.

Nel caso in cui l'azienda scelga di utilizzare un appaltatore esterno sarà tenuto ad allegare un modulo completo "Outside Contracting Checklist" (Elenco di controllo esterno) al sindacato.

APPRENDISTATO

Aumento dell'indennità

L'indennità per strumenti, libri e le forniture sono aumentate a \$ 1.800 per la durata dell'apprendistato. Questo importo include \$ 500 da pagare immediatamente dopo l'inserimento del membro in un gruppo di apprendisti e in un altro \$ 500 al completamento delle prime 916 ore. Verrà corrisposta un'indennità di \$ 100 al completamento con successo dei restanti periodi di 916 ore. Al completamento del corso, gli apprendisti riceveranno il saldo residuo

della indennità totale di \$ 1.800. Inoltre, all'apprendista verrà fornita una "cassetta degli attrezzi" di base entro 90 giorni dall'assunzione.

Nessun trasferimento forzoso, Sostituzione 1:1 degli apprendisti

Come risultato di questi negoziati, la società non può più forzare gli apprendisti a trasferirsi durante il loro apprendistato. Il sindacato ha anche vinto un impegno per sostituire su base individuale gli apprendisti che abbandonano volontariamente il programma durante i primi quattro periodi.

Nuovo processo di selezione e prova degli apprendisti, Eliminazione dei fornitori esterni

Il comitato di contrattazione era determinato a modificare le procedure di domanda e test dell'apprendistato per renderli più equi per i membri UAW. La società ha accettato di interrompere l'utilizzo di fornitori esterni per l'amministrazione del processo di test e selezione. Le parti hanno negoziato una nuova procedura – chiamata GM-UAW Skilled Trades Apprenticeship Readiness Certificate (Certificato di disponibilità dell'apprendistato) (STARC) - che verrà amministrato dal sindacato e dalla compagnia. Sotto il nuovo programma tutti i candidati apprendisti sia interni che esterni

devono completare con successo i seguenti corsi:

Matematica relativa all'attività manifatturiera di base; Lettura del progetto di base per esperti; Preparazione economica; Ragionamento spaziale e meccanico e Algebra 101. Coloro che hanno completato corsi equivalenti possono presentare una domanda di accettazione ed esenzione al Comitato nazionale apprendisti. I candidati che superano i corsi - con un voto del 75% o superiore per impianti di produzione e 80% o meglio per le attività di ingegneria – avranno i loro nomi inseriti nella lista STARC a partire dal 1 marzo 2021. L'elenco corrente continuerà ad essere utilizzato fino al 31 dicembre 2020 e tutti gli attuali candidati qualificati che non sono stati intervistati lo saranno. La selezione per accesso al corso di apprendistato si baserà sull'anzianità. L'elenco STARC verrà unito con elenchi degli anni successivi e armonizzato secondo l'anzianità. I dipendenti temporanei sono considerati candidati interni.

Modifica dei rapporti per includere più iscritti UAW

Il sindacato ha modificato la norma che modifica il rapporto fra apprendisti interni ed esterni, passa da due a uno a tre a uno, cioè tre apprendisti interni per uno esterno.

Apprendistato e mestieri specialistici

APPRENDISTATO

400 nuovi apprendisti

La commissione trattante si è assicurata un impegno dell'azienda di assumere 400 nuovi apprendisti durante la durata del seguente accordo

APPRENDISTATO

Bonus per la formazione degli apprendisti

Il comitato di contrattazione ha ottenuto un nuovo bonus di "Training competency". Gli apprendisti riceveranno 1.000 \$ per ogni 168 ore di officina, che verranno erogati a seguito di un test sulle competenze acquisite

MESTIERI QUALIFICATI

Mantenute le attuali qualifiche

La delegazione trattante ha combattuto duramente per mantenere l'integrità e il rispetto per le mansioni qualificate e mantenere le classificazioni di base. Dopo una prolungata discussione con la società, si è pervenuti alle seguenti disposizioni:

- I siti produttivi che non hanno completato il corso sulla "flexibility charts for versatility" non dovranno più fare training incrociati o eseguire incarichi di lavoro sovrapposti.
- I siti che hanno completato i corsi su "flexibility charts for versatility" continueranno ad operare con la meccanica di base includendo l'assegnazione di incarichi di lavoro sovrapposti. Tuttavia, le parti potranno utilizzare il processo del con.156 per garantire la qualità e validità della formazione sulla polivalenza. In mancanza di accordi sulla polivalenza la discussione verrà fatta a livello nazionale nella commissione di risoluzione. Se si verifica l'esistenza di "flexibility charts" incomplete, le persone in tali condizioni eseguiranno solo i compiti di lavoro sovrapposto per le quali sono già formati e non sarà più necessario un ulteriore addestramento incrociato.
- I siti che attualmente hanno una classificazione meccanica continueranno a funzionare in quel modo.

MESTIERI QUALIFICATI

Miglioramento del processo di trasferimento per lavori qualificati (Appendix A)

Il comitato di contrattazione ha garantito per gli iscritti qualificati il diritto di limitare i trasferimenti sia nell'area di assunzione che nell'area estesa di assunzione.

MESTIERI QUALIFICATI

Programma pilota per l'Industria Meccanica

Le parti hanno concordato che entro 90 giorni dalla ratifica dell'accordo, le delegazioni nazionali si trovino per discutere e sviluppare e condividere un piano pilota per la implementazione di una classificazione dell'Industria Meccanica.

SALUTE E SICUREZZA

Programmi di formazione da revisionare e modificare

Il comitato di contrattazione ha ottenuto da parte della società di rivedere e aggiornare congiuntamente gli attuali programmi di formazione su salute e sicurezza, per garantire che tutti i requisiti di legge siano soddisfatti e sia disponibile una formazione adeguata. Il Comitato congiunto nazionale cercherà anche opportunità per aggiungere formazione quando nuove tecnologie e metodi saranno introdotti. I programmi rivisti e nuovi saranno forniti ai formatori del T3 UAW locale.

La società ha concordato che i programmi UAW-GM di salute e sicurezza sono le fondamenta del Sistema di sicurezza sul posto di lavoro UAW-GM.

Quindi le parti a livello nazionale definiranno i requisiti minimi per la formazione per la salute per i rappresentanti della sicurezza UAW e GM, e ciascuno sito stabilirà i requisiti della formazione aggiuntiva basati sulle esigenze del Sistema di sicurezza sul posto di lavoro.

Coinvolgimento UAW nei Sistemi di sicurezza

Come risultato di questi negoziati, la società riconosce il sindacato come un partner congiunto nello sviluppo o nell'aggiornamento dei sistemi di standard e requisiti di salute e sicurezza, così come tutte le comunicazioni per l'implementazione presso i siti rappresentati da UAW. L'azienda ha inoltre convenuto di continuare a fornire formazione, strumenti e attrezzature per i rappresentanti della salute e della sicurezza UAW e loro supplenti, IHT / JET, trainer T3 e membri specializzati delle squadre di sicurezza.

Addestramento sui rischi di caduta da aggiornare

Le parti hanno concordato di aggiornare e comunicare alle strutture tutti i Programmi di addestramento sui rischi di caduta per definire chiaramente procedure sicure per l'uso di scale, piani di lavoro calpestabili associati a cadute e rischi di caduta per seguire gli Standard industriali generali OSHA.

Supervisione di esperti per ispezioni

I negoziatori hanno spinto l'azienda a condurre ispezioni su attrezzature di sollevamento, gru, scale come richiesto dai regolamenti governativi, dei

costruttori, e dai regolamenti e linee guida UAW – GM.

La squadra per la sicurezza delle professioni specializzate (JSTST) assicurerà che i responsabili delle ispezioni le completino in modo tempestivo. I siti che non hanno un JSTST lo istituiranno entro 90 giorni dalla ratifica di questo accordo.

Lavori qualificati inclusi nel Gruppo "Design-in Safety"

Il gruppo "Design-in Safety" si consulerà con il Joint Skilled Trades Safety Team in aggiunta al comitato di fabbrica, al Comitato locale congiunto salute e sicurezza e ai Tecnici industriali di igiene / ergonomia, quando sono previsti nuove attrezzature di produzione e / o nuovi processi.

Il gruppo "Design in Sicurezza" lavora con l'ingegneria nelle prime fasi di sviluppo di nuove attrezzature e/o processi per garantire che i requisiti di sicurezza siano soddisfatti.

Procedure operative sicure per lavorare da soli

Quando i membri sono preoccupati che la loro sicurezza sia messa a repentaglio perché stanno lavorando da soli, il management fornirà le procedure di sicurezza scritte applicabili o le istruzioni di sicurezza che dettagliano le precauzioni da prendere prima di iniziare il lavoro. Quando gli incarichi lavoro sono stati identificati come ad alto rischio, una procedura operativa di sicurezza verrà creata, potrà includere campionamento dell'aria e sistemi di ventilazione, sistemi di comunicazione, sorveglianza personale e personale di supporto.

Miglioramenti dell'ergonomia

Le parti hanno concordato che 30 giorni dopo la ratifica dell'Accordo Nazionale 2019 il sottocomitato Ergonomia esaminerà e raccomanderà l'acquisto di strumenti ergonomici pertinenti e dispositivi per la formazione e la valutazione.

Gli acquisti verranno effettuati utilizzando Fondi congiunti nazionali. I negoziatori sono riusciti inoltre a ridurre la soglia di numero dei dipendenti – da 2.000 a 1.500 - per avere diritto a un secondo tecnico a tempo pieno di igiene e ergonomia (IHT-JET).

Inoltre, gli impianti con oltre 2.000 i membri otterranno un terzo tecnico.

Formazione per membri UAW non GM

Riconoscendo che tutti gli individui che lavorano negli impianti di produzione sono a rischio di lesioni o malattie e possono comportare un rischio per la sicurezza degli altri, i negoziatori hanno ottenuto che la società fornirà la formazione sulla salute e la sicurezza UAW-GM ai membri UAW dei subappalti e delle SRL GM, che stanno lavorando nelle nostre strutture.

Fornitori di occhiali da vista più vicini

Il sindacato ha avvisato l'azienda delle difficoltà che i membri in alcuni siti hanno ad ottenere occhiali da vista perché i fornitori non si trovano in una posizione comoda.

Le parti hanno concordato di identificare dove c'è questo problema e fare accordi alternativi - passando a fornitori più accessibili o portando un fornitore di occhiali sul posto. La società ha anche ribadito che tutti i dispositivi di protezione personale (DPI) saranno forniti ai Membri UAW a costo zero e hanno accettato di valutare la necessità di stazioni di pulizia e stazioni aggiuntive di distribuzione dei DPI.

Più supporto per i Team di risposta per l'emergenza

Il comitato di revisione della sicurezza degli impianti (PSRB) la formazione di prima risposta pagati dell'azienda e incoraggerà più membri a partecipare ai team di risposta di emergenza (ERT).

Il PSRB assicurerà anche che un piano di risposta di emergenza sia in atto in ogni struttura, che affronti tutta la formazione di base, e di rischio specifico degli ERT.

Primo sguardo ai nuovi PIV

Le parti hanno convenuto che il Comitato congiunto per le specifiche tecnologiche delle apparecchiature mobili (METSC) utilizzerà una posizione designata, che potrà includere un sito GM o di un fornitore o di una terza parte (OEM), per un'anteprima e una discussione sui nuovi veicoli (PIV) e sulla tecnologia PIV. Questo include veicoli a guida automatica che muovono materiali e veicoli che sono guidati personalmente in un impianto.

SALUTE E SICUREZZA

Nuova newsletter sulla salute e sicurezza

Al fine di promuovere una migliore comunicazione e rafforzare la consapevolezza dei membri in merito ai programmi e alle questioni fondamentali in materia di salute e sicurezza, le parti hanno concordato di produrre una newsletter e di distribuirla su base regolare ai Comitati locali congiunti per la salute e la sicurezza.

Finanziamento congiunto per la ricerca

La protezione della salute e della sicurezza dei nostri membri non include solo i nostri sforzi nell'implementazione dei programmi di sicurezza presso i nostri posti di lavoro e la creazione di una cultura della sicurezza, ma include anche la ricerca sulla salute e la sicurezza sul lavoro.

Questi negoziati hanno portato la UAW a ottenere l'impegno di GM a far parte di un progetto comune di ricerca delle società automobilistiche.

Entro 90 giorni dalla ratifica, le parti svilupperanno un'agenda di ricerca nei seguenti settori:

- Prevenzione degli incidenti per eliminare i decessi.
- Campionamenti di igiene industriale, valutazione dell'esposizione e sorveglianza medica.
- Prevenzione del cancro al seno.
- Intervento su disturbi da uso di oppioidi.

Posizionamento dei dipendenti / ADAPT

Valutazioni più tempestive

I negoziatori sono riusciti a ridurre il tempo che i membri devono attendere per la valutazione delle loro limitazioni. In base a questo accordo, i membri che partecipano al programma ADAPT (Accogliere le persone con disabilità nella transizione) avranno le loro limitazioni valutate da personale sanitario qualificato, come un infermiere, un assistente medico e / o un medico entro tre giorni lavorativi dalla presentazione a Medical.

Rappresentanti ADAPT parteciperanno alla conferenza su salute e sicurezza

Le parti hanno discusso della necessità di una riunione nazionale ADAPT per garantire che i rappresentanti ADAPT stiano ricevendo informazioni coerenti e aggiornate. Di conseguenza, i contenuti specifici del programma saranno sviluppati e presentati ai rappresentanti ADAPT locali in collaborazione con una conferenza sulla salute e la sicurezza durante la vigenza dell'accordo del 2019.

Servizi legali

Coniugi ora coperti, servizi estesi

Il team di contrattazione era determinato ad ampliare i benefici dei servizi legali per coprire i coniugi dei membri attivi e pensionati della UAW. Come risultato di queste discussioni, i coniugi, compresi quelli dei pensionati di Delphi, sono ora ammissibili al beneficio.

Il sindacato ha anche negoziato un'espansione dei servizi coperti per includere:

- Questioni di traffico: biglietti o altre violazioni nel trasporto.
- Sicurezza sociale: gli avvocati del piano risponderanno a domande sulle prestazioni di sicurezza sociale, comprese quelle relative a pensione, invalidità, cessazione o pagamenti in eccesso.
- Medicare e Medicaid: gli avvocati del piano forniranno assistenza legale su questioni relative ai benefici Medicare e Medicaid.

Questioni contrattuali

LUTTO

Ritardare il periodo di fruizione del lutto

I negoziatori hanno raggiunto un accordo con la società per consentire ai membri aventi il diritto al (periodo di) lutto per ritardare il periodo in cui lo prendono, basato su circostanze ragionevoli, come ad esempio programmazione di servizi o letture di testamenti. Il lutto deve ancora essere preso in giorni consecutivi e usato entro sei mesi dalla data di morte. Il sindacato ha anche ottenuto un accordo per cui i membri hanno diritto a un lutto di cinque giorni per un bambino nato morto.

FREQUENZA

(nel senso di PRESENZA al lavoro)

Ultimo richiamo rimosso dal registro dei membri

I membri che hanno dei provvedimenti disciplinari in corso legati alla presenza vedranno rimosso l'ultimo e il più

recente richiamo, escluso il sesto.

Non c'è nessun diritto al rimborso a causa di questa azione.

A seguito dell'adeguamento, eventuali successivi richiami verranno emessi a partire dal più recente registrato, a condizione che il tempo registrato non sia stato superato.

I membri che sono stati licenziati in base al Documento 8 e ri-assunti ai sensi dei termini dell'Accordo sull'ultima opportunità o alle condizioni di impiego non sono coperti da questo adeguamento. Tali membri rimangono impiegati nei termini e condizioni del loro ripristino. Il Documento 8 rimane invariato.

Credenze religiose dei membri

I negoziatori UAW hanno convenuto con la società di tentare di trovare una ragionevole sistemazione per le

credenze religiose dei membri, se la sistemazione risolverà un conflitto tra la credenza o pratica religiosa dei membri e le esigenze di lavoro, e non crea difficoltà ingiustificate per la società o conflitti con le disposizioni della contrattazione collettiva.

I membri che cercano un locale di preghiera devono contattare le Risorse Umane locali e compilare una domanda.

Alloggi per madri che allattano

Uno spazio per raccogliere il latte materno sarà fornito in ogni sito GM.

I problemi che sorgono per quanto riguarda lo spazio dovranno essere portato alla direzione locale per la discussione.



Istruzione e formazione

Assistenza alle spese di istruzione (TAP)

Il comitato di contrattazione ha combattuto duramente per mantenere l'allocazione di sostegni alle spese di istruzione al suo attuale livello massimo di \$ 5.000. Abbiamo anche rimosso il limite di \$ 200 per i libri con corsi di laurea in college accreditati a livello regionale o università.

Programma Pre / Post Pensionamento

Il programma pre / post pensione sarà ora incluso nei materiali del Programma di orientamento per i nuovi assunti, con enfasi costante sull'incoraggiamento a tutti i dipendenti sulla necessità di

salvaguardare il loro futuro finanziario. Inoltre, i materiali del programma pre/post pensionamento continueranno ad essere disponibili online.

Documento di formazione 46 Lavoro / Famiglia

Il tuo comitato negoziale è riuscito a mantenere l'impegno alla formazione annuale Lavoro / Famiglia per due (2) incontri annuali di formazione e uno (1) conferenza annuale sviluppo professionale.

Classi finanziarie coperte, Altri miglioramenti

I membri UAW ora potranno utilizzare i fondi del loro programma di assistenza alle lezioni

(TAP) per pagare per i corsi finanziari erogati da fornitori di istruzione accreditati.

I tuoi negoziatori sono anche riusciti a eliminare il requisito che i membri devono fare richiesta al del TAP cinque giorni prima dell'inizio di un corso. Ora tu avrai tempo fino alla data di inizio del corso per fare domanda. Inoltre, il sindacato ha ottenuto di aggiornare e pubblicare un elenco di corsi approvati relativi al lavoro o al miglioramento personale coperti dal TAP.

Diversità

Miglioramenti ai programmi di formazione

Le parti hanno rinnovato il loro impegno comune per promuovere una cultura della diversità e dell'inclusione in tutti i siti GM rappresentati dalla UAW. Coerentemente con questa visione condivisa, il sindacato e la società hanno concordato di continuare a migliorare il contenuto e l'offerta del programma di formazione sulla diversità per i membri del comitato locale per la parità. Le parti hanno inoltre convenuto di standardizzare la formazione sulla diversità inclusa nel programma di orientamento dei nuovi dipendenti.

Pianificazione delle Ferie

Pianificazione delle ferie migliorata per le settimane di fermo impianti

Nei contratti precedenti, GM avrebbe costretto i membri a destinare due settimane del loro periodo di ferie per coprire un periodo di fermo di due settimane.

Questa pratica ha creato una grande sofferenza per l'equilibrio tra lavoro e vita privata dei nostri membri e ha tolto loro la capacità di usare le ferie al momento che ritengono opportuno. Il vostro team di contrattazione è stato in grado di assicurare un testo che consente ai membri di allocare solo una settimana del loro periodo ferie per il fermo e consente loro di scegliere tra essere messi in congedo giustificato o utilizzare il tempo di ferie per la seconda settimana di fermo. Inoltre, gli impianti non in fase di lancio sono tenuti a programmare il loro arresto durante la settimana del 4 luglio, permettendo ai nostri membri di risparmiare altri giorni di ferie.

Programma di trasferimento migliorato per i membri in congedo

APPENDICE A

Membri di West Chester autorizzati al trasferimento a Cincinnati

I membri della CCA West Chester che sono in congedo formale senza benefici pagati dalla società passeranno alla sede CCA Cincinnati. Dopodiché, i lavoratori provenienti da West Chester saranno richiamati in ordine di anzianità alla fabbrica di Cincinnati man mano che si aprono posizioni.

L'anzianità dei membri sarà basata sul Memorandum di accordo sui trasferimenti di GMCH, Davidson Road, West Chester, Appendice A.

I membri che hanno diritti di richiamo di riassunzione e che interrompono l'anzianità o perdono i diritti di

riassunzione ai sensi dell'articolo 64, lettera e), avranno un diritto alla riassunzione presso il loro impianto durante la vigenza di questo accordo.

Offerta di lavoro per i membri in congedo

I negoziatori hanno ottenuto una deroga applicabile una sola volta al testo dell'appendice A sui trasferimenti per consentire ai membri che sono in congedo formale senza benefit pagati durante la vigenza del Contratto Nazionale 2015, di poter candidarsi per un posto di lavoro in una sede di loro scelta.

Miglioramento del processo per le domande di trasferimento dei dipendenti

La tua squadra di contrattazione ha negoziato un processo di pubblicazione migliorato che avviserà i membri quando un sito GM con rappresentanza UAW accetta trasferimenti e consentirà loro di fare domanda. Questo sistema di notifica in tempo reale renderà possibile sapere esattamente quali impianti accettano trasferimenti.

Durante il Negoziato Nazionale 2019 le parti hanno concordato i seguenti punti:

- Le posizioni aperte approvate saranno disponibili per un periodo di 10 giorni.
- I dipendenti saranno selezionati secondo i requisiti indicati nell'appendice A.
- Verrà dato un periodo di tre settimane per il trasferimento su area estesa
- Sono stati mantenuti gli importi di trasferimento dall'accordo del 2015.

Continuano le attività congiunte

Il tuo comitato di contrattazione è riuscito a mantenere le attività congiunte a livello locale e nazionale.

Le attività congiunte esistenti - comprese quelli focalizzati sulla salute e sicurezza, sistema globale di produzione, ricollocazione dei dipendenti, ADAPT, Lavoro / Famiglia – continuano ai sensi dell'accordo nazionale del 2019.

Un nuovo protocollo d'intesa che riguarda le attività congiunte prevede lo scioglimento del Centro UAW-GM per le risorse umane (CHR) e le attività di gestione / amministrazione che ricadono sotto due fondi fiduciari Taft-Hartley.

Il cambiamento strutturale non influirà sull'operatività quotidiana delle attività congiunte ma aiuterà il sindacato e la società nei loro continui sforzi a condurre attività congiunte con solida supervisione e governance. L'attuale edificio CHR sarà venduto e la società fornirà un edificio per le attività congiunte e la formazione.

I fondi rimanenti dalla chiusura del CHR e dalla vendita dell'edificio saranno utilizzati per proseguire le attività congiunte.

Comparto SUB, settimane completamente reintegrate

VANTAGGI SUPPLEMENTARI PER LA DISOCCUPAZIONE (SUB)

Il vostro comitato di contrattazione UAW ha avuto successo nel reintegrare completamente le settimane SUB. Dopo la ratifica di questo accordo, a qualsiasi dipendente che abbia utilizzato SUB durante la vigenza dell'accordo del 2015, le settimane SUB verranno completamente reintegrate a queste quantità:

Impiegati "Traditional"

Da 1 a meno di 10 anni	26 settimane SUB/26settimane TSP
Da 10 a meno di 20 anni	39 settimane SUB/39 settimane TSP
More than 20 anni	52 settimane SUB/52settimane TSP

Impiegati "In-Progression"

Da 1 a meno di 3 anni	13 settimane SUB
Oltre 3 anni	26 settimane SUB

L'azienda ha inoltre concordato di rinnovare il "SUB CAP Maximum Benefit Liability" durante la vigenza del seguente contratto.

Piani di risparmio personali

\$ 1.000 di contributo al

Piano di risparmio personale

La tua squadra di contrattazione ha negoziato un contributo una tantum dell'azienda di \$ 1.000 al piano di risparmio personale dei membri UAW che sono idonei a maturare i servizi nel Piano pensione. Per poter beneficiare di questo contributo, i membri devono rispettare uno dei seguenti criteri:

1. Deve essere stato assunto o prima 15 ottobre 2007; o
2. Deve essere un ex rappresentante UAW Dipendente Delphi con un'anzianità antecedente al 19 ottobre 1999, che è tornato a GM nei termini dell'accordo UAW-GM Flowback; o
3. Deve essere un ex rappresentante IUE Dipendente Delphi con un'anzianità precedente al 18 ottobre 1999, che era al lavoro presso GM sotto i termini dell'Offerta di collocamento speciale

offerta secondo il memorandum IUE-Delphi-GM - Delphi Restructuring datato 5 agosto 2007 e che è stato assunto prima del 3 ottobre 2011 e divenuto rappresentato dalla UAW a quel tempo; o

4. Deve essere un lavoratore Delphi rappresentato da UAW, o ACC assunto con speciali opportunità in GM in base alle disposizioni del memorandum Delphi-GM del 22 giugno 2007; la guida UAW-GM del Memorandum di accordo - Programma speciale di turnover del 19 gennaio 2007; Memorandum Piano di turnover speciale ACC, GM e UAW del 28 maggio 2009; e appendice A dell'Accordo nazionale GM-UAW, e che sia stato assunto da GM prima del 3 ottobre 2011. Oltre a soddisfare uno dei sopracitati criteri, i membri

idonei per questo contributo sono quelli il cui stato impiego, come definito ai sensi dell'Accordo Nazionale del 6 gennaio 2020, è uno dei il seguente:

1. Attivo con anzianità;
 2. In stato di licenziamento temporaneo;
 3. Congedo ai sensi della Legge sul congedo medico familiare;
 4. Su una delle seguenti assenze, che non abbia superato 90 giorni dalla data di ammissibilità:
 - a. Informale (paragrafo 103)
 - b. Formale (paragrafo 104)
 - c. Malattia e incidente (Paragrafi 106/108)
 - d. Militari (punti 112 o 218 [a])
 - e. Istruzione (paragrafo 113)
- Il pagamento verrà effettuato il 31 gennaio 2020.

Miglioramenti al Sistema di produzione globale (GMS)

PIANO DI SUGGERIMENTI

Processo semplificato, premi migliorati

Riconoscere le idee innovative dei membri UAW che sono vitali per il successo dell'azienda è un segno distintivo di GMS, ma il metodo per l'elaborazione di suggerimenti si è impantanata in passato. I vostri negoziatori hanno ottenuto un impegno da parte dell'azienda per semplificare il processo di invio, abbreviare i tempi per l'adozione di suggerimenti e accelerare i pagamenti in modo che i membri vengano premiati per i loro contributi in modo più tempestivo.

I membri i cui suggerimenti sono implementati ora potranno beneficiare di un premio massimo di \$ 25.000 per un suggerimento individuale e \$ 30.000 per un suggerimento di gruppo. Questi nuovi importi riflettono un aumento di \$ 5.000 rispetto al massimo precedente.

Il vostro comitato di contrattazione si è anche assicurato un impegno da parte dell'azienda per elaborare tutti i suggerimenti più vecchi e portarli a chiusura equa entro la fine del secondo trimestre del 2020.

QUALITÀ DEL PRODOTTO

Rispondere alle preoccupazioni dei membri più rapidamente

I membri dei team hanno ora un chiaro percorso per avanzare reclami quando la società non segue i principi GMS. Se il problema dei membri non viene risolto a livello di impianto, la questione verrà inoltrata al Consiglio direttivo locale di GMS. Se le parti non sono in grado di risolvere il problema localmente, si scalerà attraverso le fasi rimanenti nel Consiglio congiunto GMS della struttura per la risoluzione finale.

Leadership locale rafforzata

Il comitato di contrattazione ha negoziato un nuovo testo nel Documento 40 che fornisce risorse aggiuntive e formazione per i team leader, dà voce al vertice sindacale locale nel tuo piano di rotazione e standardizza l'inserimento GMS per i nuovi membri.

Durata e ratifica

I termini di questa proposta di accordo non avranno effetto fino a quando l'accordo provvisorio sarà ratificato dalla maggioranza dei membri UAW di GM, e solo allora sarà in vigore dalle date specificate. Il nuovo accordo, se ratificato, durerà per quattro anni e scadrà il 14 settembre 2023.

Quote: una questione costituzionale

Le quote sono determinate da un provvedimento della Convenzione costituzionale UAW e non sono oggetto di trattative. Le quote si basano sul principio che riflettono il reddito di ciascun membro, normalmente 2,5 ore di retribuzione diretta al mese.

I pagamenti una tantum in denaro sono soggetti a quote perché rappresentano anch'essi dei guadagni in denaro e sono valutati al tasso dell'1,44%, che è equivalente a 2,5 ore di retribuzione per mese.

Rapporto orario GM UAW

Questo rapporto si basa sull'accordo provvisorio negoziato dal Comitato di negoziazione nazionale UAW 2019. Questo è un riassunto dell'accordo provvisorio. In tutti i casi verrà applicata il testo del contratto effettivo.

66 giorni di ferie in 4 anni

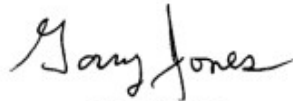
Vacanze aggiuntive

La tua squadra di contrattazione ha ottenuto un ulteriore giorno di ferie pagate lunedì 3 luglio 2023. Tutte le festività esistenti sono state mantenute. Quando una festività cade di sabato, verrà goduta il venerdì precedente. Quando cade di domenica, sarà goduta il lunedì successivo.

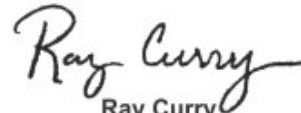
(segue tabella con festività, 17 nel 2019-2020, 17 nel 2020-2021, 15 nel 2021-2022, 17 nel 2022-2023)

2019-2020		2020-2021	
Nov. 11, 2019	Veterans Day	Nov. 3, 2020	Federal Election Day
Nov. 28, 2019	Thanksgiving	Nov. 11, 2020	Veterans Day
Nov. 29, 2019	Day after Thanksgiving	Nov. 26, 2020	Thanksgiving
Dec. 23, 2019	} Christmas Holiday Period	Nov. 27, 2020	Day after Thanksgiving
Dec. 24, 2019		Dec. 24, 2020	} Christmas Holiday Period
Dec. 25, 2019		Dec. 25, 2020	
Dec. 26, 2019		Dec. 28, 2020	
Dec. 27, 2019		Dec. 29, 2020	
Dec. 30, 2019		Dec. 30, 2020	
Dec. 31, 2019		Dec. 31, 2020	
Jan. 1, 2020		Jan. 1, 2021	
Jan. 20, 2020	Martin Luther King Jr. Day	Jan. 18, 2021	Martin Luther King Jr. Day
April 10, 2020	Good Friday	April 2, 2021	Good Friday
April 13, 2020	Day after Easter	April 5, 2021	Day after Easter
May 25, 2020	Memorial Day	May 31, 2021	Memorial Day
July 3, 2020	Independence Day	July 5, 2021	Independence Day
Sept. 7, 2020	Labor Day	Sept. 6, 2021	Labor Day
2021-2022		2022-2023	
Nov. 11, 2021	Veterans Day	Nov. 8, 2022	Federal Election Day
Nov. 25, 2021	Thanksgiving	Nov. 11, 2022	Veterans Day
Nov. 26, 2021	Day after Thanksgiving	Nov. 24, 2022	Thanksgiving
Dec. 24, 2021	} Christmas Holiday Period	Nov. 25, 2022	Day after Thanksgiving
Dec. 27, 2021		Dec. 26, 2022	} Christmas Holiday Period
Dec. 28, 2021		Dec. 27, 2022	
Dec. 29, 2021		Dec. 28, 2022	
Dec. 30, 2021		Dec. 29, 2022	
Dec. 31, 2021	Dec. 30, 2022		
Jan. 17, 2022	Martin Luther King Jr. Day	Jan. 2, 2023	
April 15, 2022	Good Friday	Jan. 16, 2023	Martin Luther King Jr. Day
April 18, 2022	Day after Easter	April 7, 2023	Good Friday
May 30, 2022	Memorial Day	April 10, 2023	Day after Easter
July 4, 2022	Independence Day	May 29, 2023	Memorial Day
Sept. 5, 2022	Labor Day	July 3, 2023	Independence Day
		July 4, 2023	Independence Day
		Sept. 4, 2023	Labor Day

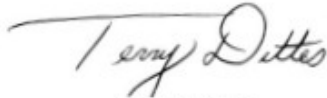
UAW International Executive Board



Gary Jones
President



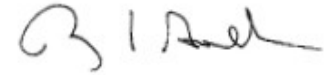
Ray Curry
Secretary-Treasurer



Terry Dittes
Vice President, GM Department



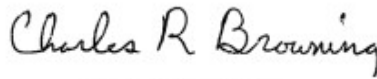
Cindy Estrada
Vice President, FCA Department



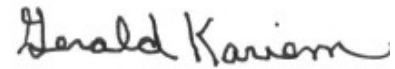
Rory Gamble
Vice President, Ford Department



Frank Stuglin
Director, Region 1



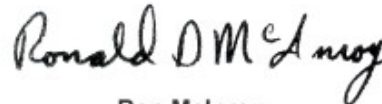
Chuck Browning
Director, Region 1A



Gerald Kariem
Director, Region 1D



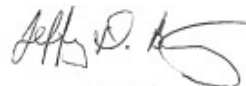
Rich Rankin
Director, Region 2B



Ron McInroy
Director, Region 4



Mitchell Smith
Director, Region 8



Jeff Binz
Director, Region 9



Beverley Brakeman
Director, Region 9A

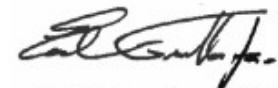
UAW GM National Bargaining Team



Ted Krumm, Local 652
Chairperson



Mike Plater, Local 22
Vice Chairperson



Earl Fuller, Local 160
Recording Secretary



Jeff King, Local 14



Matt Collins, Local 292



Anthony Cheathams, Local 651



Ed Smith, Local 659




Mike Branch, Local 686



Chuck Herr, Local 774



Kenneth Fountain, Local 1869



Michael McClain, Local 2209



Alan Chambliss, Local 2250