Master Builders Solutions Italia, Sindacati: sottoscritto il contratto integrativo

Comunicati Filctem - 07/06/2022



Master Builders Solutions Italia, Sindacati: sottoscritto il contratto integrativo
Fino a 4.100 euro all'anno fra premi e welfare, 8 ore di permesso retribuito per visite mediche,
borse di studio per i figli, maggiorazione fino a 100 euro per gli straordinari

Firmato il contratto integrativo aziendale alla Master Builders Solutions Italia (ex Basf) di Treviso, impresa chimica che produce polveri e liquidi per l'edilizia e che fa parte del gruppo MBCC Group. Molte gli aspetti innovativi e migliorativi contenuti nell'accordo sottoscritto da Moreno Bonaldo, Alessandra Pica e Barbara Colla per MBS, Rsu aziendali e rappresentanti di Filctem Cgil Treviso Massimo Messina e di Femca Cisl Belluno Treviso Gianni Boato.
L'accordo riguarda tutti e 182 i dipendenti dell'azienda e rimarrà valido per tre anni, fino al 2024. Dal punto di vista economico il contratto risulta particolarmente vantaggioso, perché mette sul piatto per ogni lavoratore una somma che, tra premio di risultato, di produzione e welfare, può arrivare a 4.100 euro all'anno.

Il **premio di risultato** prevede per tutti i dipendenti, inclusi i lavoratori a tempo determinato, con contratto di apprendistato e in regime di somministrazione, 2.100 euro di base per l'anno in corso, 2.150 euro per il 2023 e 2.200 euro per il 2024, quando potrà arrivare addirittura a toccare la quota 2.500 euro sulla base dei risultati ottenuti in termini di redditività, qualità, produttività, innovazione ed efficienza. Hanno diritto al premio i lavoratori in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento che abbiano maturato un'anzianità di servizio pari a 13 mesi.

Al premio si aggiungono i 300 euro di prestazioni **welfare** che mediamente ogni lavoratore ha a disposizione nell'arco dell'anno, potendo scegliere tramite un apposito portale tra diversi pacchetti di servizi legati all'istruzione, alla famiglia, all'assistenza socio-sanitaria.

Per tutti i dipendenti è previsto un **premio di produzione** mensile. A seconda del livello nel quale sono inquadrati, i lavoratori potranno percepire da 90 a 116 euro al mese, con questa gradualità: 50% dopo 18 mesi di servizio; per intero dopo 36 mesi di servizio effettivo.

L'accordo mette poi a fuoco alcuni aspetti portati in primo piano dalla pandemia e oggi sempre più caratterizzanti di una moderna contrattazione che non può prescindere dall'attenzione alla conciliazione vita-lavoro, allo smart working, al benessere dei lavoratori, da tempo al centro dell'impegno aziendale, come dimostra la gestione della mensa, riconosciuta un'eccellenza nell'ambito delle mense aziendali della provincia di Treviso.

Nella direzione della cura per le necessità anche personali dei lavoratori, va la concessione di **ben otto ore mensili di permesso - oltre a quelle già previste dal contratto nazionale - per visite mediche** personali, ma anche del coniuge o del convivente, dei figli minori e dei genitori over 70. Le ore sono utilizzabili a intervalli minimi di almeno trenta minuti e sono un diritto di tutti i lavoratori, tranne quelli che già usufruiscono dei permessi previsti dalla ex Legge 104/1992 per l'assistenza ai familiari con grave disabilità. Per esami o interventi medici che non permettono di svolgere successiva attività lavorativa, il permesso coprirà l'intera giornata, nel limite di un evento al mese opportunamente giustificato.

Sempre in tema di permessi, in caso di decesso di un parente stretto, l'accordo prevede per i lavoratori tre giorni di permesso per ogni lutto (il contratto nazionale prevede i tre giorni una volta all'anno). A ciò si aggiunge una giornata di permesso retribuito per il decesso relativo ai suoceri del lavoratore.

Sullo **smart working**, l'impegno condiviso da azienda e Organizzazioni sindacali è quello di favorire il ricorso al lavoro agile regolamentato attraverso accordi individuali. Il progetto prevede la possibilità di lavorare fuori dal proprio ufficio per un massimo di 6 giorni al mese. L'azienda fornirà al lavoratore la strumentazione tecnologica ed informatica necessaria.

L’azienda riconosce poi una **borsa di studio** a tutti i figli dei dipendenti frequentanti le scuole medie (150 euro), superiori (200 euro) e l’università (400 euro) per il sostegno all’acquisto dei libri e al pagamento delle rette. L’unico requisito richiesto è che gli studenti non siano ripetenti e, nel caso degli universitari, non fuori corso.

Attenzione anche alla **regolamentazione degli straordinari**, perché l’attività produttiva dell’azienda deve tenere conto di una strutturale variabilità del mercato di riferimento, caratterizzato da una notevole fluttuazione della domanda derivante da stagionalità o dall’aggiudicazione di commesse anche legate ad opere pubbliche. Le parti, nel contratto sottoscritto, hanno regolamentato la possibilità del lavoro straordinario in sesta giornata, per un massimo di 10 giornate annue per ciascun dipendente.

L’obiettivo delle Organizzazioni sindacali è che lo straordinario venga usato il meno possibile: per questo l’utilizzo della sesta giornata sarà particolarmente oneroso per l’azienda. Ogni lavoratore infatti godrà di una maggiorazione di 70 euro a turno per ciascuna delle prima cinque giornate lavorate, di 75 euro dalla sesta alla nona giornata e di 100 euro per la decima giornata effettivamente lavorata nel corso dello stesso anno.

“*Dal punto di vista economico* - commentano **Massimo Messina, segretario generale della Filctem Cgil Treviso,** e **Gianni Boato, segretario generale della Femca Cisl Belluno Treviso** - *l’accordo sottoscritto segna un traguardo importante per l’intera provincia di Treviso, perché nel 2024 potrà portare nelle tasche dei lavoratori più di 4.000 euro aggiuntivi oltre allo stipendio, somma ragguardevole soprattutto oggi con l’inflazione in crescita. L’integrativo inoltre mette in campo misure concrete in favore dei lavoratori neoassunti, anche con contratti di somministrazione, accorciando i tempi per la maturazione dei premi, aspetto che porta ad allargare di molto la platea dei dipendenti che a fine anno andranno a percepire il premio di risultato: i neoassunti potranno godere dei benefici del premio due anni prima rispetto al passato. Importante infine la grande attenzione verso i temi della conciliazione vita-lavoro e del benessere in azienda”.*

Uffici Stampa