Marchiol, siglato l’accordo sull’integrativo aziendale

Comunicati Filcams - 07/07/2023



Marchiol, siglato l’accordo sull’integrativo aziendale: nuovo premio di produzione che aumenta se trasformato in welfare, flessibilità, lavoro agile e permessi aggiuntivi per i papà

In pochi mesi di trattativa le Organizzazioni sindacali nazionali Filcams CGIL e Fisascat CISL con le rispettive delegazioni territoriali e la società Marchiol SpA hanno siglato l’accordo di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale. Il documento, accolto positivamente dalle assemblee dei lavoratori e delle lavoratrici dell’azienda specializzata nella fornitura di materiale elettrico e con 700 dipendenti nelle sedi di Villorba, Portogruaro e Mestrino, oltre ad altre 17 sedi minori nel territorio del Nord-Est avrà validità triennale e tiene assieme l’esigenza di salvaguardare importanti Istituti del pregresso Contratto Integrativo Aziendale, con l’opportunità di inserire nuovi diritti e aggiornare i principali elementi della contrattazione aziendale. Riguarderà tutti i dipendenti - nello stabilimento di Villorba i lavoratori sono circa 200 - e arriva dopo una lunga e complessa trattativa.

Lo scorso febbraio, a fronte della disdetta del contratto integrativo aziendale scaduto, FILCAMS, FISASCAT e la Direzione Aziendale si sono attivate subito per con una serrata trattativa che ha coinvolto le Federazioni a livello locale e nazionale, terminata a fine giugno con l’intesa sul nuovo accordo presentato in questi giorni ai circa 400 dipendenti impiegati nella sede di Villorba, e nelle altre maggiori sedi aziendali.

Una negoziazione che supera il vecchio integrativo aziendale datato 2001 definendo un nutrito quadro di elementi economici e normativi. In primis, l’introduzione di un **nuovo premio di produzione, legato all’andamento del fatturato e della redditività aziendale, che potrà sviluppare fino a 900 euro nel triennio di validità (fino a 1.200 euro in caso di conversione**

in welfare). L’accordo definisce il congelamento del vecchio **premio aziendale** per tutti i dipendenti che già ne avevano diritto e ai quali sarà riconosciuto in busta paga un importo di 116,98 euro a titolo di elemento non assorbibile. In questo modo e? stato salvaguardato un diritto acquisito dai lavoratori.

L’accordo individua anche importanti soluzioni organizzative in merito al **trasferimento del personale dallo stabilimento di Villorba al nuovo polo logistico di Roncade** che salvaguardano le condizioni di lavoro, con il mantenimento delle pause retribuite e l’indennità di turno, che fino al 31 agosto sarà pagata a prescindere dall’orario effettuato. Inoltre, sarà facilitata la trasferta a Roncade per un periodo definito, attraverso l’utilizzo dell’auto aziendale o con il pagamento delle spese, compresa l’indennità di trasferta di 6 euro al giorno. Nel nuovo polo i dipendenti avranno accesso alla mensa aziendale con un costo molto agevolato.

Ma non solo, dentro uno schema di relazioni sindacali strutturate a due livelli, nazionale e territoriale, che dispone maggiori spazi di confronto, anche prevedendo un’apposita commissione per l’ambiente e la sicurezza sul lavoro, in tema di **appalti** si rafforzano gli obblighi di informativa preventiva e si prevede l’affidamento solo ad appaltatori che applichino i CCNL dello specifico settore di attività sottoscritti da CGIL, CISL e UIL e con l’inserimento e il rispetto di clausole di salvaguardia dell’occupazione.

E ancora, rispetto all’**organizzazione del lavoro** l’accordo interviene con una razionalizzazione della gestione del lavoro straordinario, mantenendo i trattamenti migliorativi in termini di maggiorazioni; con una apposita **normativa sulla flessibilità in entrata e uscita dal luogo di lavoro, con orari differenziati a scelta del lavoratore**, al fine di conciliare meglio la vita privata e lavorativa; rafforzando alcune casistiche di **part-time volontario connesso a esigenze dei dipendenti**; prevedendo un trattamento di miglior favore in alcuni casi di apprendistato; la possibilità di effettuare **lavoro agile un giorno alla settimana**, vengono concordate ulteriori 6 giornate annue per ogni lavoratore. Previste anche un’estensione dell’aspettativa non retribuita in caso di malattie gravi e l’istituto della banca ore solidali, quali strumenti di supporto a particolari condizioni individuali.

Novità anche sul fronte del **sostegno alla genitorialità**, con 5 giorni di permesso retribuito aggiuntivi per i padri, la possibilità di integrare al 50% (100% il primo mese) il congedo parentale se fruito per un periodo continuativo di almeno sei mesi, un buono nascite in welfare di 100 euro e possibilità di aspettativa non retribuita e part-time aggiuntivo rispetto alla normativa. Introdotte, infine, **misure di contrasto alle molestie**, **violenze e discriminazioni sul luogo di lavoro** e rafforzato, rispetto alla legge, il sostegno alle donne vittime di violenza di genere.

“*Siamo profondamente soddisfatti di aver rintrecciato positive relazioni sindacali con l’azienda al fine di dare ai dipendenti puntuali e definite tutele su molti e diversi aspetti, non solo per gli elementi economici che grazie a questo nuovo accordo sono garantiti* - hanno dichiarato **Alberto Irone e Wilma Campaner, rispettivamente segretario generale FILCAMS CGIL e**

segretaria provinciale FILCAMS CGIL di Treviso, e Patrizia Manca e Claudia Carafiglia, rispettivamente segretaria generale FISASCAT CISL Belluno Treviso e operatrice sindacale che segue l’azienda -. *Una trattativa che ha portato ai frutti sperati e che determina oggi un rilancio del confronto sindacati-azienda che mira a trovare l’equilibrio tra il continuo miglioramento delle condizioni di lavoro e la risposta alle esigenze produttive, instaurando un migliore clima di relazione con l’impresa* ”.

Uffici Stampa