

Ipotesi di Accordo per Contratto integrativo Aziendale MAGLIFICIO MILES SPA

Addì **01/07/2022** presso la sede aziendale si sono incontrati la società **MAGLIFICIO MILES S.p.A.** in persona di Alessandro Bocchese in qualità di Amministratore Delegato,

e

la Rsu aziendale, nelle persone di Marchioro Elisa, Baù Serena, Pegoraro Michela, Grande Alessandro, assistita dalla Filctem Cgil nella persona di Giuliano Ezzelini Storti, allo scopo di siglare il presente contratto integrativo

1) Decorrenza e durata

L'accordo aziendale decorre **dal 01 aprile 2022 al 31 marzo 2025**. Il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta sei mesi prima della scadenza con pec o con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

2) Sistema di informazione/Relazioni Sindacali

A) Di norma semestralmente l'azienda porterà a conoscenza delle R.S.U. e delle OO.SS. territoriali elementi riguardanti:

- l'andamento della produzione e delle vendite a consuntivo e programmate in forma aggregata;
- variazioni strategiche e di politica aziendale o di decentramento che abbiano ricadute significative sui livelli occupazionali;
- programmi di investimento;
- programmi di formazione e l'addestramento del personale;
- livelli di occupazione a consuntivo con specificazione della composizione per sesso, qualifica, tipologia di contratto (tempo pieno, part-time, tempo determinato, lavoro interinale) e prospettive di evoluzione nei tempi e modi previsti dall'art. 125/91
- riorganizzazione del lavoro con riferimento a eventuali inserimenti di nuove tecnologie, e alle ricadute sulla condizione di lavoro, sull'inquadramento e sull'occupazione che abbiano carattere collettivo
- cambio orari collettivo o di reparto
- incontri specifici che informino e approfondiscano la situazione complessiva dell'azienda e informazioni aggregate sul processo produttivo e le logiche industriali;
- Condivisione dei risultati aggregati di eventuali survey aziendali.

B) Di norma annualmente o comunque in via preventiva al manifestarsi di necessità non prevedibili, l'azienda porterà a conoscenza delle R.S.U. - le sue esigenze in materia di, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL:

- utilizzo collettivo di ferie, r.o.l., permessi;
- utilizzo collettivo o per reparto dell'istituto della flessibilità;
- necessità di ricorso al lavoro straordinario nel caso in cui questo riguardi gruppi di lavoratori o quantità o modalità eccezionali.

C) Mettere a disposizione una stanza (non dedicata fino a definizione nuovi spazi per allargamento aziendale) per consentire incontri per le RSU al di fuori dell'orario di lavoro (durante gli orari di apertura dell'azienda) seguendo le regole di gestione aziendale (organizzazione pulizie, prenotazione etc) nel caso non ci fosse la stanza disponibile per motivazioni tecniche, gli incontri avverranno nella zona mensa.

3) Inquadramento professionale/Formazione

In occasione dell'incontro annuale tra azienda e R.S.U. su eventuali nuovi assetti organizzativi, sulle innovazioni tecnologiche introdotte ed i miglioramenti ottenuti, sarà effettuata la verifica degli inquadramenti in atto, a livello generale, cercando di valorizzare anche le professionalità con un meccanismo condiviso, che migliori quanto previsto dal CCNL.

Le RSU verranno informate in modo aggregato sui temi di eventuali corsi di formazione organizzati dall'azienda (con esclusione della formazione obbligatoria).

Impegno dell'azienda ad un maggior coinvolgimento e formazione dei preposti nella gestione delle risorse umane.

Semestralmente verrà condivisa una statistica per reparto del numero delle persone presenti con contratti a tempo determinato, indeterminato con assunzione diretta.

4) Ambiente di lavoro

In relazione a quanto previsto dall'art. 17 Parte Generale del vigente C.C.N.L. e al fine di migliorare l'ambiente di lavoro si richiede:

a) pulizia approfondita degli ambienti di lavoro e della sala mensa da effettuarsi almeno due volte l'anno tramite ditta specializzata;

b) costante controllo delle condizioni di lavoro nei vari reparti e promozione d'interventi di volta in volta concordati atti al miglioramento delle condizioni di lavoro stesso.

c) impegno del personale alla pulizia di spazi e attrezzature utilizzate per il consumo del proprio pasto, a non lasciare cibo/condimenti (es. yogurt, ortaggi, frutta, etc.) scaduti o vecchi nei frigoriferi o nei locali aziendali, a non lasciare incustodite bottiglie/lattine aperte. Tutto il cibo in mensa o nei frigoriferi deve essere etichettato con il nome del proprietario e all'interno di un sacchetto di plastica (con esclusione del cibo ordinato al fornitore aziendale).

5) Tutela della dignità della persona.

Maglificio Miles S.p.A. conferma il recepimento dei due Accordi Quadro Interconfederale sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016 e dell'Accordo Interconfederale di Vicenza sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro del 7 marzo 2016.

L'azienda si impegna di valutare l'adozione di uno specifico codice di condotta.

6) Orario di lavoro.

A) PART - TIME: confronto con le R.S.U. in occasione degli incontri semestrali, in merito alle domande accolte e giacenti a livello di reparto. Comunicazione degli impedimenti aziendali per l'accoglimento delle stesse e impegno all'individuazione di eventuali soluzioni.

B) FLESSIBILITA': comunicazione preventiva alle R.S.U. delle esigenze di flessibilità da parte dell'azienda, di norma per ciascun semestre o comunque al manifestarsi delle necessità.

Con un anticipo di almeno 15 giorni come da CCNL, definizione delle modalità applicative della flessibilità, ossia l'applicazione della stessa per i singoli reparti, i periodi di supero dell'orario contrattuale ed i periodi di recupero, la quantità di ore necessarie e la distribuzione settimanale.

Resta inteso che per i primi due anni dalla firma del presente accordo la flessibilità non verrà richiesta.

Ad eccezione della flessibilità tempestiva come previsto dal C.C.N.L.

C) Per tutti i lavoratori non a forfait viene stabilito che dopo il 3' (terzo) sabato stagionale lavorato (stagioni: apr - ott e nov – mar), viene riconosciuta una indennità come da seguente scaletta per il personale che lavorerà il sabato:

4' e 5' sabato	50,00 Euro lordi a sabato
6' , 7 ' e 8' sabato	70,00 Euro lordi a sabato
9' , 10' , 11'e 12' sabato	90,00 Euro lordi a sabato

L'indennità viene riconosciuta anche se l'azienda eccezionalmente non richiede l'effettuazione della turnazione.

D) Tutte le ore effettuate oltre le 8 ore lavorative giornaliere verranno conteggiate come ore straordinarie anche in caso di richieste di permessi o assenze varie in giorni diversi.

E) Per particolari necessità (rientro maternità, malattie familiari etc) e comunque per limitati periodi (massimo 6 mesi rinnovabili) verrà concesso un orario di lavoro ridotto tenendo conto delle esigenze tecnico produttive contro richiesta scritta del lavoratore.

F) Per agevolare i genitori, a richiesta della lavoratrice (o lavoratore secondo quanto previsto dalle norme in vigore), le ore di allattamento saranno concentrate nella parte iniziale o finale della giornata per permettere di conciliare nel miglior modo possibile la vita lavorativa con le esigenze familiari.

G) Per meglio conciliare la vita lavorativa con quella privata e sempre comunque con l'effettuazione rigorosa del proprio orario giornaliero (8h o pt come da contratto individuale) viene concessa la possibilità a tutto il personale NON A TURNO di poter iniziare il proprio orario di lavoro posticipandolo per un massimo di 15 minuti (solo a inizio turno, no pausa pranzo), i minuti mancanti del mattino, rispetto al proprio orario originale, dovranno essere recuperati al termine della stessa giornata lavorativa; in caso di mancato recupero, anche parziale, verrà addebitato il ritardo come da modalità attuali.

h) Le ore lavorate il sabato in straordinario, oltre a quanto già riconosciuto dal CCNL per chi non è a forfait, avranno una maggiorazione del 10 % in più (per es. se sono le prime 5 della settimana, saranno retribuite con la maggiorazione del 45%; se sono oltre le 5 ore straordinarie della settimana, saranno retribuite con la maggiorazione del 55%).

6) Premio fisso

E' previsto un premio annuo di **300,00** euro (trecento euro) LORDI da erogarsi con la retribuzione del mese di giugno di ogni anno fino alla durata del presente accordo. La corresponsione sarà calcolata in dodicesimi in base alla data di assunzione e rapportata al proprio orario di lavoro contrattuale se part-time.

Il primo periodo di riferimento è da aprile 2022 fino a marzo 2023 e la relativa erogazione sarà con il cedolino del mese di giugno 2023 e così a seguire per gli anni successivi.

7) Premio variabile

Premesso che le parti hanno concordato di procedere alla definizione di un **premio di risultato** finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori nella realizzazione degli obiettivi di sviluppo, redditività, efficienza, qualità e sicurezza dell'attività dell'impresa.

Tutto ciò premesso le parti hanno convenuto di costituire un premio di risultato per il periodo 2022-2025 con prima erogazione nel 2023 tramite la **PARTECIPAZIONE AGLI UTILI DELLA SOCIETA'**

Per utile si intende l'**utile netto di bilancio** dopo il calcolo delle imposte così come depositato presso la CCIAA e redatto secondo la IV Direttiva CEE, *ma depurato del premio di competenza (calcolo a ritroso)*.

Il **costo aziendale totale** da conteggiare come monte premio verrà calcolato esclusivamente in presenza di utile netto (dopo le imposte).

Il monte premio di partecipazione (inteso come **costo aziendale totale**) sarà calcolato come da seguente scaletta:

Importo Utile netto	% riconosciuta	Importo massimo per scaglione di utile
Fino a 1.000.000	8%	80.000,00
Da 1 milione a 2 milioni	6%	60.000,00
Da 2 milioni e 3 milioni	5%	50.000,00
Da 3 milioni	2,5%	

L'importo del premio così calcolato (**costo aziendale totale**) è da intendersi come **costo aziendale, al lordo contributi** come specificato nel capitolo successivo "**COMPONENTI PREMIO**"

Tale premio verrà riparametrato secondo il criterio di "presenza al lavoro" come di seguito specificato.

COMPONENTI PREMIO

Per ricavare il **lordo aziendale TOTALE da ripartire**, al **costo aziendale totale (Monte Premio)** viene sottratta la parte relativa alla contribuzione INPS a carico azienda forfettizzata nel 31%. Esempio: **costo aziendale** 131.000 mila euro = **lordo da ripartire** 100.000 mila euro.

DISTRIBUZIONE DEL PREMIO

Il premio calcolato verrà suddiviso in due parti:

- il 70% del **lordo aziendale TOTALE** verrà suddiviso tra tutti i lavoratori che abbiano prestato la propria attività lavorativa nel periodo di maturazione del premio annuo e sarà calcolato in dodicesimi in base alla data di assunzione e rapportato al proprio orario di lavoro contrattuale se part-time.
- La **differenza** verrà calcolata in base alla presenza come sotto evidenziato:

L'importo B) o **lordo aziendale DIFFERENZA** sarà calcolato come segue:

Lordo aziendale DIFFERENZA X ORE INDIV.LI LAVORATE ANNO (comprese ore straordinarie)

ORE TOTALI LAVORATE ANNO

*n.b. per ore **individuali** lavorate anno si intendono tutte le ore prestate (comprese ore straordinarie) nonché quelle per le quali è prevista regolare retribuzione salvo: malattie inferiori ai 20 giorni, aspettative facoltative per maternità e permessi non retribuiti.*

*Per ore **totali** lavorate dalla totalità dei dipendenti (escluse le ore straordinarie) nonché quelle per le quali è prevista regolare retribuzione salvo: malattie inferiori ai 20 giorni, aspettative facoltative per maternità e permessi non retribuiti.*

EROGAZIONE PREMIO

L'erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di **Ottobre**.

Il premio competerà a tutti i lavoratori in forza alla data dell'erogazione del **premio in forza alla data di chiusura dell'esercizio (primo esercizio 31/03/2023)**.

Il premio competerà anche ai lavoratori con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione, in proporzione al servizio prestato nell'anno di riferimento e ancora in essere alla data di erogazione del premio.

Ai lavoratori dimessi dal 01/04 al 30/09 verrà riconosciuta una quota di premio pari ad un importo lordo di € 250,00 annui, da erogarsi in dodicesimi conteggiati dal 01/04 dell'anno di riferimento al momento della cessazione.

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro **prima dell'erogazione annuale** del premio di risultato ai soli lavoratori **dimissionari per pensione** e a quelli che hanno **cessato il lavoro per ragioni di salute** nonché per i lavoratori deceduti, i quali abbiano prestato servizio nell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto nella misura pari al 100% della quota premio erogata nell'anno precedente.

8) Welfare aziendale

Il lavoratore potrà destinare, a scelta, una parte (25%-50%-75%) o tutto il premio (100%) in welfare aziendale facendone richiesta scritta all'ufficio personale ufficiopaghe@miles.it entro il 31/07 dell'anno di erogazione del premio (primo anno entro il 31/07/2023) compilando l'apposito modulo che verrà messo a disposizione.

In caso di scelta di welfare aziendale i contributi non pagati dall'azienda su premio in denaro, verranno riconosciuti al dipendente per il 70% (per beni e servizi) o per il 120% nel caso di scelta di previdenza complementare con **Previmoda**.

Per l'attivazione della piattaforma welfare verrà sottoscritto apposito regolamento tra la Direzione e le RSU.

9) Condizioni di miglior favore

Oltre a quanto stabilito dal CCNL in vigore, ai dipendenti con inquadramento di **operaio** viene equiparata la maturazione delle ferie alla categoria degli **intermedi**, e quindi viene stabilita la maturazione di un giorno in più di ferie oltre i 12 anni di anzianità e di altri 4 giorni di ferie per anzianità oltre i 20 anni.

10) Permessi retribuiti per visite mediche

Riconoscimento ai dipendenti della possibilità di usufruire di **6** (sei) ore di permesso retribuito annuo per visite mediche specialistiche e analisi con presentazione di certificazione medica.

Sono comprese anche le visite pediatriche per la madre lavoratrice / padre lavoratore per necessità dei figli minorenni.

Sono comprese inoltre le visite per i genitori o nonni anziani di oltre 70 anni di età.

Suddette ore saranno a totale carico dell'azienda e non intaccheranno il monte ore individuale.

Si richiede per tutti i casi idoneo giustificativo.

La richiesta va inoltrata all'azienda con congruo anticipo (48 h) salvo i casi di emergenza.

11) Permessi per malattie bambino, genitori e nonni.

Le ore di Rol maturate e residue potranno essere utilizzate anche per malattie del bambino fino all'età di 12 anni, potranno inoltre essere utilizzate per malattie di genitori o nonni anziani di oltre 70 anni di età.

Si richiede per tutti i casi idoneo giustificativo.

12) Ferie.

Eventuali ferie godute e non ancora maturate, se riferite a specifiche richieste aziendali, non verranno addebitate al dipendente in caso di cessazione del rapporto entro il 31/12 e verranno compensate con eventuali ore di ROL o EX FESTIVITA' residue maturate e non ancora godute.

Impegno dell'azienda ad informare le RSU entro il 15 aprile di ogni anno sul calendario generale delle ferie estive aziendali e relativo andamento generale delle stesse.

13) Contratti a termine e somministrati

Ai dipendenti con contratto a termine sarà comunicato, almeno un mese prima della scadenza, se verrà prorogato o trasformato o cessato.

14) Anticipazione T.F.R. ante 2006

In aggiunta alle previsioni normative e contrattuali in materia di anticipazione del trattamento di fine rapporto (acquisto di prima casa e spese sanitarie) riconoscimento delle seguenti ulteriori motivazioni solo per la parte di TFR rimanente in azienda:

- ristrutturazione di prima casa
- spese sanitarie per parenti di 1° grado (genitori, figli, coniuge)
- acquisto auto se di proprietà del richiedente
- liquidazione totale, come condizione di miglior favore prevista dall'ultimo capoverso dell'art. Art. 2120 del Codice Civile. I dipendenti a fronte di una domanda formale, il cui modulo si allega al presente accordo, potranno richiedere l'anticipo della quota di TFR (ante 2006) o chiedere che la stessa sia trasferita al fondo complementare negoziale cui aderiscono.

15) Mensa e distributori

Viene stabilita una commissione paritetica azienda e RSU per "mensa e distributori automatici" a cui demandare proposte per il miglioramento e la gestione dei servizi erogati. Tale commissione sarà composta da due RSU e due rappresentanti dell'azienda.

16) Ambiente e sicurezza

In occasione degli Audit periodici in tema D.Lgs 231 ed il consueto incontro con gli RLS aziendali in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, gli stessi verranno informati, a livello aggregato, delle risultanze di eventuali Non Conformità emerse nel periodo intercorso dalla precedente riunione così come la gestione di eventuali NC chiuse o ancora in sospeso ed il relativo trattamento.

17) Staffetta generazionale

Impegno a studiare entro il 2025 la fattibilità di un percorso di "staffetta generazionale" per agevolare l'inserimento di nuove professionalità ed il ricambio generazionale.

18) Quota contrattuale

La organizzazione sindacale stipulante il presente Contratto integrativo aziendale, unitamente alla RSU, richiede la sottoscrizione di una quota di assistenza contrattuale per il rinnovo dello stesso per un importo annuale di **Euro 40,00 (quaranta euro)** proporzionalmente ridotta per i part-time, per i soli lavoratori non iscritti all'Organizzazione firmataria del c.i.a. e da effettuarsi unitamente alla retribuzione in occasione dell'erogazione del premio.

I lavoratori che non intendono versare la predetta quota dovranno dare avviso per iscritto all'Ufficio personale dell'azienda mediante modulo apposito.

I lavoratori avranno tempo fino a 10 giorni dal ricevimento della busta paga del mese di **agosto** per la restituzione del modulo compilato e firmato. La mancata restituzione nei termini previsti comporta l'automatica accettazione della sottoscrizione.

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679 (GDPR), le scelte operate dai singoli lavoratori non verranno in alcun modo rese pubbliche.

19) Clausola di Salvaguardia

Le parti si danno atto che, nell'ambito di vigenza del presente Accordo, a fronte di eventi imprevedibili ed eccezionali tali da alterare di per sé in modo significativo i parametri qui assunti a base dell'Accordo o dovessero intervenire cambiamenti sostanziali, si incontreranno per effettuare le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute sulla gestione del Premio Variabile, così come definito nel presente Accordo ed effettuare, se del caso, le opportune modifiche o soluzioni adeguate.

In ogni caso le Parti si incontreranno alla scadenza del secondo anno di vigenza per la verifica della funzionalità dell'Accordo medesimo.

Letto, firmato e sottoscritto

Allegato:

allegato **A-1)** - modulo richiesta anticipazione TFR ante 2006

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

allegato **A-1**) - modulo richiesta anticipazione TFR ante 2006

Nome
Cognome

Residente a

Spett.le
Maglificio Miles S.p.A.

Via della Meccanica, 3/H
36100 VICENZA

Att. Uff. Personale

Vicenza,

Oggetto: domanda di anticipazione TFR ante 2006 giacente in azienda

Gentili Signori,

facendo seguito a quanto previsto dall'accordo integrativo aziendale siglato in data 10/04/2018 tra la società **MAGLIFICIO MILES S.p.A.** in persona di Alessandro Bocchese in qualità di Amministratore Delegato e la Rsu aziendale, assistita dalla Filctem Cgil nella persona di Verena Reccardini,

con la presente sono a chiedere che il TFR (ante 2006) giacente in azienda, mi venga **completamente liquidato** secondo una delle seguenti modalità (una sola scelta possibile):

- ☐ l'anticipo con liquidazione in busta paga soggetto a tassazione separata
- ☐ il versamento al **fondo complementare negoziale** a cui aderisco (tassazione al momento di liquidazione dal fondo)

Cordiali saluti

Firma

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it

www.filctemcgil.it