

Ipotesi di Accordo Integrativo 24 Maggio 2022

Gruppo Mauro Saviola - Legno

Rinnovo dell'accordo 08 Maggio 2019

Comunicato alle lavoratrici e lavoratori

Dopo diversi incontri e riunioni tenutisi negli ultimi mesi, è stata sottoscritta l'ipotesi per il rinnovo dell'Accordo di Gruppo di secondo livello per gli stabilimenti di Mortara (Pavia), Viadana e Sustinente (Mantova), Radicofani (Siena) e Premaor/Refrontolo (Treviso).

Nel corso delle trattative, sono stati aggiornati, migliorati e rivisti complessivamente tutti gli istituti contrattuali già operanti con il precedente accordo e si è cercato di sviluppare i meccanismi economici per l'erogazione del premio di risultato, a fronte di una nuova situazione economica dell'azienda, lontana dal tempo in cui ristrutturava il debito, e con davanti un buon periodo di miglioramento dei risultati aziendali.

Con questa intesa inizia un nuovo percorso, che recupera alcuni istituti concordati precedentemente e non implementati a causa della crisi pandemica degli ultimi anni.

PARTE NORMATIVA

Relazioni industriali

Sono state migliorate e valorizzate le norme sulle relazioni industriali, dando maggiore ruolo alle RSU e agli RLS, garantendo l'inizio dei percorsi formativi su temi inerenti ai processi produttivi, alla manutenzione e agli investimenti aziendali.

Contrattazione territoriale e locale

Data la fase estremamente particolare, con l'obiettivo di proseguire il confronto su argomenti specifici, collegati direttamente alle singole Società del Gruppo ovvero a ogni singolo stabilimento, sono state confermati e meglio definiti i temi che saranno trattati dalle parti sindacali interessate (RSU/RSA e OO.SS. territoriali).

Formazione e classificazione professionale

È stato definito un percorso preciso sulla classificazione del personale, prevedendo la segnalazione degli aggiornamenti necessari ad aggiornare e migliorare le situazioni degli stabilimenti. Queste richieste saranno presentate entro settembre del 2022 e il confronto con l'azienda dovrà terminare entro la fine di Marzo 2023.

Entro la vigenza dell'accordo ogni lavoratore svolgerà almeno 12 ore di formazione professionale che saranno inserite nel "Libretto Formativo". Per svolgere al meglio queste attività a livello di gruppo sarà individuato 1 delegato alla formazione per ogni sigla sindacale.

Salute e sicurezza, appalti

Verrà reso operativo entro il 2022 il "TAVOLO SULLA SICUREZZA". Per aumentare l'attenzione sul tema di salute e sicurezza e migliorare le sensibilità sugli ambienti di lavoro.

Mercato del lavoro

Staffetta Generazionale

Verranno analizzate e studiate misure che favoriscano il tema della staffetta generazionale e predisposti percorsi ad hoc per coloro sono adibiti a lavori usuranti e/o gravosi.

Violenza di Genere

Previsti ambiti per affrontare le politiche di genere e i percorsi per le donne vittime di violenza, in particolare prevedendo forme aggiuntive a quelle definite dalla legge (tra cui mensilità aggiuntive e spostamenti in altra azienda del gruppo o altra azienda, etc)

Lavoro agile

Prevista la possibilità di implementare e disciplinare la normativa dello smart working prevista da legge e ccnl.

Turni

Entro il 31.12.2022, si costituirà una commissione che lavori per definire un avviso comune sul tema dei turni e dell'organizzazione del lavoro, con lo scopo di attenuare l'impatto della successione lavorativa ciclica, e migliorare la conciliazione dei tempi vita lavoro.

PARTE ECONOMICA

Quattordicesima mensilità

Dal 1 Gennaio 2023 migliora il riconoscimento della quattordicesima mensilità, con maturazione a partire da **18 mesi di anzianità**, che sarà garantita anche per i lavoratori che maturano l'anzianità durante i periodi di contratti a somministrazione.

Mensa e buoni pasto

Dal 1 Gennaio 2023 verrà istituito il *Buono Pasto* come nuovo istituto per il gruppo, armonizzando il trattamento oggi in vigore.

Si maturerà 1 buono pasto (cartaceo o elettronico) per ogni giorno lavorato almeno 4 ore o superiore. L'importo concordato sarà di **4€ dal 01.01.23** che diventeranno **5€ dal 01.01.2024**.

Sarà garantita la mensa dove già presente, le famiglie professionali di Mortara e Radicofani avranno un aumento di **500€ lordi** quale integrazione agli accordi in essere. Inoltre sono garantiti i trattamenti e le indennità di miglior favore nei vari stabilimenti di gruppo.

Premio variabile di risultato

Il meccanismo del PDR è confermato nelle quote locali (PRODUTTIVITA') e in quelle generali (REDDITTIVITA'), ma è migliorato ancora attraverso meccanismi più favorevoli e maggiormente inclusivi. Gli indici LOCALI confermati al 70% del premio teorico, gli indici al 30%.

Previsto maggior coinvolgimento nella definizione dei KPI all'interno delle Commissioni Tecniche Paritetiche, con impegni certi da parte dell'azienda per migliorare il contenuto degli stessi.

Il percorso per la definizione dell'obiettivo di EBITDA sarà oggetto di confronto con il gruppo ristretto di RSU ai quali sarà fatta formazione specifica per aumentare le competenze in tema di bilanci e analisi degli indicatori di bilancio.

Valore economico del premio - Extra Ebitda

Così come previsto dal meccanismo del premio di risultato, nell'anno 2021 è stata raggiunta la soglia per accedere al valore "Extra Ebitda" pertanto le lavoratrici e i lavoratori troveranno nella busta paga di Giugno 2022 un'importo di **930 euro** a cui verranno aggiunte **70,00 euro** come "una tantum" straordinaria a fronte del protrarsi del confronto di secondo livello.

Indice di ricalcolo/Assenze per malattia

I **12 giorni** previsti come soglia di garanzia per il pieno raggiungimento del premio sono elevati a 14 per tutti i lavoratori di 58 anni (l'anno del compimento dell'età è considerato valido).

Nuovo premio salute e sicurezza/PSS

Istituito in via sperimentale dal 01 Gennaio 2023 il premio di salute e sicurezza, che verrà calcolato su base annua dal 1° Gennaio al 31 Dicembre su segnalazioni di potenziale pericolo che permetteranno di migliorare situazioni di salute, ambiente e sicurezza.

Saranno predisposte, mediante un confronto tra RIs e azienda, delle schede tecniche per la definizione di modalità e contenuti delle segnalazioni, entro 30 giorni dall'inizio della vigenza.

Gli importi per il PSS saranno di **125€ per il 2023** e di **250€ nel 2024** se verranno raggiunti gli indicatori definiti dalle parti.

Prevista un'informativa a livello nazionale per il corretto monitoraggio del nuovo premio e delle modalità di applicazione.

Il premio maturerà in correlazione all'indice di ricalcolo come previsto dal nuovo accordo.

Welfare

Condivisa la promozione di beni, servizi e strumenti attraverso la conversione volontaria, parziale o totale delle somme che compongono il Pdr. Sarà analizzato e valutato preliminarmente il fabbisogno dei lavoratori dei singoli stabilimenti del gruppo per verificarne l'interesse sulle tematiche di welfare e di servizi, in un percorso condiviso con le organizzazioni sindacali.

Fondo Arco

Con decorrenza **01 Gennaio 2023** in aggiunta a quanto definito dal CCNL legno e arredo, per gli aderenti al fondo pensione Arco l'azienda verserà **un ulteriore contributo dello 0,10%** che sommato allo 0,10% del precedente accordo porta la contribuzione aziendale allo **0,20%**.

Trattamento fiscale

Confermate le attuali modalità previste dalle normative vigenti, sia su anticipi sia sui conguagli. Stabiliti obiettivi secondari a garanzia dei trattamenti fiscali previsti ad oggi.

Roma 24 Maggio 2022

FENEAL-UIL FILCA-CISL FILLEA-CGIL

COORDINAMENTO NAZIONALE RSU
GRUPPO MAURO SAVIOLA