Dopo più di dieci anni, in Tecnica Group torna il contratto integrativo

Comunicati Filctem - 17/05/2022



L’accordo, varato dai lavoratori, avrà validità fino al 31 dicembre 2024

Dopo più di dieci anni, in Tecnica Group torna il contratto integrativo

Fino a mille euro di premio di risultato, 100% di indennità di malattia per i primi tre giorni, staffetta generazionale, flessibilità, part time, lavoro agile, formazione e sicurezza: tanti aspetti formalizzati

Sottoscritto il 4 maggio scorso da Tecnica Group Spa, Sindacati di Categoria e Rsu, e votato oggi dai lavoratori dell’azienda, il nuovo contratto di secondo livello introduce importanti e diverse novità sul piano economico e sul versante della conciliazione vita-lavoro, nonché della formazione e sicurezza per i circa 250 dipendenti (dei quali una ventina in somministrazione) dello stabilimento di Giavera del Montello. L’ultimo accordo risale al 2006 ed è rimasto in vigore per un anno. Quello ora sancito da **FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL** ha validità per gli anni 2022, 2023 e fino al 31 dicembre 2024.

Dal punto di vista del miglioramento delle condizioni economiche viene istituito un sistema retributivo incentivante di natura totalmente variabile che mira all’efficienza e alla redditività, che prevede per i lavoratori un premio di risultato fino ai mille euro lordi nel 2022, 1.050 euro nel 2023 e 1.100 euro nel 2024. Pagato con la busta paga del mese di giugno dell’anno successivo a quello di competenza per tutti i dipendenti, somministrati compresi e dirigenti esclusi, che siano in forze nel mese di erogazione e che abbiamo superato i sei mesi (anche frazionati) di servizio nel periodo di riferimento. Per i part time l’importo sarà proporzionato rispetto all’orario di lavoro effettuato. Sarà corrisposto in frazioni e versato anche ai cessati per raggiunti requisiti pensionistici.

È stato inoltre concordato e definito un diritto di opzione, ovvero la facoltà del lavoratore di sostituire in tutto o in parte la somma in versamenti al fondo di previdenza complementare o in forme di welfare aziendale. In quest'ultimo caso, Tecnica Group riconoscerà un valore aggiuntivo pari al 12% della somma.

Considerato il positivo andamento dello scorso anno, la Società ha stabilito una premialità straordinaria pari e mille euro lordi di welfare a beneficio dei dipendenti assunti entro il 31 agosto 2021 e ancora in servizio a maggio 2022.

Per quanto riguarda poi la parte normativa, nell'ottica di una miglior conciliazione vita-lavoro, viene inserita nell'accordo la flessibilità dell'orario di lavoro in ingresso e uscita. L'azienda, infatti, dopo una fase sperimentale conclusasi positivamente, intende confermare la forma flessibile in essere. Inoltre, riconoscendo che il part time può costituire un ulteriore quanto funzionale strumento di flessibilità del lavoro, s'impegna ad accogliere le domande di trasformazione di orario motivate da necessità di accudimento dei figli fino ai 14 anni di età. Le parti poi hanno stabilito di programmare nel corso dell'anno incontri mirati a definire un regolamento che disciplini il lavoro agile – in fase sperimentale – che recepisca il "Protocollo nazionale sul lavoro agile nel settore privato" del dicembre 2021.

Con il varo del contratto integrativo aziendale, e nello specifico entro 30 giorni dalla sua stipulazione e per tutto il periodo di validità, sarà riconosciuta a tutto il personale operaio l'integrazione economica del 100% (finora del 50%) per i primi tre giorni di malattia, debitamente certificata. Un miglioramento della parte economica per l'indennità di malattia oggi rivendicata in tutte le piattaforme del tessile e del calzaturiero, con l'obiettivo di migliorare la condizione degli operai e di essere da traino per le prossime contrattazioni nazionali.

Sindacati e azienda concordano sull'opportunità di favorire un processo armonico di ricambio generazionale, individuando le migliori soluzioni che consentano l'accompagnamento alla pensione e di pari l'ingresso nel mondo del lavoro di giovani risorse. Una di queste, la possibilità di trasformare a tempo parziale il rapporto di lavoro di chi è prossimo al pensionamento.

Attraverso il miglioramento dell'ambiente di lavoro, un'accurata individuazione di tutti i fattori di rischio, la necessaria formazione e la trasmissione di informazioni in materia, indubbia è l'importanza di garantire la sicurezza sul lavoro, anche quale fattore strategico di successo. Infine, il riconoscimento delle professionalità anche sotto il punto di vista della formazione orientata all'acquisizione di specificità in campo tecnologico e organizzativo.

“Relazioni industriali propositive, capaci di condividere una visione di futuro, rappresentano uno strumento fondamentale di crescita e benessere sociale e possano anche contribuire a rigenerare un clima di fiducia nel mercato del lavoro - commentano **Massimo Messina, segretario generale FILCTEM CGIL Treviso, Gianni Boato, segretario generale FEMCA CISL Belluno Treviso, e Francesca Pol, segretaria generale UILTEC UIL Treviso** -. Questo lo spirito e il metodo con i quali siamo arrivati alla firma dell’accordo aziendale, attraverso il quale si valorizza il contributo di ciascun lavoratore e i risultati ottenuti, vengono messe in circolo risorse economiche (con la possibilità di tradurre il premio di risultato in prestazioni di welfare). Vengono, inoltre, introdotti preziosi elementi migliorativi alla contrattazione nazionale di settore, per sviluppare un ambiente di lavoro, attento alle esigenze dei dipendenti, che favorisca la crescita e le opportunità professionali e che raccolga proattivamente le nuove sfide della transizione sostenibile”.

Uffici Stampa