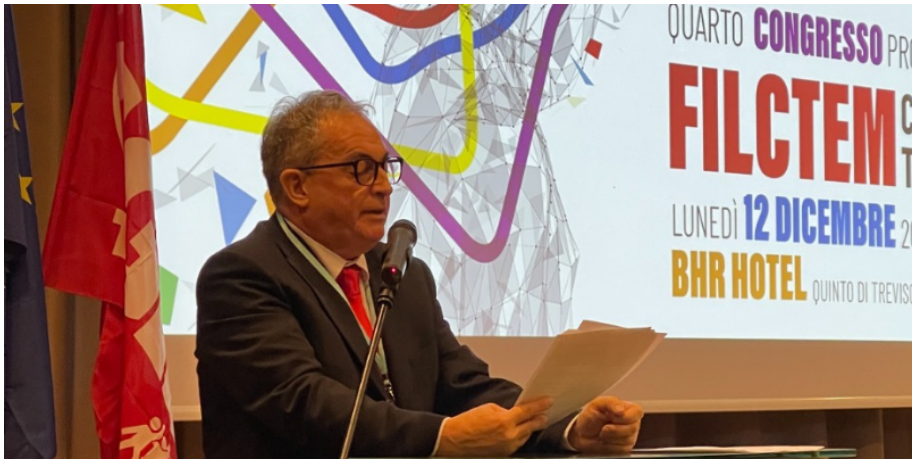
TOGNANA PORCELLANE: SIGLATO INNOVATIVO INTEGRATIVO AZIENDALE 2025-2026

Comunicati Filctem - 13/12/2024



TOGNANA PORCELLANE: SIGLATO INNOVATIVO INTEGRATIVO AZIENDALE 2025-2026 CHE POTENZIA WELFARE, SOSTENIBILITÀ E INCLUSIONE
Oltre alla premialità economica legata alla produzione, l'intesa introduce un articolato sistema di misure per il benessere dei lavoratori, la tutela ambientale e il sostegno alla genitorialità, confermando l'impegno dell'azienda verso una crescita sostenibile e inclusiva

Treviso, 13 dicembre 2024 - È stato sottoscritto i giorni scorsi, e condiviso in queste ore con i lavoratori e le lavoratrici, un importante accordo di secondo livello tra Tognana Porcellane S.p.A. e le organizzazioni sindacali FILCTEM CGIL e UILTEC UIL territoriali, alla presenza della RSU aziendale e con l'assistenza di Confindustria Veneto Est. Costituendo un importante passo avanti nell'ambito delle relazioni industriali, l'intesa, che avrà validità per il biennio 2025-2026, introduce significative innovazioni in materia di welfare aziendale, sostenibilità e politiche di parità di genere e inclusione per i circa 200 dipendenti dello stabilimento trevigiano di Casier.

Premio di Risultato e welfare. L'accordo prevede un Premio di Risultato particolarmente innovativo, che può raggiungere oltre 1.000 euro annui, strutturato su due parametri di riferimento, legati a obiettivi di rendimento aziendale specifici. Il premio sarà riconosciuto anche ai tempi determinati e ai somministrati con un'anzianità di servizio di sei mesi. La misura presenta un'importante novità nella modalità di erogazione: i dipendenti a tempo indeterminato, potranno infatti scegliere di convertire il premio in servizi welfare, reperibili su piattaforma on line, optando per una percentuale del 50% o del 100% dell'importo. Tale scelta viene premiata

con un significativo incremento del 15% sull'importo convertito. L'accordo prevede inoltre un ulteriore vantaggio per i dipendenti che scelgono di destinare la somma a fondi di previdenza complementare o sanitari integrativi, con un incremento che in questo caso raggiunge il 20%.

Politiche di Conciliazione vita-lavoro. Sul fronte della conciliazione vita-lavoro, l'accordo segna un deciso passo in avanti introducendo lo smart working con la possibilità di lavorare da remoto un giorno alla settimana, previa programmazione con 24 ore di anticipo. Particolare attenzione è stata dedicata al part-time, che potrà raggiungere il 15% dell'organico complessivo. Priorità riconosciuta ai monogenitori fino al compimento dei 3 anni del bambino, in caso di affido o adozione dal momento di ingresso in famiglia, per accudimento dei figli fino ai 14 anni di età, per assistenza ai familiari (parenti di secondo grado, affini di primo grado e coniuge/convivente) che si trovino in grave stato di disagio fisico e per i quali non sia prevista l'applicazione della L. 104/92. È stata inoltre introdotta un'innovativa possibilità di effettuare colloqui da remoto con gli insegnanti durante l'orario di lavoro, per un massimo di 15 minuti al giorno e fino a 5 volte per semestre. Per facilitare l'inserimento dei bambini all'asilo o alla scuola materna, sono stati previsti specifiche forme di flessibilità oraria. Al fine di incentivare la fruizione dei congedi parentali da parte dei padri e contribuire in questo modo a sviluppare una cultura di ripartizione equa dei carichi familiari all'interno della famiglia, le Parti introducono alcuni interventi a sostegno della paternità: l'azienda riconosce, dietro presentazione di adeguata documentazione e in aggiunta agli istituti previsti quando siano terminati, un ulteriore giorno di permesso retribuito annuo, per ragioni connesse alla cura dei figli fino a 14 anni.

Sostegno alla genitorialità. Il capitolo dedicato al sostegno della genitorialità rappresenta uno dei punti qualificanti dell'accordo. Viene istituito un bonus nascita di 550 euro per ogni figlio, erogato in forma welfare attraverso il portale aziendale o mediante versamento ai fondi di previdenza complementare. Per i centri estivi, l'azienda ha previsto un rimborso fino a 200 euro per figlio, misura che testimonia l'attenzione alle esigenze delle famiglie durante il periodo di chiusura delle scuole. L'accordo prevede inoltre un articolato sistema di permessi non retribuiti per gestire emergenze familiari e visite mediche dei figli. Particolare attenzione è stata dedicata al tema del rientro dalla maternità, con percorsi di formazione specifici e forme di flessibilità oraria dedicate.

Permessi lutto e interventi a sostegno della L. 104/1992. L'accordo prevede inoltre, in aggiunta, a quanto previsto dalla L. n. 53/2000, un giorno di permesso retribuito in caso di decesso di un affine entro il primo grado (suocero o suocera), anche nel caso in cui siano genitori del convivente more uxorio. In aggiunta, poi, alle tutele già previste dalla L. n. 104/1992, annualmente sarà concesso un giorno di permesso retribuito in più per assistere una persona

con disabilità in situazione di gravità. Tale capitolo ha un’importanza fondamentale a livello sociale per sostenere il lavoratore in situazioni di disagio.

Lavoro straordinario. L’accordo prevede, per il lavoro prestato nella giornata del sabato una maggiorazione oraria pari al 40%, una condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL applicato.

Sicurezza dei luoghi di lavoro e sostenibilità ambientale. Tutti i lavoratori e non solo il RLS sono coinvolti in riunioni mirate a eliminare comportamenti non adeguati e rischiosi che potrebbero determinare pericoli. L’azienda ha attuato inoltre una miglioria della viabilità aziendale sia interna che esterna allo stabilimento e ha provveduto a sostituire tutti i trasformatori a olio contenenti materiali altamente inquinanti per l’ambiente, con altri in resina.

Le Parti Sindacali. I rappresentanti sindacali **Massimo Messina**, segretario generale FILCTEM CGIL di Treviso, **Feliceta Bottan** della FILCTEM CGIL di Treviso e **Giorgio Agnoletto** della segreteria della UILTEC UIL di Belluno Treviso hanno espresso grande soddisfazione per il risultato ottenuto: *“Coniugando tutela dei diritti e modernizzazione dell'organizzazione del lavoro, questo accordo mirato non solo ribadisce l'impegno di Tognana Porcellane verso i suoi dipendenti, ma pone un nuovo standard nel settore per contrattazioni che sanno integrare welfare, qualità della vita e sostenibilità. Rappresenta, infatti, un esempio reale di come relazioni industriali propositive possano generare fiducia e benessere, valorizzando il contributo di ciascun lavoratore e innescando un circolo virtuoso di risorse economiche che guardano al futuro.”*

Ufficio Stampa