Aliplast di Istrana, siglato l’accordo integrativo

Comunicati Filctem - 11/07/2025



Aliplast di Istrana, siglato l’accordo integrativo

Smart working fino a 16 giorni al mese, premio di risultato fino a 3.000 euro, permessi per lo studio, sostegno alla genitorialità

Premio di risultato che sfiorerà i 3.000 euro lordi nel 2027 basato su obiettivi di produttività, ma anche di riduzione degli infortuni sul lavoro in azienda, misure specifiche per l’armonizzazione fra tempi di lavoro ed esigenze di vita, pacchetto welfare da 400 euro e una ulteriore cifra che arriva a fino a 700 euro fissi in busta paga a partire dal 2025 (350 euro nel 2025, 450 nel 2026, 550 nel 2027 e 700 nel 2028). Firmato il 9 luglio, nella sede Aliplast di Istrana (Treviso), l’accordo integrativo aziendale 2025-2027 dell’azienda leader nel riciclo di materie plastiche, fondata nel 1982 e oggi di proprietà di Herambiente, società del Gruppo Hera.

L’accordo riguarda i 399 dipendenti degli stabilimenti italiani di Istrana e Quinto di Treviso, Carmignano di Brenta (Padova), Borgolavezzaro (Novara), Gualdo Cattaneo (Perugia) e Formigine (Modena). La maggior parte dei lavoratori opera a Istrana, dove i dipendenti sono 267. Sono 12 quelli impegnati nello stabilimento di Quinto di Treviso. A siglare l’intesa, vertici aziendali, rappresentanti dei lavoratori e federazioni di categoria Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil.

L’accordo prevede un **premio di risultato** crescente nell’arco dei tre anni destinato ai dipendenti a tempo indeterminato, determinato e con contratto di apprendistato. Gli importi lordi massimi sono stati fissati a 2.615 euro per l’anno in corso, 2.790 euro per il 2026, 2.965 per il 2027. Oltre agli indici di redditività, sono stati individuati come indicatori di produttività la

riduzione del numero degli infortuni sul lavoro per mancata osservanza di procedure aziendali sulla sicurezza e la riduzione dell'assenteismo per micro-malattia (fino a 3 giorni).

I lavoratori e le lavoratrici avranno la possibilità, su base volontaria, di sostituire il premio di risultato in denaro con servizi di **welfare aziendale**, nei limiti e alle condizioni previste dalla legge, per un valore massimo del 50% del premio annuo.

L'intesa prevede inoltre per il 2025 un sistema di **coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro**, da realizzarsi attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro finalizzato al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o dei sistemi di produzione, con l'obiettivo specifico di mettere a punto delle iniziative di prevenzione degli infortuni.

Nel confermare la validità delle iniziative intraprese attraverso lo sviluppo di piani di welfare per tutte le persone del Gruppo Hera, le parti hanno convenuto di riconoscere a tutti i dipendenti di Aliplast un "**Pacchetto flessibile Welfare**" dal controvalore di 400 euro all'anno.

Centrale il tema della **conciliazione vita-lavoro**, con numerose misure previste dall'intesa. I lavoratori-studenti - ma anche chi frequenta master e corsi di alta formazione - potranno fruire di 150 ore annuali di **permesso studio**, indipendentemente dal ruolo agito in azienda.

I lavoratori con figli sotto i 12 mesi potranno godere di 7 giorni di permessi aggiuntivi retribuiti. L'azienda terrà in particolare considerazione le richieste di modifica temporanea dell'orario di lavoro che il genitore dovesse presentare, in coerenza con le attività svolte e con le esigenze di servizio.

Fino al compimento del terzo anno di età del figlio o della figlia, inoltre, e al fine di agevolare l'inserimento al nido, il genitore potrà fruire di un ulteriore monte permessi retribuiti, pari a due giornate in totale. Tale monte permessi sarà riconosciuto per ogni figlio e potrà essere goduto anche in ore. Infine, verrà riconosciuto un giorno di permesso retribuito in occasione del primo giorno di inserimento del figlio o della figlia al primo anno della scuola primaria.

È stato inoltre regolamentato lo **smart working**, con la possibilità di lavorare in modalità agile fino a 8 giorni al mese, estesi a 16 per i lavoratori fragili.

"*È un accordo innovativo e coraggioso, che attraverso lo smart working introduce maggiore flessibilità e segna un passo avanti importante nella conciliazione tra vita privata e lavoro* – dichiarano **Christian Iannicelli (Filctem Cgil Treviso), Rudy Roffarè (Femca Cisl Belluno Treviso) e Giorgio Agnoletto (Uiltec Uil)** –. *Un'intesa che nasce da un forte impegno sindacale: riconosce la produttività aziendale, migliora i salari, innova gli orari, valorizza la genitorialità e punta sul benessere organizzativo. È un contratto integrativo che apre davvero a un percorso di partecipazione e coinvolgimento attivo delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso un confronto continuo su organizzazione, produttività e formazione".*

FILCTEM CGIL TREVISO

FEMCA CISL BELLUNO TREVISO

UILTEC UIL TREVISO