



COMUNICATO STAMPA

Sottoscritta l'ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale Gruppo Mastrotto SPA: un esempio virtuoso per il Distretto della Concia di Arzignano!

Una firma storica delle sigle sindacali Filctem–Femca–Uiltec con la sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo aziendale nel Gruppo Mastrotto SPA di Arzignano, molte sono le importanti novità: non solo “soldi”, ma per la prima volta una parte normativa importante ed innovativa per il settore.

Quanto avvenuto in quello che si qualifica il più grande Gruppo conciario del Distretto Veneto, con più di mille dipendenti, è qualcosa che inevitabilmente farà da indirizzo per l'intero territorio aprendo ad innovazioni contrattuali per il settore.

Il Distretto della Pelle, con questo accordo, fa un altro passo in avanti nella buona cultura del lavoro, in contrasto a chi vorrebbe competere nei mercati internazionali mediante la riduzione dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori del settore e del costo del lavoro.

Continua il salto di qualità culturale necessario per costruire future e nuove opportunità di lavoro.

Di seguito le più importanti novità.

Parte Normativa

Oltre ad un'analisi condivisa delle difficoltà, ma anche delle potenzialità del settore, si pone al centro il lavoratore ed il suo benessere come obiettivo per lo sviluppo dell'azienda e del luogo di lavoro.

Si struttura finalmente un moderno sistema di **relazioni sindacali e industriali** con incontri periodici, su temi strategici ed organizzativi mediante un rinnovato ruolo pro attivo del sindacato.

La Formazione diventa il perno dello sviluppo aziendale, dove si struttura un gruppo di lavoro fra le parti in cui anche il sindacato, tramite le proprie strutture organizzate, condivide i “piani formativi” contribuendo materialmente alla discussione ed alla progettazione per sfruttare i finanziamenti pubblici in essere.

L'azienda, dal 2010 ha un proprio Codice Etico e di condotta, nel rispetto ed in base a quanto previsto nell'ultimo CCNL Concia industria, si ribadisce l'importanza del controllo della filiera produttiva.

Sull'**orario di lavoro** la contrattazione si è spinta in avanti, acquisendo una condizione di miglior favore, anche retributiva oltre che normativa rispetto al CCNL: sul piano della Flessibilità lavorativa **umentano le percentuali di maggiorazione** rispetto al Contratto Nazionale pagando di più il sabato rispetto al resto della settimana; si introduce per iscritto, nella fascia impiegatizia la flessibilità di orario in entrata e uscita dal lavoro; l'utilizzo del part-time viene potenziato come strumento di conciliazione dei "tempi di vita – Lavoro" con una regolamentazione sull'accesso allo strumento che consenta di venire incontro alle esigenze del lavoratore in base alle proprie situazioni familiari tramite le Risorse Umane Aziendali oppure con le OO. SS. firmatarie l'accordo.

Vengono istituite in via sperimentale le Ore Etico Solidali con l'impegno, durante la vigenza del C.I.A., di migliorare l'istituto di solidarietà e la possibilità in base alle ore di permessi o ferie residue donate, da parte del lavoratore, che ci sia un pari versamento da parte dell'azienda per le persone che avessero particolari difficoltà.

Infine diventa impegno delle parti promuovere l'informazione sul Fondo Sanitario (Sanimoda) e i Fondi di Pensione Complementare Contrattuale.

Parte Economica

Oltre a quanto previsto e già erogato sul premio Territoriale della Concia, convertito con precedente accordo, si istituisce un **premio di risultato** (PDR) nel triennio 2022- 23-24, del valore per ciascun anno di 600 € per lavoratore (valore variabile ed incrementabile in base al risultato aziendale) che si ricalcola in base a 4 diversi parametri a obiettivi: A) Redditività (Ebitda) , B) Produttività, C) Qualità e Sostenibilità, D) Sicurezza.

Positiva novità è questo ultimo indice che valorizza la sicurezza e la prevenzione della salute sul posto di lavoro. Si ottiene sostanzialmente un impegno concreto in un settore che ha segnato, anche di recente, infortuni mortali.

Sulla modalità e criteri di erogazione individuale del PDR, una clausola valorizza la presenza individuale in servizio incrementando anche del 10% il valore premio, mentre dall'altro una penalizzazione sul valore per alcuni tipi di assenza.

Il PDR godrà, se raggiunti i parametri, della tassazione agevolata del 10% e/o potrà essere, a scelta del lavoratore, convertito in Welfare (beni e servizi o previdenza pensionistica complementare contrattuale) con una somma in crescita pari al 50% del risparmio contributivo dell'azienda.

La parola ora passa ai lavoratori per votare nelle assemblee l'approvazione dell'accordo.

Arzignano, 31 Agosto 2022

Filtcem CGIL

G. Ezzelini Storti / M. Andolfo

Femca CISL

D. Zambon/ G.Pirro

Uiltec UIL

M. Zordan / A. De Cao