

IPOSTESI DI ACCORDO AZIENDALE GRUPPO MARZOTTO

Il giorno 29 novembre 2017, in Valdagno

tra

la **Marzotto S.p.A.** (in nome e per conto anche delle altre Società del Gruppo) rappresentata dai sigg. Luca Vignaga e Antonio Perin, assistiti da Confindustria Vicenza nella persona di Federico Bidinost

e

le **RSU** assistite dalle **OO.SS. Nazionali e Territoriali FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL** rappresentate dai signori: Giuliano Ezzelini Storti, Mario Siviero, Roberta Zolin, Daniela Piras, Massimo Zordan, Elena Pozzolo

Congiuntamente anche denominate "le Parti".

PREMESSA

Con il presente accordo integrativo aziendale le parti intendono definire il premio di partecipazione in conformità a quanto previsto dall'art. 12 del vigente CCNL Tessile-Abbigliamento Industria SMI finalizzato al raggiungimento di un maggior grado di coinvolgimento e di partecipazione del personale nell'andamento aziendale e ai risultati dell'impresa.

Le Parti hanno analizzato lo scenario competitivo globale del mercato del tessile e le azioni poste in atto dalle Società del Gruppo in questo ultimo quadriennio contrassegnato da una ripresa dell'economia mondiale lenta e non uniforme, in particolare in Italia.

L'attuale difficile situazione contiene elementi di modifica strutturale del sistema economico mondiale ed elementi congiunturali legati al cambiamento dei modelli di consumo. Tutto fa pensare che difficilmente si tornerà ad un sistema economico paragonabile a quello ante crisi e che solo le aziende che sono in grado di attrezzarsi per affrontare il "nuovo mondo" saranno in grado di competere a livello globale.

La Società Marzotto S.p.A., al fine di rispondere ad una domanda sempre più articolata in termini di complessità ed imprevedibilità, ha adottato una struttura societaria articolata e focalizzata per le diverse linee di business: Marzotto Wool Manufacturing S.r.l. (GMF, BMT ed Estethia GB Conte); Marzotto Lab S.r.l. (Tessuti di Sondrio, Redaelli Velluti, Linificio e Canapificio Nazionale, Lanerossi Tessile Arredo), Ambiente Energia S.r.l.

La Marzotto S.p.A. mantiene le funzioni di holding quali quelle di controllo ed indirizzo delle diverse società.

In questo quadro le Società del Gruppo, illustrate le linee generali di strategia e sviluppo attese per i prossimi anni, ritengono fondanti i seguenti principi:

- **Leadership:** consolidare la leadership nei diversi business attraverso un sempre maggiore efficientamento in grado di rispondere in tempi rapidi alle richieste del mercato e del singolo cliente;
- **Sostenibilità:** da sempre è forte l'attenzione a questi temi che oggi si impongono come una necessità per preservare l'ambiente in cui si opera. Per dare ulteriore concretezza, il Gruppo ha deciso di intraprendere un percorso di implementazione della ISO 14001 (certificazione ambientale) e SA 8000 (certificazione etico-sociale). Sono certificazioni, in possesso di poche aziende tessili nel

mondo, che vogliono essere una ulteriore sottolineatura verso la responsabilità sociale dell'impresa.

- **Sinergie di Gruppo:** sviluppare la capacità sinergica di mettere a sistema le diverse fibre presenti all'interno del Gruppo e, al contempo, consentire di ampliare e/o completare la propria gamma di prodotti da offrire al mercato;
- **Redditività delle singole B.U. e Produttività:** capacità di generare redditività nelle diverse *Business Unit/Società* aziendali sempre attente ai costi, incrementando la produttività degli stabilimenti in modo che i costi delle strutture siano compatibili con le marginalità;
- **Innovazione e Qualità:** attraverso la ricerca e l'innovazione, migliorare la qualità del prodotto/servizio, fattori determinanti della capacità reddituale delle Società del Gruppo. Adottare nei singoli stabilimenti le migliori pratiche operative e tecnologiche in chiave di Industry 4.0;
- **Giovani, Formazione:** inserire giovani (es. ingegneri, periti tecnici, designers e sales), attraverso forme contrattuali quali l'apprendistato, per rafforzare la struttura tecnica, di vendita e progettuale del Gruppo. Puntare ad una formazione permanente che valorizzi le singole risorse umane – a tutti i livelli - presenti nel Gruppo anche attraverso un'organizzazione che sia in grado di ascoltare e realizzare le modifiche necessarie in una logica di miglioramento continuo rispetto alle sfide del mercato;
- **Sicurezza degli ambienti di lavoro:** ridurre gli infortuni con l'obiettivo di arrivare alla loro eliminazione. Il tutto in un quadro che deve confermare un livello massimo di attenzione rispetto ai temi della sicurezza degli ambienti di lavoro;
- **Clima aziendale:** le nuove sfide che le aziende devono affrontare richiedono una sempre maggiore partecipazione e coinvolgimento di tutti gli attori presenti (azionisti, collaboratori e fornitori). In particolare per quanto attiene agli ambienti di lavoro si ritiene di proseguire nel percorso di sviluppo di politiche attente alla valorizzazione delle persone attraverso una crescita delle competenze ed un migliorato sistema di comunicazione.

TANTO PREMESSO

Le Parti hanno sviluppato la negoziazione in merito ai temi del confronto nell'ambito del Contratto Collettivo vigente ed hanno raggiunto il seguente accordo per il rinnovo del contratto integrativo aziendale per gli anni 2017/2019.

SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti, nel presupposto che un moderno sistema di relazioni industriali improntato alla correttezza, alla trasparenza ed al riconoscimento dei diversi ruoli e responsabilità derivanti dagli interessi di cui ciascuna parte è portatrice, costituisce un valore, confermano di voler proseguire in quello già operativo in Marzotto S.p.A.

A tale proposito confermano la validità di un sistema di relazioni a livello nazionale per quanto attiene alla parte informativa e conoscitiva mentre ritengono che il livello Societario / divisionale sia il luogo dove il dialogo, lo scambio di informazioni, la ricerca e la condivisione di idonee soluzioni possono permettere la prevenzione dei conflitti e il miglioramento delle condizioni di lavoro. Confermano, pertanto, che le singole Società / Divisioni potranno sviluppare accordi aventi aspetti di natura normativa condivisi e/o specifici mentre manterranno caratteristiche proprie per quanto attiene alla parte dei premi variabili di risultato.

Il sistema delle relazioni industriali persegue lo sviluppo della competitività delle imprese, e la valorizzazione, responsabilizzazione e partecipazione delle risorse umane.

Le Parti riconoscono che la partecipazione dei lavoratori alla vita di impresa è un valore importante per il dispiegamento della capacità competitiva e per la creazione di ambienti motivanti. La partecipazione deve, pertanto, formarsi attraverso un insieme di regole ma soprattutto attraverso un sistema positivo di

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including "DV", "eg", "AB", "CG", "R", "SP", and "OC".

relazioni che veda tutte le Parti in un processo di coinvolgimento attivo, anche di consultazione, con strumenti specifici quali: il Coordinamento di gruppo, le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) di stabilimento.

In particolare, è precipuo obbiettivo delle Parti attivare e rivalutare il ruolo del Coordinamento di Gruppo in Italia e del CAE per le Società/divisioni che hanno sede nell'ambito europeo e dei Gruppi di lavoro previsti dal presente accordo, quali strumenti per governare le continue mutazioni e cambiamenti del mercato e all'intero del Gruppo.

Gli attori del sistema delle relazioni sindacali sono:

- Le Organizzazioni Sindacali Nazionali e Territoriali che, congiuntamente al Coordinamento delle RSU, svolgono compiti di informazione, consultazione e negoziazione con le Direzioni Aziendali su temi generali relativi all'intero complesso aziendale;
- Le Rappresentanze Sindacali Unitarie e le OO.SS. Territoriali che svolgono funzioni e compiti di rappresentanza per le specifiche Società / Unità produttive rappresentate.

Le RSU, costituite a livello di stabilimento, è soggetto negoziale locale per le materie, le modalità e i criteri previsti dal CCNL. Le RSU sono il passaggio fondamentale nella negoziazione locale con l'Azienda, proprio per la vicinanza con le tematiche che di volta in volta si vanno ad affrontare. Di norma le RSU e l'Azienda si incontreranno con cadenza mensile anche allo scopo di monitorare e mantenere adeguate relazioni.

SISTEMA DELLE INFORMAZIONI

Il sistema delle informazioni, tenuto conto del D.Lgs. n. 25/07 in attuazione della Direttiva Europea 2002/14/CE, è disciplinato dal vigente articolo 22 del CCNL e dalla contrattazione aziendale.

Il sistema qui descritto realizza uno scambio di informazione fra le Parti, allo scopo di conoscere gli obiettivi e i piani della Azienda, di conoscere le rispettive valutazioni, e di promuovere la responsabilizzazione e la partecipazione delle risorse umane anche in una logica preventiva. Sempre più le Parti ritengono che si debba sviluppare un rapporto di interrelazione al fine di comprendere le dinamiche che a livello aziendale e di mercato del lavoro si stanno prefigurando. In particolare l'Azienda si impegna ad aumentare detto processo al fine di rendere più partecipi le Parti nella definizione della strategia del Gruppo. Dall'altro lato le Parti si impegnano a trasferire quanto più all'Azienda la lettura dell'evoluzione delle professionalità che si determinano a livello nazionale e a livello locale.

Il sistema delle informazioni prevede incontri periodici fra le Parti. A livello di Gruppo è previsto di norma un incontro annuale con il Coordinamento delle RSU e con le Segreterie Nazionali in occasione del quale verranno rese informazioni relativamente a:

- Strategie aziendali di medio e lungo periodo;
- Situazione generale e tendenze di mercato del comparto del tessile;
- Politica industriale;
- Nuove acquisizioni e/o partecipazioni in altre aziende;
- Internazionalizzazione;
- Decentramento produttivo;
- Investimenti di prodotto e di impianti;
- Formazione;
- Livelli occupazionali anche con riferimento ad informazioni come previste dalla Legge 125/91 sulla parità uomo-donna.

A livello di Società / Divisione / Stabilimento verranno effettuati di norma due incontri annuali nel corso dei quali verranno fornite informazioni su:

- Andamento campagne vendita;

DV

ac

R

CCo
Pipel.

u

eg
G

R

W

E

EU

- Volumi produttivi;
- Situazione tecnica ed organizzativa;
- Performance;
- Avanzamento programmi di cambiamento;
- Modifiche organizzazione del lavoro;
- Addestramento e Formazione;
- Programmi di flessibilità;
- Part Time / aspettative/congedi parentali;
- Assenteismo;
- Utilizzo collettivo ferie, ROL, Ex Festività;
- Andamento premio aziendale;
- Strumenti di flessibilità (es. ore straordinarie, contratti a termine, somministrazione, cooperative);
- Banca ore;
- Utilizzo forme di lavoro previste dalle leggi e dal CCNL;
- Organici.

Le Parti si impegnano, qualora intervengano modifiche legislative, ad adeguare il sistema sopra descritto. Le Aziende del Gruppo sono impegnate ad attivare tutti gli strumenti possibili per facilitare la comunicazione interna.

COMITATO AZIENDALE EUROPEO

In relazione alla Direttiva UE 94/45, del Decreto Legislativo n.74/2002 e del CCNL del 11 giugno 2008, Le Parti convengo di ricostituire il Comitato Aziendale Europeo (di seguito definito CAE).

Le Parti, secondo le modalità definite dal Decreto Legislativo n. 74 del 2002, effettueranno la designazione della Commissione speciale di negoziazione che sarà composta n. 6 componenti secondo quanto stabilito dall'art. 6 e 7 della sopraccitata normativa. La Commissione dovrà definire quanto stabilito dall'art. 9, comma 2°.

Le Parti, nella consapevolezza del ruolo del CAE, ribadiscono la necessità di una definizione dello stesso entro tempi rapidi nel rispetto della normativa soprarichiamata ed in particolare a quanto definito nel recente CCNL in materia di "Informazioni riservate".

CODICE DI CONDOTTA e D.LGS. 231/2001

Le Parti confermano la necessità di mantenere adottato il Codice di Condotta per il rispetto pieno dei seguenti principi:

- 1) Contribuire alla diffusione della piena osservanza delle leggi non solo da parte di Marzotto ma anche dei fornitori/partner;
- 2) Contribuire alla diffusione e al rispetto dei diritti umani e sindacali fondamentali;
- 3) Adottare il divieto del lavoro infantile in alcuna forma (Convenzione OIL n.138);
- 4) Adottare le convenzioni OIL che trattano il tema dei diritti umani e sindacali fondamentali: n.29 e n.105 (divieto di lavoro forzato); n.87 e n.98 (libertà di associazione e contrattazione); n.100 e n. 111 (non discriminazione sul lavoro);
- 5) Assicurare un ambiente di lavoro salubre e sicuro;
- 6) Riconoscere e rispettare le diversità culturali, di genere ed evitare qualsiasi forma di discriminazione;
- 7) Adottare una politica di rispetto dell'ambiente.

Le Parti si incontreranno entro 4 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo per definire i contenuti degli obiettivi sopra richiamati, le modalità di diffusione e applicazione del Codice. Altresì, sempre

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a vertical column of initials on the right side of the page.

nell'ambito del Codice di Condotta, definire la composizione della commissione paritetica per il monitoraggio dell'applicazione e del controllo del Codice stesso.

Il Gruppo, altresì, ha adottato, per tutte le sue Società, il D.Lgs. 231/2001, e il suo conseguente modello, al fine di evitare ogni tipo di comportamento fraudolento:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (ad esempio, partecipazione a truffe per il conseguimento di incentivi/finanziamenti pubblici, corruzione di pubblici funzionari per l'ottenimento di una commessa, di concessioni/autorizzazioni, etc.);
- reati societari (ad esempio, false comunicazioni sociali, indebita restituzione conferimenti);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- delitti informatici (ad esempio, accesso abusivo a sistemi informatici o telematici);
- delitti contro l'industria e il commercio (ad esempio, turbata libertà dell'industria o del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, etc.);

L'adozione di detto modello comporta la costituzione dell'Organismo di Vigilanza a cui ogni collaboratore può rivolgersi per denunciare eventuali ipotesi di reato di cui sia venuto a conoscenza.

MOLESTIE SESSUALI DI GENERE

Le Parti ritengono essenziale rimarcare la centralità della persona nel luogo di lavoro al di là di ragioni connesse a sesso, religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica. Le relazioni all'interno dell'azienda devono essere sempre volte ad una logica paritaria tese a premiare il merito della persona. In particolare hanno ritenuto opportuno sottolineare e specificare l'assoluta contrarietà verso ogni molestia avente sfondo sessuale.

Si definisce molestia sessuale ogni atto o comportamento - fisico, verbale, non verbale - a connotazione sessuale o fondato sul sesso, che offenda la libertà, la dignità e l'inviolabilità della persona cui è rivolto in ambito lavorativo.

Sono considerate di maggiore gravità le molestie sessuali qualora siano a motivo di decisioni inerenti l'assunzione, i tirocini, l'accesso alla formazione professionale, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente l'occupazione o l'estinzione del rapporto di lavoro e/o creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante. Sono altresì considerate di maggiore gravità le molestie sessuali attuate dal personale con responsabilità direttiva nei confronti di lavoratrici/tori e tirocinanti.

I seguenti comportamenti possono costituire esempi di molestie sessuali:

- comportamenti ed osservazioni verbali sessiste mirate a trasmettere atteggiamenti di ostilità, paternalistici, offensivi, che implicano una concezione inferiore dell'altro sesso o dell'orientamento sessuale della persona cui sono diretti;
- comportamenti inappropriati ed offensivi tesi ad ottenere contatti fisici non desiderati;
- comportamenti inappropriati ed offensivi tesi a proporre prestazioni sessuali, aggravati qualora avvengano tramite minacce di sanzioni, di punizioni, di conseguenze negative sul lavoro ovvero con la promessa di ricompensa e/o vantaggi nell'ambito del lavoro;
- Affissione o esposizione di materiale pornografico nei locali dell'Azienda, anche in formato elettronico.

Le Parti, a tale proposito, recepiscono l'Accordo Nazionale del 26/04/2007 e l'Accordo Provinciale del 7/03/2016.

CODICE ETICO

L'Azienda Marzotto S.p.A. ha adottato il 9 maggio 2007 un Codice Etico che è stato poi adottato da tutte le Società del Gruppo.

Il Codice Etico ha come obiettivo quello di definire una serie di regole il cui rispetto da parte di tutti i lavoratori è di fondamentale importanza per il buon funzionamento, affidabilità e rispetto dell'Azienda. Il Codice si propone di improntare a correttezza, lealtà, equità, integrità e rigore professionale, le operazioni,

α

2

CG
Ripul.

cc.

CG
Ripul.

8

AP

EW

M
AM
DV

B

i comportamenti e il modo di lavorare all'interno dell'Azienda e nel rapporto con i fornitori, enti con cui le singole persone, nell'ambito delle loro funzioni lavorative, entrano in contatto.

Il Codice Etico è stato diffuso a tutto il personale e la sua inosservanza è regolata dando applicazione alle leggi e al CCNL oggi in vigore.

Le parti concordano di promuovere la conoscenza e la diffusione dei contenuti del codice etico anche attraverso opportune sintesi dei principi e specifiche azioni di divulgazione, al fine di promuovere un ambiente di lavoro positivo che tenga sempre più conto delle professionalità.

COMPETENZE, FORMAZIONE, OCCUPAZIONE e SCUOLA

Le Parti, nel riconfermare la centralità delle risorse umane e nella logica del long life learning (formazione durante tutto l'arco della vita lavorativa al fine di mantenere/incrementare le singole competenze) come indicato nell'art.66 del CCNL, ritengono necessario implementare lo scambio di informazioni ed opinioni sulle tematiche riguardanti la formazione/addestramento. Una formazione permanente, anche di natura prettamente tecnica, è un principio basilare per mantenere un'occupazione qualificata e per favorire l'introduzione dei giovani. A questo proposito occorre adottare piani formativi volti a sviluppare le singole professionalità, attraverso l'adeguamento delle competenze e conoscenze, anche in funzione dei cambiamenti tecnologici che avverranno nei singoli stabilimenti. L'azienda si impegna in tal senso ad offrire specifici strumenti per monitorare, sviluppare e certificare le competenze singole e collettive.

Fermo restando l'autonomia aziendale nella progettazione e realizzazione dei corsi, Le Parti intendono cooperare nella progettazione e realizzazione di attività formativa bilaterale utilizzando progetti finanziati da Fondimpresa.

A tale proposito viene istituito uno specifico gruppo di studio sul tema che ha tra i suoi principali obiettivi quello di:

- conoscere i progetti formativi di iniziativa aziendale avente valore generale;
- analizzare i possibili bisogni formativi e professionali anche nell'obiettivo di tendere al costante miglioramento del clima aziendale;
- individuare un piano formativo condiviso su cui fare uno specifico progetto;
- definire le modalità di partecipazione dei lavoratori ai momenti formativi in modo tale che vi sia il minor impatto sull'organizzazione del lavoro.

Nella individuazione/progettazione/realizzazione dei progetti, Le Parti potranno farsi assistere da esperti da loro individuati.

Le Parti sono impegnate affinché i sistemi educativi presenti nei diversi territori siano all'altezza delle necessità aziendali. A tale proposito ritengono necessario mantenere e sviluppare politiche di miglioramento dell'offerta formativa tecnica-tessile anche attraverso, come già fatto in alcuni distretti, programmi specifici quali ad es. gli Istituti Tecnici Speciali (ITS).

L'obiettivo di rendere le relazioni sindacali sempre più proficue rende necessario prevedere momenti formativi, nei confronti di tutti gli attori coinvolti, articolati su alcuni temi di rilevanza quali la comprensione dei principali indicatori economici aziendali e lo scenario tessile/abbigliamento.

SICUREZZA

E' comune consapevolezza che il tema della sicurezza, della salute sui luoghi di lavoro ha assunto una rilevanza sempre maggiore e, pertanto, va interpretato non solo come obbligo da adempiere in relazione all'evoluzione delle normative in materia, ma come fattore di crescita della competitività aziendale.

Vanno in questa direzione le scelte aziendali che hanno visto l'ulteriore rafforzamento della struttura che si occupa di sicurezza, il confermare e incrementare gli investimenti e l'avvio del programma di revisione

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'DU', 'CG', 'Ripol.', and others.]

completa degli strumenti di monitoraggio e controllo (Documento di Valutazione dei Rischi). Ciò consentirà di accelerare i programmi di miglioramento della sicurezza previsti dal Testo Unico n. 81/08 s.m.i. e dalla contrattazione aziendale su una questione considerata fondamentale per il miglioramento organizzativo e tecnico. L'azienda conferma anche l'impegno al costante monitoraggio e miglioramento della sicurezza del macchinario, degli impianti, della pulizia dell'ambiente di lavoro.

Le Società del Gruppo confermano inoltre l'impegno nel mantenimento e nell'aggiornamento del sistema di comunicazione sulla sicurezza, della formazione ed informazione ai rappresentanti della sicurezza (R.L.S.), alle RSU ed ai lavoratori. In particolare, gli RLS saranno tempestivamente informati degli eventuali infortuni occorsi. In particolare gli interventi in corso e in fase di progettazione saranno oggetto di incontro e confronto tra le Aziende e gli R.L.S.

Le Parti concordano sulla necessità di favorire la diffusione di una cultura della prevenzione praticata a tutti i livelli. A tale proposito è cruciale la costante sensibilizzazione dei vari responsabili e di tutti i lavoratori.

Tutti i componenti dell'Azienda hanno il dovere, secondo le disposizioni di Legge e del CCNL, di osservare le disposizioni del datore di lavoro in materia di prevenzione e protezione dai rischi in particolare per quanto attiene all'adozione e uso appropriato dei mezzi di prevenzione e protezione individuali e collettivi al fine di ridurre il rischio di infortuni anche di lieve entità.

AMBIENTE

L'adozione della certificazione ISO 14001 segna un ulteriore passo in avanti rispetto all'attenzione che tutti i collaboratori devono offrire in termini di tutela dell'ambiente. La lotta agli sprechi di energia ed acqua, in primis, è responsabilità di tutti per preservare il territorio su cui operiamo. Una responsabilità che si deve tradurre in specifici e quotidiani atti concreti.

Le parti sono impegnate ad adottare specifici strumenti di informazione e formazione per sensibilizzare tutti a questi importanti obiettivi.

GRUPPI DI STUDIO

Le Parti concordano di attivare, in via sperimentale, dei gruppi di studio, composti da rappresentanti della direzione aziendale e delle organizzazioni e rappresentanze dei lavoratori, sui seguenti temi:

- cottimo;
 - inquadramento professionale;
 - conciliazione dei tempi di vita e degli orari di lavoro;
- L'obiettivo è quello di approfondire e fornire indicazioni e proposte alle Parti.

I gruppi di studio saranno composti da un numero pari a 6 membri, tre di designazione sindacale e tre di designazione aziendale; possono prevedere la partecipazione, concordata tra le Parti, di persone esterne che abbiano spiccate e certificate esperienze sull'argomento trattato.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Le Parti riconoscendo l'importanza di promuovere tutte le iniziative in grado di conciliare i tempi di vita e di lavoro, sempre nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative dei singoli reparti, concordano sulla necessità di approfondire le seguenti tematiche:

- favorire l'accesso ad orari di lavoro a tempo parziale;
- adottare sistemi di smart working in grado di meglio rispondere ad un equilibrato work and life balance;
- applicare l'accordo provinciale sulle pari opportunità;
- valutare una sempre migliore distribuzione delle ferie.

Mr

7

DV

α

L

CG
Rip L.

CL

Q

JA

ES

SP

SA

DC

EW

SAW

In relazione a ciò, le Parti concordano nel costituire una apposita Commissione, composta da tre membri aziendali e tre sindacali, per meglio comprendere le situazioni sopra descritte.

Saranno, inoltre, oggetto di confronto tra le parti le informazioni relative all'utilizzo di altri strumenti contrattuali quali lo straordinario e, in particolare, la flessibilità.

FONDO ORE ETICO-SOLIDALI

Le parti condividono per l'introduzione, in via sperimentale, dell'istituto della donazione delle ore di ferie/permessi solidali. I lavoratori potranno cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori/ici dipendenti al fondo della medesima Società. Spetta alla libera volontà del singolo lavoratore manifestare la sua adesione nel pieno rispetto della privacy. Per quanto riguarda gli aspetti attuativi, anche di carattere retributivo, contributivo ed amministrativo, verrà elaborato un apposito regolamento.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

L'inquadramento è determinato dalle declaratorie e dalle relative esemplificazioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

L'Azienda ha presentato alle OO.SS. la situazione attuale dell'organico e delle relative qualifiche. Eventuali verifiche sulla congruità dell'inquadramento con riferimento a definite figure professionali saranno condotte da un apposito gruppo di studio che avrà, in tempi brevi, anche il compito di individuare, congiuntamente, alcuni criteri oggettivi per riconoscere e valorizzare le eccellenze operative.

Le singole mansioni che non trovassero riscontro nell'impianto contrattuale, verranno inquadrare nell'ambito dei vari livelli sulla base di riferimenti analogici con le mansioni esemplificate e sulla base delle declaratorie.

La Parti ritengono necessario osservare e valutare i lavori previsti dalla Commissione Tecnica Paritetica, previsti dall'art.52, parte B) del CCNL di riferimento, nell'ambito dell'inquadramento professionale in un quadro che tenga conto dei cambiamenti di competenze e flessibilità che si stanno registrando e che sempre più si verificheranno a livello aziendale.

PREMIO VARIABILE:

Il Premio per gli anni 2017 – 2019 sarà commisurato ai seguenti indici realizzati:

- A. RISULTATO OPERATIVO
- B. PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE
- C. INDICE INFORTUNI

Per la durata del presente accordo, le Parti istituiscono un premio per gli anni 2017, 2018 e 2019 con riferimento a tre indicatori: il primo legato al rapporto percentuale fra risultato operativo e fatturato conseguito da "GMF+Nova Mosilana", chiamato PRO; il secondo legato ad un indicatore di produttività individuale commisurato al tasso di assenza, chiamato IPI; un terzo commisurato al tasso di frequenza degli infortuni e denominato IFI. Detta parte economica è valida unicamente per lo stabilimento e la palazzina uffici di Valdagno, il centro logistico di Piovene Rocchette, la sede di Redaelli Velluto e la sede del Tessile Arredo.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "CG", "Rizol.", "DU", "TA", "M", "E", "B", "A"]

a) PRO

Il premio sarà erogabile nel momento in cui si è realizzato un indice di Risultato Operativo come sopra definito pari o superiore a 4,01%.

La misura del premio annuo è determinata in ragione dell'indice di Risultato Operativo conseguito a livello di GMF + Nova Mosilana secondo quanto di seguito definito:

Indice di Risultato Operativo da	Indice di Risultato Operativo a	Importo del PRO annuo in Euro lordi
4,01%	5,00%	120
5,01%	5,50%	180
5,51%	5,75%	200
5,76%	6,00%	240
6,01%	6,25%	290
6,26%	6,50%	345
6,51%	6,75%	405
6,76%	7,00%	455
7,01%	7,25%	505
7,26%	7,50%	555
7,51%	7,75%	610
7,76%	8,00%	665
8,01%	8,25%	720
8,26%	8,50%	770
8,51%	8,75%	820
8,76%	9,00%	880
9,01%	9,25%	940
9,26%	9,50%	1.000
9,51%	10,00%	1.030
10,01%	10,50%	1.160
10,51%	11,00%	1.190
oltre 11%		1.220

EW

[Handwritten signature]

Done

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten symbol]

CG
Rypl.

[Handwritten symbol]

[Handwritten signature]

[Handwritten symbol]

[Handwritten signature]

b) IPI

Le Parti riconoscono che un elevato tasso di assenza dal lavoro non è compatibile con la necessità di migliorare i risultati. Pertanto, accanto a interventi attivi per risolvere il problema, le Parti sono impegnate a diminuire detto tasso anche attraverso una modulazione di un indicatore di produttività (IPI) legato direttamente all'assenza di ogni singolo lavoratore.

Per i dipendenti con un indicatore di produttività individuale legato al tasso di assenza compreso fra 0 gg e 12 gg viene istituito un premio come sotto precisato:

Indicatore di produttività individuale	Importo I.P.I. annuo in Euro lordi
Sino a 3 gg di assenza	200
Da 4 a 6 gg di assenza	150
Da 7 a 9 gg di assenza	50
Da 10 a 12 gg di assenza	0

Per i dipendenti con un indicatore di produttività individuale che registra un'assenza superiore a 12 gg nell'anno di riferimento il PRO stesso verrà decrementato come da prospetto sotto riportato. Pur tuttavia qualora il PRO risulti di valore pari o inferiore a 180 Euro il presente decremento non si applica; Qualora il PRO sia superiore a 180 Euro il decremento potrà essere applicato sino ad un valore di 180 Euro.

Indicatore di produttività individuale	Percentuale di aggiudicazione PRO
Da 13 a 14 gg di assenza	80%
Da 15 a 16 gg di assenza	75%
Da 17 a 18 gg di assenza	65%
Da 19 a 20 gg di assenza	55%
Da 21 a 23 gg di assenza	45%
Oltre 23 gg di assenza	30%

COMMISSIONE PARITETICA

Viene istituita un'apposita commissione paritetica, composta da tre membri aziendali e tre sindacali, che si riunirà entro il 25 marzo di ogni anno con il compito di valutare eventuali casi eccezionali per i quali, a fronte di difficili condizioni familiari, di reddito ed in presenza di patologie particolarmente gravi, vi sia la possibilità di non applicare la riduzione del premio anche qualora l'IPI raggiunga un livello superiore ai 12 gg. di assenza.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'AS', 'Dove', 'SV', 'CA', 'cc.', 'Ripol.', and others.]

b) IFI

Le parti riconoscono che la sicurezza e la prevenzione degli infortuni oltreché un obbligo di legge, sono elementi chiave di una corretta gestione dell'impresa, fattori di primaria importanza per la stessa competitività e per migliorare i risultati economici e produttivi. Pertanto, accanto agli interventi di prevenzione e miglioramento continuo, le parti sono impegnate a promuoverne la diminuzione.

Il raggiungimento di miglioramenti progressivi nella singola società verranno premiati attraverso la modulazione di un indicatore di frequenza degli infortuni, chiamato IFI, calcolato applicando una formula mutuata dall' INAIL ed applicata alla dimensione aziendale.

$$\text{IFI} = \frac{\text{numero di infortuni nell'anno} \times 1000}{\text{numero di ore lavorate}}$$

Laddove tale indice registri un miglioramento rispetto alla media del triennio precedente verrà riconosciuto un premio di euro lordi 20 pro-capite.

	A	B	C
Indice di frequenza degli infortuni	media del triennio precedente l'anno di riferimento	Indice IFI anno di riferimento	Importo I.F.I. anno in Euro lordi
Se indice B < A			20

NOTA: Dal calcolo del numero degli infortuni nell'anno di riferimento verranno esclusi gli infortuni in itinere.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'M', 'DR', 'kijol.', 'CG', 'Q', 'u.', 'sa', 'E/M', 'AP', 'D', 'E']

Sono esemplificate nella seguente tabella le voci che compongono l'indicatore di produttività individuale utile al calcolo per la corresponsione del premio:

A ORE LAVORABILI Descrizione	B ORE considerate ASSENZA Descrizione	C ORE non considerate ASSENZA Descrizione
PIU' A1	Malattia escluso ricovero ospedaliero	Permesso Sindacale RSU/RLS
Ore lavorabili del mese +	Perm. NON retribuito	Permesso Sindacale Direttivo
Ore eccedenti Part Time +	Perm. retribuiti seggio elettorale	Assemblea retribuita
Totale ore eccedenti +	Perm. retribuiti cariche pubbliche	Allattamento
	Perm. NON retrib. Sindacale	Donazione sangue
MENO A2	Sciopero	Infortunio sul lavoro
Ore Festive	Ritardo	Maternità obbligatoria
Assemblea Fuori Orario	Assenza NON giustificata	Maternità facoltativa
Ferie godute	Sospensione disciplinare	Ricovero ospedaliero
Permessi ex festività goduti		Permesso retribuito per Handicap
Riduzione Orario Lavoro goduta		Permesso di 3 gg per lutto familiare
Festività mensilizzata		Congedo matrimoniale
Riposo Compensativo		Perm. retribuiti per studio
CIG Ordinaria		Partecipazione ai CDA Fondazione Marzotto
CIG Straordinaria		
CIG eventi non evitabili		
Solidarietà		
Aspettativa		
Ore non lavorate neo assunti		
Ore non lavorate per dimissioni		
Totale ORE LAVORABILI (a1-a2) = A	Totale ORE ASSENZA = B	Ore NON considerate ASSENZA = C

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'DV', 'CG', and various scribbles, located at the bottom of the page.

Partecipano al premio tutti i lavoratori con qualifica di operaio, impiegato e quadro.

Ha diritto al premio il personale che abbia prestato servizio per l'intero anno di riferimento del premio e che risulti ancora in servizio alla data del 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento del premio.

A parziale deroga di quanto sopra, ai lavoratori che cesseranno il rapporto per il conseguimento della pensione nel periodo intercorrente tra il 31 dicembre dell'anno di riferimento ed il 31 marzo dell'anno successivo e che abbiano prestato servizio per l'intero anno di riferimento, il premio verrà riconosciuto, in sede di liquidazione delle competenze di fine rapporto, nella misura dell'80% del valore conseguito l'anno precedente.

Tali disposizioni non si applicano agli assunti in corso d'anno, i quali maturano il premio in ragione dei mesi di effettivo servizio prestato nell'anno di riferimento. Non vengono considerati utili i primi tre mesi di servizio.

Il premio per i part-time è pro quota in relazione alla loro prestazione.

L'importo del premio variabile è comprensivo delle quote di retribuzione indiretta e/o differita, non produce effetti sul TFR, e ad esso si applica il trattamento contributivo previsto dall'art. 1 commi 67 e 68 Legge 247/07.

Le Parti si danno atto che gli istituti previsti nel presente accordo sono finalizzati al raggiungimento degli obiettivi aziendali di incremento e miglioramento dell'efficienza, produttività, redditività e competitività. hanno, pertanto, caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalle norme vigenti e/o attualmente in discussione nelle aule parlamentari.

Il premio di risultato viene corrisposto successivamente alla approvazione del bilancio della Società da parte della Assemblea degli azionisti, e di norma liquidato con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Le parti decidono di costituire una apposita Commissione (composta da tre membri aziendali e sino a sei sindacali) che valuterà periodicamente l'andamento degli indici correlati al PRO. I membri della Commissione si impegnano a mantenere la massima riservatezza sulle informazioni.

WELFARE AZIENDALE

Le parti cogliendo le opportunità in materia fiscale e legislativa sul tema welfare, intendono diffondere la cultura di questo strumento. Viene pertanto predisposto un piano "welfare" alle seguenti condizioni:

- verrà sottoscritto idoneo contratto con una primaria società fornitrice, entro il mese di maggio 2018;
- entro il mese di maggio 2018 verrà attuato un "regolamento welfare" in accordo con la R.S.U. e le OO.SS.;
- l'azienda istituirà delle sessioni di incontro con i lavoratori per dare informazioni sulla materia del welfare;

Si prevedono 4 modalità di erogazione del premio a scelta del lavoratore:

- (a) in denaro;
- (b) in welfare; in questo caso verrà riconosciuto al lavoratore un valore ulteriore pari al 20% dell'importo lordo dovuto del premio;

- (c) 50% in denaro e 50% in welfare/previdenza complementare (in questo caso verrà riconosciuto al lavoratore un valore ulteriore pari al 20% dell'importo lordo dovuto del premio gestito come welfare);
- (d) in previdenza complementare; in questo caso verrà riconosciuto al dipendente un valore ulteriore pari al 22% dell'importo lordo dovuto del premio.

DURATA

Il presente contratto scade in data 31 dicembre 2019 e sostituisce ogni precedente accordo sulle materie sopra regolate.

L.C.S.

Marzotto S.p.A.

Confindustria Vicenza

Marzotto Wool Manufacturing S.r.l.

Marzotto Lab S.r.l.

CC.SS. Nazionali e Territoriali

Le RSU