

LONGARONE

## Marcolin apre a mini turni e flessibilità

Firmato l'integrativo, l'azienda spinge sulla conciliazione degli impegni di famiglia e di lavoro. DALL'ANESE / PAGINA 27



Lo stabilimento di Marcolin a Longarone

PONTE NELLE ALPI - LONGARONE - ALPAGO 27

# Marcolin, c'è il nuovo integrativo

## Al via orari flessibili e mini turni

Femca Cisl, Filctem **Cgil** e azienda d'accordo: «Massima attenzione alla conciliazione tra vita e lavoro»

Paola Dall'Anese / LONGARONE

Aumento del part time, flessibilità oraria, introduzione di mini turni di sei ore per permettere così di fare i tre turni anche alle donne, incremento del 5% dell'indennità di turno e avvio di una Academy per garantire una formazione permanente. Sarà potenziato anche il servizio gratuito di assistenza psicologica. Sono questi alcuni dei punti importanti del nuovo contratto integrativo firmato nei giorni scorsi negli stabilimenti della Marcolin spa di Longarone. Il documento avrà validità dal 2022 al 2024 e interessa circa 900 dipendenti.

«È un integrativo che guarda al futuro», commentano Milena Cesca e Giampiero Marra rispettivamente della Femca Cisl e della Filctem **Cgil** unitamente alle rsu Marcolin spa, sottolineando «il lavoro corale portato avanti nel tempo e che negli anni ha saputo portare elementi di miglioramento sia negli aspetti economici ma anche normativi e di diritti individuali. È il risultato del grande lavoro fatto dalle rsu tutte, che con la loro esperienza hanno saputo lavorare in sinergia tra loro e con l'azienda per portare la contrattazione in Marcolin su livelli decisamente avanzati».

Parla di un contratto «moderno e innovativo che mette al centro la cura della perso-

na», anche Sabrina Pàulon, group Hr director della società di occhialeria, «un contratto che mira alla conciliazione degli impegni lavorativi con quelli familiari e personale e anche al benessere psichico», precisa.

### I PUNTI DEL CONTRATTO

Tra i primi punti innovativi del contratto integrativo c'è l'orario di lavoro. La quota di part time sarà ampliata dal 12 al 14% «ed è una cosa positiva visto che in azienda il 70% del personale sono donne», dice Cesca. Inoltre, nel part time l'orario potrà passare dalle classiche 20 ore alle 30 o 35, senza considerare la flessibilità in entrata e in uscita estesa a tutte le aree che lavorano a giornata. «Bene l'ampliamento del nastro orario all'interno del quale poter svolgere il proprio orario di lavoro», dice anche Marra che insieme a Cesca evidenzia come siano stati introdotti anche «dei mini turni di 6 ore nell'area Cms dove si utilizzano le macchine a controllo numerico e si lavora su tre turni. Finora si tratta di un settore prettamente maschile, ma con questi mini turni potranno entrarci anche le donne senza andare a cozzare con il ménage familiare».

Sempre per venire incontro alla conciliazione tra tempo di vita e di lavoro è previsto l'aumento fino a otto delle

giornate annue di permesso non retribuito in caso di malattia del figlio o in caso di day hospital o ricovero ospedaliero fino a 13 anni ma anche l'introduzione di percorsi di reinserimento lavorativo dopo lunghe malattie così come per i rientri dalla maternità. «Sono tutte novità pensate per aumentare la qualità della vita delle persone che lavorano oltre che per garantire un incremento del reddito per chi fa il part time», continua la referente della Femca Cisl.

### RISPETTO DELL'AMBIENTE

Una maggiore attenzione è stata posta anche all'ambiente, alla sua sostenibilità, alla riduzione dei consumi con un sistema che va a premiare il risparmio energetico. E su questo fronte saranno introdotti erogatori di acqua filtrata e saranno distribuite delle borracce per evitare il consumo di bottiglie di plastica. Inoltre, «lo stesso premio di risultato sarà legato al risparmio energetico oltre che ai livelli qualitativi del prodotto», dicono i sindacati.

### FORMAZIONE

Grande attenzione è presente nel contratto integrativo al capitolo della formazione che va ad integrare e a recepire l'importante «Piano Strategico triennale per la Formazione del settore» che il Tavolo

dell'occhialeria ha progettato come strumento chiave per la competitività dell'eyewear made in Italy, la tutela dell'occupazione nei territori coinvolti. Previsto quindi l'avvio della manufacturing Academy (scuola dei mestieri) dedicata allo sviluppo di competenze tecniche per ruoli chiave nel processo produttivo.

### L'ASPETTO ECONOMICO

Sarà riconfermata e aggiornata l'indennità di trasporto e confermato il premio assiduità del valore di 1.000 euro l'anno. Sarà aumentata del 5% anche l'indennità di turno, mentre la mensa resterà completamente a carico dell'azienda. Anche il piano welfare per ciascun dipendente (anche part time) del valore di 400 euro annui è stato confermato, mentre sul premio di risultato è stato «raggiunto un punto di avanzamento significativo con un incremento che potrebbe portare un sostanziale raddoppio del premio esistente, con nuovi obiettivi, ferma restando naturalmente la variabilità dello stesso», dicono Marra e Cesca che concludono evidenziando come «ci sarà la possibilità di convertire il premio di risultato in Flexible benefit, con il totale risparmio di tasse e contributi e con una maggiorazione a carico dell'azienda di un ulteriore 15%». —