

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
IPERCERAMICA SPA 1 Aprile 2024 – 31 Dicembre 2026

PREMESSA

Il contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato è quello vigente per i dipendenti di aziende del Terziario Distribuzione e Servizi sottoscritto dalle OO.SS maggiormente rappresentative Filcams-CGIL, Fisascat- CISL, Uiltucs-UIL.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto integrativo aziendale si applica a tutte le lavoratrici e lavoratori dipendenti presso la sede legale e amministrativa (uffici e magazzino) della società IPERCERAMICA Spa di Fiorano Modenese.

Art.1 RELAZIONI INDUSTRIALI

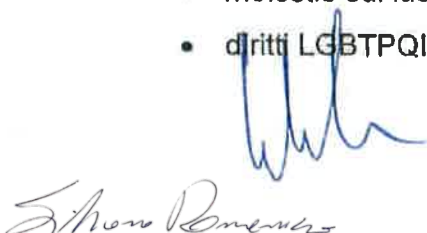
Le parti concordano di sviluppare un sistema di relazioni sindacali improntate alla reciproca correttezza e trasparenza, per l'individuazione delle soluzioni più adeguate, alle problematiche aziendali e del personale, al fine dell'efficienza aziendale e della soddisfazione del personale

Si chiede di riconoscere l'attuazione e il rispetto della L.300/70 alle OOSS RSU / RLS FILCAMS_CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL firmatarie del presente Contratto Integrativo Aziendale (CIA) e del CCNL TDS applicato FILCAMS_CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL pertanto, le assemblee indette dalle OO/SS dovranno essere retribuite, entro il limite delle 10 ore annue, anche se svolte fuori dal proprio orario di lavoro, e sarà garantito il diritto di usufruire dei permessi sindacali previsti dal CCNL applicato, sopra indicato.

L'azienda dovrà garantire a tutti i livelli di confronto, sede legale e amministrativa (uffici e magazzino), territoriale, regionale e Nazionale lo scambio d' informazioni, sia su richiesta delle OOSS, che delle RSA/RSU/RLS, con lo scopo di prevenire, anticipare e risolvere congiuntamente tutte le eventuali problematiche che dovessero presentarsi.

L'azienda si impegnerà a tutti i livelli di confronto sindacale a fornire le informazioni richieste dalle OOSS, e/o RSA/RSU/RLS, sui temi a titolo esemplificativo ma non esaustivo

- Informazioni e piano di sviluppo
- Formazione professionale
- andamento dell'occupazione
- Struttura occupazionale (tempo indeterminato/determinato – full time/part time – smart working)
- organizzazione del lavoro
- ambiente e sicurezza
- parità di genere
- molestie sul luogo di lavoro
- diritti LGBTPQIA+ riconoscimento alias



- ammortizzatori sociali
- sostenibilità ambientale
- responsabilità sociale d'impresa
- ristrutturazioni, rimodernamenti
- innovazioni di prodotto, tecnologie di processo
- terziazioni, appalti
- indagine stress da lavoro correlato
- incidenza infortuni
- suddivisione per tipologia d'infortunio
- mancati infortuni
- Andamento economico-finanziario
- Programmazione investimenti
- Resoconto delle ore di straordinario suddivise per reparto
- sistema dell'inquadramento
- Percorsi di crescita professionale
- Andamento welfare aziendale

Art.2 DIRITTI D' INFORMAZIONE

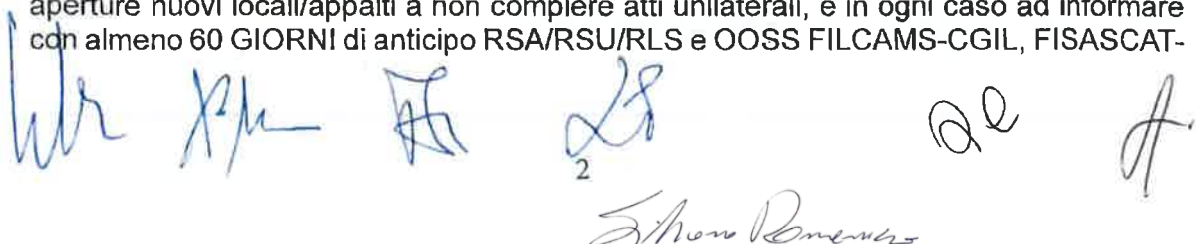
Apposito incontro con RSA/RSA/RLS e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL territoriali di Modena almeno una volta all'anno (nonché su richieste delle parti) per informazioni su: situazione economica, condizioni del mercato di riferimento, programmi di sviluppo, investimenti e politiche commerciali, livelli occupazionali, stabilizzazione con particolare attenzione al lavoro somministrato, eventuali introduzioni di nuove tecnologie (per informazioni deve intendersi la trasmissione di dati inerenti la società da parte del datore di lavoro, tecnologia impiegata e organizzazione del lavoro in atto, consistenza e distribuzione effettiva dei lavoratori).

L'azienda si impegna altresì a informare RSA/RSA/RLS e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL territoriali Modena rispetto all'eventuale attivazione di tirocini e percorsi di alternanza scuola/lavoro.

Almeno due volte l'anno (nonché su richieste delle parti) potranno essere richiesti incontri per informazione su: ore di lavoro straordinario effettuate per reparto e per lavoratore; ore di lavoro supplementare per reparto e per lavoratore, numero di contratti a Td (definizione di lista di stabilizzazione a TIn) e somministrati e/o lavoratori/trici in appalto presenti nel periodo e utilizzo dei somministrati e/o lavoratori/trici di cooperative (definizione di lista di assunzione diretta in IPERCERAMICA SPA), numero di lavoratori assunti a tempo determinato, apprendisti.

Confronto costante finalizzato ad intese con le RSA/RSA/RLS e OO.SS su modifiche dell'organizzazione del lavoro, modifiche di organico.

L'azienda s'impegna in relazione a eventuali esuberanti di personale, trasferimenti, aperture nuovi locali/appalti a non compiere atti unilaterali, e in ogni caso ad informare con almeno 60 GIORNI di anticipo RSA/RSA/RLS e OOSS FILCAMS-CGIL, FISASCAT-



 2
 Enrico Bonaventura

CISL, UILTUCS-UIL per avviare un confronto teso ad individuare soluzioni condivise e per ridurre l'impatto sociale.

Impegno delle parti a non assumere iniziative unilaterali senza il preventivo confronto con RSA/RSU/RLS e FILCAMS_CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL territoriali Modena.

Art.3 TERZIARIZZAZIONE E APPALTI

Si chiede che l'azienda s'impegni a garantire, per le attività svolte in appalto o terziarizzate, tramite confronto preventivo, che a lavoratrici e lavoratori venga applicato il corretto CCNL di riferimento per l'attività svolta, di cui sono firmatarie le OO.SS maggiormente rappresentative a livello nazionale CGIL, CISL, UIL nonché il CCNL Terziario Distribuzione e Servizi attualmente applicato in azienda sottoscritto da FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL ed eventuali contratti integrativi applicati, al fine di evitare il fenomeno del dumping contrattuale alimentato dai cosiddetti "contratti pirata". L'azienda si impegna altresì per tali imprese a verificare il pieno rispetto delle normative di salute e sicurezza di cui al D.Lgs 81/2008, nonché la regolarità fiscale e contributiva (DURC).

Annualmente l'azienda fornirà alle OO.SS FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL e alla RSA/RSU/RLS informativa rispetto alle attività cedute in appalto con dettaglio di imprese utilizzate, numero di addetti, CCNL applicato sottoscritto da CGIL, CISL, UIL.

Art.4 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO Turni, flessibilità oraria, orario di lavoro

In caso di modifiche organizzative riguardanti gruppi di lavoratori/reparti che comportino diversi carichi di lavoro e/o modifiche di mansioni le stesse saranno preventivamente comunicate alle RSA/RSU e contestualmente alle OOSS firmatarie del presente accordo.

Possibilità di variare temporaneamente o definitivamente l'orario di lavoro (da FT a PT) per particolari esigenze al rientro dalla maternità nell'ambito almeno del 5% rispetto a quanto stabilito dall'art. 100 del CCNL TDS FILCAMS_CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL. L'azienda s'impegna in tal senso a favorire l'orario richiesto dalla lavoratrice e dal lavoratore per garantire una reale conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di genitorialità condivisa a lavoratrici e lavoratori (impiegati palazzina uffici) con figli minori di 3 anni, e sarà concessa una flessibilità in entrata e in uscita di 1 ora totale sull'orario giornaliero contrattuale.

Possibilità di variare temporaneamente o definitivamente l'orario di lavoro (da FT a PT) per particolari esigenze legate, a puro titolo esemplificativo e non esaustivo: all'accudimento di familiari, figli minori, nuclei mono genitoriali, ecc.... L'azienda s'impegna in tal senso a favorire l'orario richiesto dalla lavoratrice e dal lavoratore per garantire una reale conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di cura e della genitorialità, dando precedenza a lavoratrici e lavoratori con figli in età pre- scolare o per assistenza di familiari con inabilità o anziani a carico o comunque residenti nella stessa abitazione.

L'Azienda s'impegna a valutare con attenzione per i nuclei monogenitoriali con minori di 14 anni e ai lavoratori che assistono familiari con inabilità, turni agevolati a puro titolo esemplificativo e non esaustivo: turno unico, no notturno, compatibile con entrata e uscita da scuola, ecc...



Sarà valutata in base alle mansioni della lavoratrice o lavoratore richiedente la possibilità di lavorare in modalità agile- Smart Working.

In accordo tra le parti altre possibili richieste al di fuori delle casistiche individuate saranno oggetto di valutazione dell'azienda e di eventuale confronto con le OOSS di riferimento, RSA/RSU.

Art.5 CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale seguirà le modalità di norma vigente.

L'Azienda riconoscerà alle lavoratrici e ai lavoratori il pagamento di una integrazione del 20% per arrivare al 50% della retribuzione lorda per tutti i periodi di congedo parentale a indennità

ridotta previsti per legge al 30% a carico dell'INPS, per un periodo massimo di 6 mesi, esclusi i mesi in cui per legge l'indennità per il congedo facoltativo è superiore al 30%. Riconoscimento delle agibilità parentali alle coppie omogenitoriali unite civilmente.

Art.6 MERCATO DEL LAVORO

Le parti condividono che il contratto a tempo indeterminato sia la forma normale di assunzione.

In caso di nuove assunzioni, l'azienda valuterà le posizioni preesistenti dei lavoratori con una anzianità maggiore all'interno dell'impresa e che lavorano per la stessa con contratti a termine, di somministrazione e/o a progetto.

L'Azienda s'impegna ad informare le rappresentanze sindacali RSA/RSU/RLS FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL del sito produttivo e le OOSS FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL territoriali sulle assunzioni di carattere temporaneo effettuate ai sensi di legge che saranno, nello specifico, i contratti a termine, la somministrazione a termine, le cooperative a termine.

Art.7 SALETTA SINDACALE

L'Azienda installerà una bacheca sindacale (separata dalla bacheca aziendale) sia in palazzina che in magazzino e le chiavi delle stesse saranno consegnate ad ogni delegato RSA/RSU/RLS FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL.

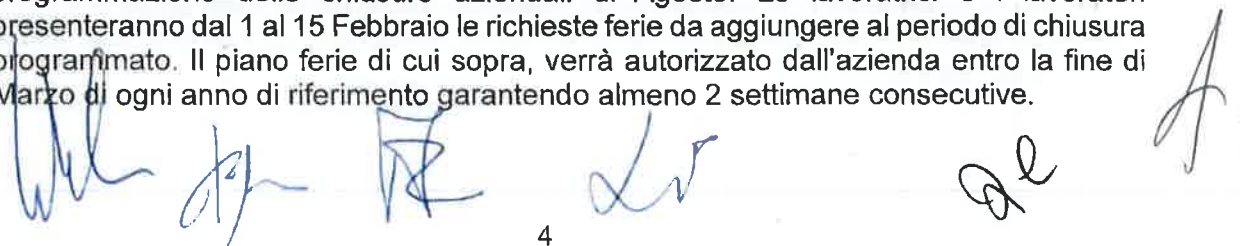
L'azienda metterà a disposizione delle rappresentanze sindacali (RSA/RSU/RLS) una sala accessibile ai lavoratori. Su richiesta delle RSA/RSU/RLS FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL verrà concessa la possibilità di utilizzo di stampante e computer per stampare materiale informativo di carattere sindacale.

Art.8 CALENDARIO FERIE

Si recepisce integralmente l'ART. 159 CCNL TDS

Modalità operativa:

Entro la fine di gennaio di ogni anno verrà definito, il calendario relativo alla programmazione delle chiusure aziendali di Agosto. Le lavoratrici e i lavoratori presenteranno dal 1 al 15 Febbraio le richieste ferie da aggiungere al periodo di chiusura programmato. Il piano ferie di cui sopra, verrà autorizzato dall'azienda entro la fine di Marzo di ogni anno di riferimento garantendo almeno 2 settimane consecutive.



Entro fine Settembre di ogni anno di riferimento sarà cura dell'azienda comunicare la chiusura per il periodo natalizio. Le lavoratrici e i lavoratori presenteranno (previa comunicazione dell'ufficio personale) entro il 15 Ottobre le richieste di ferie restanti a maturazione del 31 Dicembre di ogni anno di riferimento, per le quali l'azienda darà risposta entro la settimana successiva.

Per tutti i periodi di ferie richiesti, in caso di sovrapposizioni degli stessi verrà adottato il principio della rotazione, ovvero chi avrà goduto di un determinato periodo un anno, l'anno successivo nel caso si presenti l'eventualità, non avrà prelazione per il periodo in questione.

Per richieste ferie fruibili a giornate o a settimane intere al di fuori dei canonici periodi di chiusura, saranno confermate o rifiutate in forma scritta consegnata alla lavoratrice o al lavoratore con specifica delle motivazioni tecnico-organizzative in caso di diniego, entro 7 giorni di calendario dalla richiesta.

Per i casi urgenti l'azienda si impegna a valutare tempestivamente tale tipologia di richieste.

In caso di mancato riscontro da parte dell'azienda, le ferie si intenderanno accordate.

Ai lavoratori stranieri sarà garantita la possibilità di accantonare le ferie sul biennio nella misura di almeno 2 settimane per poter fruire di almeno 4 settimane consecutive di ferie nel periodo richiesto ogni 2 anni per recarsi presso il proprio paese d'origine, precisando che le ore di ferie richieste devono essere effettivamente maturate alla data della richiesta.

L'azienda s'impegna a riconoscere ai lavoratori stranieri, in aggiunta, la possibilità di godere delle ore di permessi retribuiti effettivamente maturati alla data della richiesta.

Il diritto verrà garantito almeno al 3% dei richiedenti ogni anno in base alla precedenza della richiesta.

Per tutti i periodi di ferie e aspettativa retribuita richiesti, in caso di sovrapposizioni degli stessi verrà adottato il principio della rotazione, ovvero chi avrà goduto di un determinato periodo un anno, l'anno successivo o nel biennio a scorrimento, nel caso si presenti l'eventualità, non avrà prelazione per il periodo in questione.

Art.9 PERMESSI

Si recepisce integralmente l'ART. 158 CCNL TDS

Gli stessi saranno confermati o rifiutati in forma scritta consegnata alla lavoratrice o al lavoratore con specifica delle motivazioni tecnico-organizzative in caso di diniego, entro 7 giorni di calendario dalla richiesta.

Per i casi urgenti l'azienda si impegna a valutare tempestivamente tale tipologia di richieste.

In caso di mancato riscontro da parte dell'azienda in forma scritta, i permessi si intenderanno accordati.

Saranno riconosciute a tutte le lavoratrici e i lavoratori, 20 ore di permessi aggiuntivi (da riproporzionarsi su base orario contrattuale FT e PT) per visite mediche personali o per accompagnare familiari, fruibili a ore o a giornate intere con presentazione del giustificativo al momento della richiesta.

La richiesta deve pervenire all'ufficio personale per iscritto con un preavviso di 7 giorni di calendario. Per i casi urgenti l'azienda si impegna a valutare tempestivamente tale tipologia di richieste.

Si precisa che, al più tardi, non appena usufruito del permesso, deve pervenire all'ufficio personale la documentazione relativa come giustificativo delle ore impiegate.

Si precisa che saranno riconosciute solo in caso di esaurimento monte ore ferie e/o permessi retribuiti maturati alla data della richiesta.

Si precisa che le ore aggiuntive sono annue e in caso di mancato utilizzo, sia totale che parziale, si azzereranno alla fine di ogni anno civile.

Si precisa che i percettori di congedi speciali (permessi legge 104, permessi invalidi ecc..) potranno usufruire delle ore di permesso extra di cui sopra solo ad esaurimento delle ore previste dai congedi speciali sopra citati, oltre che ad esaurimento del monte ore ferie e/o permessi retribuiti maturati alla data della richiesta.

Saranno riconosciute a tutte le lavoratrici e i lavoratori, 40 ore di permessi retribuiti aggiuntivi

(da riproporzionarsi su base oraria contrattuale FT e PT) riconosciuti per ricoveri ospedalieri o in strutture private riconducibili alla transizione di genere con presentazione del giustificativo al momento della richiesta.

La richiesta deve pervenire all'ufficio personale per iscritto con un preavviso di 7 giorni di calendario. Per i casi urgenti l'azienda si impegna a valutare tempestivamente tale tipologia di richieste.

Si precisa che, al più tardi, non appena usufruito del permesso, deve pervenire all'ufficio personale la documentazione relativa come giustificativo delle ore impiegate.

Si precisa che saranno riconosciute solo in caso di esaurimento del periodo di comporta, ovvero di 180 giorni di malattia, di esaurimento monte ore ferie e/o permessi retribuiti maturati alla data della richiesta.

Si precisa che le ore aggiuntive in caso di mancato utilizzo, sia totale che parziale, si azzereranno alla fine di ogni anno civile.

Saranno riconosciute 40 ore di permessi retribuiti aggiuntivi (da riproporzionarsi su base oraria contrattuale FT e PT) riconosciuti per ricoveri ospedalieri o in strutture private riconducibili a trattamenti per la gravidanza assistita con presentazione del giustificativo al momento della richiesta.

La richiesta deve pervenire all'ufficio personale per iscritto con un preavviso di 7 giorni di calendario. Per i casi urgenti l'azienda si impegna a valutare tempestivamente tale tipologia di richieste.

Si precisa che, al più tardi, non appena usufruito del permesso, deve pervenire all'ufficio personale la documentazione relativa come giustificativo delle ore impiegate.

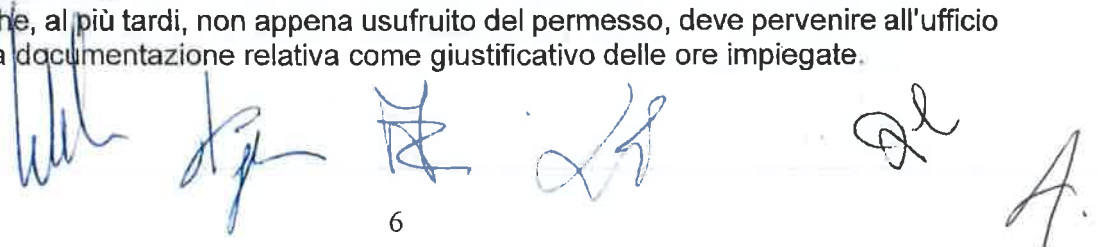
Si precisa che saranno riconosciute solo in caso di esaurimento del periodo di comporta, ovvero di 180 giorni di malattia e di esaurimento monte ore ferie e/o permessi retribuiti maturati alla data della richiesta.

Si precisa che le ore aggiuntive in caso di mancato utilizzo, sia totale che parziale, si azzereranno alla fine di ogni anno civile.

Saranno riconosciute 40 ore di permessi retribuiti aggiuntivi (da riproporzionarsi su base oraria contrattuale FT e PT) in caso di adozioni o affidi con presentazione del giustificativo al momento della richiesta.

La richiesta deve pervenire all'ufficio personale per iscritto con un preavviso di 7 giorni di calendario. Per i casi urgenti l'azienda si impegna a valutare tempestivamente tale tipologia di richieste.

Si precisa che, al più tardi, non appena usufruito del permesso, deve pervenire all'ufficio personale la documentazione relativa come giustificativo delle ore impiegate.



Sharon Bonaventura

Si precisa che saranno riconosciute solo in caso di esaurimento monte ore ferie e/o permessi retribuiti maturati alla data della richiesta.

Si precisa che le ore aggiuntive in caso di mancato utilizzo, sia totale che parziale, si azzerano alla fine di ogni anno civile.

Art.10 LAVORO STRAORDINARIO

Si recepisce integralmente l'ART. 149 CCNL TDS

Il lavoro straordinario sarà effettuato previa autorizzazione del proprio responsabile e/o facente funzione e comporterà la maggiorazione del 20% dalla 41esima alla 48esima ora settimanale sulla quota oraria della normale retribuzione.

Per le ore eccedenti la 48esima ora settimanale la maggiorazione sarà del 25% sulla quota oraria della normale retribuzione.

Per le ore prestate di straordinario notturno intendendosi per tali quelle effettuate dalle 22 alle 6 del mattino, la maggiorazione riconosciuta sarà del 60%.

Lo straordinario effettuato il sabato sarà retribuito con una maggiorazione pari al 30% sulla quota oraria della normale retribuzione e l'azienda sarà garante di una equa rotazione tra tutte le lavoratrici e lavoratori che esprimeranno una volontarietà alla prestazione in tali giornate nel rispetto della fungibilità tra mansioni.

Art.11 LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Si recepisce integralmente l'ART. 151 CCNL TDS

Intendendosi le ore di lavoro ordinario effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, la maggiorazione riconosciuta sarà pari al 25% sulla quota oraria della normale retribuzione.

Art.12 FORMAZIONE

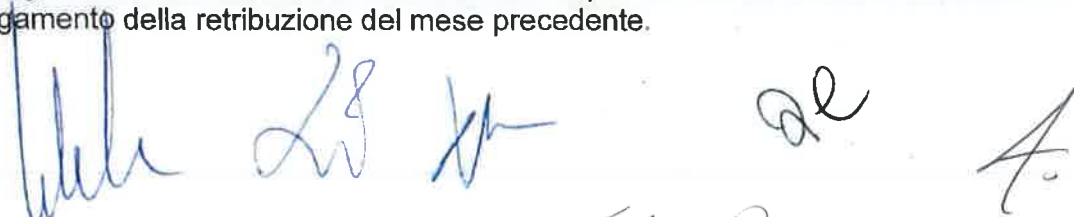

Resta invariata anche per il prossimo triennio, in occasione della predisposizione del budget, la possibilità da parte della RSU/RSA/RLS FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL. e/o delle OO.SS. FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL di presentare tematiche per il piano di formazione per l'anno a venire, le stesse saranno poi discusse con la direzione e se concordate, verranno inserite nel budget.

Si propone di istituire una commissione paritetica composta da 6 componenti (3 individuati dalle RSU/RSA/RLS FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL e 3 dalla direzione aziendale), con funzioni di elaborazione e proposta in merito alle esigenze formative. Si propone a tal proposito di definire un diritto/dovere alla formazione permanente per la qualificazione e riqualificazione delle competenze professionali delle lavoratrici e dei lavoratori di IPERCERAMICA SPA

Art.13 BUONI PASTO

Le parti concordano di incrementare i buoni pasto del circuito Ticket Restaurant ad un valore giornaliero pari a euro 8 euro per ogni giorno di 6 ore lavorate in presenza.

Il pagamento sarà effettuato a consuntivo rispetto al mese di riferimento, alla data di pagamento della retribuzione del mese precedente.


7 

Art.14 LAVORO AGILE- SMART WORKING

In conformità a quanto previsto dalla legge n.81/2017, CapII, artt 18-23
(così come integrata dalla legge 145/2018)

L'azienda dalla pandemia in poi, si è trovata nelle condizioni di incrementare questa modalità di lavoro per garantire continuità e copertura necessaria per i vari reparti/uffici.

Le parti convengono di regolamentare questo processo e stabilire la platea avente diritto.

Le parti ritengono parte integrante del presente accordo il quadro organizzativo attraverso il quale saranno individuate le posizioni lavorative la cui mansione è compatibile con il lavoro agile.

Il ricorso al lavoro agile avviene su base volontaria.

Possono presentare richiesta di adesione al lavoro agile solo gli impiegati della palazzina uffici a cui si applica il presente accordo.

La Società dovrà valutare la richiesta presentata in base alle mansioni della lavoratrice o lavoratore richiedente e comunicare l'accoglimento o il rigetto non oltre 15 giorni dalla domanda.

In caso di accoglimento, l'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione di apposito accordo individuale previsto per legge.

L'accordo individuale, deve essere formulato per iscritto ed evidenziare: - la volontarietà dell'espletamento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile; - l'invarianza della sede di lavoro che rimane quella assegnata; - la durata della modalità di lavoro agile, se a tempo determinato o a tempo indeterminato; - diritto di recesso - il numero di giornate lavorative settimanali/mensili per le quali è previsto l'espletamento del lavoro agile e l'orario di lavoro da effettuare nell'arco della giornata.

Il lavoratore e il datore di lavoro possono recedere dall'accordo individuale nei termini previsti dall'art. 19, comma 2, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 motivando tale decisione.

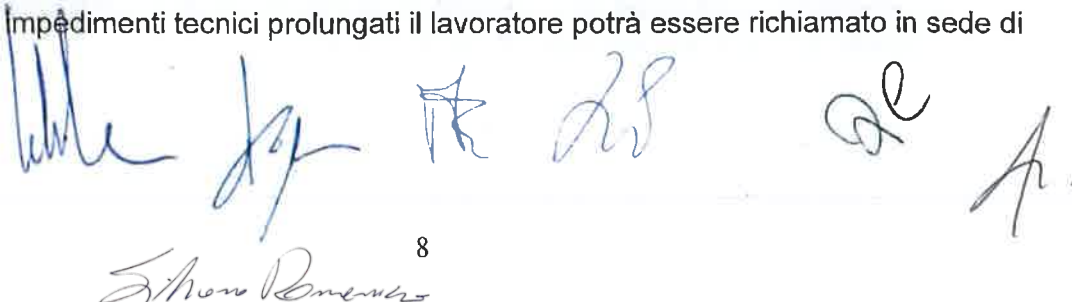
La sottoscrizione dell'accordo individuale implica l'adesione alla disciplina organica del nuovo modello di lavoro fondato su quanto specificato nel presente accordo ed in quello individuale.

La Società fornisce gli strumenti informatici necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa esterna ai locali aziendali. Qualora si rendesse necessario sarà compito dell'azienda operare affinché siano attivate le tecniche necessarie per la connessione sicura agli applicativi aziendali.

Per lo svolgimento della prestazione in modalità agile il lavoratore è tenuto a utilizzare gli strumenti tecnologici per l'attività lavorativa in conformità con le disposizioni di legge e le normative aziendali in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, tutela della privacy, proprietà intellettuale e sicurezza informatica.

In relazione a quanto sopra, è pertanto cura del dipendente segnalare con tempestività, gli eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa e darne immediata comunicazione al proprio responsabile nel caso di malfunzionamento della connessione o delle dotazioni aziendali assegnate al fine della risoluzione del problema. Qualora il malfunzionamento persista, il responsabile indicherà al lavoratore, tenendo conto delle eventuali esigenze pratiche del lavoratore, le modalità di proseguimento della prestazione.

In caso di impedimenti tecnici prolungati il lavoratore potrà essere richiamato in sede di lavoro.



8

Steno Biondi

L'onere di riparazione/sostituzione, salvo casi di dolo e colpa grave, è totalmente a carico della Società senza possibilità di rivalsa, così come il canone assicurativo contro furto o smarrimento.

La prestazione lavorativa sarà eseguita entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di categoria e aziendale e da contratto individuale.

In materia di Sicurezza sul lavoro e assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali, si rinvia a quanto previsto rispettivamente dagli articoli 22 e 23 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017.

Art.15 PREMIO DI RISULTATO

Si allega premio di risultato sottoscritto dalla RSU/RSA/RLS FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL. e/o OO.SS FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL. relativo all'ultimo anno di triennio precedente che costituisce lo schema di riferimento per il triennio di vigenza contrattuale.

Sarà definito un premio di risultato che avrà validità per l'intero periodo di vigenza contrattuale

Tale premio, su richiesta del dipendente, potrà essere convertito in welfare, nella percentuale del 50% del valore di premio da erogare.

Art.16 ANTICIPO TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR)

In aggiunta e quale condizione di miglior favore a quanto previsto dalle disposizioni di legge e di CCNL e nel rispetto del 6% della forza lavoro (saranno invece valutate singolarmente le richieste fino al 7%) si prevede che il personale potrà chiedere, una volta maturato almeno i 5 anni di anzianità di servizio, l'anticipo del TFR avanzando richiesta, in qualsiasi momento alla Direzione Aziendale, indicandone i motivi. Potranno essere avanzate richieste anche derivanti da necessità correlate a reali bisogni familiari ed a titolo esemplificativo e non esaustivo per queste tipologie di esigenze: spese sanitarie documentate, per il richiedente o familiare a carico, quale integrazione a richieste di congedo non retribuito per assistenza familiare documentata: potrà essere richiesta un'anticipazione del TFR nella misura massima fino al 100% della retribuzione mensile, per tutto il periodo dell'aspettativa fino ad un massimo del 70% del TFR;

In caso di superamento del periodo di comporta malattia, qualora il lavoratore faccia richiesta del periodo contrattualmente previsto di aspettativa non retribuita, si richiede un'anticipazione del TFR nella misura massima fino al 100% della retribuzione mensile, per tutto il periodo dell'aspettativa fino, comunque, ad un massimo del 70% del TFR;

- lutti, spese sostenute e documentate,
- separazioni, divorzi,
- spese per studi scolastici (anche anticipi per locazione fuori sede),
- sfratto,
- spese effettivamente sostenute e documentate per interventi di ristrutturazione della propria abitazione,
- acquisto prima casa,
- arredo casa, spese sostenute e documentate,
- acquisto auto familiare,
- matrimonio e viaggio di nozze, spese sostenute e documentate,
- transizione di genere,

Stefano Bonaventura

- procreazione assistita,
- adozione,
- Anticipo deposito cauzionale affitto

L'anticipo, sussistendo tali motivazioni, potrà essere concesso fino ad un massimo di due volte nell'arco della vita lavorativa. Le domande possono essere richieste inoltre anche con consegna a mano, email e PEC ecc....

Anticipi sul TFR saranno concessi ai dipendenti che hanno cessioni e/o pignoramenti solo previa liquidazione degli istituti creditori e in conformità alla normativa vigente.

Qualora non venga presentata la documentazione necessaria l'azienda non potrà concedere l'anticipo del TFR.

Art.17 AMBIENTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Le parti riconoscono il valore e l'importanza dell'osservanza attiva della normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Al riguardo si impegnano a collaborare per il rispetto di quanto previsto dal T.U.

81/2008 e istituiscono la settimana di formazione informazione su salute e sicurezza, all'interno della quale saranno previste iniziative di sensibilizzazione sul tema della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Art. 17/A ISTITUZIONE COMMISSIONE SALUTE E SICUREZZA

A tal fine viene costituita la commissione paritetica formata da tre referenti di IPERCERAMICA SPA e da una rappresentanza dei lavoratori costituita da tre RSA/RSU/RLSFILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL.

In una logica di proficua collaborazione e miglioramento continuo delle procedure sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, IPERCERAMICA SPA. si impegna a fronte di infortunio o di un "mancato infortunio" avvenuto nel magazzino, a dare tempestiva informazione alla RLS/RSA/RSU FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL.

Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione convengono - previo confronto tra RSPP, RLS FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL. e azienda - di sperimentare sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni, nell'intento di individuare interventi e/o soluzioni organizzative al fine di prevenire la possibilità che gli stessi possano divenire infortuni.

Le stesse linee di cui al comma precedente verranno applicate anche nelle attività di monitoraggio del premio di risultato all'art.15 al fine di prevenire eventuali danni alla salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le parti, inoltre, convengono di definire un percorso logico e metodologico attraverso un monitoraggio periodico per verificare eventuali rischi sulla salute e sicurezza dei lavoratori potenzialmente esposti allo stress da lavoro correlato anche in riferimento al rischio associato a condizioni che potrebbero compromettere il benessere organizzativo e l'eventuale presenza di comportamenti molesti (legge n.4 del 15 Gennaio 2021).

IPERCERAMICA SPA s'impegna a verificare la corretta consegna e utilizzo dei DPI, il rispetto delle prescrizioni mediche individuali, sollevamenti, orari ecc...

Art.18 MANCATI INFORTUNI

IPERCERAMICA SPA si impegna inoltre, a fronte di infortunio o di un "mancato infortunio" a darne tempestiva informazione ai R.L.S FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL.

Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul luogo di lavoro, convengono - previo confronto tra RSPP, RLS FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL. e azienda - di sperimentare sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni, nell'intento di individuare interventi e/o soluzioni organizzative al fine di prevenire la possibilità che gli stessi possano divenire infortuni.

Art.19 DIRITTO ALLO STUDIO-PERMESSI STUDIO

L'azienda quale trattamento di miglior favore in aggiunta a quanto previsto dalle disposizioni di legge e di CCNL applicato, Terziario Distribuzione e Servizi sottoscritto dalle OO.SS maggiormente rappresentative Filcams-CGIL, Fisascat- CISL, Uiltucs-UIL. riconoscerà ai lavoratori e lavoratrici studenti 50 ore aggiuntive all'anno per un totale in 3 anni di 150 ore aggiuntive. L'impresa si riserva di valutare ed accogliere anche diverse tipologie di richieste relative ad altri ambiti di formazione.

Le ore aggiuntive saranno richieste e concesse con le medesime modalità previste dal CCNL applicato. L'azienda s'impegna ad agevolare la frequenza obbligatoria del lavoratore studente concordando turni compatibili al piano di studi ed esami.

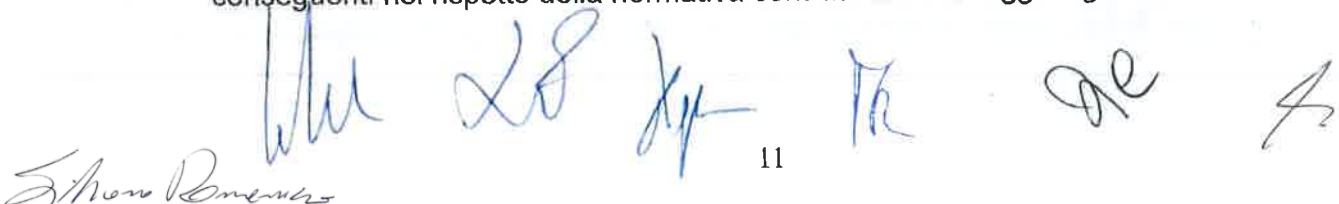
Art.20 PARI OPPORTUNITA'

Nel pieno rispetto del divieto di ogni forma di discriminazione e nel confermare la piena parità nell'opportunità di progressione di carriera e nella valutazione dei talenti, IPERCERAMICA continuerà ad operare tenendo conto, nella sua politica di assunzione, di collocamento all'interno della propria organizzazione e di sviluppo della formazione ed aggiornamento professionale, del principio delle pari opportunità.

Art.21 TUTELA E DIGNITA' DELLA PERSONA

Al fine di tutelare la dignità personale dei lavoratori/trici, IPERCERAMICA SPA si adopera per favorire il mantenimento di un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della dignità, della libertà e della inviolabilità della persona, pertanto al rispetto ed alla reciproca correttezza e nel quale trovi pieno riconoscimento il principio di pari opportunità e di eguale trattamento delle persone.

A tal fine IPERCERAMICA SPA ribadisce che le molestie (ovvero "situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, avente lo scopo di violare la dignità della persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo) rappresentano comportamenti discriminatori e quindi vietati. Nell'ipotesi in cui si verificassero simili episodi, IPERCERAMICA SPA adotterà i provvedimenti conseguenti nel rispetto della normativa contrattuale e di legge vigente.



Art.22 CONTRASTO ALLA DISCRIMINAZIONE

L'Azienda s'impegna a contrastare fermamente ogni forma di discriminazione legata al genere, religione, provenienza geografica (con una particolare attenzione alle esigenze trans e non binarie)

L'Azienda s'impegna ad inserire specifici moduli nei corsi di base destinati alla formazione dei responsabili di struttura con particolare riferimento alla legge 125/91.

Art.23 DIRITTI LGBTQIA+ e CARRIERA ALIAS

IPERCERAMICA SPA riconosce la c.d. carriera alias, ovvero possibilità di comparire nei documenti interni con il nome che corrisponde alla propria identità di genere anche se diverso da quello anagrafico, senza che questo incida sui riferimenti legali.

Si concorda che, una volta esauriti i permessi retribuiti previsti, il lavoratore potrà godere di permessi non retribuiti per seguire terapie e presenziare ad appuntamenti finalizzati al percorso di transizione.

IPERCERAMICA SPA s'impegna ove possibile a prevedere una turnistica favorevole ad agevolare gli appuntamenti.

Identificazione attraverso idonea cartellonistica della Toilette GENDER- NEUTRAL

Art.24 MOLESTIE

Al fine di tutelare la dignità ed il rispetto nei luoghi di lavoro, l'azienda si impegna a promuovere la diffusione di una cultura aziendale che riconosca il valore di tali principi. Le parti, in materia di molestie e violenze nel luogo di lavoro recepiscono l'art 38 del CCNL per i lavoratori dipendenti del Terziario della Distribuzione e dei Servizi del 30 luglio 2019, i contenuti dell'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007, nonché l'accordo regionale Emilia-Romagna del 16 Aprile 2018. IPERCERAMICA ritenendo inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

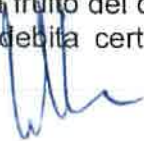
Le Parti condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e ritengono sia interesse reciproco affrontare con serietà questa problematica, spesso foriera di gravi implicazioni sociali. Si impegnano pertanto a dare un'ampia diffusione al tema in oggetto, promuovendo e sensibilizzando tutto il personale su tali tematiche.

Art.25 STALKING E MALTRATTAMENTI FAMILIARI

In aggiunta ed a completamento delle tutele introdotte dal D.Lgs 80/2015 in favore delle donne vittime di violenza di genere, si conviene di riconoscere quale condizione di miglior favore, in aggiunta a quanto già riconosciuto dalla norma di legge e dal CCNL applicato Terziario Distribuzione e Servizi sottoscritto dalle OO.SS maggiormente rappresentative Filcams-CGIL, Fisascat- CISL, Uiltucs-UIL, , un congedo retribuito pari a 3 mesi al 70% rispetto la normale retribuzione lorda e un congedo non retribuito pari a 6 mesi per i lavoratori che, a prescindere dal sesso, siano oggetto di atti persecutori (cd stalking) o maltrattamenti familiari.

Ai fini della fruizione del presente congedo, i lavoratori a prescindere dal sesso, che hanno già fruito del congedo di cui all'art. 24 del D. Lgs 80/2015 dovranno allegare alla richiesta debita certificazione dei servizi sociali del comune di residenza, dei centri









12







antiviolenza o delle case rifugio. Negli altri casi, nella richiesta deve essere documentata la sussistenza del motivo di congedo mediante attestazione della querela ovvero certificazione dell'avvio del procedimento penale.

Per le vittime di violenza IPERCERAMICA SPA s'impegna, ove possibile, a prevedere la possibilità di trasferimento su altre sedi.

Art.26 INSERIMENTO LAVORATIVO DIVERSAMENTE ABILI

IPERCERAMICA SPA s'impegna, ove possibile, all'inserimento lavorativo di lavoratrici e lavoratori diversamente abili, attraverso l'utilizzo degli strumenti legislativi di sostegno alla categoria.

Art.27 ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

IPERCERAMICA SPA al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, in caso di accertate inidoneità al lavoro si impegna a adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.

DECORRENZA E DURATA

Decorrenza dal 01/04/2024 al 31/12/2026.

Durata triennale.

Applicazione: gli effetti del CIA decorreranno dal 1 Aprile 2024

Come da richiesta delle parti sindacali coinvolte e con specifico impegno delle stesse ad informare adeguatamente tutti i lavoratori, Iperc陶瓷ica SPA si impegna a trattenere ai lavoratori in forza non iscritti ad alcuna sigla sindacale firmataria del presente accordo FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL, un contributo una tantum pari a 50€ netti da accreditare alle associazioni firmatarie insieme alle consuete trattenute sindacali. Inoltre IPERCERAMICA SPA, si impegna a trasmettere a tutti i dipendenti una comunicazione con possibilità di rifiuto/accettazione rispetto alla trattenuta di cui al presente articolo. La trattenuta non verrà effettuata nel caso in cui il lavoratore manifesti per iscritto la propria indisponibilità alla trattenuta.

In caso di disdetta il presente contratto integrativo aziendale avrà validità a tutti gli effetti (ultravigenza) sino alla stipula di un nuovo accordo tra le parti.

La presente ipotesi è subordinata alla approvazione attraverso assemblea dei Lavoratori.

Letto confermato e sottoscritto in data 02/04/2024 in Fiorano Modenese (MO)

IPERCERAMICA SPA
IPERCERAMICA S.p.A.
Via Pedemontana, 13
41042 Fiorano Modenese (MO)
C.F. e P. IVA 02 32900366
www.iperceramica.it

FISASCAT CISL
Emilia Centrale
Via Emilia Ovest, 101/41124 Modena
Tel. 059/890611 Fax 059/820772
C.F. 0404280366
Reggio Emilia Tel. 0522/361924
Fax 0522/357417

Le COSS
P. Filcama
FILCAMS
SASSUO
Le COSS
FED ITALIANO
COMMERCIO ABBIGLIAMENTO

UILTUCS MO-RE
SEGRETARIA PROVINCIALE
Via Leonardo da Vinci n. 5
41036 - MODENA (MO)
Tel. 059/2211 - Fax 059/355686



John P. ...

28

28

ac

A