

Le Parti hanno condiviso, nell'approccio negoziale attivo, l'adozione da parte di Verallia Italia di tutte le misure necessarie per assicurare la protezione della salute e della sicurezza sul lavoro dei propri collaboratori, vietando ogni forma di molestia e di discriminazione, rispettando e promuovendo la diversità in tutte le sue forme all'interno delle squadre e adottando un approccio attivo per la protezione e il rispetto dell'ambiente.

Le relazioni industriali in Verallia Italia.

Le relazioni industriali rappresentano il punto di partenza imprescindibile per affrontare le sfide della competitività nella dimensione globale dell'economia: per questo è indispensabile lo sviluppo continuo di un sistema partecipativo a livello nazionale, territoriale e di stabilimento, che costituisca base solida per poter governare con successo i processi di cambiamento a livello di fabbrica e di Azienda.

Le Parti intendono darsi reciproci affidamenti sulla volontà di salvaguardare anche per il futuro il livello qualitativo delle relazioni industriali grazie ai comportamenti delle Strutture Sindacali e della Direzione Aziendale.

In particolare, Verallia Italia ed Organizzazioni sindacali stipulanti si danno atto che il modello di relazioni industriali, consolidatosi nel tempo, conferma la validità di un confronto dialettico improntato ad una tempestiva dinamica di comunicazione, consultazione e confronto.

Forme sperimentali di organizzazione del lavoro.

Con specifico ma non esclusivo riferimento alle lavoratrici/tori madri/padri e ai lavoratori/lavoratrici senior con età anagrafica pari o superiore ai 60 anni, si verificherà la possibilità e la praticabilità di sperimentare - previa specifica disciplina da concordare tra le Parti a livello di unità produttiva - organizzazioni del lavoro che prevedano forme di lavoro a tempo parziale orizzontale e/o verticale.

In aggiunta alle forme di flessibilità come sopra richiamate, le Parti concordano che al fine di consentire alle lavoratrici/lavoratori assunte/i a tempo indeterminato l'assistenza del bambino/a fino al compimento del terzo anno di età, l'Azienda accoglierà, entro il limite del razionale organizzativo e comunque non oltre un massimale del 10% dell'organico di stabilimento, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte della lavoratrice/lavoratore madre/padre.

Nelle ipotesi suddette, la richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata, di norma, con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Premio di Partecipazione: parte redditività.

In relazione al Premio di Partecipazione, le Parti confermano il M.O.L. (margine operativo lordo) come l'elemento economico-finanziario che misura la redditività dell'impresa.

Tale elemento viene desunto dal bilancio aziendale certificato e pubblicato a norma di legge ed è riferito all'anno di competenza del premio di partecipazione.

L'indice preso a riferimento per il calcolo degli importi del premio è la percentuale del M.O.L. sui ricavi netti di vendita.

Le Parti hanno concordato al riguardo di lasciare intatta l'attuale curva relativa a tale indicatore e di aggiungere un incrementale (coi valori decimali sotesi) come si evince dalla tabella seguente:

	<i>Mol / ricavi 24,4%</i>	<i>Mol / ricavi 26,4%</i>
Anno di riferimento 2023	50,00 €	100,00 €
Anno di riferimento 2024	50,00 €	100,00 €

per un incremento massimo complessivo a regime di 200,00 euro lordi

I valori sopra menzionati, espressi in euro lordi, si riferiscono al livello D1 della scala classificatoria del vigente CCNL di settore.