

Nell'ambito di questa strategia comune sono programmate riunioni periodiche quadrimestrali nel corso delle quali verrà illustrato l'andamento del mercato, i prevedibili investimenti, l'andamento dei livelli occupazionali, l'evoluzione dell'assetto produttivo ed organizzativo nei suoi riflessi sull'occupazione; inoltre, verranno forniti e monitorati i dati e le informazioni attinenti gli obiettivi concordati e legati al premio variabile. Le Parti insieme si dovranno impegnare a rendere sempre più fluido e costruttivo il concreto svolgimento delle relazioni sindacali/Industriali ed in tutte le sue articolazioni, garantendo una logica di coerenza e di trasparenza all'intero sistema.

Nell'ipotesi in cui le relazioni sindacali a livello locale non realizzino durante le specifiche negoziazioni, nell'ambito delle proprie competenze di cui al presente accordo, con reciproca soddisfazione, le intese necessarie, si terranno specifici incontri anche negoziali a livello di Segreterie Nazionali al fine di garantire la coerenza tra gli obiettivi dichiarati e condivisi dal sistema nel suo complesso e la loro effettiva declinazione nelle sue componenti.

2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In un'ottica di ottimizzazione delle produzioni, legate principalmente ai flussi commerciali e stagionali difficilmente monitorabili in tempi prevedibili, le Parti convengono di utilizzare gli strumenti contrattualmente previsti per adeguare gli orari di lavoro alle necessità produttive.

L'Azienda si impegna a svolgere, entro il 1° quadrimestre di ciascun anno, un incontro a livello di sito con la RSU per la programmazione annuale degli orari di lavoro, così come previsto dall'art.30 CCNL.

In particolare l'utilizzo della flessibilità degli orari e delle turnazioni con riposo a scorrimento saranno comunicati, ad eccezione di casi di particolare urgenza, con almeno due settimane di preavviso.

Inoltre, nell'ambito dell'incontro per la programmazione degli orari verrà congiuntamente predisposto il calendario ferie del periodo estivo, mentre la chiusura invernale potrà essere, allo stesso modo, predisposta entro la metà di novembre.

Le Parti si incontreranno entro il mese di settembre 2023 presso Confindustria Avellino al fine di approfondire l'attuale situazione economica/produttiva e organizzativa del sito di Nusco.

3 BANCA ORE SOLIDALE

Le Parti valutano positivamente la possibilità prevista dall'art. 24 del D.Lgs 14 settembre 2015, n. 151, che consente ai lavoratori di cedere volontariamente a titolo gratuito, fermi i limiti di cui al decreto legislativo n. 66/2003, i riposi e le ferie da loro maturati a propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nonché per il lavoratore stesso, coniuge, il partner dell'unione civile e il convivente more uxorio.

Ritenendolo uno strumento da valorizzare e promuovere per tutte le sedi del Gruppo, le Parti, in questa sede, definiscono le condizioni e le modalità di applicazione della c.d. "banca ore solidale" come sotto descritte.

L'alimentazione della banca ore solidale avverrà mediante donazione volontaria e a titolo gratuito e definitivo delle ferie e dei R.O.L. maturate da parte dei lavoratori, con rinuncia, da parte dei cedenti, a qualsiasi diritto o prerogativa derivante da legge o da contratto correlata alle ferie/permessi donati.

A tutti i lavoratori del Gruppo Vicenzi, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato e indipendentemente da qualsiasi condizione stabilita dal contratto individuale, è consentita la cessione di ferie e Rol, con le seguenti specifiche:

1. ore di ferie e Rol maturate negli anni precedenti e non ancora godute alla data di cessione;
2. ore di ferie e Rol maturate o maturande nell'anno non potranno essere cedute.

Ciascun dipendente, cui si applica il presente accordo, è libero di indicare la sua adesione alla "banca ore solidale" mediante apposito modulo. In caso di adesione, entro gennaio di ciascun anno, ciascun dipendente indicherà, mediante il medesimo modulo, l'ammontare di ore di permessi per riduzione di orario (Rol) che, nell'anno di riferimento, intende cedere.

Il quantitativo minimo di ore di permessi o ferie cedibile è pari ad un'ora (1 ora). Il quantitativo massimo cedibile, invece, può variare in base al residuo ore individuale del singolo lavoratore.

Si precisa che le ore di ferie o Rol cedute si computano in valore assoluto, quantificati in ore, senza alcun riproporzionamento in relazione al valore orario, così come senza alcuna riparametrizzazione in ragione della categoria legale e della qualifica del lavoratore cedente.

Potranno fruire della "banca ore solidale" tutti i lavoratori, indipendentemente da qualsiasi condizione stabilita nel contratto individuale, che presentino congiuntamente alla data della richiesta i seguenti requisiti:

- abbiano meno di 5 giornate di dotazione residua di ferie e/o Rol ;
- si trovino nella condizione di assistere coniuge, il partner dell'unione civile e il convivente more uxorio e i figli minori che per particolari condizioni di salute necessitino di cure costanti, nonché per il caso in cui sia il richiedente stesso a necessitare di cure costanti;
- abbiano già fruito, esaurendoli, gli istituti di legge e di contratto previsti per l'assistenza nelle ipotesi indicate nel punto precedente, con riferimento alle esigenze sociali per cui si è inoltrata la richiesta di utilizzo della banca ore solidale.

Il lavoratore che intenda fruire della banca ore solidale inoltrerà formale richiesta, su modello disponibile presso l'ufficio del personale di sito, alla direzione di stabilimento o alla direzione risorse umane, le quali effettueranno una prima verifica rispetto ai requisiti di carattere amministrativo e, laddove rispecchino i requisiti previsti dal presente accordo, inviterà il lavoratore interessato a consegnare la relativa

Berd.

Una
Brisson

M. A.

A.

F.

A.

S.

S.

F.

documentazione sanitaria al medico competente, fornendo altresì specifico consenso ai fini della privacy rilasciato da altri soggetti, quando diversi dal richiedente.

Il medico competente esaminerà la documentazione medica fornita, effettuerà una valutazione circa la sussistenza dei requisiti di fruizione previsti dal seguente accordo e comunicherà l'esito di tale verifica alla direzione risorse umane e alla direzione di stabilimento ai fini di comunicare al lavoratore l'accoglimento o il rigetto della richiesta.

Nell'eventualità di più richieste concomitanti e di un monte ore insufficiente in "banca ore solidale", l'azienda consentirà l'accesso al monte ore accantonato prioritariamente al dipendente che, in ordine cronologico, ha per primo presentato apposita e documentata domanda.

In relazione alla gravità della situazione, l'azienda si riserva la facoltà di contribuire a sua volta.

4. CONTRASTO ALLE MOLESTIE E AL MOBBING

Il Gruppo Vicenzi ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o di coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste nell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007 e qui di seguito riportato: "Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

5. RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA

L'azienda ha adottato un codice etico del quale si riporta uno stralcio:

- **VALORE DELLA PERSONA**

Il valore della persona è un principio fondamentale che guida il modo di agire di Vicenzi. Vicenzi si impegna a utilizzare l'ascolto e il dialogo come strumenti di miglioramento continuo sia della proposta di soluzioni alla clientela, sia della valorizzazione delle professionalità e delle competenze dei propri collaboratori.

Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a circled 'P', 'DF', 'Bvd.', 'M-D', and several other illegible signatures.