

Addi 15 giugno 2011 presso Confindustria Como

TRA

CONFINDUSTRIA COMO, in persona del dott. Mario Giudici, che assiste la Società **BOLTON ALIMENTARI S.p.A** di Cermenate , in persona dei sigg. Paola Bergamini, Alessia Cali, Giovanna Corigliano, Ian Cooper e Diego Volpi

E

La **FAI-CISL** Provinciale, in persona della sig.ra Caterina Valsecchi
La **FLAI-CGIL** Provinciale, in persona della sig.ra Patrizia Baitieri
La **UILA-UIL** Provinciale, in persona del sig. Alberto Donferri

Presente la Rappresentanza Sindacale Unitaria nelle persone dei Sig.ri Giuseppe Bentivegna, Miranda Cannizzaro, Concetta Costanzo, Saveria Magnolia, Massimo Monti, Andrea Poren, Oriella Raimondo, Paolo Sala, Armando Saligari, Matilde Sproccati, Giuseppina Tisci.

Viene stipulato il seguente accordo.

1. SFERA DI APPLICAZIONE

Si riconferma la sfera di applicazione del precedente accordo, stipulato in data 14/07/2006.

2. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti confermano l'attuale assetto di relazioni industriali basato su due incontri annui di informazione sugli elementi conoscitivi dello stato e dei programmi Aziendali secondo la prassi in essere.

A integrazione di tale assetto si conviene che:

- in occasione degli incontri informativi annuali la Direzione consegnerà alle R.S.U con 6 giorni di anticipo sulla data di riunione prevista la relativa documentazione.
- negli incontri di informazione i dati di mercato dei singoli prodotti verranno completati con l'indicazione di quali sono riferiti al sito di Cermenate e quali no.
- l'incontro primario di primavera prevede l'illustrazione da parte dell'azienda in mattinata e la possibilità per i rappresentanti dei lavoratori di presentare proprie considerazioni e valutazioni nel pomeriggio del medesimo giorno.
- nel corso dell'incontro di primavera l'Azienda fornirà un riepilogo delle attività formative svolte nel corso dell'anno precedente, indicando:
 - numero e tipologia di corsi effettuati,
 - numero di lavoratori coinvolti,
 - numero di ore totali di formazione,

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'CU', 'TU', 'CC', 'CR', 'BL', 'LL', 'SM', and others, some with a small '1' next to them, indicating the signatories to the agreement.

- numero di ore medie per dipendente di formazione,
- costo complessivo ed eventuali finanziamenti;
- In occasione dell'incontro autunnale la Direzione fornirà anche un riepilogo delle adesioni ad Alifond, al fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa contrattuale e dell'eventuale utilizzo della Polizza Assicurativa Rischio Vita.
- L'Azienda si impegna inoltre a migliorare la connessione alla Rete Internet per l'RSU e ad attivare la connessione del Fax entro il mese di settembre 2011.
- Si conviene infine che a metà del periodo di validità del presente accordo le parti si incontreranno per fare una valutazione dello stato di attuazione del medesimo.

3. PIANO INDUSTRIALE

La Direzione Aziendale si impegna a presentare ed illustrare alle Organizzazioni Sindacali e alla R.S.U., entro la fine di settembre 2011, il piano industriale.

4. WELFARE, CONCILIAZIONE E PARI OPPORTUNITA'

Le parti, condividendo il ruolo di Responsabilità sociale dell'impresa come valore etico che favorisce la conciliazione tra vita e lavoro dei propri dipendenti, convengono di avviare un importante percorso in tale direzione. In attesa della realizzazione del piano complessivo, le parti concordano, come peraltro già in essere, che venga mantenuta la disponibilità alla gestione dei bisogni delle lavoratrici/tori per le esigenze di modifica degli orari di lavoro.

L'azienda ha assunto l'impegno e concordato di procedere, con il coinvolgimento della R.S.U. in tutte le sue fasi, alla formulazione di un progetto organico di Welfare aziendale che abbia contenuti anche riferiti alle tematiche delle pari opportunità e della conciliazione tempi di vita-tempi di lavoro.

Per la realizzazione di tale progetto, l'azienda si avvarrà di esperti esterni qualificati in materia.

Le parti convengono sull'opportunità di raccordarsi con gli sviluppi eventuali del "Patto per lo Sviluppo, la Qualificazione dell'occupazione e la Competitività del Sistema Industriale Comasco" sottoscritto tra Confindustria Como e CGIL-CISL-UIL di Como in data 11/04/2011 (ALLEGATO B).

Il progetto dovrà anche contenere l'indicazione di tutte le eventuali fonti di finanziamento pubblico disponibili, anche in riferimento ai fondi previsti dall'art. 9 legge 53/2000 recentemente stanziati.

Il progetto dovrà essere predisposto entro dodici mesi dalla sottoscrizione del presente accordo e sottoposto alle parti stipulanti che assumeranno le decisioni necessarie per la sua realizzazione.

5. FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITA'

Le Parti convengono che la formazione dei propri lavoratori costituisca uno strumento necessario per consolidare e realizzare gli obiettivi previsti.

A tal proposito proseguirà il percorso di sviluppo e accrescimento delle competenze e delle professionalità richieste dall'evolversi dell'organizzazione del lavoro e dalle attività Aziendali.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately ten distinct signatures, some appearing to be initials or full names, representing the various parties to the agreement.

In tale logica, le Parti concordano di istituire il libretto formativo del lavoratore su cui la Direzione annoterà tutti gli eventi formativi attuati in Azienda. Sarà consegnato al lavoratore compilato entro un mese dalla richiesta.

Come già previsto dall'accordo sul mansionario, in essere per il personale dell'attività produttiva, la Direzione e la RSU terranno incontri per la verifica di eventuali necessità di aggiornamento e/o completamento del medesimo.

Viene confermata la prassi in atto di attribuzione di mezz'ora di formazione sui diritti del lavoro e sindacali a disposizione delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo nell'ambito degli interventi formativi per gli operatori neo-assunti.

Le parti condividono l'obiettivo di incentivare, riconoscere e premiare, anche nella logica della polivalenza, le competenze organizzative degli operatori dello stabilimento di Cermenate che, pur non modificando il contenuto sostanziale delle mansioni prevalenti, evidenzino un apporto migliore da parte dei lavoratori nello svolgimento dei propri compiti.

A tal fine, a partire dal mese di ottobre 2011, inizierà i suoi lavori una commissione paritetica formata da 6 componenti che dovrà:

- individuare quali sono i comportamenti organizzativi, inequivocabili ed oggettivi, meritevoli di riconoscimento. A puro titolo di esempio, indicativo e non esaustivo:
 - assunzione di responsabilità aggiuntive rispetto a quelle di norma richieste al livello professionale di base nell'ambito del processo produttivo;
 - particolari abilità o competenze tecniche, descritte in modo obiettivo e dettagliato, che integrano e completano il profilo professionale di base;
 - conoscenza, capacità ed esperienza richieste dall'azienda e assicurate dal lavoratore nello svolgimento di differenti mansioni in diversi reparti/impianti produttivi tassativamente indicati;
 - responsabilità di assistenza e supporto di altri lavoratori svolgenti le medesime mansioni;
 - affidamento esplicito di lavoratori in formazione on the job per periodi di durata significativa;
 - capacità di lavorare in gruppo;
 - capacità di proporre soluzioni e gestire gli imprevisti;
- individuare due posizioni organizzative nelle quali sperimentare l'applicazione dei criteri sopra evidenziati.

Al termine dei lavori la Commissione sottoporrà alle parti stipulanti una proposta di sperimentazione.

Le parti stipulanti decideranno i tempi, l'entità e le modalità del riconoscimento premiante per i suddetti comportamenti.

Dopo un anno di sperimentazione le parti definiranno le modalità e i tempi con cui estenderla anche ad altre posizioni organizzative.

La Direzione corrisponderà la differenza retributiva, quando un/una lavoratore/trice venga adibito/a a mansioni superiori per almeno una giornata.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'AS', followed by '14', '3', 'Bl', 'T4', '511', '4', and 'CR'. There are also several other smaller, less legible signatures and initials scattered across the bottom right area.

6. OCCUPAZIONE

La Direzione Aziendale e le organizzazioni sindacali, preso atto che il sistema di gestione dei flussi occupazionali in atto ha dato risultati positivi, intendono formalizzarlo e renderlo più stabile e trasparente, attraverso la realizzazione di un percorso occupazionale progressivo basato su criteri condivisi e formalizzati come di seguito indicato.

Tale percorso garantirà che i lavoratori stagionali, sulla base di una graduatoria formulata applicando i criteri di seguito indicati, qualora si rendesse necessaria l'assunzione a tempo indeterminato e con contratto di lavoro part-time verticale per le medesime mansioni, avranno diritto di precedenza.

Analoga procedura si utilizzerà per i lavoratori part-time verticali allorquando si rendessero necessarie assunzioni a tempo indeterminato e pieno.

Tale precedenza verrà attuata sulla base di una graduatoria definita su due criteri a cui verranno attribuiti i punteggi specifici concordati:

- Professionalità
- Comportamenti Organizzativi

A parità di punteggio si prenderanno in considerazione i criteri integrativi di:

- Anzianità aziendale
- Carichi di famiglia

La sommatoria dei punteggi stabilirà la graduatoria cui l'Azienda si atterrà nel procedere alle assunzioni, fatto salvo le norme previste per l'assunzione delle fasce deboli.

Resta inteso che qualora all'interno della graduatoria non vi fossero le professionalità necessarie, la Direzione le ricercherà nel mercato del lavoro.

La Direzione Aziendale e la R.S.U. si incontreranno entro il mese di agosto 2011 per iniziare i lavori che porteranno a definire in dettaglio i criteri di cui sopra, i valori ponderali dei medesimi e le griglie di valutazione per la formazione della graduatoria.

7. LAVORATORI STAGIONALI

La Direzione applicherà l'inquadramento professionale derivante dal mansionario anche ai lavoratori stagionali in riferimento alle specifiche mansioni svolte.

Infine l'azienda fornirà ai lavoratori stagionali la medesima dotazione di vestiario dei lavoratori a tempo indeterminato dalla prossima stagione 2012.

8. APPALTI

Fermo restando la riconferma di tutti gli accordi in essere, La Direzione ribadisce che è suo impegno evitare fenomeni di irregolarità ed illegalità anche sulla base di quanto previsto nel "Patto per lo Sviluppo, la Qualificazione dell'occupazione e la Competitività del Sistema Industriale Comasco" sottoscritto tra Confindustria Como e CGIL-CISL-UIL di Como in data 11/04/2011 (allegato B).

Pertanto i contratti di appalto che Bolton sottoscrive richiedono dichiarazione da parte della società appaltatrice relativamente a:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the far left is a large, stylized signature. To its right is another signature. Further right, there are several smaller initials and signatures, some with numbers like '4' and '500' written next to them. On the far right, there is a large, bold signature that appears to be 'CR'.

- regolarità delle retribuzioni, dei versamenti contributivi e di imposta
- informazione e formazione sulla sicurezza ai propri lavoratori, relativamente alle rispettive mansioni

La Direzione si impegna inoltre a richiedere alle società appaltanti l'applicazione di CCNL sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative.

La Direzione comunica alla R.S.U. il contratto applicato dalle ditte appaltatrici.

9. TICKET RESTAURANT IMPIEGATI SEDE DI MILANO

Con riferimento alla disciplina in atto dei Tickets Restaurants per i dipendenti della sede di Milano si conviene di aumentare il valore nominale del Ticket giornaliero ad € 9,00 a partire dal mese di gennaio 2012.

Il dipendente continuerà a contribuire al pagamento del ticket con la cifra attuale di € 0,55/ticket, oltre le trattenute previste dalla normativa fiscale e previdenziale in materia.

10. VARIE

Si conviene di integrare l'attuale dotazione di vestiario con l'aggiunta di magliette a maniche lunghe.

Le parti concordano che, in quei periodi dell'anno in cui lo stabilimento è impostato sull'assetto orario a giornata, nel caso in cui sia necessario per esigenze produttive impostare alcune linee con assetto differente rispetto a quello del resto dello stabilimento, esclusivamente al personale impiegato su tali linee al di fuori dell'assetto prevalente, verrà riconosciuta la mezz'ora di pausa mensa retribuita.

11. P.P.O.

Le parti hanno convenuto di riconoscere, per gli anni 2011-12-13, un Premio Per Obiettivi (P.P.O.) del valore complessivo di € 5.450 (cinquemilaquattrocentocinquanta) al raggiungimento dei quattro parametri al 100% degli obiettivi prefissati (ved. Pag. 9):

2011	€ 1.700
2012	€ 1.850
2013	€ 1.900

Detto PPO è costituito da due parti:

Prima parte del PPO.

E' formata da tre parametri di cui:

- due parametri - Produttività Manodopera di Linea e Resa della Materia Prima - sono la conferma di quelli presenti nel precedente P.P.O. e per i quali restano invariati gli attuali meccanismi di calcolo. L'erogazione economica di tali parametri avverrà al raggiungimento pieno dell'obiettivo.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled.

- il terzo parametro qualitativo - Reclami delle Produzioni di Cermenate - è un parametro di nuova introduzione, che sostituisce il parametro di Produttività Complessiva della Monodopera del precedente accordo, che viene eliminato. Il terzo parametro è regolato come da allegato A.

La prima parte del P.P.O., costituita dai tre parametri sopra indicati, verrà distribuita tra i lavoratori con i medesimi criteri dell'accordo precedente, salvo che verranno parificate alle presenze anche le assenze per maternità obbligatoria (compresa quella anticipata) e i periodi di ricovero ospedaliero di almeno una settimana.

Seconda parte del PPO.

La seconda parte del PPO è regolato come da allegato A.

Tale parte verrà corrisposta ai lavoratori con i medesimi criteri utilizzati per la parte prima con esclusione della compensazione dello straordinario.

Parte Comune del PPO: Entità Economica, Peso dei Parametri e Modalità di Corresponsione del PPO.

Gli importi annui globali lordi del Premio Per Obiettivi nel triennio 2011-2012-2013, nonché i pesi percentuali attribuiti ai vari parametri sono indicati nell'Allegato A.

A chiarimento, le parti si danno atto che la distribuzione ponderale del valore della prima parte del premio nei tre parametri è considerata sperimentale, in considerazione del fatto che il terzo parametro è innovativo.

Le parti quindi si sono riservate, dopo il primo anno di applicazione, di concordare eventuali modifiche alla distribuzione ponderale dei primi tre parametri fermo restando il valore complessivo.

Il PPO viene erogato al raggiungimento degli obiettivi con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Per quanto riguarda la corresponsione del PPO ai lavoratori Stagionali, Part Time Verticali, con contratto di lavoro a tempo determinato ed ai lavoratori assunti/dimessi in corso d'anno:

- il valore del premio sarà proporzionale alla durata del rapporto di lavoro
- per quanto riguarda la seconda parte del PPO – le classi di assenza che definiscono le differenti soglie di raggiungimento individuale del parametro verranno determinate proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro
- Il premio verrà corrisposto per durate contrattuali non inferiori a 15 giorni

Il PPO è omnicomprensivo e non avrà influenza su alcun istituto retributivo diretto o differito, sia legale che contrattuale compreso il TFR.

Le Parti in caso di cambiamento delle norme contributive e fiscali si incontreranno per esaminare la situazione.

Le Parti si danno atto che il PPO è correlato a elementi di miglioramento della produttività, dell'efficienza e della competitività aziendale e può quindi usufruire della tassazione agevolata del 10%.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'FU', '6', 'TU', 'OR', and others.]

Verifiche.

Resta inoltre espressamente inteso che, al verificarsi di fatti che comportino significativi cambiamenti dei sistemi di lavorazione e dei processi produttivi o altri elementi straordinari riguardanti le materie prime e/o gli impianti, le parti si incontreranno per valutarne l'impatto.

Mensilmente la Direzione aziendale esaminerà con la R.S.U. nell'ambito di appositi incontri l'andamento del Premio Per Obiettivi.

Per quanto riguarda la seconda parte del Premio, stante la sua natura, l'azienda solo a fine anno comunicherà alla R.S.U. i risultati in forma aggregata.

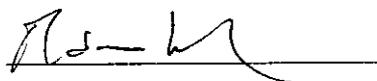
12. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2011 e avrà scadenza al 31 dicembre 2013.

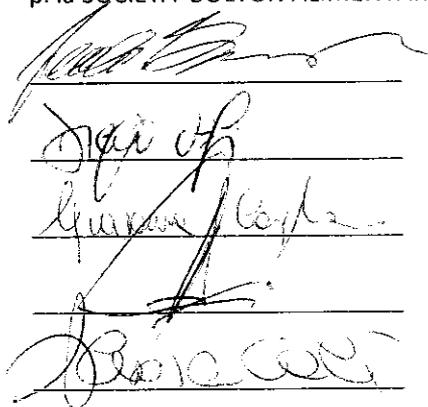
Resta inteso che per quanto non espressamente citato nel presente accordo fanno fede gli accordi precedenti in essere.

Letto, confermato e sottoscritto

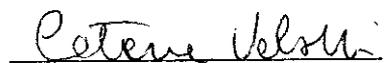
p. CONFINDUSTRIA COMO



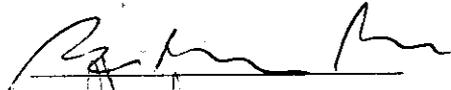
p. la SOCIETA' BOLTON ALIMENTARI S.p.A.



p. la FAI-CISL



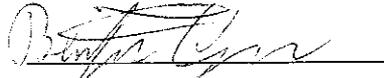
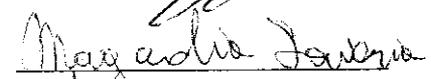
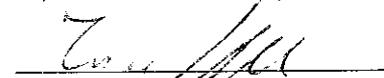
FLAI CGIL



UILA-UIL



p. la R.S.U.



• **Parte Prima del PPO: Nuovo 3° Parametro Qualitativo**

• **Reclami Produzioni di Cermenate**

- Il parametro è collettivo
- Gli obiettivi per questo parametro verranno fissati annualmente
- E' previsto un meccanismo a scalare secondo la seguente tabella:

Fascia	Ratio Reclami segnalati	Riconoscimento del parametro
A	< "a"	120%
B	Compreso tra "a" - "b"	100%
C	Compreso tra "b" - "c"	80%
D	> "c"	0%

• **Parte Seconda del PPO:**

- E' un premio Individuale, volto a premiare i lavoratori "più assidui"
- E' previsto un meccanismo a scalare in corrispondenza delle seguenti "classi di assenza" (che rimangono invariate per l'intera durata dell'accordo):

Classi Assenza	Ore Assenze	Riconoscimento del Parametro
A	≤ 24 hh	150%
B	> 24 e ≤ 80 hh	100%
C	> 80 e ≤ 160 hh	50%
D	> 160 hh	0%

lv

PD

MY

CR Bl
 11 11
 TA Ty
 Sed
 44
 6

• **Valori del PPO:**

I valori indicati si riferiscono al raggiungimento dei 4 parametri al 100% degli obiettivi prefissati.

Anni	VALORE COMPLESSIVO PPO	I° Parametro	II° Parametro	III° Parametro	Valore Prima Parte PPO	Valore Seconda Parte PPO
		PRODUTTIVITA' MANODOPERA DI LINEA	RESA DELLA MATERIA PRIMA	RECLAMI PRODUZIONI CERMENATE	PARAMETRI I° - II° - III°	
2011	€ 1.700	€ 630	€ 630	€ 290	€ 1.550	€ 150
	<i>Peso Parametri</i>	37%	37%	17%	91%	9%
2012	€ 1.850	€ 685	€ 685	€ 330	€ 1.700	€ 150
	<i>Peso Parametri</i>	37%	37%	18%	92%	8%
2013	€ 1.900	€ 685	€ 685	€ 380	€ 1.750	€ 150
	<i>Peso Parametri</i>	36%	36%	20%	92%	8%
TOTALE TRIENNIO	€ 5.450				€ 5.000	€ 450

Pertanto per quanto riguarda il 3° Parametro e la Seconda Parte del PPO che sono "a scalare", di seguito indichiamo le tabelle con i valori corrispondenti - negli anni 2011 - 2012 - 2013 - alle diverse classi di premio:

III° Parametro				
RECLAMI PRODUZIONI CERMENATE				
Fascia di Raggiungimento PARAMETRO	FASCIA D	FASCIA C	FASCIA B	FASCIA A
Anni	0%	80%	100%	120%
2011	€ 0	€ 232	€ 290	€ 348
2012	€ 0	€ 264	€ 330	€ 396
2013	€ 0	€ 304	€ 380	€ 456
Totale	€ 0	€ 800	€ 1.000	€ 1.200

VALORE SECONDA PARTE PPO				
CLASSE DI ASSENZA	CLASSE D	CLASSE C	CLASSE B	CLASSE A
Anni	0%	50%	100%	150%
2011	€ 0	€ 75	€ 150	€ 225
2012	€ 0	€ 75	€ 150	€ 225
2013	€ 0	€ 75	€ 150	€ 225
Totale	€ 0	€ 225	€ 450	€ 675

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures and notes

ALLEGATO "B"

**PATTO PER LO SVILUPPO, LA QUALIFICAZIONE
DELL'OCCUPAZIONE E LA COMPETITIVITA' DEL SISTEMA
INDUSTRIALE COMASCO**

Addì 11 aprile 2011, presso la Sede di Confindustria Como,

T R A

CONFINDUSTRIA COMO, in persona del Vice Presidente ai Rapporti Sindacali, dott. Fabio Porro, assistito dal Responsabile dell'Area Lavoro e Previdenza, dott. Mario Giudici;

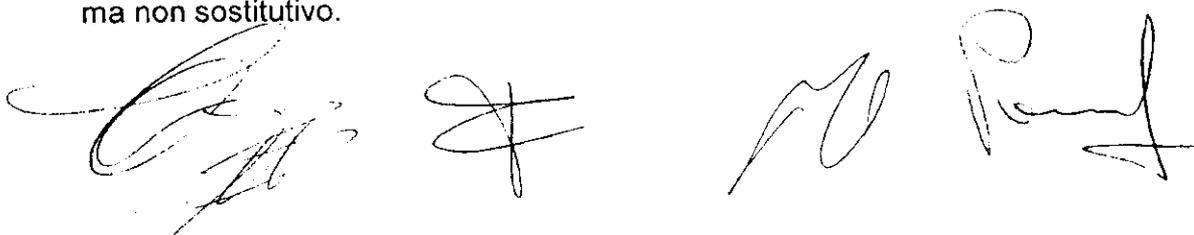
E

le Segreterie Confederali di Como **CGIL**, in persona del sig. Alessandro Tarpini, **CISL**, in persona del dott. Fausto Tagliabue e **UIL**, in persona del sig. Michele Barresi,

si è convenuto quanto segue.

Confindustria Como e CGIL-CISL-UIL di Como, proseguendo nella tradizione di relazioni sindacali pragmatiche, orientate a coniugare le necessità di competitività delle imprese su mercati sempre più variabili con la salvaguardia delle legittime esigenze, di diritti e tutele dei lavoratori -tradizione che si è nel passato caratterizzata dalla stipula di accordi provinciali, come quello del 2009 che ha consentito di gestire consensualmente i non pochi problemi posti dalla crisi- condividono le valutazioni seguenti.

- A. La ripresa in atto è ancora debole e le aziende necessitano di interventi di accompagnamento per poter usufruire delle opportunità che si prospettano e che altri sistemi economici (vedi Germania e Francia) stanno già sfruttando. Molti interventi sono di livello nazionale e regionale, ma alcuni possono essere realizzati a livello locale e su questi Confindustria Como e Organizzazioni Sindacali intendono mettere a punto un "piano di lavoro" da realizzare in proprio (dove possibile) o coinvolgendo gli attori locali competenti (dove necessario).
- B. Confindustria Como e Organizzazioni Sindacali condividono che il settore manifatturiero continuerà ancora per molti anni ad essere determinante dell'economia lariana sia in termini di PIL che di occupazione e perciò non deve venir meno l'attenzione alle sue necessità da parte delle amministrazioni, anche favorendo iniziative di attrazione di investimenti o realizzazione di collaborazioni come Reti d'Impresa. Lo sviluppo di altri settori sarà complementare e aggiuntivo ma non sostitutivo.



C. La crisi mondiale sta proponendo alle aziende modelli operativi diversi in cui solo ricerca, innovazione, realizzazione di nuovi prodotti e gestione della necessaria flessibilità consentono di mantenere il passo con competitor caratterizzati da più bassi costi.

Sui temi della flessibilità, come già realizzato in qualche accordo aziendale, al fine di salvaguardare quote importanti di produzione, le parti ritengono che tale ricerca di flessibilità passi per un approccio condiviso che realizzi la capacità di reazione in tempo reale alle variazioni del mercato in un quadro di strumenti predefinito e condiviso, con il coinvolgimento a monte dei lavoratori e delle loro rappresentanze in tali processi, in un quadro di rispetto dei rispettivi CCNL di riferimento.

D. Le parti convengono sull'importanza dell'istruzione per l'elevazione del patrimonio di conoscenze e competenze dei lavoratori, elemento necessario per la ricerca e innovazione indispensabili per la competitività delle imprese comasche.

E. Confindustria Como e Organizzazioni Sindacali ritengono che la dotazione di infrastrutture sia elemento critico, vuoi per l'ottimizzazione delle attività in essere, che per l'attrazione di ulteriori investimenti esterni. A tale proposito invitano i decisori politici ad accantonare personalismi e litigiosità per convenire su una o due fra le tante iniziative annunciate, perché in momenti di scarse risorse, occorre concentrarle su pochi obiettivi condivisi.

F. Confindustria Como e Organizzazioni Sindacali annettono grande valore al tavolo per la competitività ed all'Accordo Quadro di Sviluppo Territoriale come sedi privilegiate per la condivisione di politiche di sviluppo ed invitano i soggetti responsabili a passare alla fase realizzativa.

G. Infine Confindustria Como e Organizzazioni Sindacali convengono nel ritenere che relazioni sindacali responsabili, condivise e partecipative rappresentino un patrimonio del nostro contesto economico che sia interesse reciproco proseguire.

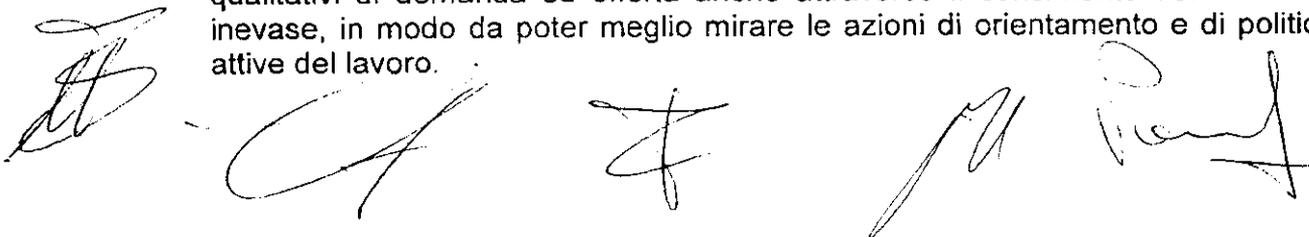
Nel concreto Confindustria Como e Organizzazioni Sindacali si impegnano a sviluppare iniziative concrete sui seguenti temi.

1. OCCUPABILITA' E FORMAZIONE

Lo scarso ritmo di crescita dell'economia comasca nei prossimi mesi rende necessaria una maggiore attenzione al mercato del lavoro per ottimizzare le occasioni presenti.

Inoltre una formazione sempre più adeguata alle esigenze professionali delle imprese rappresenta contemporaneamente un elemento di competitività per le stesse ed un incremento di possibilità occupazionali per i lavoratori. Su questo tema Confindustria Como e Organizzazioni Sindacali si impegnano a sviluppare i seguenti progetti.

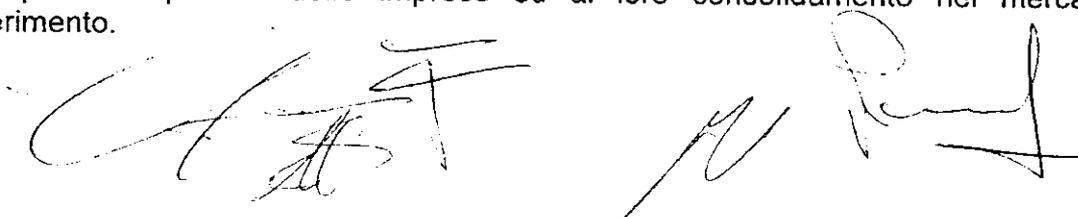
a. Modifica, d'intesa con l'Amministrazione Provinciale, delle rilevazioni dell'Osservatorio Provinciale del Mercato del Lavoro, che valorizzi gli elementi qualitativi di domanda ed offerta anche attraverso il censimento delle richieste inevase, in modo da poter meglio mirare le azioni di orientamento e di politiche attive del lavoro.



- b. Realizzazione, anche a partire dalle esperienze in atto, con il coinvolgimento di Amministrazione Provinciale e degli insegnanti, di un sistema permanente di orientamento che consenta, fin dalla scuola secondaria di primo grado, agli studenti ed alle famiglie una conoscenza migliore del mercato del lavoro, onde poter effettuare scelte scolastiche e professionali con maggiore cognizione della realtà.
- c. Sviluppare rapporti di collaborazione con le scuole ad indirizzo tecnico e professionale affinché, anche nell'ambito delle "curvature" previste dal recente ordinamento, sia possibile:
- offrire agli insegnanti possibilità di aggiornamento;
 - adeguare i contenuti didattici all'evoluzione tecnica.
- d. Allargare e rendere definitivo un sistema di incontro tra giovani ed imprese a partire dal progetto "Studenti d'Impresa", condiviso da Confindustria Como e Organizzazioni Sindacali.
- e. Avviare, d'intesa con Amministrazione Provinciale, una riflessione sugli strumenti di politiche attive del lavoro per verificare il rapporto costi-benefici di ciascuno, al fine di valorizzare i più efficienti ed eventualmente individuarne altri in funzione di ulteriori fabbisogni emergenti.
- f. Dare mandato alla Commissione Paritetica per la Formazione di predisporre un progetto per il rafforzamento dell'occupabilità dei lavoratori posti in mobilità dalle aziende aderenti a Fondimpresa, che consenta la realizzazione del medesimo attingendo alle risorse messe a disposizione da Fondimpresa con apposito bando.
- g. L'accordo "Patto per le politiche attive 2011" firmato il 25 marzo tra Regione Lombardia e Parti sociali delinea nuove opportunità di intervento per ottimizzare il collegamento tra sostegno al reddito e politiche attive del lavoro, per gli ammortizzatori sociali in deroga, indicando percorsi specifici finalizzati alla ricollocazione, al reimpiego e alla formazione attraverso modalità diversificate e canali plurimi di finanziamento, anche attraverso il cofinanziamento dei Fondi Interprofessionali. Le parti firmatarie del presente accordo si impegnano ad orientare i percorsi delle politiche attive del lavoro, indicando i fabbisogni professionali e formativi, anche in relazione con l'Amministrazione Provinciale. Le Parti si impegnano altresì a incentivare le possibilità di cofinanziamento tra risorse pubbliche e private attraverso la bilateralità di Fondimpresa.

2. CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Confindustria Como e CGIL CISL e UIL di Como, anche alla luce dei processi di trasformazione in atto, considerano che anche un equilibrato esercizio dell'attività negoziale un'opportunità importante e da valorizzare, sia per il mantenimento e il miglioramento delle condizioni lavorative, che per creare condizioni favorevoli ad un recupero competitivo delle imprese ed al loro consolidamento nei mercati di riferimento.



Confindustria Como e Organizzazioni Sindacali convengono sulla considerazione che la situazione di accesa competitività nella quale operano le aziende difficilmente consente nella fase attuale di affrontare possibili miglioramenti retributivi aziendali se non in presenza di maggiori risorse generate attraverso il miglioramento di indici di produttività, efficienza, qualità, redditività, ecc., cioè attraverso i premi di risultato.

Nel ribadire la piena titolarità delle categorie all'esercizio della negoziazione, poiché la maggior parte delle aziende è di dimensioni ridotte, spesso in difficoltà a costruire tali premi, Confindustria Como e Organizzazioni Sindacali, con l'obiettivo di agevolare tali processi negoziali, hanno convenuto di affidare alle rispettive categorie, con il coordinamento delle Confederazioni, la predisposizione di schemi contrattuali condivisi di premi di risultato, all'interno dei quali le aziende, le OOSS e le RSU che lo riterranno opportuno potranno condividere, inserendoli negli accordi aziendali di 2° livello, quello che ritengono più adatto alla propria realtà. Tali schemi contrattuali dovranno rispettare le seguenti linee guida:

- individuazione di una pluralità di parametri/indicatori di competitività aziendale che colgano e valorizzino le specificità del settore in relazione di sussidiarietà con i Contratti Collettivi Nazionali;
- individuazione di obiettivi di miglioramento/risultato al raggiungimento dei quali corrispondano erogazioni economiche che consentano di applicare i benefici contributivi e fiscali a favore dell'azienda e del dipendente;
- possibilità per le aziende, che volontariamente intendano aderire agli schemi contrattuali, di individuare due o più parametri/indicatori da applicare in via sperimentale di anno in anno.

Le parti convengono espressamente che, anche in considerazione della natura sperimentale del modello proposto, l'adesione da parte delle singole aziende agli schemi contrattuali debba essere anch'essa sperimentale e, pertanto, l'applicazione a livello aziendale del sistema di erogazioni economiche variabili debba avere carattere di "una tantum" per l'anno o per gli anni stabiliti in accordo. Le modalità specifiche di utilizzo degli schemi saranno individuate dalle parti a livello provinciale. Le parti opereranno un monitoraggio periodico sulle attività di cui sopra.

3. WELFARE

In considerazione che recenti esperienze di welfare aziendale sembrano essere in grado di fornire ai lavoratori risposte a bisogni emergenti e che non tutti i contratti collettivi nazionali coprono, Confindustria Como e Organizzazioni Sindacali hanno deciso di approfondire la tematica, costruendo un apposito gruppo di lavoro che entro settembre 2011

- operi una ricognizione delle più rilevanti esperienze in essere presenti nella contrattazione nazionale o di secondo livello o nelle prassi aziendali, eventualmente con il supporto di esperti che operino nel campo;
- individui i bisogni prioritari cui cercare una risposta;
- individui soluzioni gestionali e di copertura dei costi, privilegiando un approccio mutualistico.

Le eventuali proposte individuate avranno funzioni esclusivamente integrative e/o migliorative e non sostitutive

Su questo tema si potrà anche sviluppare una riflessione sul Fondo Mondo del Lavoro presso la Fondazione Provinciale della Comunità Comasca.



4. SICUREZZA

Le difficoltà economiche non possono comunque far venir meno l'attenzione alla sicurezza che è un valore costituzionalmente garantito e la cui cura è anche un elemento di attrattività delle imprese.

Su questo versante si utilizzeranno le possibilità offerte dal Fondo Interprofessionale Fondimpresa affidando alla Commissione Paritetica Provinciale l'incarico di progettare, con il supporto di esperti delle parti, uno o più interventi formativi nell'ambito dei quali inserire sia la formazione obbligatoria che quella facoltativa.

Sempre per la sicurezza si prenderà contatto con le scuole al fine di organizzare interventi di sensibilizzazione degli studenti, anche in coordinamento con le iniziative dell'INAIL.

5. INIZIATIVE DI INTEGRAZIONE

Al fine di dare un contributo a una più realistica politica di integrazione, finalizzata al miglior inserimento dei lavoratori migranti, si darà corso alla realizzazione di corsi di lingua italiana per migranti, al fine di colmare la scarsa conoscenza della lingua che spesso impedisce a questi soggetti di acquisire correttamente la formazione alla sicurezza. Tale iniziativa potrà estendersi anche alla finalità di consentire l'acquisizione delle conoscenze necessarie per l'ottenimento della Carta di Soggiorno.

In tale progetto le parti utilizzeranno anche le risorse di Fondimpresa.

6. PROMOZIONE DELLA LEGALITA'

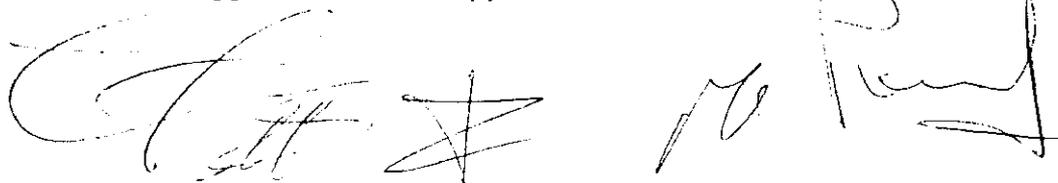
Le parti condividono la necessità di una più puntuale affermazione della legalità nei rapporti economici come elemento fondamentale per evitare fenomeni di concorrenza sleale e di elusione di normative.

In questa logica, si conviene di:

- promuovere, presso le imprese associate, l'adozione di regole mirate a disciplinare la scelta responsabile di partners, subappaltatori e fornitori;
- promuovere, presso le imprese associate, la conoscenza degli strumenti per la verifica della attuazione delle misure per la sicurezza sul lavoro e per la regolarità contributiva dei lavoratori delle aziende appaltatrici;
- promuovere specifiche iniziative formative per diffondere la cultura della legalità, che coinvolgano anche i delegati delle RSU delle stazioni appaltanti

In particolare si conviene di individuare come condizioni consigliate per l'assegnazione di appalti le seguenti condizioni:

- applicazione dei contratti di lavoro riferiti alla categoria merceologica di riferimento sottoscritti dalle OOSS maggiormente rappresentative sul territorio nazionale.
- verifica, dove possibile, delle condizioni di regolarità contrattuale e contributiva dell'azienda aggiudicataria dell'appalto



- qualora l'aggiudicatario dell'appalto fosse una struttura cooperativa, verificare la rispondenza dello statuto e del regolamento della cooperative alle linee guida definite dagli organismi competenti

Infine, una volta assegnato l'incarico, si ribadisce l'opportunità di un monitoraggio costante sul rispetto delle norme definite nei punti precedenti.

7. DURATA E CLASUOLA DI SALVAGUARDIA

La Parti, attesa la natura sperimentale dell'intesa, si riconoscono reciprocamente la facoltà di comunicare in qualsiasi momento e unilateralmente la sospensione dell'efficacia o la disdetta del presente Patto, laddove l'applicazione in concreto dello stesso, ad avviso della Parte che assume l'iniziativa, non sia coerente con gli obiettivi per i quali è stato sottoscritto.

La comunicazione della richiesta di sospensione o della disdetta unilaterali deve avvenire mediante lettera raccomandata A/R, trasmessa a ciascuno dei soggetti firmatari.

Ad esito del ricevimento di tale comunicazione, le Parti si incontreranno nei successivi trenta giorni per valutare congiuntamente le criticità emerse e gli eventuali interventi che consentano di rimuovere la sospensione o la disdetta del Patto.

In caso di infruttuoso esperimento di tale verifica, il Patto stesso dovrà intendersi definitivamente disdetto.

Letto, confermato e sottoscritto.

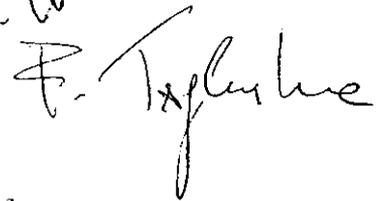
CONFINDUSTRIA COMO



CGIL COMO



CISL COMO



UIL COMO

