

PROTOCOLLO DI INDIRIZZO

Oggi 11 giugno 2010

APINDUSTRIA VICENZA, in persona del Presidente Filippo De Marchi, assistito dal Direttore Sergio Terzo e dal responsabile del Servizio sindacale Ciro Galeone

e

CGIL/CISL/UIL della provincia di Vicenza, nelle persone dei Segretari provinciali Marina Bergamin, Luigi Copiello e Riccardo Dal Lago, assistiti rispettivamente da Danilo Andriollo, Antonio Sirimarco e Giancarlo Biasin,

hanno concordato il seguente Protocollo di indirizzo per le relazioni industriali in provincia di Vicenza.

PREMESSA

Il rilancio della crescita economica provinciale passa necessariamente anche attraverso il rafforzamento del sistema di relazioni industriali nelle piccole e medie imprese. Un nuovo clima di relazioni sindacali può e deve favorire lo sviluppo della competitività, l'aumento della produttività, il recupero dei livelli occupazionali, il miglioramento delle retribuzioni reali dei lavoratori, il riconoscimento di professionalità, produttività e flessibilità operative, lo sviluppo delle iniziative che aumentino livelli di prevenzione e sicurezza del lavoro e la sua qualificazione.

In questo nuovo quadro di relazioni, l'intesa può darsi l'obiettivo di avviare una politica di concertazione territoriale per sostenere l'economia locale e fronteggiare gli effetti della crisi, sviluppando ulteriormente le azioni già implementate con Enti, Amministrazioni competenti e parti sociali territoriali.

In quest'ottica, il presente Protocollo intende assumere il ruolo di "buona pratica" che stimola la qualificazione delle forme di concertazione territoriale.

Premesso e considerato quanto sopra, con il presente Protocollo le parti hanno condiviso di:

- istituire una sede congiunta e permanente di monitoraggio e verifica delle iniziative assunte;
- implementare e qualificare la contrattazione di secondo livello di categoria delle imprese aderenti ad APINDUSTRIA VICENZA;
- rafforzare una collaborazione tra Associazioni di rappresentanza al fine di individuare misure utili ad affrontare e superare i processi di ristrutturazione e crisi aziendale.

A. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Protocollo si applica alle micro, piccole e medie imprese, come definite secondo la classificazione UE, aderenti ad APINDUSTRIA VICENZA e limitatamente alle loro unità locali ubicate nel territorio della provincia di Vicenza.

B. LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Le parti confermano ed intendono dare piena attuazione al modello di assetti contrattuali basato su due livelli, il primo nazionale di categoria ed il secondo aziendale o alternativamente territoriale, da implementare nel rispetto delle regole generali dettate dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria. In entrambi i casi, i titolari della contrattazione di secondo livello sono le categorie e, esclusivamente a livello aziendale, le RSU ove esistenti.

Presupposto per la realizzazione di tale obiettivo è la condivisione di un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze riguardo ai soggetti, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva di secondo livello, sia essa aziendale o territoriale.

A questo riguardo, le parti prevedono di incontrarsi prima dell'avvio delle fasi di contrattazione aziendale o territoriale, con l'obiettivo di analizzare gli obiettivi della stessa, la situazione produttiva ed occupazionale dei settori, prendendo in considerazione l'andamento di competitività, redditività e qualificazione delle imprese.

La contrattazione di secondo livello dovrà preliminarmente indicare le condizioni di verifica e sospensione, anche parziale, alle aziende che presentino indicatori di crisi temporanea o strutturale (ricorso ad ammortizzatori sociali, sottoposizione a procedimenti concorsuali etc.), ovvero sottoscrittrici di specifici accordi aziendali in tal senso.

Le parti convengono che la contrattazione di secondo livello debba apportare concreti benefici economici per le piccole e medie imprese e per i lavoratori in termini di incremento e di redistribuzione della produttività e di qualità del lavoro.

Alla luce delle esperienze già maturate, le parti condividono la necessità di avviare una ricerca che verifichi i contenuti economici e normativi della contrattazione di secondo livello già realizzata, nonché di verificare la diffusione e l'entità di forme strutturate di incentivazione individuale al fine di ricondurla nell'ambito della contrattazione tra le parti.

Per quanto riguarda i criteri utilizzabili per i sistemi di premio, gli obiettivi di produttività, flessibilità, qualità, efficacia, ecc., vanno commisurati alle esigenze di miglioramento della competitività aziendale, della qualità della prestazione professionale dei lavoratori e delle flessibilità organizzative contrattate. E' quindi necessario un sistema di informazioni adeguato e che si faccia esplicito riferimento alle condizioni che permettono concretamente ad azienda e lavoratori di raggiungere i risultati prefissati.

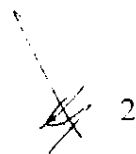
Il PdR sarà corrisposto ai lavoratori che abbiano contribuito al risultato, quand'anche con contratto a termine o in somministrazione, pro quota rispetto alla durata del proprio contratto di lavoro.

A titolo esemplificativo, vengono allegati alcuni indicatori utilizzabili nella contrattazione di secondo livello, nella quale verranno fissate le modalità di erogazione (cifra fissa o riparametrata).

La contrattazione di secondo livello si realizzerà nel rispetto delle regole generali dettate dal contratto nazionale di categoria o dalle norme di legge, avrà per oggetto il raggiungimento degli indicatori sopra citati e potrà favorire tale obiettivo anche intervenendo sulle forme di flessibilità previste dalle norme di legge e di CCNL.

Il premio erogato dalla contrattazione di secondo livello avrà caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle agevolazioni contributive e fiscali di legge. Le parti riconoscono che tali agevolazioni, realizzando la riduzione del costo del lavoro e l'incremento del potere d'acquisto delle retribuzioni, costituiscono un sostegno fondamentale per lo sviluppo della contrattazione di secondo livello e, più in generale, per il miglioramento delle relazioni sindacali; pertanto, interverranno congiuntamente presso il Governo ed il Ministero del Lavoro, anche attraverso le rispettive Confederazioni nazionali, per dare maggiore consistenza e certezza all'attuale quadro normativo in materia.

C. MERCATO DEL LAVORO



CGIL CISL UIL e APINDUSTRIA Vicenza convengono di voler promuovere un utilizzo etico e socialmente responsabile degli strumenti normativi che, oltre a rispettare le norme, sia effettivamente finalizzato alla soddisfazione delle esigenze di sviluppo del territorio e di voler contrastare l'uso improprio degli istituti normativi che possa determinare situazioni di irregolarità o di precarietà, ivi comprese le esternalizzazioni, rispetto alle quali, Apindustria impegna le proprie associate ad applicare la cosiddetta 'clausola sociale', ovvero ad essere garanti del rispetto di norme, contratti e condizioni di lavoro messe in atto dall'azienda appaltante.

Per quanto sopra, le parti concordano di applicare le forme di contratto di lavoro diverse dal contratto a tempo indeterminato attraverso il reciproco coinvolgimento in una sfida che deve tendere a coniugare il successo delle imprese con la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, nel rispetto dei CCNL di categoria.

D. CONTRATTI DI INSERIMENTO

Le parti firmatarie riconfermano l'applicabilità, comunque in via sussidiaria della contrattazione collettiva, dell'Accordo Interconfederale CONFAPI - CGIL/CISL/UIL dell'11 febbraio 2004, al fine di consentire ai datori di lavoro di cui al punto A l'applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal D.Lgs. n. 276/2003. A tale riguardo, le parti riconfermano che, in mancanza di specifica disciplina da parte della contrattazione collettiva nazionale, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

Le parti riconfermano altresì che, salvo diverse indicazioni da parte del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, la contrattazione di secondo livello potrà normare il contratto di inserimento, con particolare riferimento all'incremento del limite del 60% di lavoratori con contratto di inserimento mantenuti in servizio nei diciotto mesi precedenti ogni nuovo analogo contratto, nonché alla definizione dei livelli minimi di inquadramento dei lavoratori così assunti.

E. FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA

Le parti sono consapevoli che in un mercato sempre più dinamico, la flessibilità organizzativa è uno strumento che consente alle imprese di fronteggiare positivamente le mutate dinamiche dei mercati. Ne condividono un utilizzo che, oltre a rispettare le norme, sia effettivamente finalizzato alla soddisfazione delle esigenze delle imprese e quelle dei lavoratori.

Va ricordato a tal proposito che le Parti, con il concorso della Provincia di Vicenza, in data 27.12.2007 hanno sottoscritto un protocollo per l'implementazione dell'applicazione della Legge 53/2000 sulla conciliazione dei tempi di lavoro e di cura, si conferma l'impegno a ricercare soluzioni alle richieste provenienti da lavoratrici e lavoratori in quanto a flessibilità "amiche", accesso al part-time, telelavoro, congedi parentali retribuiti e non retribuiti.

Si condivide che, anche per questa via, siano realizzabili un miglior clima aziendale, maggior produttività e un più ottimale utilizzo degli impianti.

Al fine di promuovere e incentivare azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, nell'ambito del sostegno alle famiglie delle imprese e del territorio, andranno incentivate misure e intese aziendali che prevedano le seguenti tipologie di azione positiva:

a) progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, orario

concentrato, flessibilità dei periodi di ferie individuali in ragione alle esigenze di cura: tali misure sono destinate ai dipendenti che debbano svolgere lavoro di cura verso bambini, anziani o invalidi presenti in famiglia.

b) programmi ed azioni volti a favorire il reinserimento al lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione.

c) "voucher di cura" a sostegno delle necessità di cura e che consiste nell'erogazione di una somma a titolo di rimborso delle spese sostenute per:

- il servizio di cura verso minori e adulti non autosufficienti
- emergenze connesse allo stato di salute
- per rientrare a lavoro dopo aver utilizzato un periodo di congedo
- per frequentare corsi di formazione e riqualificazione dopo un periodo di congedo.

Per la realizzazione delle sopraindicate misure si potranno realizzare intese anche favorite dai contributi previsti dall'art. 38 legge 53 in favore di datori di lavoro privati che promuovano misure di conciliazione nelle proprie organizzazioni.

F. POLITICHE INDUSTRIALI E GESTIONE DELLE SITUAZIONI DI CRISI E RISTRUTTURAZIONE

Vicenza è inserita in un ambiente produttivo ricco e articolato che costituisce la premessa alla ripresa. La crisi può rappresentare uno stimolo per un salto di qualità, rafforzando quelle condizioni favorevoli che già sono presenti in alcune parti del sistema e correggendo i limiti di posizioni che rimangono legate al passato.

A tal fine si rendono necessarie analisi settoriali condivise, per individuare piani di salvaguardia o di rilancio, anche interpellando a tal fine le Istituzioni locali (Enti locali, CCIAA, Fiera).

Le parti firmatarie del presente Protocollo si impegnano ad affrontare il nodo delle crisi e delle ristrutturazioni aziendali con l'obiettivo di preservare e promuovere quanto più possibile l'integrità dell'apparato produttivo e con esso l'occupazione e il patrimonio professionale rappresentato dai lavoratori.

Il costituendo Osservatorio bilaterale, dovrà darsi il compito di monitorare l'evoluzione della situazione produttiva ed occupazionale nelle piccole e medie industrie della provincia di Vicenza.

Le parti, congiuntamente con le categorie, si impegneranno a sviluppare azioni utili a salvaguardare l'occupazione e a promuovere progetti di formazione e riqualificazione finalizzati - anche con il concorso del FAPI e della Provincia - alla ricerca di nuova occupazione da parte dei lavoratori.

G. OSSERVATORIO PROVINCIALE SULLA PREVENZIONE, FORMAZIONE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Le parti convengono di avviare un confronto periodico e preventivo sui temi di maggior interesse per lo sviluppo e la crescita economica della provincia, secondo quanto sopra richiamato.

A tal fine, promuovono la costituzione di un Osservatorio provinciale che focalizzi la propria attività su prevenzione, formazione e sicurezza nelle piccole e medie industrie. Tale Osservatorio, composto dai rappresentanti delle parti e dai loro supporti tecnici, si riunirà normalmente con cadenza trimestrale.

Costituiranno oggetto dell'attività dell'Osservatorio:

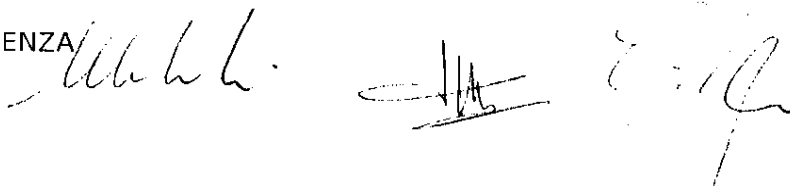
1. l'individuazione e la realizzazione di azioni condivise di orientamento, anche per gli studenti dei corsi di formazione professionale, delle scuole superiori e dell'Università; tali iniziative saranno mirate a fornire, soprattutto ai giovani, strumenti utili ad orientarsi nella loro complessa transizione tra studio e lavoro, a conoscere il mercato del lavoro di riferimento nonché le principali norme lavoristiche;
2. l'analisi delle professionalità che, in conseguenza del normale *turn-over* aziendale ovvero in funzione del manifestarsi di nuove esigenze professionali, si rilevino necessarie alle piccole e medie industrie al fine di indirizzare al meglio le azioni di orientamento e formazione;
3. la progettazione e la realizzazione di azioni di supporto allo sviluppo del territorio; in particolare, tale progettazione potrà basarsi su indagini su un campione significativo di piccole e medie industrie del territorio, al fine di individuarne lo scenario evolutivo nel medio e lungo periodo e il relativo fabbisogno professionale;
4. la realizzazione di percorsi formativi che, anche mediante il ricorso al FAPI, al Fondo Dirigenti PMI o a finanziamenti pubblici, supportino le crescenti necessità (individuate anche con le indagini di cui al punto precedente) di aggiornamento ed evoluzione delle competenze professionali presenti nelle piccole e medie industrie della provincia;
5. la promozione della sicurezza sul lavoro e del rispetto della normativa in materia, quale valore qualificante del territorio, delle piccole e medie industrie e dei loro lavoratori. Le parti si impegnano, nel rispetto dei reciproci ruoli e posizioni, anche alla luce delle funzioni attribuite alle forme di pariteticità/bilateralità dal D.Lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro, ad un reciproco coinvolgimento sulle azioni che le stesse dovessero valutare di porre in essere su tali temi, anche mediante il coinvolgimento degli Enti preposti (Inail, Spisal, Regione Veneto ed Enti territoriali), nella convinzione che un sistema di sicurezza efficace nasce solo da una profonda condivisione dello stesso da parte di tutti i soggetti coinvolti; al contempo, le parti si impegnano a riavviare l'attività dell'Organismo paritetico provinciale (OPP) per monitorare lo stato delle rappresentanze all'interno delle aziende, la loro partecipazione ad attività formative ed istituire la figura del RLST secondo quanto previsto dal Dlgs 81.
6. il monitoraggio rispetto all'attuazione, nelle piccole e medie industrie interessate e nel rispetto di quanto previsto dai diversi CCNL cui la norma rinvia, di quanto disposto dal D.Lgs. 25/2007 in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, in attuazione della normativa europea in materia. Nella condivisa rilevanza della portata dello stesso, in particolare nelle piccole e medie industrie, le parti valutano opportuna l'individuazione di azioni sperimentali per la sua attuazione, anche mediante l'affiancamento delle Organizzazioni sindacali territoriali e dei componenti del Consiglio Direttivo di Apindustria Vicenza.

H. DECORRENZA E DURATA

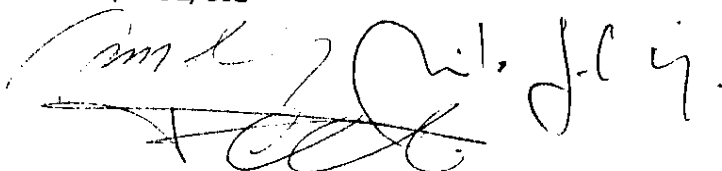
Il presente protocollo decorre dal 1° giugno 2010 ed avrà vigore fino al 31 dicembre 2012.

Sei mesi prima della scadenza le parti, anche sulla base dei rapporti di verifica eventualmente elaborati annualmente, procederanno ad una valutazione complessiva del funzionamento del sistema di relazioni industriali e della contrattazione collettiva ai vari livelli nel periodo di sperimentazione al fine di concordare le regole da valere per il successivo periodo apportando al presente accordo, ove necessario, correttivi, modifiche od integrazioni.

Per APINDUSTRIA VICENZA



Per CGIL/CISL/UIL



ALLEGATO AL PROTOCOLLO TERRITORIALE

APINDUSTRIA VICENZA - CGIL/CISL/UIIL DELL'11 GIUGNO 2010

PARAMETRI DI RIFERIMENTO PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Ai sensi del Protocollo in epigrafe, vengono individuati, a titolo esemplificativo e non vincolante, alcuni obiettivi ed indici di riferimento per la contrattazione di secondo livello.

1. INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DEGLI INDICI DI RIFERIMENTOIndici di partecipazione:

- A) Miglioramento dell'andamento infortunistico
- B) Miglioramento dell'indice di partecipazione - Collegamento alla presenza

Indici di qualità:

- C) Miglioramento dell'indice di qualità esterna
- D) Miglioramento dell'indice di qualità interna

Indici di redditività:

- E) Miglioramento dei ricavi di vendita
- F) Miglioramento della differenza tra valori e costi della produzione

Indici di produttività:

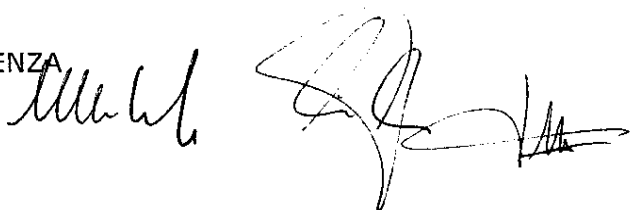
- G) Consumi energetici
- H) Miglioramento dei tempi di consegna

Indici organizzativi:

- I) Miglioramento innovazione produttiva
- L) Stabilizzazione del turn-over

I dati per la misurazione degli indici saranno forniti dalle Aziende, anche per il tramite di Apindustria Vicenza.

Per APINDUSTRIA VICENZA



Per CGIL/CISL/UIIL

