



Unione Industriali
Pordenone

con il sostegno di



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
PORDENONE

**Pordenone, laboratorio
per una nuova
competitività industriale**

GENNAIO 2014

**Allegato 1)
Proposta di Accordo
territoriale**

PORDENONE, LABORATORIO PER UNA NUOVA COMPETITIVITA' INDUSTRIALE

Allegato 1) Proposta di Accordo territoriale

L'UNIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI PORDENONE, propone di sperimentare, per quanto di competenza, un modello di relazioni innovative e proattive, per arginare efficacemente l'arretramento competitivo del comparto manifatturiero locale e costituire dei capisaldi su cui fondare la ripartenza industriale.

I - Lo scopo dell'intesa

1. Nel solco tracciato dalle più recenti esperienze di negoziazione territoriale che hanno avuto nella sottoscrizione del *“Protocollo d'intesa tra le parti sociali per un nuovo sviluppo industriale del 5 febbraio 2011”* l'espressione più compiuta, si ribadisce la determinazione, espressa tanto nel *Protocollo* quanto nel successivo *“Avviso comune delle parti sociali della provincia di Pordenone per lo sviluppo della contrattazione di secondo livello del 26 settembre 2012”*, a **“creare le condizioni per una maggior competitività delle imprese insieme alla salvaguardia e all'allargamento dell'occupazione”**.
2. A tale fine, partendo dai contenuti delle citate esperienze negoziali e delle successive loro declinazioni con questo documento si propone di progettare, sviluppare e rendere concreti **nuovi obiettivi** della **contrattazione territoriale** attuando in tal modo, anche con il supporto degli interlocutori istituzionali, delle valide iniziative di contrasto al peggiorato contesto economico-industriale della provincia.
3. Il documento propone in sintesi di:
 - 3.1 attivare un sistema partecipativo organizzato che, attraverso il ruolo di un organo territoriale bilaterale, individui i possibili punti di crisi e, con l'ausilio delle Istituzioni locali, predisponga adeguate reti di protezione finanziaria, industriale e occupazionale;

- 3.2 attivare procedure operative per limitare gli effetti occupazionali della crisi sia attraverso un utilizzo condiviso degli ammortizzatori sociali quanto con un approccio sistemico che dia soluzione ai problemi della ricollocabilità di lavoratori e della loro formazione;
 - 3.3 costruire condizioni normative più fluide nella gestione del rapporto di lavoro tese a coniugare il miglioramento organizzativo e gestionale all'impresa, con la crescita della responsabilità professionale dei lavoratori;
 - 3.4 ridurre il costo del lavoro per unità di prodotto;
 - 3.5 allestire un sistema di protezione sociale, attraverso nuovi strumenti di *welfare* integrativo, idoneo a tutelare i lavoratori nell'ambito delle mutate condizioni economiche e sociali;
 - 3.6 favorire i progetti delle aziende che presuppongono investimenti strategici per:
 - accrescere il livello tecnologico,
 - intraprendere nuove produzioni,
 - modificare i processi organizzativi e i ruoli di competenza,
 - attuare una nuova organizzazione del lavoro,anche attraverso interventi mirati sulla formazione e l'utilizzo di nuove tecniche (es. *lean manufacturing*) con l'utilizzo dei centri di eccellenza presenti sul territorio come *Lean Experience Factory* di San Vito al Tagliamento.
4. È ferma convinzione di Unione Industriali Pordenone che lo strumento per attuare in modo efficace ed armonico i citati obiettivi sia rappresentato *in primis* dalla **contrattazione territoriale**; si ritiene altresì indispensabile sostenere il percorso negoziale con un idoneo intervento normativo amministrativo e finanziario da parte della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.
 5. In un momento difficile per il comparto manifatturiero e per i lavoratori ad esso addetti il supporto pubblico si rende indispensabile tanto attraverso strumenti e procedure note, come quelle finanziarie in ausilio agli investimenti delle imprese, quanto per sostenere nuove forme di

coinvolgimento dei lavoratori attraverso strumenti originali che incentivino la loro partecipazione nel capitale delle imprese e garantiscano la trasparenza e l'opportunità di tali operazioni, o ancora agevolando la fruibilità di ammortizzatori sociali in un contesto di strutturale riduzione degli stessi a livello nazionale o, in una logica del tutto nuova, per sviluppare interventi di *welfare* integrativo a favore dei lavoratori sia nel corso del rapporto di lavoro che in caso di espulsione anche attraverso interventi di *outplacement*.

6. La proposta contrattuale, pertanto, da un lato si articola nella costruzione di modalità operative cui indirizzare la contrattazione aziendale per raggiungere gli obiettivi sopra descritti della gestione delle difficoltà occupazionali, della riduzione del costo del lavoro o dell'introduzione di forme sperimentali di *welfare*, dall'altra invita la Regione Friuli Venezia Giulia ad assecondare gli indirizzi descritti attraverso un idoneo supporto normativo ed economico.
7. Proprio in coerenza con il fine di suggerire nuovi indirizzi alla politica regionale, si evidenzia l'opportunità di offrire dei contributi specifici per l'analisi delle cause che hanno determinato la crisi strutturale del territorio e indicare delle priorità strategiche tese al superamento della stessa.

II - Strumenti di analisi e gestione delle crisi aziendali

1. Il Comitato per lo Sviluppo Competitivo

- 1.1 Viene proposta l'istituzione di un "Comitato per lo Sviluppo Competitivo", del quale fanno parte, fino a un massimo di nove, i rappresentanti dei principali comparti industriali della Provincia di Pordenone organizzati da Confindustria e, fino a un massimo di nove, i rappresentanti delle principali categorie sindacali dell'industria della Provincia di Pordenone organizzate da CGIL, CISL e UIL.
- 1.2 Alle sessioni del Comitato sono invitati in forma permanente i delegati indicati dalla Regione Friuli Venezia Giulia, dalla Provincia di Pordenone, dal Comune di Pordenone, dalla Camera di Commercio di Pordenone e dalle Università di Udine e di Trieste.

1.3 Il Comitato esamina, in un apposito incontro da tenere con cadenza semestrale (giugno e dicembre), l'andamento del settore industriale nella Provincia di Pordenone, letto anche attraverso quello delle sue aziende principali, con particolare riferimento al posizionamento competitivo della sua complessiva offerta commerciale e tecnologica così come articolata nei differenti comparti, all'evoluzione della sua struttura e composizione dei costi, alla sua dinamica concorrenziale rispetto agli altri attori della scacchiera nazionale e internazionale, all'efficienza integrata della sua *supply chain*, all'efficacia del suo modello organizzativo e degli strumenti di valorizzazione delle risorse umane e delle relazioni sindacali. Speciale rilievo viene dato, da parte del Comitato, all'individuazione dei possibili punti di crisi e alla predisposizione di adeguate reti di protezione finanziaria, industriale e occupazionale.

1.4 Tutte le informazioni date ed esaminate nelle riunioni del Comitato sono da considerarsi a tutti gli effetti riservate, salvo previa ed espressa autorizzazione del Comitato stesso alla loro diffusione.

1.5 Laddove ne ravvisi l'opportunità, il Comitato può organizzare, a livello provinciale ovvero di aree geografiche significative e omogenee, dei *Workshop*, con la partecipazione su invito di esponenti del *management* delle più significative realtà aziendali e delle relative rappresentanze sindacali, dedicati a temi e argomenti di comune interesse sotto il profilo industriale e sociale nell'ottica della prevenzione dei focolai di crisi e della valorizzazione delle esperienze di successo. Il Comitato può individuare esperti esterni da invitare affinché rechino il loro contributo di arricchimento degli elementi e dei profili di cognizione e di valutazione delle sue componenti. Il *focus* dei *Workshop* è normalmente l'esplorazione e l'approfondimento in ordine alle criticità e alle opportunità collegate alla conformazione di *business* dell'industria pordenonese, esaminate prospetticamente (scenario economico, contesto normativo, evoluzione demografica, fabbisogni competenziali e formativi, strutture educative, innovazioni tecnologiche, dotazioni infrastrutturali, ecc.).

2. Gli strumenti per la partecipazione dei lavoratori

2.1 In sintonia con la previsione dell'art. 1, 1. co., lett. h), e dell'art. 4, 62.co.,lett. e) e g), l. 28 giugno 2012, n. 92, è convinzione che la partecipazione dei lavoratori, adottata in modo coerente con la storia imprenditoriale e territoriale, la cultura organizzativa e la specificità concorrenziale di ciascuna azienda, costituisca un vettore efficace di complessivo miglioramento delle *performance* competitive, in tale direzione si ritiene di assumere un impegno a favorire l'accesso dei dipendenti al capitale d'impresa attraverso l'adozione dei più appropriati *employee stock ownership plans*, soprattutto quando ricorrano le seguenti circostanze:

- aziende impegnate in severi processi di ristrutturazione funzionali al ripristino di un'adeguata posizione di equilibrio economico ma ancora segnati dalla difficoltà di approvvigionamento finanziario sull'ordinario mercato del credito, per le quali l'aumento di capitale ovvero la sottoscrizione di obbligazioni convertibili ovvero ancora il ricorso a ulteriori strumenti di partecipazione da parte dei dipendenti rappresenti un mezzo idoneo al consolidamento del piano industriale di riferimento;
- aziende impegnate in rapidi processi di innovazione della propria piattaforma di prodotto e di sviluppo delle proprie quote di mercato e bisognose del rafforzamento sia della propria struttura patrimoniale sia della propria dotazione di competenze professionali, per le quali l'apertura del capitale azionario alla partecipazione come soci dei collaboratori costituisca un volano di crescita progressiva, affidabile e solida.

2.2 Si propone a tale scopo, anche attraverso l'auspicato coinvolgimento della Regione Friuli Venezia Giulia di costituire uno Special Purpose Vehicle (SPV), sotto forma di società per azioni partecipata dalla finanziaria regionale Friulia s.p.a., con la missione di intervenire nelle crisi aziendali e occupazionali che impattano, per la loro significatività o per la loro esemplarità, sulla stabilità socio-economica del territorio e della comunità pordenonesi, con le seguenti modalità:

2.2.1 finalità: supporto ai piani di ristrutturazione, di consolidamento, di rilancio o di reindustrializzazione, attraverso l'apporto diretto di capitale e/o di management, ovvero l'emissione di strumenti di

finanziamento (bond , ecc.), ovvero ancora la costituzione di new.co. per il subentro alla proprietà precedente, a favore di società industriali che, indipendentemente dal titolo giuridico del loro stato, versino in condizioni congiunturali o strutturali di crisi o siano già in fase di esaurimento operativo e sulle quali incomba la dispersione di rilevanti *asset* tecnologici, produttivi, competenziali od occupazionali;

2.2.2 governance: adozione del modello duale, articolato in un consiglio di sorveglianza con funzioni di indirizzo e di vigilanza e i cui primi componenti siano nominati in rappresentanza e quale espressione del sistema associativo delle imprese industriali di Pordenone e delle organizzazioni sindacali firmatarie; e in un consiglio di gestione, i cui componenti siano autonoma espressione delle migliori competenze manageriali;

2.2.3 azionariato: oltre alla quota di riferimento detenuta da Friulia s.p.a., da definire in un *range* tra il 20 e il 30% del capitale, partecipazione alla sottoscrizione del capitale da parte dei lavoratori attraverso il conferimento di quote del trattamento di fine rapporto e/o dei premi di risultato; dei cittadini *uti singuli* o attraverso veicoli espressione della loro rappresentanza sociale, categoriale o professionale; delle imprese di ogni natura, settore, dimensione o nazionalità, interessate a valorizzare il patrimonio industriale del territorio; dei fondi pensione o delle articolazioni organizzative della bilateralità contrattuale; degli istituti di credito, delle società di gestione del risparmio e dei fondi di investimento a lungo termine; delle finanziarie pubbliche a matrice nazionale e delle società di servizio controllate o partecipate dagli enti locali; e delle università e delle loro articolazioni di servizio.

3. L'utilizzo condiviso degli ammortizzatori sociali per la gestione delle crisi aziendali

3.1 La gravità della crisi ha costretto il comparto industriale a sperimentare sul campo tutti gli interventi disciplinati dalla vigente normativa sugli ammortizzatori sociali; alla luce delle esperienze condivise sul territorio in questi anni è maturata una profonda convinzione della necessità di una riforma legislativa organica indirizzata a razionalizzare gli ammortizzatori sociali con l'intento principale di promuovere ed incentivare le iniziative

aziendali orientate al mantenimento occupazionale; con tale determinazione Unindustria Pordenone, per il tramite della propria rappresentanza nazionale, intende sollecitare un intervento presso i competenti Ministeri affinché le norme che collegano riduzioni contributive all'utilizzo di ammortizzatori sociali espressamente finalizzati alla salvaguardia dell'occupazione, *in primis* i contratti di solidarietà, trovino strutturalità, potenziamento e risorse; in merito a tale strumento innanzitutto si ritiene necessario che venga rifinanziata la disposizione contenuta nella legge 608/96, che disciplina l'erogazione dello sgravio contributivo (dal 25% al 35%) a favore delle imprese che hanno stipulato un contratto di solidarietà con riduzioni dell'orario di lavoro superiore, rispettivamente, al 20% e 30%, e che, coerentemente con l'attenzione nella distribuzione delle risorse pubbliche, la norma venga riformulata per limitarne l'utilizzo nell'ambito di progetti condivisi dalle parti, certificati nel raggiungimento dell'obiettivo della tenuta dei livelli occupazionali e verificati dagli organi di vigilanza.

3.2 A causa della durata della recessione e del suo progressivo aggravarsi si è reagito con un uso spesso disordinato e a volte selettivo degli strumenti normativamente previsti; per evitare la perseveranza dei descritti comportamenti, si ritiene opportuno proporre le seguenti procedure da applicare in ambito aziendale.

3.2.1 Qualora la situazione di difficoltà aziendale non rivesta carattere di strutturalità l'utilizzo della cassa integrazione guadagni ordinaria si rivela quale strumento idoneo e flessibile in risposta all'eccedenza di ore di prestazione; l'azienda privilegerà l'uso a riduzione d'orario settimanale (con fermate collettive a giornate della produzione o di reparti) in maniera da ottenere la maggior efficacia ed economia per l'impresa, consentire l'allungamento nell'uso dello strumento e nel contempo limitare i casi di mancata rotazione del personale.

3.2.2 Nell'ipotesi di criticità strutturali l'impresa valuterà prioritariamente l'utilizzo del contratto di solidarietà con l'impegno delle oo.ss.ll. ad ogni livello di agevolarne l'uso più flessibile e coerente con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

3.2.3 Nel caso di ricorso alla C.I.G.S., ferma restando la primazia che le Parti per prassi attribuiscono alle causali ristrutturative rispetto a quella della crisi, in quanto collegate ad investimenti, l'azienda attuerà le rotazioni in modo da renderle organiche anche con esigenze formative dei lavoratori tese alla ricollocazione.

3.2.4 L'azienda si attiverà con i competenti enti formativi per ricorrere ai finanziamenti previsti dai programmi dei fondi interprofessionali (Fondimpresa) finalizzati alla ricollocazione.

3.3 Qualora vengano evidenziate dall'impresa delle eccedenze i piani per la gestione delle stesse, oltre alle strumentazioni consuete (novazione, mobilità non oppositive ecc.), daranno impulso all'utilizzo dell'*outplacement*.

4. Lo sviluppo generale ed incentivato dell'*outplacement* per gestire le ricadute occupazionali della crisi

4.1 Si ritiene opportuno che le attività di ricollocazione vengano effettuate da aziende specializzate con la collaborazione e la supervisione dei centri pubblici per l'impiego cui vengano fornite informazioni sulle modalità e sugli esiti dei processi di assegnazione lavorativa.

4.2 Per emancipare lo strumento dell'*outplacement* da una stantia previsione all'interno degli accordi sindacali, si individua da un lato la necessità di un supporto premiale alla disponibilità dei lavoratori a seguire percorsi di ricollocazione gestiti tanto dal sistema pubblico che da quello privato, dall'altro si sollecita l'applicazione delle previsioni di legge nell'ipotesi di rifiuto da parte di un lavoratore di un posto di lavoro e, nello stesso tempo, il superamento delle preclusioni sindacali all'uso dello strumento.

4.3 In tal senso si stabilisce:

4.3.1 la necessità di certificare, da parte del soggetto gestore dell'*outplacement*, il rifiuto del lavoratore eccedente di accettare un posto di lavoro;

4.3.2 la possibilità che il posto di lavoro offerto non sia a tempo indeterminato;

4.3.3 la possibilità che il posto di lavoro offerto sia in una sede che superi i limiti territoriali previsti dalla legge nell'entità definita dall'accordo sindacale aziendale;

4.3.4 la possibilità che il posto di lavoro, al di là di quanto normativamente previsto, non sia equivalente nelle mansioni e nella retribuzione nelle modalità definite, anche in tal caso, dall'accordo sindacale aziendale.

- 4.4 Per quanto attiene alla costruzione di incentivazioni all'*outplacement*, oltre all'intervento aziendale, si ritiene essenziale il sostegno a fronte di risultati certi e verificabili, attraverso precise disposizioni finanziarie e normative, da parte della Regione; a tal fine si suggerisce tanto l'adozione di contributi alle aziende che presentino piani di ricollocazione, quanto il sostegno economico ai lavoratori che intendano aderire a tali piani attraverso, ad esempio, la partecipazione ad attività formativo-riqualificative accessorie, con ciò implementando ed allargando quanto già previsto dalla normativa regionale.
- 4.5 Proprio per incentivare ulteriormente il possibile reimpiego, si rinnova alla Regione l'invito non solo a mantenere le risorse a ciò destinate nell'ambito dei vari interventi disciplinati dal "Piano triennale regionale di politiche attive del lavoro", ma anche ad implementare le dotazioni per la ricollocazione *tout court*, collegando le stesse più strutturalmente con gli interventi di *outplacement* disposti dalle aziende; nella stessa direzione si esprime l'auspicio che i fondi fino ad ora collegati al sostegno di ammortizzatori sociali conservativi, vengano reindirizzati sempre di più alle attività collegate al reimpiego dei lavoratori.
- 4.6 In coerenza con quanto esposto, tenuto conto anche del progressivo arretramento delle risorse economiche collegate all'istituto della mobilità, nel ritenere necessario un intervento regionale integrativo delle provvidenze ordinarie (ASPI) a favore dei lavoratori disoccupati, si ravvisa la necessità, tuttavia, che lo stesso venga collegato sia alla disponibilità degli stessi a proseguire i percorsi di *outplacement* intrapresi durante il periodo in cui, pur in presenza di ammortizzatori sociali e alle dipendenze dell'azienda, erano già in condizione di eccedenza strutturale, sia alla frequenza di percorsi di formazione.

È opinione di chi scrive che le proposte sopra evidenziate possano trovare compimento nell'ambito dei confronti previsti sul "Reddito minimo" nell'ambito del Piano triennale di politica del lavoro presentato dalla Regione Friuli Venezia Giulia.

5. La formazione dei lavoratori per la rioccupazione e lo sviluppo

5.1 Alla luce di quanto sopra definito per la gestione occupazionale delle crisi aziendali e dell'importanza accertata della formazione dei lavoratori in tale contesto, Unindustria Pordenone ribadisce gli impegni contenuti nel "Protocollo d'intesa tra le parti sociali per un nuovo sviluppo industriale del 5 febbraio 2011" e ritiene fondamentale indirizzare le attività formative, oltre che alla ricollocazione, al rafforzamento delle conoscenze tecnico-specialistiche dei lavoratori attraverso la promozione a livello aziendale delle già descritte iniziative che riguardano:

5.1.1 il bilancio delle competenze ed il loro orientamento alla domanda effettiva di lavoro;

5.1.2 l'analisi dei fabbisogni formativi, una maggiore flessibilità nella formazione continua e percorsi formativi personalizzati;

5.1.3 l'introduzione del libretto formativo e la certificazione della formazione;

5.1.4 la formazione "*on the job*";

5.1.5 il trasferimento di competenze tecniche collegate all'esperienza anche attraverso l'affiancamento generazionale;

5.1.6 il coordinamento con gli Enti Formativi al fine di favorire una maggior corrispondenza fra caratteristiche, contenuti e modalità formative ed esigenze del mercato del lavoro con l'obiettivo di costruire abilità e competenze spendibili, più specifiche ed effettivamente richieste dai processi di lavoro nei diversi ambiti professionali anche attraverso il ricorso a sistemi innovativi di apprendimento.

5.2 In tale ambito si ribadisce l'impegno a promuovere accordi sindacali a livello aziendale per l'esecuzione delle iniziative affidando alla commissione COMITES di seguito illustrata, il ruolo di monitoraggio e orientamento sul tema della formazione con l'obiettivo di favorire inoltre un miglior indirizzo della politica formativa della Regione.

5.3 In tal senso si esprime l'invito all'Amministrazione Regionale:

5.3.1 a proseguire nell'attività di semplificazione e maggior indirizzo verso l'applicazione *on the job* delle attività formative collegate all'apprendistato;

5.3.2 a condividere gli obiettivi del "Piano giovani FVG" previsto dal Piano triennale di politica del lavoro;

- 5.3.3 a implementare gli interventi a favore dei tirocini formativi alla luce sempre di quanto previsto dal citato Piano;
- 5.3.4 a svolgere un presidio più efficace e positivo per rendere la formazione professionale più utile all'incremento dell'occupabilità e più strettamente legata ai fabbisogni di competenze delle imprese manifatturiere.

III - La contrattazione territoriale: obiettivi nella sfera contrattuale e modalità di intervento nell'ambito aziendale

1. La contrattazione territoriale, articolata nella presente proposta, interviene su istituti contrattuali con l'obiettivo di:
 - 1.1 costruire le condizioni per scongiurare negative ricadute occupazionali e perseguire il miglioramento organizzativo e gestionale dell'impresa;
 - 1.2 ridurre il costo del lavoro per unità di prodotto;
 - 1.3 incrementare la flessibilità prestativa ed organizzativa dell'impresa;
 - 1.4 costruire un paniere di elementi di welfare da utilizzare a livello aziendale utile a preservare/allestire un sistema di protezione sociale idoneo a tutelare i lavoratori nell'ambito delle mutate condizioni economiche e sociali;
 - 1.5 favorire l'investimento nella formazione, sia per aumentare i livelli di produttività delle risorse umane, sia per elevare il tasso di managerialità nelle imprese.
2. La struttura contrattuale proposta individua dei modelli dedicati a condizioni aziendali variabili e permette sia alle realtà emergenti quanto a quelle in crisi di adottare delle soluzioni, principalmente attraverso l'adesione libera e volontaria allo schema descritto, che raggiungano efficacemente gli obiettivi che costituiscono lo scopo di un accordo e che sono il fondamento dello stesso.
3. Al fine di rendere effettiva la condivisione delle parti delle finalità degli effetti e degli interventi collegati all'adozione degli schemi nelle singole imprese, di attribuire alle parti stesse responsabilità in caso di distonie interpretative e un concreto ruolo di indirizzo, si ritiene opportuno proporre l'utilizzo di modalità collaudate di relazione attraverso la previsione di un

Comitato territoriale di sorveglianza (COMI.TE.S.) formato dalle Segreterie confederali di CGIL, CISL e UIL e da tre rappresentanti dell'Unione degli Industriali. Si propone che il Presidente venga individuato e nominato di comune accordo fra le personalità pubbliche di rilievo nazionale che hanno significativamente e autorevolmente contribuito, per la loro attività istituzionale o accademica, a promuovere la cultura della cooperazione fra le parti sociali e dell'innovazione in campo economico e organizzativo. In calce all'intesa vengono definite le regole di funzionamento dell'organismo; si propone che esso sia regolamentato anche per svolgere funzione arbitrale ai sensi del comma 6 dell'art. 30 l. 183/2010 sulle materie di cui all'art. 409 c.p.c..

IV - La struttura dell'intesa territoriale

1. I tipi d'intervento a sostegno della competitività delle imprese

Gli interventi sono proposti sia per superare la crisi, che per creare condizioni favorevoli alla crescita e sviluppano azioni tese a ridurre il costo del lavoro per unità di prodotto e a rafforzare le capacità di reazione alla variabilità della domanda agendo:

- 1.1 sulla contrattazione di secondo livello e sugli elementi retributivi non derivanti dalla contrattazione nazionale;
- 1.2 su maggiorazioni e indennità sorte aziendalmente per condizioni prestantive non più attuali o incompatibili con le attuali condizioni di competitività aziendale;
- 1.3 sulla riforma di alcuni istituti disciplinati dal contratto collettivo nazionale per implementare l'efficienza aziendale e rendere più fluida l'organizzazione del lavoro intervenendo:
 - 1.3.1 sull'orario, la sua durata e, in caso di situazione di particolare criticità aziendale, sulla distribuzione dello stesso, sull'articolazione delle pause e la fruizione di festività e riposi;
 - 1.3.2 sull'allentamento di disposizioni contrattuali di vario livello che irrigidiscono le condizioni prestantive attraverso superati automatismi e limiti alla polifunzionalità.

2. Le imprese cui si rivolgono gli interventi

I tipi di intervento individuati vengono differentemente declinati a seconda che:

- 2.1 siano dedicati a tutte le imprese del territorio aderenti all'Unione degli Industriali, con l'obiettivo di riportare le stesse a condizioni di parità competitiva con le altre imprese italiane;
- 2.2 ovvero siano strutturati per le imprese associate investite da situazione di difficoltà competitiva strutturale individuata dall'utilizzo temporalmente esteso e tipologicamente generalizzato di ammortizzatori sociali con lo scopo di agevolare la creazione di condizioni di ritrovata capacità di concorrenza;
- 2.3 oppure siano applicabili a realtà in crescita dove migliori condizioni di costo e di flessibilità possano agevolare il consolidamento industriale ed occupazionale delle stesse.

V - Ripristino di condizioni di parità competitiva a favore delle aziende industriali del Pordenonese

La crisi generalizzata del comparto industriale in provincia di Pordenone negli ultimi 5 anni ha comportato la costante diminuzione tanto delle imprese attive quanto del numero degli occupati.

1. Elementi retributivi fissi costituiti prima del 1993

1.1 In tale contesto la presenza di elementi retributivi di secondo livello a carattere fisso, la cui origine è datata prima del 1993, rappresentano per le aziende locali una condizione di costo economicamente ingiustificabile, spesso connessa a condizioni storicamente superate e comunque, incoerente con l'obiettivo di costruire condizioni di vantaggio competitivo territoriale. In tale contesto, la persistenza di elementi retributivi di secondo livello a carattere fisso, generati dalla contrattazione degli anni Settanta e Ottanta e dalle sue linee-guida a vocazione indennitaria, rappresenta un elemento di contraddizione con l'impianto degli assetti retributivi disegnati dalla coerente evoluzione delle relazioni industriali iniziata con il Protocollo 31 luglio 1992 e con il Protocollo 23 luglio 1993 e impone un intervento di allineamento di tali sedimenti contrattuali agli attuali meccanismi collettivi della

remunerazione e un adeguamento della composizione del costo alle mutate dinamiche organizzative.

- 1.2 Allo scopo di superare la situazione descritta si prevede, a far data dal, l'assorbimento degli elementi territoriali fissi riferibili alla contrattazione locale per il settore legno-arredamento, metalmeccanico, lapideo, dall'incremento dei minimi tabellari previsti dalla contrattazione nazionale di categoria che interverranno dopo il; analogo assorbimento andrà effettuato per gli elementi di natura fissa stabiliti dalla contrattazione aziendale anteriore al 1993 per le aziende associate a Unione Industriali Pordenone, tanto in assenza di contrattazione territoriale (es. settori cemento, vetro, gomma ecc.), quanto nei casi in cui non si applica la contrattazione territoriale pur appartenendo l'impresa ai comparti cui la stessa si riferisce in quanto interessata da contrattazione aziendale alternativa (es. aziende di gruppi nazionali e multinazionali) per effetto degli incrementi dei minimi tabellari disciplinati dal c.c.n.l. che interverranno dal
- 1.3 Si prevede inoltre che a far data dal i contratti stipulati per lavoratori assunti a tempo indeterminato, a termine e in apprendistato dalle imprese associate all'Unione Industriali Pordenone o con somministrazione che prestino lavoro presso le predette aziende, non godano degli importi mensili fissi disciplinati dagli accordi integrativi territoriali, nè di quelli previsti da contrattazione aziendale.

2. Qualificazione dei superminimi

- 2.1 Con le medesime finalità espresse in premessa si promuove l'interpretazione che qualifica come assorbibili tutti i superminimi individuali ad eccezione di quelli espressamente attribuiti per merito.
- 2.2 Come conseguenza di quanto descritto al precedente punto 2.1 e al fine di agevolare la gestione operativa delle retribuzioni, si precisa che, a far data dal, verranno assorbiti dagli incrementi dei minimi stabiliti dalla contrattazione nazionale i superminimi individualmente attribuiti ai lavoratori, ad eccezione di quelli che risultano provati documentalmente come attribuiti per merito.
- 2.3 Tale disposizione prevale su eventuali diverse discipline stabilite dalla contrattazione a tutti i livelli.

VI - Strumenti dedicati alle imprese al fine di contrastare la deindustrializzazione, favorire gli interventi di sviluppo produttivo e occupazionale e agevolare il radicamento nella provincia di Pordenone

1. L'esistenza di strumenti che permettano alle imprese la possibilità di gestire efficacemente i cambiamenti organizzativi e strutturali determinati dalla necessità di adeguarsi ai diversi mutamenti dello scenario costituiscono un vantaggio che qualifica il territorio dove tali condizioni sono possibili.
2. La presente proposta intende costruire un insieme di tramiti contrattuali dedicati a diverse casistiche aziendali: potranno infatti ricorrervi, nel rispetto delle procedure di condivisione per i singoli capitoli da effettuare a livello aziendale e/o con l'intervento di COMI.TE.S., le imprese:
 - 2.1 coinvolte da difficoltà strutturali di competitività determinate anche dal costo del lavoro che, nonostante interventi di razionalizzazione e il massiccio uso di tutti gli ammortizzatori sociali non hanno trovato soluzione e, in alternativa a pesanti riduzioni occupazionali o alla chiusura dell'attività, predispongano un piano con cui s'impegnino, anche nei confronti delle Istituzioni pubbliche al mantenimento industriale ed occupazionale per un tempo definito. Tali imprese dovranno dichiarare di essere in condizioni produttive ed economiche tali da escludere, per la durata del piano, l'utilizzo di procedure di mobilità per effettuare licenziamenti collettivi di personale ex art. 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223 (ad eccezione delle procedure fondate sulla non opposizione) o di ricorrere a C.I.G.S. per cessazione di attività;
 - 2.2 interessate da processi di sviluppo e che abbiano predisposto un piano temporalmente definito che, congiuntamente o alternativamente preveda:
 - 2.2.1 interventi straordinari, per intensità e qualità, per la ristrutturazione e per la riorganizzazione aziendale: rientrano in tale filone d'intervento i progetti finalizzati al recupero di efficienza aziendale, al miglioramento della qualità di prodotto e di processo, al miglioramento del servizio al cliente per l'incremento della competitività complessiva aziendale;

2.2.2 interventi per l'innovazione di prodotto, per l'introduzione sui mercati di beni che per qualità e caratteristiche tecnico funzionali risultino coerenti con la domanda, o di processo, per l'ottenimento di incrementi di produttività e riduzione dei costi, per la sostenibilità ambientale e per l'efficienza energetica, o per il rafforzamento del marchio;

2.2.3 interventi tesi a favorire ed implementare i processi di distribuzione e di internazionalizzazione, ricerca di nuove aree e di nuovi canali di vendita;

e, nell'ambito del piano stesso, presentino un programma di incremento occupazionale o di stabilizzazione dei lavoratori a termine;

2.3 determinate ad effettuare un piano di industrializzazione *ex-novo* o reindustrializzazione attraverso l'acquisizione a vario titolo (trasferimento d'azienda o acquisizione della maggioranza azionaria) di aziende in crisi.

3. Le imprese che rientrino nelle casistiche sopra descritte, previo accordo aziendale con le R.S.U. o, in mancanza, a seguito dell'istanza ed autorizzazione da parte di COMI.TE.S. secondo le procedure regolamentari allegate all'intesa potranno usufruire dei seguenti strumenti:

3.1 per consentire l'abbattimento del costo del lavoro potrà essere disposta la sospensione e/o la moratoria da istanze rivendicative, della contrattazione di secondo livello correlata a premi di risultato per tutta la durata del piano; potranno, inoltre, essere sospese tutte le maggiorazioni previste al di sopra di quanto disciplinato dalla contrattazione nazionale;

3.2 per permettere la maggior reattività alle ciclicità dei mercati le disposizioni della contrattazione nazionale in merito agli orari plurisettimanali che prevedono la doverosità per l'azienda, all'atto dell'attivazione, di predisporre i tempi del recupero delle prestazioni disposte aziendalimente ed eccedenti le 40 ore, potranno essere sostituite dalla previsione di definire i tempi di recupero da parte dell'impresa entro 60 giorni dalla effettiva prestazione;

3.3 per ottenere maggiori efficienze prestative potranno essere garantite esclusivamente le pause durante l'orario di lavoro previste dal c.c.n.l. o correlate al rispetto dei limiti imposti dalle norme di sicurezza e igiene del lavoro;

- 3.4 per consentire un più ampio sfruttamento degli impianti le imprese potranno disporre lo slittamento delle festività infrasettimanali del Santo Patrono e del 2 giugno nella domenica a queste più prossima; allo stesso fine le imprese potranno monetizzare i periodi di ferie eccedenti le quattro settimane;
- 3.5 per favorire, infine, i piani tesi alla salvaguardia dell'occupazione le imprese rientranti nella casistica descritta al punto VI 2.1 potranno attuare dei piani di riduzione collettiva e strutturale dell'orario di lavoro al di sotto del limite normale di 40 ore;
- 3.6 per agevolare la flessibilizzazione prestativa potrà prevedersi la possibilità per il lavoratore di effettuare mansioni di livello inferiore senza che tale attività possa definirsi dequalificante ex art. 2013 c.c., così come possa svolgere mansioni di livello superiore, senza che ciò dia diritto alla qualifica superiore e/o al miglior trattamento economico nel limite per ciascuna delle due casistiche del 30% dell'orario annuo; potranno inoltre essere sospese, per la durata del piano, le disposizioni contrattuali di ogni livello che prevedono automatismi temporali nell'acquisizione di livelli o nel mantenimento di indennità/maggiorazioni per effetto dell'attribuzione a particolari turnazioni/mansioni nei periodi antecedenti al mutamento di mansione; i periodi di tempo coinvolti dalla durata dei piani non saranno in tal senso considerati utili alla maturazione dell'anzianità aziendale dei lavoratori a tutti gli effetti previsti dalla contrattazione collettiva.
4. Nelle imprese che rientrano nel campo di applicazione di cui al punto VI 2.1, potrà essere disposta la non applicazione dalla data di inizio del piano della contrattazione di secondo livello territoriale e/o aziendale anteriore al 1993. Le imprese rientranti nelle ipotesi di cui al punto VI 2.2 potranno in alternativa a quanto disciplinato al punto V 1 e al periodo precedente prevedere delle forme d'incentivazione collegata ai risultati introducendo dei premi di risultato il cui maggior valore assorbe, per la durata del piano i valori della contrattazione territoriale o aziendale di secondo livello anteriore al 1993; resta inteso che, al termine del piano, i valori economici previsti dalla contrattazione di secondo livello anteriore al 1993 verranno disciplinati ai sensi dell'art. V 1 della presente intesa.

5. A favore delle imprese di cui ai punti VI 2 e 3 potrà essere introdotta la facoltà di assumere a termine con contratto senza indicazione della causale di ricorso che giustifica l'apposizione del termine ai sensi di quanto previsto dalla L.92/2013 ed ulteriori modifiche ed integrazioni.

Tali ipotesi possono riguardare l'assunzione di lavoratori:

- posti in cassa integrazione guadagni,
- percettori dell'ASPI,
- inoccupati con più di 50 anni di età,
- donne con più di 40 anni di età,
- giovani fino a 29 anni di età,
- appartenenti alle liste di cui alla L. 68/99.

Tali ipotesi possono riguardare anche soggetti che abbiano precedentemente avuto rapporti con l'azienda; il periodo massimo di durata del contratto a termine così disciplinato è di 24 mesi.

6. Per massimizzare l'efficacia degli strumenti contrattuali previsti, nei riguardi sia delle imprese coinvolte in difficoltà strutturali, sia delle aziende interessate a processi di sviluppo o a piani di individualizzazione, si sollecita l'amministrazione regionale a finalizzare in tale direzione gli interventi previsti nel piano regionale triennale di politiche attive del lavoro, in particolare con:

6.1 la predisposizione di programmi di interventi a sostegno dell'occupazione, quali in particolare assistenza intensiva da parte dei centri pubblici all'impiego e degli operatori privati a lavoratori disoccupati e in cerca di impiego, stabilendo obblighi definiti in capo a questi e prevedendo voucher regionali per gli operatori che prendono in carico tali lavoratori (secondo quanto stabilito dal co. 215 Legge di Stabilità 2014 sul "contratto di ricollocazione");

6.2 incentivi economici e normativi regionali per la assunzione di lavoratori inattivi e disoccupati, anche con contratti di apprendistato, e per la conversione di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, programmi di sostegno economico e normativo al ricambio generazionale;

6.3 costituzione di sportelli "pilota" dedicati ad assistere le parti anche con l'unificazione delle procedure, nell'attuazione di programmi di riconversione professionale e di ricollocazione;

6.4 semplificazione in via sperimentale delle procedure di accesso ai benefici e di fruizione dei servizi regionali in materia di formazione e di *welfare*.

VII - Interventi di *Welfare* integrativo a favore dei lavoratori

1. Per mitigare e compensare gli effetti delle misure restrittive più sopra ipotizzate si ravvede l'opportunità di articolare programmi di *welfare* a favore dei lavoratori.

La finalità è quella di potenziare tali strumenti in funzione integrativa rispetto ai tradizionali interventi di retribuzione ed incentivazione a sostegno di bisogni tangibili dei dipendenti e delle relative famiglie.

In tal senso le aziende, previo accordo con le R.S.U. o in mancanza a seguito dell'istanza ed autorizzazione da parte di COMI.TE.S. secondo le procedure regolamentari allegate all'intesa potranno usufruire dei seguenti strumenti e potranno destinare risorse a favore:

1.1 **della generalità dei dipendenti come**

- l'incremento della contribuzione destinato alla previdenza integrativa,
- la corresponsione di buoni spesa,
- la promozione a integrale costo azienda della sanità integrativa,
- la corresponsione, nei casi previsti dalla legge, di *ticket restaurant*,

1.2 **o di parte di essi come**

- gli interventi a sostegno di trasporto collettivo,
- le attività di natura scolastico assistenziale (contributi per libri di testo o mense scolastiche),
- l'offerta di servizi alla persona (asili nido, assistenza ad anziani).

2. Nel riconoscere agli strumenti di *welfare* una rilevanza strategica, si ritiene che l'effettivo sviluppo degli stessi non possa prescindere dall'esistenza di strumenti messi in campo dalla normativa regionale di supporto.

In tal senso si sollecita l'Amministrazione Regionale:

2.1 alla programmazione di interventi di natura generale attraverso la creazione di strumenti normativi che predispongano un sistema di

contribuzione dedicato a interventi di *welfare* a valenza generale come la sanità o la previdenza integrativa;

- 2.2 alla predisposizione di altri provvedimenti legislativi che supportino progetti di natura particolare definiti a livello aziendale attraverso accordi sindacali come quelli destinati alla cura della persona o al trasporto collettivo;
- 2.3 all'attivazione di convenzioni ad esempio:
 - 2.3.1 con il sistema finanziario (in particolare con quello riferibile alla stessa Regione come Mediocredito) per predisporre un articolazione di interventi a favore dei lavoratori di aziende in crisi gravati da mutuo per ottenere l'allungamento delle rate;
 - 2.3.2 con il sistema sanitario per rendere fruibili a condizioni più vantaggiose (*ticket*) le prestazioni a favore dei dipendenti delle aziende in crisi.