

# PIANO SOCIALE 2013 – 2015

## Protocollo al Verbale di Accordo 11 febbraio 2013

In data 18 febbraio 2013, presso la Sede di Rescaldina della Vincenzo Zucchi SpA si sono incontrati:

I Sigg. Mauro Corio e Silvia Costa in rappresentanza della Vincenzo Zucchi SpA

Le OO.SS. Regionali e Territoriali FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTA-UIL

Le RSU degli stabilimenti di Rescaldina, Cuggiono e Urago della Vincenzo Zucchi SpA

al fine di definire i singoli interventi previsti al punto 3 – Piano di gestione delle persone in CIGS (Piano Sociale) - del Verbale di Accordo 11 febbraio 2013.

### OBIETTIVO

Il Piano Sociale intende realizzare le migliori condizioni possibili per favorire l'occupabilità dei lavoratori coinvolti nel Programma di Riorganizzazione attraverso "politiche attive" volte a conseguire l'obiettivo massimo della ricollocazione interna/esterna del personale risultante eccedente per effetto della realizzazione del Programma.

Sinteticamente, tali politiche si espliciteranno in azioni finalizzate:

- al rafforzamento delle abilità e delle competenze individuali;
- all'implementazione di azioni per la re-industrializzazione dei siti produttivi.

In particolare, Il Piano Sociale riguarderà i seguenti ambiti:

- Formazione, addestramento e riqualificazione professionale
- Outplacement
- Ricollocazione esterna/interna
- Accompagnamento pensione
- Dimissioni incentivate/non opposizione alla mobilità
- Progetto di reindustrializzazione del sito produttivo di Urago D'Oglio (BS) che possa favorire la ricollocazione, anche parziale, dei lavoratori posti in Cigs

Il Piano Sociale interessa i lavoratori delle seguenti unità produttive:

Rescaldina (MI)  
Cuggiono (MI)  
Urago d'Oglio (BS).

*Elene Corti*  
*Mauro Corio*  
*Silvia Costa*  
*Bruno Chiarenza*  
*Filippini*  
*Stefano*  
*1*

## DURATA

La durata del Piano Sociale coincide con il Programma di Riorganizzazione che esplicherà i suoi effetti a partire dal 1 marzo 2013 sino al 28 febbraio 2015.

Le attività del Piano saranno distribuite in relazione all'avanzamento del Programma anche in funzione di eventuali disponibilità di finanziamenti mirati a sostegno della riqualificazione, occupabilità e ricollocazione dei lavoratori.

## COMITATO PER LA GESTIONE DEL PIANO SOCIALE

In attuazione di quanto previsto al punto 5 dell'Accordo 11 febbraio 2013, le Parti firmatarie del presente protocollo concordano l'istituzione di un Comitato per la gestione del Piano Sociale.

Obiettivo del Comitato sarà quello di:

- sollecitare gli Enti Pubblici Territoriali affinché forniscano supporto alla gestione del Piano in tutte le forme possibili per favorire la ricollocazione dei lavoratori in CIGS;
- monitorare le azioni definite e gli obiettivi raggiunti per favorire le migliori condizioni per la rioccupabilità interna/esterna del personale sospeso;
- esaminare tutte le opzioni che dovessero manifestarsi nel corso del Programma di Riorganizzazione connesse a ipotesi di re-industrializzazione del sito dismesso;
- ricercare e suggerire fonti di finanziamento possibili per l'implementazione del Piano Sociale con particolare riferimento agli aspetti della formazione, dell'addestramento, della riqualificazione professionale e dell'outplacement.

Il Comitato si incontrerà di norma semestralmente per la verifica delle azioni intraprese o in tutti i casi in cui ciò sarà ritenuto necessario da una delle Parti firmatarie del presente protocollo in relazione agli obiettivi di cui ai punti che precedono.

Le risultanze degli incontri del Comitato saranno trascritte in apposito verbale.

In considerazione delle specificità delle iniziative che saranno adottate nelle diverse Unità Produttive, le Parti concordano che in ogni singola realtà sarà costituito un Gruppo di Lavoro Locale per la Gestione del Piano Sociale formato da due rappresentanti dell'azienda e da tre rappresentanti dei lavoratori.

Il Gruppo di Lavoro Locale procederà a dar corso alle attività previste dal Piano Sociale, a monitorarne l'andamento e a riportare il dettaglio delle attività svolte al Comitato per la Gestione del Piano.

## FORMAZIONE ADDESTRAMENTO E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

La formazione è uno degli strumenti principali per investire sul miglioramento delle competenze delle persone.

In tal senso, in relazione agli obiettivi del Piano Sociale, come previsto al punto 5 dell'Accordo dell'11 febbraio 2013, la partecipazione alle attività formative è obbligatoria.

Le Parti, sulla base dei fabbisogni convenuti, definiranno un Piano Formativo Biennale che sostenga e accompagni il Piano Sociale attraverso azioni di crescita e di riqualificazione professionale in grado di rispondere alle esigenze individuali, alle necessità dell'azienda e del mercato del lavoro nei territori di riferimento.

*Colautti Enrico*  
*Stosch*  
*Beatoch Reuss*  
*Eleve*  
*Cont.*  
*Stefano*  
*MO*  
*FL*  
*2*

Poiché le caratteristiche professionali del personale coinvolto nel Programma di Ristrutturazione e le modalità di gestione dello stesso nelle diverse Unità Produttive sono differenti, il Piano Formativo sarà progettato, articolato e attuato specificatamente per ciascuna unità interessata dal Piano.

A supporto del Piano Formativo saranno identificate e integrate tutte le opportunità di formazione che il mercato è in grado di offrire con particolare riferimento alle iniziative finanziabili (es conto formazione Fondimpresa).

Le Parti concordano che Il Piano Formativo riguarderà tutto il personale ricompreso nel Programma di Riorganizzazione con riferimento quindi sia al personale collocato in CIGS che al personale non coinvolto.

### **Piano Formativo per il personale di Urago d'Oglio**

Il Piano formativo per i 68 addetti dell'unità di Urago d'Oglio avrà come principale obiettivo quello della riqualificazione professionale.

Il Piano si articolerà a partire dal Bilancio delle Competenze al fine di tracciare una mappatura delle conoscenze, delle competenze, delle attitudini e dell'orizzonte di lavoro individuale da incrociare con le opportunità di impiego sul territorio di riferimento.

Alla luce di quanto emergerà da questa analisi saranno definite specifiche azioni formative mirate alla riqualificazione e ricollocazione professionale.

### **Piano Formativo per il personale di Rescaldina**

Il Piano Formativo relativo all'unità di Rescaldina coinvolgerà un ampio gruppo di lavoratori che nel due anni di gestione del Piano di Riorganizzazione alterneranno periodi di lavoro a periodi di Cigs (rotazione) per potenziarne abilità e competenze professionali.

Data la presenza di due differenti grandi "famiglie" professionali, il Piano formativo di Rescaldina sarà articolato in due parti.

La prima prevede iniziative per la formazione e riqualificazione del personale che opera nell'area produttiva/logistica (139 addetti complessivamente), la seconda è rivolta agli addetti degli uffici centrali di produzione, amministrativi e commerciali di supporto (144 addetti complessivi).

La realizzazione del Bilancio delle Competenze permetterà di tracciare una mappatura delle conoscenze, delle competenze, delle attitudini e dell'orizzonte di lavoro individuale da incrociare con le opportunità di impiego sul territorio di riferimento.

Dall'analisi delle competenze emergeranno, inoltre, indicazioni di dettaglio che consentiranno di mettere a punto le linee guida del Piano Formativo oltre a quelle di seguito illustrate.

#### **Area uffici:**

1. Potenziamento linguistico: articolato in corsi base e intermedi e in seminari di specializzazione dedicati ad argomenti di carattere professionale (es tecniche di comunicazione telefonica, public speaking, tecniche di negoziazione, abilità *cross-cultural*)
2. Potenziamento della capacità di utilizzare gli strumenti informatici (office automation)
3. Sviluppo delle capacità relazionali e commerciali (tecniche di comunicazione con il cliente, tecniche di negoziazione, tecniche di vendita, elementi di visual merchandising)
4. Aggiornamento in tema di sicurezza (formazione obbligatoria ex Accordo Stato Regioni)
5. Altri contenuti da definire in funzione delle opportunità di impiego sul territorio di riferimento.

Colombo  
Scosta  
Bertocchi  
Renzi  
Bertoli  
Stefano  
Elena Conti  
F.C.  
3  
Pflor

#### Area produzione/logistica:

1. Potenziamento della capacità di utilizzare i più diffusi strumenti per la gestione delle attività di spedizione e movimentazione merci (lettori ottici, sistemi "voice", carrelli trasportatori, ecc.)
2. Formazione linguistica (base e intermedia)
3. Aggiornamento in tema di sicurezza (formazione obbligatoria ex Accordo Stato Regioni)
4. Altri contenuti da definire in funzione delle opportunità di impiego sul territorio di riferimento.

#### Piano Formativo per il personale di Cuggiono

Il Piano Formativo per i 114 addetti dell'unità di Cuggiono sarà principalmente finalizzato ad addestrare il personale che dovrà essere impiegato sui nuovi impianti automatizzati di confezione di nuova installazione installati presso lo stabilimento, come previsto dal Piano di Riorganizzazione.

L'addestramento sarà realizzato con modalità di "training on the job e affiancamento" al fine di consentire al personale di operare nel rispetto degli standard produttivi e qualitativi richiesti. Fondamentale l'attività formativa che riguarderà la sicurezza sul lavoro connessa ai rischi specifici delle nuove mansioni.

Il Piano Formativo si completerà con il Bilancio delle Competenze al fine di tracciare una mappatura delle conoscenze, delle competenze, delle attitudini e dell'orizzonte di lavoro individuale da incrociare con le opportunità di impiego sul territorio di riferimento.

Alla luce di quanto emergerà da questa analisi saranno definite specifiche azioni mirate alla riqualificazione e ricollocazione professionale.

#### OUTPLACEMENT

Gli obiettivi dell'"Outplacement" sono:

1. identificare le aree di miglioramento del personale coinvolto nel Piano di Riorganizzazione a partire dal Bilancio delle Competenze;
2. orientare le persone verso coerenti opportunità formative che ne migliorino l'*occupabilità*;
3. migliorare le capacità di comunicazione/presentazione individuali;
4. *tecniche di self-marketing* (stesura CV, simulazioni di colloqui di selezione, ecc.)
5. attuare concrete azioni che favoriscano l'incontro tra domanda e offerta di lavoro (politiche attive del lavoro).

Per tali attività sarà necessario prevedere il coinvolgimento di società specializzate e agenzie per il lavoro autorizzate e accreditate sui territori di riferimento.

#### RICOLLOCAZIONE INTERNA/ESTERNA

Al fine di favorire la ricollocazione interna, anche temporanea, del personale in CIGS, a livello dei Gruppi di Lavoro Locale si valuteranno le possibilità di ricoprire le posizioni vacanti con prioritaria attenzione al personale in CIGS in possesso di caratteristiche professionali adeguate in relazione agli standard qualitativi e quantitativi richiesti per la copertura della posizione.

A tale scopo l'azienda fornirà indicazioni circa le caratteristiche professionali delle eventuali posizioni da ricoprire ai Gruppi di Lavoro Locali. In relazione a tali caratteristiche potranno essere adottati specifici programmi di riqualificazione professionale del personale in CIGS.

*Eleve Conti*  
*Coste* *Bentecchi* *Reute* *Berbeli* *Stifer* *elaborazione* *16* *officina*

Si richiama a tal proposito quanto previsto al punto 4 dell'Accordo 11 febbraio 2013 in merito all'assegnazione a mansioni diverse con mantenimento dei livelli retributivi e di inquadramento.

Con riferimento alla ricollocazione esterna, nell'ambito dei Gruppi di Lavoro Locale saranno esaminate eventuali offerte di lavoro esterne, che dovessero pervenire all'Azienda al fine di determinarne le corrette modalità di gestione.

A tale scopo, oltre ai dettagli contrattuali, saranno esaminate le caratteristiche professionali delle posizioni richieste. In relazione a tali caratteristiche potranno essere adottati specifici programmi di riqualificazione professionale del personale in CIGS.

### **DIMISSIONI INCENTIVATE/NON OPPOSIZIONE ALLA MOBILITÀ**

Nel corso del Piano di Riorganizzazione saranno aperte singole procedure finalizzate a favorire la collocazione in mobilità di lavoratori coinvolti nel Piano medesimo.

Le procedure di mobilità saranno indirizzate alle RSU e alle OO.SS. territoriali e saranno contestualmente concluse nel pieno adempimento degli impegni e dello spirito di cui al punto 4 dell'Accordo tra le Parti 11 febbraio 2013.

Allo stesso modo, al fine di consentire una miglior gestione degli effetti occupazionali del Piano, saranno valutate, incentivate e accolte eventuali dimissioni volontarie che dovessero pervenire da parte di lavoratori coinvolti nel Piano di Riorganizzazione.

### **PROGETTI DI REINDUSTRIALIZZAZIONE DEL SITO PRODUTTIVO**

Le Parti si impegnano ad attuare progetti di reindustrializzazione del sito produttivo di Urago d'Oglio, in esecuzione del Piano di Riorganizzazione.

Tali progetti, in attuazione di quanto previsto dal punto 3 dell'Accordo Sindacale del 11 febbraio 2013, sono considerati di fondamentale importanza poiché dovranno favorire la ricollocazione, anche parziale, dei lavoratori in Cigs.

Le verifiche circa l'esistenza di possibili iniziative di reindustrializzazione del sito produttivo saranno attuate considerando nello specifico il contesto territoriale di riferimento. In tale ottica risulterà necessario mantenere una stretta correlazione con gli Enti Locali al fine di evidenziare e cogliere tutte le opportunità di reindustrializzazione potenziali.

Al fine di dare contenuto e peso specifico alla iniziativa delle Parti, l'Azienda ricercherà e presenterà al Comitato per la Gestione del Piano possibili partners che potranno supportare la Società nella ricerca di soggetti industriali e/o commerciali interessati ad intraprendere attività presso i siti di cui sopra.

*Elene Conti*  
*Edoardo Baccari*  
*SCosta*  
*Bentochi Reus*  
*Bentochi Skifur*  
*FC*  
*5*

Allegato Piano Sociale - Mappa delle azioni

UNITA' PRODUTTIVA	N. ADDETTI in rotazione cigs (ipotesi)	FORMAZIONE (arricchimento attuali competenze)	ADDESTRAMENTO (nuovi impianti)	RIQUALIFICAZIONE (acquisizione nuove competenze)	BILANCIO DELLE COMPETENZE	OUTPLACEMENT
Urago d'Oglio	68			X	X	X
Cuggiono	114	X	X	X	X	X
Rescaldina stabilimento	139	X		X	X	X
Rescaldina uffici	61	X		X	X	X

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*