

Le OO.SS. e le Associazioni datoriali a cui aderiscono le imprese del settore delle conserve vegetali firmatarie del presente Contratto si impegnano a contrastare l'applicazione di tipologie contrattuali (CCNL) che dovessero determinare effetti di dumping contrattuale e a garantire l'allineamento dei trattamenti normativi ed economici previsti dai CCNL di riferimento applicati.

Articolo 1 bis - Ente Bilaterale di Settore - EBS

Le Associazioni degli industriali e Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, firmatarie del presente contratto per:

Le Organizzazioni datoriali del settore alimentare firmatarie del presente contratto e Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil hanno costituito in data 22 settembre 2022, l'Ente Bilaterale di Settore (EBS) con le finalità di:

- valorizzare il comune impegno a realizzare le attività bilaterali più utili ad assicurare ai lavoratori dell'industria alimentare servizi ed interventi di sostegno o di integrazione al reddito;
- rispondere adeguatamente alle sfide del mercato mediante miglioramenti di efficienza gestionale, di qualità dei prodotti e incrementi di produttività e di redditività e assicurando lo sviluppo della capacità competitiva delle imprese che costituisce condizione essenziale anche in considerazione della progressiva globalizzazione dei mercati e del processo di integrazione europea, per confrontarsi validamente con la concorrenza interna ed internazionale;
- salvaguardare il normale svolgimento dell'attività produttiva ed assicurare maggiore certezza alla programmazione dei costi aziendali, assecondando la positiva evoluzione e attuazione, nelle diverse realtà merceologiche e aziendali, dei processi di ristrutturazione, di innovazione e di sviluppo, in un quadro volto a perseguire la ottimizzazione delle risorse, la valorizzazione del fattore umano e le possibilità di promozione dell'occupazione;
- sviluppare e gestire un modello di formazione continua in relazione agli effettivi bisogni delle imprese alimentari e dei lavoratori, secondo quanto convenuto all'art. 3 bis del CCNL;
- garantire integrazioni contrattuali a sostegno della maternità e della paternità;
- promuovere convenzioni e collaborazioni tra aziende, Associazioni Datoriali, OO.SS. e istituti d'istruzione quali scuole secondarie di 2° grado, istituti tecnici superiori (ITS), università e/o altri percorsi d'istruzione, per definire percorsi congiunti di formazione e inserimento professionale, secondo quanto convenuto nell'art. 3 del CCNL;
- garantire interventi di sostegno economico per le vittime di violenza di genere anche in attuazione dell'accordo del 23 novembre 2023 (all..)
- assicurare la realizzazione di iniziative volte alla promozione della bilateralità del settore, di cui all'art. 74 quinquies del CCNL, realizzate, in diretta attuazione dei loro scopi istituzionali, dalle Organizzazioni dei lavoratori;
- verificare il versamento integrale da parte delle singole aziende della totalità delle contribuzioni previste in favore dell'EBS stesso, del FASA e della Cassa Rischio Vita;
- disporre ogni ulteriore intervento che le Parti Firmatarie intenderanno delegare all'EBS quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'Osservatorio per la tutela del Made in Italy alimentare, il Fondo solidarietà alimentare, nonché la sottoscrizione - previa valutazione ed ai fini dell'ottenimento di un miglior punteggio - di offerte presentate da aziende associate in risposta a bandi pubblici.

si danno reciprocamente atto dell'opportunità di costituire, in presenza di una legislazione nazionale di favore in termini di defiscalizzazione e decontribuzione, e ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, l'Ente bilaterale di settore, nei modi ed entro i termini stabiliti dalle parti.

Oltre alle finalità richiamate in premessa, l'EBS, organizzerà e gestirà attività e/o servizi bilaterali in tema di "welfare" previsti dal C.C.N.L. ovvero individuati dal Comitato di indirizzo di cui all'art. 1, con particolare riferimento:

- all'integrazione delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di astensione facoltativa post-partum;
- alla attivazione delle misure di integrazione al reddito dei lavoratori.

Inoltre, l'EBS avrà tra le sue prerogative **quella** di svolgere ricerche e condurre analisi riguardo alle materie **di seguito indicate**: sulle occasioni di sviluppo e sulle soluzioni atte a favorirle, nonché sui punti di debolezza e sulle possibilità di superamento anche attraverso ristrutturazioni, razionalizzazioni e mobilità basata sulla riutilizzazione economicamente valida delle risorse produttive e professionali.

In particolare, saranno oggetto di analisi:

- 1) il quadro macroeconomico e la situazione competitiva del settore;
- 2) le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema industriale alimentare **nazionale** in termini di competitività **nazionale ed internazionale** ~~interna ed europea~~ con **particolare** riferimento anche all'allargamento dell'Unione europea, alla riforma della Pac, ed ai negoziati multilaterali in sede WTO;
- 3) le linee di politica agroindustriale, nell'ottica di una maggiore integrazione della filiera agroalimentare, anche al fine di assumere posizioni concertate con la pubblica amministrazione e le altre categorie;
- 4) l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita;
- 5) i sistemi di relazioni industriali in Europa, l'evoluzione della normativa comunitaria in materia sociale ed il ruolo delle parti sociali;
- 6) le esperienze di organizzazione del lavoro e di inquadramento professionale in Europa;
- 7) la normativa nazionale emergente in tema di rapporti di lavoro;
- 8) il mercato unico europeo ed i rapporti con i Paesi dell'Europa Extra UE: prospettive produttive ed occupazionali;
- 9) l'andamento congiunturale anche con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;
- 10) l'andamento della produttività ed il livello di efficienza e competitività in rapporto con gli altri Paesi concorrenti, comunitari ed extracomunitari;
- 11) l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terzizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
- 12) gli investimenti globali sulla ricerca sia essa applicata per il miglioramento del ciclo produttivo, di sviluppo sperimentale **anche** e volta al risparmio di energia, **e al migliore utilizzo delle di materie prime e per migliorare la sostenibilità ambientale**;
- 13) le tematiche della **salute e della** sicurezza del lavoro - per eliminare eventuali fonti di rischio - e della tutela dell'ambiente esterno, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive UE CEE in materia;
- 14) le problematiche occupazionali poste dall'introduzione di importanti innovazioni tecnologiche o derivanti da processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, da nuove iniziative produttive o da decentramento produttivo, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati;
- 15) l'andamento del mercato del lavoro del settore con particolare riferimento al Mezzogiorno, disaggregato per tipologia di rapporto di lavoro per genere e livelli di inquadramento;
- 16) l'andamento del costo del lavoro - con riferimento anche ai salari di fatto disaggregati per genere e livelli di inquadramento, con indicazione aggregata delle quantità retributive che non sono determinate da contrattazione collettiva di categoria - il rapporto fra questo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica, nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale. Ciò anche al fine di una valutazione della competitività internazionale;
- 17) le linee direttrici della contrattazione aziendale di cui all'art. 6 del presente contratto, nonché l'andamento a consuntivo della stessa. Ai fini di cui sopra, secondo quanto previsto dai commi 6 e 7 dell'All. 2 al presente Contratto, nell'ambito dell'EBS le Parti proseguiranno ed implementeranno l'attività di monitoraggio della contrattazione di secondo livello, già iniziata dall'Osservatorio nazionale anche al fine di indirizzare la suddetta contrattazione e promuovere buone pratiche negoziali, mediante la costituzione di un Osservatorio bilaterale, con modalità di funzionamento da definire, e di una banca dati contrattuale in cui raccogliere i principali accordi aziendali e "best practices";
- 18) le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti. Specifiche informazioni in esito alle suddette analisi, per favorire il superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche", verranno rese nelle sedi di cui ai punti 2, 3 e 4 del successivo art. 2 (Sistema di informazione e di esame congiunto) del presente C.C.N.L.;
- 19) le problematiche concernenti l'occupazione giovanile;
- 20) l'attrattività del settore, i fabbisogni occupazionali e la dinamica tra domanda e offerta di lavoro;
- 21) i temi delle pari opportunità, della diversità e dell'inclusione di cui all'art. 1 ter;

- 22) le problematiche connesse all'inserimento lavorativo dei lavoratori extracomunitari e dei lavoratori disabili con **disabilità**, intendendosi per tali quelli la cui capacità lavorativa sia stata accertata ai sensi della L. n. 104/1992;
- 23) ~~le varie fasi di crescita ed affermazione di l'andamento~~ di Alifond nel settore, ~~in raccordo con la Consulta delle parti fondatrici~~, con particolare riferimento **all'evoluzione all'incremento delle** adesioni ed alle eventuali azioni da intraprendere per favorire la capillare diffusione dell'iniziativa tra tutti i lavoratori;
- 24) il tema della responsabilità sociale dell'impresa;
- 25) fermo restando quanto convenuto in occasione del rinnovo contrattuale relativo al biennio economico del 2001 (v. All. 13), i temi della qualità, della sicurezza alimentare e del "risk assessment".

Nell'ambito delle materie sopra indicate o in altri ambiti ritenuti dalle Parti di particolare rilevanza rispetto alla congiuntura economica e/o sociale, il Comitato di gestione dell'EBS, annualmente esaminerà anche con riferimento alle priorità condivise i progetti, le iniziative, le attività di analisi e ricerca da svolgersi. Alcune delle attività sopra indicate, realizzate in diretta attuazione degli scopi istituzionali, saranno svolte per il tramite delle Organizzazioni dei Lavoratori o delle Organizzazioni Datoriali stipulanti il presente CCNL.

I progetti di cui al comma precedente saranno raccolti dall'EBS e esaminati dal suo Comitato di Gestione nel corso dell'anno.

~~Prevvia istruttoria compiuta nell'ambito del Comitato di indirizzo di cui al precedente art. 1, le parti stipulanti potranno costituire in via sperimentale, d'intesa con le Associazioni territoriali competenti, Osservatori di carattere territoriale (regionali o provinciali) raccordati all'EBS.~~

In tale contesto e con riferimento al punto 11 del precedente comma 2, al fine di fornire un supporto alle parti stipulanti il C.C.N.L., in particolare potrà essere esaminato il fenomeno degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro.

~~Sempre previa istruttoria del richiamato Comitato di indirizzo,~~ **In raccordo con l'EBS** potranno essere realizzati, d'intesa tra le singole Associazioni di categoria e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori congiuntamente stipulanti il presente C.C.N.L., specifici Osservatori di comparto merceologico, raccordati all'EBS, per l'analisi, per quanto di rispettiva competenza, delle medesime tematiche previste dall'EBS.

Restano validi gli eventuali Osservatori di carattere territoriale e/o di comparto merceologico già in essere alla data di stipula del presente C.C.N.L.

DICHIARAZIONE COMUNE SULLA TUTELA DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE IN ITALIA

Le Parti riconoscono che il comparto alimentare italiano si confronta con alcune criticità.

Pertanto, le Parti intendono promuovere e sostenere nei confronti delle istituzioni ad ogni livello il saper fare e la qualità delle produzioni dell'industria alimentare italiana ottenute da materie prime nazionali o di importazione e decidono, inoltre, di intervenire congiuntamente per evitare la produzione di atti normativi che provocano un continuo appesantimento degli oneri amministrativi cui devono sottostare le imprese di trasformazione.

Le Parti con le loro azioni, intendono evitare il concreto rischio di una progressiva delocalizzazione produttiva, che avrebbe un impatto negativo sui livelli occupazionali e sugli investimenti nel settore.

Pertanto, le Parti si danno reciprocamente atto dell'importanza di svolgere iniziative congiunte finalizzate alla promozione e alla tutela del Made in Italy alimentare sia in relazione ad una coerente ed armonizzata evoluzione della normativa nazionale e dell'UE, che con riferimento al rafforzamento delle azioni e delle misure volte a tutelare gli investimenti in Italia e favorire la internazionalizzazione delle imprese.

In tale ambito le Parti, nel rispetto dei reciproci ruoli e nell'ottica di una sempre maggiore valorizzazione delle filiere dei settori dell'Industria alimentare, favoriranno, per l'approvvigionamento delle materie prime, le aziende più impegnate nell'ambito della sostenibilità sociale e ambientale.

Le Parti costituiscono un osservatorio per la tutela del Made in Italy alimentare, composto dalle Parti sottoscrittrici, che avrà il compito di valorizzare il ruolo delle imprese di trasformazione operanti in Italia, portatrici di valori di qualità e di sicurezza importanti.

L'Osservatorio si riunirà su richiesta di una qualsiasi delle parti almeno due volte all'anno.

Art. 1 ter (Pari opportunità) **Pari opportunità e inclusione**

A) Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità

1) Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche delle leggi vigenti, concernenti l'occupazione femminile ed in armonia con quanto previsto dalle raccomandazioni, regolamenti e direttive CEE recepite dallo Stato italiano e in vigore in tema di parità uomo-donna, si conviene sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona, in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

In tale logica, le parti confermano la necessità della effettiva operatività, nell'ambito dell'EBS, della Commissione paritetica nazionale composta da 12 membri (6 designati dalle Associazioni degli industriali e 6 designati dalle Segreterie nazionali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL) alla quale è affidato il compito di:

Le Istituzioni europee e nazionali promuovono e sostengono, anche attraverso specifici atti normativi, una crescente cultura dell'inclusione e delle pari opportunità.

Le relazioni sindacali del settore hanno integrato e valorizzato questi temi.

Le Parti, consapevoli che l'impegno verso questi temi può rappresentare uno strumento di competitività in grado di e, al contempo rafforzare il ruolo sociale dell'impresa e incrementare le tutele delle lavoratrici e dei lavoratori, riconoscono nell'EBS lo strumento privilegiato per raccogliere, promuovere e sviluppare le iniziative che saranno adottate.

A. Parità di genere

I modelli di sviluppo oggi perseguiti dai Paesi europei considerano prioritarie le politiche di genere, con l'obiettivo di ridurre il divario occupazionale, aumentare la partecipazione femminile e migliorarne le condizioni lavorative.

Anche nel nostro Paese è crescente l'impegno verso la realizzazione di una effettiva parità di opportunità anche negli ambienti di lavoro attraverso la promozione di forme concrete di inclusione e di contrasto agli stereotipi di genere.

Le Parti considerano della massima importanza la crescita e la qualità dell'occupazione femminile nell'industria alimentare, e, conseguentemente, si impegnano ad adottare un insieme di azioni a favore della parità tra donne e uomini sul posto di lavoro, incentrato sulle seguenti priorità: facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro femminile; favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità (con particolare riguardo alle lavoratrici in rientro dai congedi per maternità); migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time, **lavoro agile**) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi), per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne. ~~considerare la differenza di genere quale criterio di riferimento nell'assegnazione alle mansioni.~~

Ai fini di cui sopra, le parti si impegnano altresì a verificare la possibilità di individuare, forme di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare nonché a promuovere specifiche iniziative formative destinate alle lavoratrici dipendenti delle industrie alimentari.

È pertanto comune intenzione delle Parti realizzare tramite l'EBS, in particolare, le seguenti attività:

- esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;**
- seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;**
- monitorare attraverso registri pubblici la diffusione delle certificazioni sulla parità di genere ai sensi della prassi UNI PdR 125:2022;**
- esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali e/o connesse alle nuove tecnologie;**

- e-learning, quale metodo di apprendimento online o teledidattica, mediante l'uso delle tecnologie multimediali e di internet per migliorare e facilitare la formazione continua e quella aziendale, specialmente per le aziende con una pluralità di sedi;
- action learning, quale metodo di apprendimento fondato sulla esperienza, che si realizza in un processo di mutuo apprendimento tra i partecipanti;
- affiancamento in modalità non produttiva, quale azione per lo sviluppo delle competenze effettuata sul posto di lavoro che, seguendo i principi del coaching, consente un alto livello di personalizzazione.

Il CTP ha funzione di analisi e di istruttoria anche in merito:

- alla mappatura delle esigenze formative delle imprese del settore alimentare italiano;
- alle strategie e ai temi prioritari in materia di formazione in ambito comunitario, nazionale e regionale.

Le Parti nel comune convincimento del ruolo fondamentale che la formazione riveste come investimento strategico per il miglioramento della qualità del lavoro, dei processi e dei prodotti, convengono, anche alla luce di quanto affermato nell'Accordo interconfederale del 1° febbraio 1999 che nell'ambito del CTP saranno condotti approfondimenti nell'impegno costante della diffusione della "cultura della formazione". Questo impegno che punta alla qualificazione del sistema formativo si colloca in uno scenario di più ampio respiro, rappresentato da:

- a. europeizzazione della formazione e della concertazione tra le Parti sociali;
- b. valutazione e miglioramento della qualità dei sistemi formativi, con particolare riferimento all'esigenza di promuovere e valorizzare una adeguata professionalità dei lavoratori in relazione sia al tipo di attività svolta che alla fascia di età a fronte dell'evoluzione tecnologica ed organizzativa;
- c. ricerca di adeguati strumenti di coinvolgimento dei giovani nei processi formativi per l'acquisizione delle necessarie professionalità e per la loro preparazione all'inserimento in azienda;
- d. crescita della competitività delle imprese attraverso la qualificazione delle risorse umane; e. crescita della qualità delle infrastrutture dei sistemi di offerta di formazione nelle aree deboli.

Art. 2 - Sistema di informazione e di esame congiunto

Le Parti si danno reciprocamente atto che i cambiamenti economici, produttivi, tecnologici e quelli legati alla transizione ecologica e alla sostenibilità ambientale, che stanno interessando il nostro sistema industriale e manifatturiero, richiedono un coinvolgimento e partecipazione, e determinano una diversa relazione tra impresa e lavoratrici e lavoratori. Si vanno diffondendo, peraltro, in particolare nelle imprese collocate nelle filiere produttive più dinamiche ed innovative, modalità di partecipazione più efficaci ed incisive rispetto al passato con particolare riferimento agli aspetti di natura organizzativa ed economica.

Al riguardo, le Parti riconoscono l'importanza di sostenere questi processi, con un sistema di relazioni industriali continuo, efficace e flessibile che incoraggi, soprattutto, attraverso l'estensione della contrattazione di secondo livello, quei processi di cambiamento culturale atti ad accrescere nelle aziende le forme e gli strumenti della partecipazione con particolare attenzione a quella organizzativa. In questo quadro, con particolare riferimento ai processi 4.0, si configurano le condizioni ideali anche per percorsi di sperimentazione, rispetto ai quali è obiettivo comune delle Parti, a livello nazionale e aziendale, valorizzare i percorsi più adatti, contribuendo, anche per questa via, alla competitività delle imprese e alla valorizzazione delle persone e del lavoro.

Le Parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS. dei lavoratori e salvo quanto previsto dal precedente art. 1, ultimo comma, convengono quanto segue:

1) le singole Associazioni imprenditoriali di categoria forniranno, anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'EBS, a Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil nazionali, congiuntamente stipulanti, in apposito incontro a livello nazionale, informazioni complessive riguardanti:

- gli andamenti registrati nel Settore, le prospettive produttive, i tassi di utilizzazione degli impianti, i programmi di investimento, i programmi di investimento che comportino diversificazioni produttive, i nuovi insediamenti industriali e la loro localizzazione per grandi aree geografiche e/o i rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, nonché i programmi di investimento e ristrutturazione e/o riconversione di cui alle leggi di programmazione;

- l'andamento economico - produttivo del settore con dati aggregati sull'importazione ed esportazione dei prodotti;
- l'andamento quantitativo dell'occupazione, del lavoro stagionale, del lavoro a termine e in somministrazione, e, con particolare riguardo al Mezzogiorno, l'andamento dell'occupazione giovanile, con riferimento ai contratti di inserimento e all'apprendistato avuto riguardo alla legislazione e agli accordi;

- l'andamento dei tirocini e stage;
- l'andamento dell'occupazione femminile, in relazione ai possibili interventi volti (azioni positive) a promuovere condizioni di effettiva parità per le lavoratrici in linea con le normative Cee UE e nazionali in tema di parità uomo-donna di genere ed in particolare con la legge 10 aprile 1991, n. 125 il D. lgs. 11 aprile 2006 n.198;

- l'andamento della produzione in relazione all'occupazione e quindi all'andamento della produttività al cui incremento, unitamente a quello dell'efficienza, nelle sedi proprie, le parti annettono particolare rilevanza, auspicando comportamenti conseguenti.

In relazione a tali informazioni, a richiesta di una delle Parti, seguirà un esame congiunto sulle conseguenze delle informazioni rese nel corso del quale le Parti esprimeranno le loro autonome valutazioni.

Tali incontri si svolgeranno con cadenza semestrale e potranno, di comune accordo, essere effettuati in coincidenza con quelli previsti per l'esame, nell'ambito dell'EBS, di cui al comma ... del precedente articolo 1-bis.

2) Annualmente, di norma nel primo quadrimestre, la delegazione industriale del settore alimentare fornirà, anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'EBS, ai sindacati regionali della Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, congiuntamente stipulanti, informazioni globali riferite:

- agli andamenti del Settore ed alle prospettive produttive del complesso delle attività industriali del settore alimentare nella regione (eventualmente in aree subregionali ove sussista una significativa concentrazione di aziende del complesso del settore alimentare) ed alle tendenze dell'occupazione, con particolare riguardo ai processi di ristrutturazione e conversione, ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali ed ai criteri generali della loro localizzazione, con riferimento anche alle condizioni ambientali e di tutela dell'ambiente esterno, nonché agli interventi posti in essere dalle aziende per favorire **politiche di inclusione, con particolare attenzione al il** superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche";

- ai finanziamenti pubblici per nuovi insediamenti o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, agli investimenti globali per la ricerca, ai programmi di formazione professionale eventualmente promossi su iniziativa e con il concorso delle Associazioni degli imprenditori, al fenomeno del decentramento produttivo, alla realtà industriale nel territorio con riferimento al complesso delle aziende operanti, distinte per classi di dipendenti, ed all'andamento quantitativo del lavoro stagionale;

- al complesso delle situazioni occupazionali connesse a processi di mobilità regionale o interregionale di particolare rilevanza di cui alla legge 675/1977 e successive modifiche per riconversioni, ristrutturazioni o crisi aziendali, all'andamento dell'occupazione giovanile, in rapporto ai contratti di inserimento e dell'apprendistato in rapporto alla legislazione e agli accordi vigenti;

- all'andamento dell'occupazione femminile, in relazione ai possibili interventi volti (azioni positive) a promuovere condizioni di effettiva parità per le lavoratrici in linea con le normative UE Cee e nazionali in tema di parità **uomo-donna di genere** ed in particolare con la legge 10 aprile 1991, n. 125 il D. lgs. 11 aprile 2006 n.198.

In relazione a tali informazioni, a richiesta di una delle Parti, seguirà un esame congiunto sulle conseguenze delle informazioni rese, nel corso del quale le Parti esprimeranno le loro autonome valutazioni.

* * *

Qualora nella Regione sussistano significative concentrazioni di aziende appartenenti a particolari comparti merceologici, a richiesta delle OO.SS. le informazioni anzidette saranno fornite in maniera aggregata, ma riferite ai comparti suddetti. In tale ipotesi la specifica richiesta potrà essere soddisfatta decorsi quattro mesi dalla ricezione della domanda.

3) I gruppi industriali - intendendo per gruppo un complesso industriale **di particolare importanza** articolato sul territorio nazionale con una pluralità di insediamenti produttivi e di distinte unità organizzative - fermo restando a tale proposito il sistema di relazioni industriali previsto dalle singole prassi in atto, forniranno, anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'EBS, a Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil nazionali, congiuntamente stipulanti, alle RSU e/o all'eventuale Coordinamento nazionale delle stesse, con l'assistenza delle competenti organizzazioni territoriali, informazioni complessive riguardanti:

- gli andamenti e le prospettive produttive, i programmi di investimento, i programmi di investimento che comportino diversificazioni produttive e/o nuovi insediamenti industriali, loro localizzazioni e/o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, le modifiche alla organizzazione del lavoro e delle tecnologie che comportino rilevanti riflessi sull'occupazione, l'utilizzazione degli impianti e l'andamento complessivo degli orari;

- le trasformazioni tecnologiche ed organizzative e nuovi assetti produttivi aziendali ivi compresi eventuali fenomeni di concentramento **e/o decentramento** produttivo che comportino rilevanti riflessi sull'occupazione, problemi energetici quando comportino riflessi sull'occupazione e/o continuità degli orari di lavoro, finanziamenti pubblici per nuovi insediamenti o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, nonché informazioni sugli investimenti globali per la ricerca **ivi compresi quelli legati alla sostenibilità ambientale;**

- i contenuti discussi a livello di CAE;
- le tendenze occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazioni produttive e le innovazioni tecnologiche che abbiano significativo riflesso sui livelli occupazionali, sulla professionalità, sull'ambiente interno ed esterno al luogo di lavoro, l'andamento dell'occupazione giovanile, con riferimento ai contratti di ~~inserimento e all'apprendistato~~, avuto riguardo alla legislazione **nazionale e regionale** e agli accordi, **l'andamento dei tirocini e stage;**

- le misure e/o interventi in tema di responsabilità sociale, **salute e sicurezza e ambientale** (ad es. la certificazione

etica SA8000; ISO 45001; ISO 14001);

- il numero e la finalizzazione dei contratti di inserimento;
- il numero degli occupati con contratti part-time, e a termine e in somministrazione;
- il numero delle lavoratrici/lavoratori posti in lavoro agile, di cui all'art. 21 ter, gli interventi formativi svolti, le modalità di svolgimento dello stesso e i risultati raggiunti;
- l'andamento dell'occupazione femminile, in relazione ai possibili interventi volti (azioni positive) a promuovere condizioni di effettiva parità per le lavoratrici in linea con le normative Cee UE e nazionali in tema di parità uomo-donna di genere ed in particolare con la legge 10 aprile 1991, n. 125; il D. lgs. 11 aprile 2006 n.198. Inoltre, ove dovuto, verrà consegnato il rapporto sulla composizione di genere in base a quanto previsto dall'art. 46 D. lgs. 11 aprile 2006 n.198;
- gli interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici/lavoratori dopo l'assenza per congedi di maternità/paternità e a salvaguardarne la professionalità;
- gli interventi posti in essere per favorire l'inclusione con particolare attenzione al superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche";
- la procedura di segnalazione cosiddetta whistleblowing;
- formazione (tematiche, obiettivi, n° persone coinvolte);
- tematiche relative alla salute e sicurezza;
- iniziative e misure adottate per contrastare le violenze di genere e il mobbing.

La predetta informativa verrà resa annualmente, a richiesta di parte in apposito incontro, mentre incontri di approfondimento su temi specifici potranno essere richiesti dalle Parti medesime. In tali occasioni potranno essere esaminate congiuntamente, con autonome valutazioni, le conseguenze delle informazioni rese.

A richiesta di Parte, si potrà tenere nello stesso anno un ulteriore incontro, anche con riferimento a specifiche tematiche tra le materie oggetto di informativa di cui sopra.

In apertura degli incontri di cui ai commi precedenti, verrà di volta in volta indicato agli organismi sindacali se le informazioni che verranno trasmesse abbiano la caratteristica del segreto industriale previsto per l'applicazione dell'art. 623 del Codice Penale.

Inoltre, con le scadenze previste dall'art. 55, saranno fornite le opportune informazioni di carattere economico sull'andamento del gruppo industriale.

Le Parti considerano un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa. Pertanto, in presenza di significativi processi di ristrutturazione e/o innovazioni tecnologiche ed organizzative che comportino nuove produzioni con installazione di nuove linee produttive, riduzione, spostamenti, chiusure di reparti o fabbriche e depositi e che possono avere impatti sull'occupazione o problematiche di adeguamento rilevante delle competenze dei lavoratori, le Parti si confronteranno nel rispetto delle compatibilità economiche, prima della loro realizzazione, per la valorizzazione delle opportunità e/o per la ricerca di soluzioni alternative che contengano o eliminino le conseguenze sui dipendenti, con particolare attenzione alle aree di declino industriale e del Mezzogiorno.

4) le aziende, a fronte di specifica richiesta, che abbiano significativa rilevanza nel comparto merceologico di appartenenza forniranno alla RSU o al Comitato esecutivo della stessa, nel corso di un apposito incontro, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'Osservatorio di settore, informazioni riguardanti:

- gli andamenti e le prospettive produttive, i programmi di investimento, i programmi di investimento che comportino diversificazioni produttive e/o nuovi insediamenti industriali, loro localizzazioni e/o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, le modifiche alla organizzazione del lavoro e delle tecnologie che comportino rilevanti riflessi sull'occupazione, l'utilizzazione degli impianti e l'andamento complessivo degli orari;
- le trasformazioni tecnologiche ed organizzative e nuovi assetti produttivi aziendali ivi compresi eventuali fenomeni di concentramento e/o decentramento produttivo che comportino rilevanti riflessi sull'occupazione, problemi energetici quando comportino riflessi sull'occupazione e/o continuità degli orari di lavoro, finanziamenti pubblici per nuovi insediamenti o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, nonché informazioni sugli investimenti globali per la ricerca ivi compresi quelli legati alla sostenibilità ambientale;
- i contenuti discussi a livello di CAE;
- le tendenze occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazioni produttive e le innovazioni tecnologiche che abbiano significativo riflesso sui livelli occupazionali, sulla professionalità, sull'ambiente interno ed esterno al luogo di lavoro, l'andamento dell'occupazione giovanile, con riferimento ai contratti di formazione e lavoro e all'apprendistato, in rapporto alla legislazione nazionale e regionale e agli accordi, l'andamento dei tirocini e stage;
- le misure e/o interventi in tema di responsabilità sociale, salute e sicurezza e ambientale (ad es. la certificazione etica SA8000, ISO 45001; ISO 14001);

- il numero e la finalizzazione dei contratti di inserimento e all'apprendistato;
- il numero degli occupati con contratti part-time, e a termine e in somministrazione;

- il numero delle lavoratrici/lavoratori posti in lavoro agile, di cui all'art. 21 ter, gli interventi formativi svolti, le modalità di svolgimento dello stesso e i risultati raggiunti;

- l'andamento dell'occupazione femminile, in relazione ai possibili interventi volti (azioni positive) a promuovere condizioni di effettiva parità per le lavoratrici in linea con le normative Cee UE e nazionali in tema di parità uomo-donna di genere ed in particolare con la legge 10 aprile 1991, n. 125; il D. lgs. 11 aprile 2006 n. 198. Inoltre, ove previsto, verrà consegnato il rapporto sulla composizione di genere in base a quanto previsto dall'art. 46 D. lgs. 11 aprile 2006 n. 198;

- gli interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici/lavoratori dopo l'assenza per congedi di maternità/paternità e a salvaguardarne la professionalità;

- gli interventi posti in essere per favorire l'inclusione con particolare attenzione al superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche";

- la procedura di segnalazione cosiddetta whistleblowing;

- formazione (tematiche, obiettivi, n° persone coinvolte);

- tematiche relative alla salute e sicurezza;

- iniziative e misure adottate per contrastare le violenze di genere e il mobbing.

La predetta informativa verrà resa annualmente a richiesta di parte in apposito incontro, mentre incontri di approfondimento su temi specifici potranno essere richiesti dalle Parti medesime. In tali occasioni potranno essere esaminate congiuntamente, con autonome valutazioni, le conseguenze delle informazioni rese.

A richiesta di Parte, si potrà tenere nello stesso anno un ulteriore incontro, anche con riferimento a specifiche tematiche tra le materie oggetto di informativa di cui sopra.

In apertura degli incontri di cui ai commi precedenti, verrà di volta in volta indicato agli organismi sindacali se le informazioni che verranno trasmesse abbiano la caratteristica del segreto industriale previsto per l'applicazione dell'art. 623 del Codice Penale.

Inoltre, con le cadenze previste dall'art. 55 (Premio per obiettivi), saranno fornite le opportune informazioni di carattere economico sull'andamento dell'azienda.

Sono fatte salve discipline specifiche definite a livello aziendale e/o di gruppo in materia di relazioni industriali.

Le Parti considerano un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa. Pertanto, in presenza di significativi processi di ristrutturazione e/o innovazioni tecnologiche ed organizzative che comportino nuove produzioni con installazione di nuove linee produttive, riduzione, spostamenti, chiusure di reparti o fabbriche e depositi e che possono avere impatti sull'occupazione o problematiche di adeguamento rilevante delle competenze dei lavoratori, le Parti si confronteranno nel rispetto delle compatibilità economiche, prima della loro realizzazione, per la valorizzazione delle opportunità e/o per la ricerca di soluzioni alternative che contengano o eliminino le conseguenze sui dipendenti, con particolare attenzione alle aree di declino industriale e del Mezzogiorno.

* * *

~~Le Aziende non ricomprese nel precedente punto 4) che abbiano concluso accordi o che diano corso alla contrattazione aziendale di cui all'art. 55 forniranno, su richiesta, annualmente, alle RSU, con l'eventuale assistenza delle rispettive organizzazioni territoriali, informazioni riguardanti: ed i riflessi sull'occupazione.~~

~~Ferma rimanendo la cadenza di cui sopra, tali informazioni potranno essere rese in coincidenza degli incontri di cui all'art. 55.~~

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti si danno atto che la dizione di gruppo non comprende i gruppi finanziari e che le informazioni a livello di gruppo e di azienda non sono cumulabili.

Art. 3 - Formazione professionale

Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le Parti considerata l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane, riconoscono concordemente a ciascun lavoratore, che si impegna in tal senso, il diritto di accedere a programmi formativi con le modalità e nei limiti di cui al presente articolo.