

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 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;
- 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.

~~Previa 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.

- 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.

La pluralità degli strumenti ad oggi utilizzati nello svolgimento della formazione permette l'apprendimento sia mediante l'esperienza diretta che mediante formule a distanza.

L'intensificarsi dell'uso di strumenti e di piattaforme digitali a supporto delle attività formative realizza, anche attraverso le modalità di e-learning, una maggiore flessibilità, modularità e adattabilità dei percorsi formativi alle esigenze organizzative e produttive nonché individuali.

Inoltre, la modalità di videoconferenza sincrona (quale ad esempio, la lezione videotrasmissa, il seminario in audio conferenza, webinar, ecc.) può costituire uno strumento equivalente alla formazione in aula, realizzando una condizione di trasferimento diretto tra docenti e discenti.

La definizione delle fattispecie in cui tali modalità soddisfano gli adempimenti formativi nell'ipotesi di formazione obbligatoria è definita dalle specifiche norme nazionali e regionali in materia nonché dai bandi per la formazione finanziata.

Le Parti condividono la necessità di sviluppare la formazione continua, anche attraverso i fondi interprofessionali, per attivare ed accrescere le competenze di chi è attualmente al lavoro a partire dai livelli più bassi, per ridurre e anticipare le ricadute che l'innovazione tecnologica può avere sull'occupazione.

Le Parti intendono valorizzare la qualità dei percorsi di alternanza scuola- lavoro, attraverso la promozione delle capacità formative delle imprese, distinguendo le esperienze lavorative vere e proprie, disciplinate dagli strumenti contrattuali che uniscono formazione e lavoro, come l'apprendistato.

Si conviene, altresì, sulla necessità di rafforzare le ulteriori forme proficue di integrazione fra scuola e lavoro, con particolare riguardo alle innovazioni connesse all'Industria 4.0 .

Fai, Flai, Uila e le singole Associazioni stipulanti, nell'ambito delle previsioni normative vigenti in materia di istruzione, potranno avviare specifici programmi sperimentali e relative attività al fine di sviluppare forme di collaborazione tra Azienda, OO.SS., Università e/o scuole secondarie di 2° grado, ITS (Istituti Tecnici Superiori) e/o altri percorsi scolastici per la definizione di specifici percorsi formativi che possono rispondere alle esigenze di nuove professionalità delle aziende e creare opportunità di occupabilità dei giovani nel settore alimentare.

A tal fine le singole Associazioni stipulanti e le OO.SS. definiranno tempi e modalità operative.

Pertanto, le Parti, coerentemente ad una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, di accordi interconfederali e del presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai lavoratori di acquisire professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- accompagnare e sostenere i processi di cambiamento e di trasformazione organizzativa, e dell'innovazione digitale e tecnologica in chiave Industria 4.0, anche attraverso la costruzione di specifici percorsi formativi per i neo-assunti;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

Considerato il valore che la formazione costituisce ai fini del mantenimento e dell'accrescimento della competitività aziendale, nonché della salvaguardia della occupabilità e dell'accrescimento delle competenze dei lavoratori, entro il primo trimestre di ogni anno, si svolgeranno incontri specifici per esaminare l'andamento dei programmi formativi e il grado di coinvolgimento dei lavoratori.

In tali incontri, le aziende forniranno alle RSU o al comitato esecutivo della stessa, informazioni sui programmi di formazione professionale e continua, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso, età, sulla durata dei corsi, sulla sede, sui contenuti, sugli obiettivi tecnico-professionali e di competenze trasversali da conseguire, allo svolgimento dei corsi in azienda o in centri di formazione esterni, nonché all'intendimento di far ricorso a fonti di finanziamento, per programmi stessi, esterne all'azienda.

In occasione dell'incontro di cui sopra, le Rsu potranno fornire proprie valutazioni in ordine a tali programmi e proporre ulteriori azioni di sviluppo della formazione e di intervento circa i fabbisogni formativi dei lavoratori.

Le aziende si impegnano a garantire l'accesso alla formazione a tutti i lavoratori che svolgono attività coinvolte nei

piani formativi, decisi dall'azienda.

Le aziende si impegnano inoltre a garantire ai lavoratori non coinvolti nei piani formativi di cui sopra e/o relativi alle competenze trasversali l'accesso a percorsi formativi finalizzati alla acquisizione di competenze relative a: lingue, informatica, digitale che prevedano il rilascio di certificati o attestati riconosciuti dall'ordinamento dei fondi interprofessionali. A tal fine i lavoratori ricorreranno prioritariamente ai Rol/permessi nel limite massimo di 24 ore annue e al monte ore di cui agli art. 44 e 45, alla eventuale banca ore e subordinatamente alle ferie.

Resta fermo che la partecipazione dei lavoratori alle iniziative formative dovrà comunque assicurare la normale attività lavorativa.

I medesimi gruppi industriali e aziende forniranno al lavoratore interessato l'attestazione relativa ai corsi di formazione professionalizzante svolti.

Le modalità di rilascio delle attestazioni verranno definite aziendalimente (allegato n. 40 fac simile certificazione formazione individuale).

Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali vigenti in materia, a tale livello sarà valutata – anche in coerenza con gli obiettivi/progetti della specifica Sezione dell'EBS di cui all'art. 1bis - l'opportunità di adottare specifiche iniziative formative rivolte:

- al personale neoassunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda;
- alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento, con particolare riferimento ai progetti formativi in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;
- alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui all'art. 40 ter del presente contratto;
- ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'articolo 62 del CCNL.

Le Parti a livello aziendale si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui al comma precedente anche attraverso il coinvolgimento delle RSU ai fini della individuazione dei relativi fabbisogni formativi.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 7, la RSU potrà individuare al proprio interno, in modo unanime, un componente delegato alla formazione, che sarà il referente specialistico dell'azienda sulla materia.

Le Parti si danno reciprocamente atto dell'importanza di consolidare e migliorare i risultati già conseguiti in materia di formazione continua, alla luce della strategicità, per le imprese e i lavoratori del settore, che la stessa riveste in ottica Industria 4.0 in quanto fattore decisivo di sviluppo e di valorizzazione delle risorse umane, attraverso il miglioramento della loro collocazione nel mercato del lavoro e il loro arricchimento, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative che connotano il settore.

PATTO FORMATIVO

Con riferimento alle esigenze formative non rientranti nelle fattispecie già regolate agli articoli 44 e 45, qualora il lavoratore richieda di partecipare a corsi di specializzazione per l'acquisizione di competenze riferibili alle attività aziendali - anche se non immediatamente collegate alle mansioni svolte - o l'Azienda intenda far frequentare al lavoratore un corso per l'acquisizione di competenze difficilmente reperibili sul mercato - potranno essere concessi specifici permessi retribuiti fino ad un massimo di 40 ore a fronte dell'impegno da parte del lavoratore alla permanenza in azienda per un periodo di due anni conseguenti il termine del corso.

Nelle ipotesi di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per qualsiasi causa – ad eccezione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e nelle ipotesi di dimissioni per giusta causa conseguenti a trasferimento oltre 50 km o mancata corresponsione delle retribuzioni in occasione della cessazione del rapporto, la Società provvederà al recupero delle ore di formazione dal monte residuo di ROL/Ex-festività/ferie; in caso di incapienza, la Società tratterrà una somma pari all'importo retributivo orario equivalente.