



- 1) Protocollo integrativo per la promozione della nuova occupazione giovanile e per il supporto alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro

Oggi, 10/3/2014 presso la sede associativa, al termine di ampio ed approfondito confronto, in ragione anche del perdurare di una forte incertezza della situazione economica e produttiva del territorio, che accompagnerà prevedibilmente l'auspicato processo di allontanamento dalla crisi:

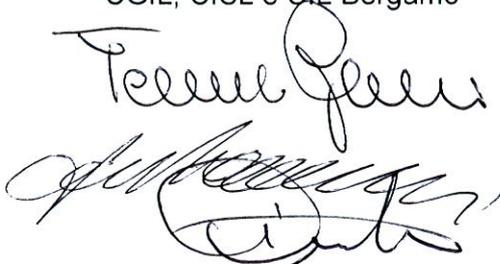
- le Confederazioni sindacali sottoscritte hanno riconosciuto la non sussistenza di condizioni ostative alla promozione della nuova occupazione giovanile anche attraverso la diffusione di forme di flessibilità della prestazione individuale di lavoro, nei limiti di legge e di contrattazione collettiva e con modalità adeguate alle specifiche situazioni aziendali, ciò al fine sia di agevolare gli incrementi occupazionali sia di favorire il ricorso al lavoro dipendente rispetto a forme contrattuali di minore tutela o maggiore disagio individuale. Pertanto i nuovi inserimenti al lavoro previsti dal presente protocollo dovranno prevedere un rapporto di lavoro subordinato direttamente in capo all'azienda, tramite contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato. Il presente protocollo si attiverà e avrà validità per le aziende che con le assunzioni determineranno un incremento di organico rispetto ad una media pregressa e non si riscontrino situazioni di abuso;
- Confindustria Bergamo ha riconosciuto che non osta alla produttività delle imprese la diffusione di processi di stabilizzazione del rapporto di lavoro dei giovani.

Fermo restando il ruolo dei CCNL, la titolarità delle RSU e delle OOSS categoriali in tema di contrattazione collettiva, quindi il loro necessario e diretto coinvolgimento nei confronti aziendali nonché la loro facoltà di iniziativa e proposta, Confindustria Bergamo sulla base dei principi protocollati proporrà nelle imprese specifiche soluzioni a favore della nuova occupazione e della stabilizzazione dei rapporti di lavoro. In relazione a tali soluzioni, che potranno comportare anche l'estensione del diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato e/o l'estensione del regime di a-causalità per le assunzioni a tempo determinato le OOSS di categoria verranno direttamente coinvolte per la realizzazione delle necessarie intese aziendali nel pieno rispetto delle competenze loro attribuite dal Protocollo del 28 giugno 2011, articolo 3. In assenza di RSU le iniziative saranno gestite direttamente da Confindustria Bergamo, che interesserà le OOSS di categoria, previa informazione alle confederazioni.

Letto, confermato e sottoscritto

  
Confindustria Bergamo

CGIL, CISL e UIL Bergamo





**Protocollo generale per lo sviluppo del territorio**

Intesa territoriale programmatica per la promozione di iniziative a sostegno della produttività e della nuova occupazione, del mantenimento e trasmissione delle competenze professionali, della formazione continua, del *welfare*, dell'omogeneità del costo del lavoro in riferimento alla regolarità retributiva e contributiva, nella prospettiva dell'auspicato superamento della crisi.

Oggi 10 marzo 2014, in Bergamo, Confindustria Bergamo e le Confederazioni sindacali CGIL CISL e UIL di Bergamo, all'esito di ampi ed approfonditi confronti,

- ritenuto opportuno favorire alcune dinamiche omogenee a livello territoriale per contribuire al superamento progressivo della crisi;
- considerata in particolare l'opportunità di promuovere congiuntamente iniziative finalizzate a favorire lo sviluppo del sistema manifatturiero locale anche attraverso l'accrescimento della produttività e dell'occupazione soprattutto giovanile, l'attenuazione delle situazioni di particolare disagio dei lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali, la tutela e l'accrescimento delle competenze del personale richiamato in servizio attivo, la valorizzazione anche delle competenze dei lavoratori che si trovano nella fase finale del ciclo lavorativo per favorire l'accrescimento delle capacità del personale di nuovo ingresso al lavoro, il mantenimento del ricorso a lavoro esterno entro condizioni di omogeneità di costo e trattamento;
- preso atto degli esiti degli approfondimenti tecnici condotti da uno specifico gruppo di lavoro congiunto, che coinvolgono per quanto di competenza anche l'Amministrazione provinciale e la Direzione Territoriale del Lavoro;

hanno concordato, presso la sede associativa, le formule e le progettualità di seguito riportate, che per gli aspetti operativi troveranno declinazione entro il primo semestre 2014 e che saranno oggetto di monitoraggio periodico. Per gli aspetti tecnici si rinvia ai confronti intercorsi ed alle schede elaborate. Le Confederazioni sindacali hanno altresì preso atto del modello di comunicazione di Confindustria Bergamo alle proprie aziende associate, consegnato in data odierna, di attuazione del punto 1 del Protocollo generale.

La presente intesa, attivata con decorrenza 10/3/2014, avrà carattere sperimentale fino al 31/12/2015 e sarà procrastinata di anno in anno salvo disdetta, anche di una sola delle parti firmatarie, che dovrà essere comunicata con preavviso di 30 giorni. Entro il termine del primo periodo di sperimentazione dell'intesa sarà organizzato un incontro per una valutazione congiunta.

Letto, confermato e sottoscritto

Confindustria Bergamo

Le Segreterie Confederali



- 2) Protocollo integrativo per la valorizzazione delle competenze del personale in fase finale del proprio ciclo lavorativo

Oggi, 10/3/2014, presso la sede associativa, al termine di un ampio ed approfondito confronto, le parti sottoscritte hanno condiviso l'opportunità di promuovere il reinserimento al lavoro del personale espulso dal ciclo produttivo che:

- per ragioni di età anagrafica e di mancanza di formule di sostegno al reddito che consentano l'avvicinamento od accompagnamento alla pensione si trovi in situazione di particolare difficoltà occupazionale;
- per l'esperienza maturata attraverso il proprio percorso professionale sia comunque ancora reinseribile nel sistema locale, anche per favorire la trasmissione di competenze.

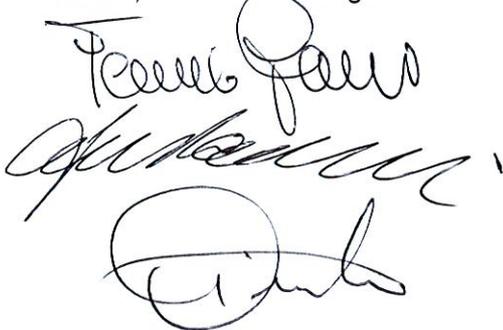
A tal fine verrà dato corso ad un approfondimento tecnico ed al successivo coinvolgimento dei competenti uffici dell'Assessorato Provinciale al Lavoro, per promuovere la dedizione di risorse, anche in relazione ad eventuali interventi formativi di accompagnamento.

Le parti sottoscritte ritengono altresì opportuno promuovere l'applicazione, anche presso le imprese operanti in provincia di Bergamo, delle iniziative regionali concernenti i c.d. passaggi generazionali già condivise dalle parti sociali tra le quali il progetto "ponte generazionale" di cui al Decreto R.L., n.1676 del 28 febbraio 2013.

Letto, confermato e sottoscritto

  
Confindustria Bergamo

CGIL, CISL e UIL Bergamo





3) Accordo per la promozione di un sistema di formazione continua per il personale destinatario di trattamenti di CIGO/CIGS/CIGD/CDS

Oggi, 10/3/2014, presso la sede associativa, le parti sottoscritte hanno identificato i seguenti criteri per la promozione, presso unità aziendali site in provincia di Bergamo, di interventi formativi a favore dei lavoratori assoggettati ad ammortizzatori sociali, durante il periodo di sospensione dal lavoro/applicazione della riduzione di orario:

- durata minima del singolo processo formativo: 24 ore
- argomenti di interesse prioritario: 80% tematiche professionalizzanti, 20% tematiche trasversali o di sicurezza del lavoro
- durata minima del singolo intervento formativo giornaliero: 4 ore
- arco temporale complessivo entro il quale esaurire l'intervento: in proporzione alla durata del processo formativo e comunque non superiore a 10 mesi

Per la distinzione tra tematiche professionalizzanti e trasversali e per i contenuti formativi si rinvia, in linea generale, alle discipline nazionali categoriali concernenti l'apprendistato professionalizzante.

Gli enti formativi che saranno coinvolti nell'iniziativa sono quelli risultanti dall'accordo territoriale del 19/4/2012 in tema di apprendistato professionalizzante. Le disponibilità raccolte saranno formalizzate, unitamente agli estremi per eventuali contatti informativi e/o di presa in carico dei lavoratori, in una scheda che sarà messa a disposizione rispettivamente delle imprese e delle RSU dai soggetti firmatari.

Le parti condividono l'opportunità che l'attivazione dei processi formativi previsti dal presente accordo sia accompagnato da uno specifico confronto tra RSU e lavoratori coinvolti, funzionale a favorirne il positivo svolgimento.

Le risorse per l'attivazione del presente accordo sono rappresentate dal dispositivo 3 della Provincia di Bergamo, da eventuali ulteriori dispositivi provinciali o da risorse regionali, dai fondi interprofessionali.

Confindustria Bergamo

CGIL, CISL e UIL



4) Accordo per la promozione di un sistema di *welfare* territoriale per il periodo 1.1.2014-31.12.2015

Oggi, 10/3/2014 presso la sede associativa le parti sottoscritte hanno identificato i seguenti criteri prioritari per l'assegnazione delle doti previste dalla scheda-progetto allegata:

Importo della singola dote: 500 euro;

Possono presentare richiesta, dall'attivazione del fondo, i lavoratori dipendenti da aziende che abbiano previamente aderito all'iniziativa con un versamento complessivo (azienda e/o lavoratori) di euro 1000. Il 10% degli importi versati sarà destinato ad imprese non aderenti.

Assegnazione punteggi:

- lavoratore risultato, all'atto della presentazione dell'istanza, in cassa integrazione (tre ipotesi: CIGO, CIGS, CIGD) per almeno 240 ore nei 12 mesi precedenti la presentazione dell'istanza = 6 punti
- lavoratore risultato, all'atto della presentazione dell'istanza, in cassa integrazione (tre ipotesi: CIGO, CIGS, CIGD) nei 12 mesi precedenti la presentazione dell'istanza per almeno 160 ore = 4 punti
- lavoratore risultato, all'atto della presentazione dell'istanza, in cassa integrazione (tre ipotesi: CIGO, CIGS, CIGD) nei 12 mesi precedenti la presentazione dell'istanza per almeno 80 ore = 2 punti
- Coniuge in analoga condizione, anche dipendente di azienda non coinvolta nell'iniziativa = 1 punto
- Per ogni carico familiare risultante dall'ultima dichiarazione di spettanza delle detrazioni fiscali = 0,5 punti

La dote viene riconosciuta al raggiungimento di almeno 6 punti, fino ad esaurimento del fondo. A parità di punteggio troverà applicazione l'ordine cronologico di presentazione delle istanze. Ogni nucleo familiare potrà ricevere, per l'intera durata dell'iniziativa, una sola dote. Il numero di lavoratori agevolabili in ogni azienda è pari a 3 per le imprese fino a 50 dipendenti, 6 per le imprese fino a 250 dipendenti, 12 per le imprese con più di 250 dipendenti, 24 per le imprese con più di 500 dipendenti nelle sedi di lavoro in provincia di Bergamo. L'istanza è corredata da copia dei prospetti paga asseverativi della condizione soggettiva, da copia dell'ultima dichiarazione di spettanza delle detrazioni fiscali, da copia dell'ultima dichiarazione dei redditi.

Decorsi 12 mesi dall'attivazione dell'iniziativa eventuali residui verranno messi a disposizione di lavoratori di imprese non partecipanti all'iniziativa che abbiano già presentato o che presentino successivamente istanza. L'assegnazione del residuo avverrà con i medesimi criteri sopra riportati; Il presente regolamento verrà depositato presso l'Assessorato Provinciale al Lavoro con richiesta di attivazione della gestione amministrativa da parte dei Centri per l'Impiego. Il monitoraggio diretto della spesa sarà svolto dai soggetti firmatari la presente intesa, con valutazioni unanimi;

Le parti attiveranno un conto corrente a titolarità congiunta per la raccolta dei versamenti. Il versamento dovrà essere effettuato con l'indicazione della ragione sociale dell'azienda di appartenenza dei lavoratori interessati e il nominativo sarà segnalato tempestivamente agli uffici dell'Assessorato. Confindustria Bergamo si riserva di intervenire con l'erogazione diretta di un importo finalizzato a favorire l'avvio dell'iniziativa.

Confindustria Bergamo

CGIL, CISL e UIL



- 5) Accordo per la promozione di un sistema di verifica della regolarità contributiva e retributiva del personale impiegato in appalti per l'esecuzione di opere o servizi

Oggi, 10 marzo 2014, presso la sede associativa, le parti sottoscritte hanno concordato in merito all'opportunità di promuovere, tra le imprese associate a Confindustria Bergamo, l'inserimento nei contratti di appalto, in particolare quando riferiti a società cooperative - avendo condiviso l'opportunità di sostenere il rispetto dei contratti collettivi e la cultura della legalità e della sicurezza - della clausola di garanzia sottoriportata, previamente verificata e depositata presso gli uffici del servizio di vigilanza ordinaria della DTL di Bergamo - e finalizzata a contenere il rischio di illegittime penalizzazioni del reddito, di conseguente vertenzialità nonché di alterazione delle condizioni generali di mercato.

-----  
Clausola di garanzia:

l'appaltatore si impegna ad esibire al committente, a richiesta, la seguente documentazione asseverativa della regolarità delle posizioni dei lavoratori impegnati nell'esecuzione del contratto di appalto, acquisendo all'occorrenza dai lavoratori il necessario consenso informato:

- ultimo DM10 virtuale;
- ultimo F24;
- copia della lettera di assunzione;
- copia dell'ultimo prospetto paga.

L'inadempimento di quanto sopra riportato da parte dell'appaltatore, entro ... giorni dall'inoltro di richiesta scritta da parte del committente, legittima il committente medesimo a risolvere unilateralmente, con lettera raccomandata inoltrata con preavviso di ... giorni di calendario, il contratto di appalto/l'inadempimento di quanto sopra riportato/legittima il committente a sospendere l'erogazione del corrispettivo per le prestazioni oggetto di appalto.

-----  
Confindustria Bergamo

CGIL, CISL e UIL