



Unione Sindacale Territoriale Cremona Mantova



PROTOCOLLO RELAZIONI INDUSTRIALI PROVINCIA DI MANTOVA

Confindustria Mantova e Cgil Mantova, Cisl Asse del Po, Uil Cr-Mn avvertono la necessità di accompagnare l'Accordo del 9 marzo 2018 e i processi di trasformazione e di digitalizzazione nelle imprese attraverso un sistema di relazioni industriali territoriale partecipativo.

In questa prospettiva, le Parti si pongono l'obiettivo di realizzare un'intesa che rafforzi e renda più strutturato il sistema delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva, al fine di contribuire fattivamente alla crescita economica della Provincia, al miglioramento della competitività e della produttività delle imprese, al rafforzamento della occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori e alla creazione di posti di lavoro qualificati.

L'economia mantovana sta registrando una fragile fase di ripresa e di crescita economica che va fortemente sostenuta e irrobustita, anche al fine di recuperare i differenziali di disoccupazione che permangono rispetto agli anni ante crisi. Serve, più in generale, un significativo aumento della produttività accompagnata da una crescita dei salari. In questa prospettiva, un aumento dell'occupazione qualificata e la realizzazione di forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori sono un obiettivo comune da perseguire.

Nell'ambito di tale volontà, le parti intendono operare su una serie di ambiti che sempre più interesseranno le relazioni industriali e la contrattazione decentrata:

- a) Contrattazione e welfare aziendale;
- b) Formazione e competenze;
- c) Sicurezza sul lavoro;
- d) Partecipazione.

Contrattazione e welfare aziendale

Lo sviluppo del welfare integrativo può diventare un terreno di crescita del benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro di un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro. Il welfare aziendale opera in modo differenziato e disomogeneo, rendendo necessario un modello di stimolo e governo capace di accrescere e qualificare i contenuti della contrattazione in materia di welfare integrativo. La contrattazione aziendale dovrebbe essere rivolta ad un Premio di Risultato legato a obiettivi di miglioramento dell'organizzazione aziendale, atto a favorire un coinvolgimento strutturato dei lavoratori sui processi di innovazione in corso o su miglioramenti dei processi produttivi. Questo si inserisce nelle leggi di stabilità del 2016 e del 2017, che contengono riferimenti significativi ad un modello di relazioni industriali che pone il welfare contrattuale quale terreno di crescita del benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro di un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro. In particolare, le Leggi di Stabilità richiamate e i decreti attuativi sulla detassazione favoriscono: l'allargamento al welfare contrattuale della detassazione integrale; l'ampliamento del paniere di beni e servizi di welfare per i quali è prevista la



detassazione integrale; definiscono la possibilità di utilizzare il premio di risultato (o produttività) per il welfare contrattuale, godendo quindi della detassazione integrale. In tale quadro, le Parti si adoperano affinché si implementi ed accrescano accordi contrattuali sui premi di risultato e di welfare aziendale.

Formazione e competenze

La competitività del sistema produttivo e il rilancio del sistema delle imprese si fonda sul patrimonio di competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, e questo si ottiene attraverso un arricchimento dell'accesso delle maestranze alla formazione, avendo come obiettivo quello del rafforzamento e della acquisizione delle competenze, nonché dell'adeguamento delle competenze ai processi di trasformazione del lavoro e digitalizzazione. Per queste finalità, le Parti condividono la necessità di valorizzare maggiormente il ruolo e l'attività di Fondimpresa sia attraverso un fattivo e reale coinvolgimento delle RSU e/o RSA, che del Comitato Provinciale, nonché attraverso quote sempre più importanti delle risorse verso i contenuti formativi connessi con la valorizzazione degli investimenti realizzati nell'ambito delle misure previste dal piano Industria 4.0. A questo proposito le Parti si impegnano anche a sottoscrivere un accordo che recepisca e dia attuazione in sede territoriale a quanto previsto nell'accordo nazionale tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 5 luglio 2018, volto a consentire alle imprese prive di rappresentanza aziendale di usufruire delle agevolazioni fiscali previste dalla legge di bilancio 2018 proprio per le aziende che svolgono attività di formazione per acquisire o consolidare le conoscenze delle tecnologie previste dal Piano Nazionale Industria 4.0. Inoltre, le parti condividono la necessità del rafforzamento della occupabilità dei giovani, da conseguirsi attraverso l'acquisizione delle competenze mediante la valorizzazione dei percorsi di alternanza scuola lavoro, operando per la loro qualità e supportando le istituzioni formative. Così come deve essere maggiormente implementato il ricorso all'istituto contrattuale dell'apprendistato, quale forma di ingresso prevalente nel mercato del lavoro. Pertanto, vanno incoraggiati percorsi formativi di ampio respiro che, prendendo le mosse dall'alternanza, evolvano nell'instaurazione di rapporti di lavoro "qualificati", come quelli rappresentati dalle forme di apprendistato "duale".

Sicurezza sul lavoro

Garantire la salute e la sicurezza sui posti di lavoro resta un obiettivo prioritario di Confindustria Mantova e Cgil Mantova, Cisl Asse del Po, Uil Cremona-Mantova. A dieci anni dalla adozione del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, e dal perdurare di incidenti mortali, è quanto mai opportuno aprire una nuova fase di analisi e di proposta per rendere più efficace l'applicazione delle norme, e favorire il radicamento di comportamenti e di una cultura della sicurezza che privilegi la prevenzione, la formazione e la tutela della persona. Per favorire il perseguimento di questi obiettivi, le Parti ritengono quanto mai fondamentale rafforzare ogni possibile sinergia con le iniziative istituzionali svolte dalla Prefettura, dall'INAIL (Cocopro); dall'ATS (Comitato Provinciale ex art. 7 Dlgs. 81/08), nonché dall'ITL e dall'INPS. Inoltre, è quanto mai necessario dare maggiore efficacia e sistematicità alle competenze e alla funzione dell'OPP nella fase di progettazione e verifica dei progetti sulla sicurezza.

Partecipazione

I cambiamenti che sono intervenuti sia di carattere economico, che di carattere produttivo, nonché quelli tecnologici che si stanno sviluppando, richiedono coinvolgimento, partecipazione e relazioni costruttive tra impresa e lavoratrici e lavoratori. Si va diffondendo la necessità, per rendere le imprese più dinamiche e



produttive, di modalità di partecipazione più efficaci ed incisive rispetto al passato con particolare riferimento agli aspetti di natura organizzativa. Pertanto, tali necessità vanno sostenute con un sistema di relazioni industriali più coinvolgente, che incoraggi quei processi di cambiamento culturale capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa. In tale quadro, le Parti considerano un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa.

p. CGIL MANTOVA

p. CONFINDUSTRIA MANTOVA

p. CISL ASSE DEL PO Cr Mn

p. UIL CREMONA MANTOVA

