

## ACCORDO QUADRO CONFINDUSTRIA FIRENZE – CGIL -CISL – UIL

### IN MATERIA DI: RELAZIONI INDUSTRIALI, FORMAZIONE, PARITA' DI GENERE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Addì 12 settembre 2019 si sono incontrati:

Elena Aiazzi e Enzo Masini per CGIL Firenze  
Fabio Franchi per CISL Firenze  
Paola Vecchiarino per UIL Regionale  
Paola Fabbrini per Confindustria Firenze

#### Premesso che

Nel corso del 2019 si sono tenuti incontri fra la Presidenza e Direzione di Confindustria Firenze con i Segretari Generali di CGIL, CISL e UIL territoriali

Le Parti con la sottoscrizione del presente accordo quadro intendono:

- **confermare** il comune obiettivo di proseguire nelle buone pratiche e nel costruttivo confronto che da sempre hanno caratterizzato le relazioni industriali del territorio
- **confermare** l'importanza per la tenuta sociale del territorio dello sviluppo di occupazione stabile e tutelata
- **convenire** che lo sviluppo della competitività del sistema produttivo è conditio sine qua non per la crescita occupazionale
- **ribadire** la comune volontà di individuare e definire accordi prospettici su tematiche basilari quali: competitività, crescita occupazionale, formazione, contrattazione di secondo livello, sicurezza sui luoghi di lavoro, parità di genere, ecc.

Tenuto conto che a livello nazionale sono stati sottoscritti accordi: patto per la fabbrica, premi di produttività, formazione finanziata, recepimento molestie ecc. che vengono integralmente assunti ed ai quali le parti con questo accordo intendono favorire l'applicazione territoriale

#### In considerazione di quanto in premessa, le parti

- **convengono** sulla necessità di realizzare un sistema di relazioni industriali che, valorizzando il ruolo delle Parti Sociali, consenta di monitorare il sistema produttivo nella sua complessività adottando le opportune iniziative che, di comune accordo, potranno essere via via individuate e, nel contempo, favorire l'attività degli Organismi Paritetici già costituiti (o in via di costituzione) in attuazione degli accordi nazionali sottoscritti in materia di formazione, Salute e Sicurezza e Premi di risultato variabili
- **concordano** che il perseguimento delle condizioni di competitività e produttività sono indispensabili per consentire il rafforzamento del sistema produttivo, e fondamentali per lo sviluppo di tutti i fattori essenziali e necessari per favorire l'occupazione.
- **concordano** che la competitività deve avvenire in un quadro di rispetto della legalità e di contrasto alla concorrenza sleale nonché nel rispetto dei CCNL sottoscritti con le OOSS maggiormente rappresentative a livello nazionale
- **riconoscono** che l'implementazione delle competenze professionali dei lavoratori costituisce elemento indispensabile per le aziende che non possono prescindere dal costante allineamento delle competenze dei lavoratori allo sviluppo tecnologico che il sistema economico produttivo richiede loro per il necessario mantenimento di adeguati livelli di competitività

- **ribadiscono** l'importanza fondamentale in tema di SSL, non solo nei luoghi di lavoro, di un sistema efficace di prevenzione sistematico e prospettico al fine di perseguire la salvaguardia della salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori che da tutte le parti firmatarie è ritenuta bene fondamentale ed imprescindibile in un contesto socio-economico evoluto ed etico
- **ritengono** che, in questo specifico momento storico, abbia un rilievo fondamentale il tema della parità di genere. A questo riguardo viene, concordemente, ritenuto opportuno attivare un sistema di monitoraggio complessivo con particolare attenzione all'evoluzione dell'occupazione femminile anche in posizioni professionali fino a pochi anni fa prerogativa esclusivamente maschile, nonché, alle pratiche di conciliazione vita/lavoro
- **ritengono** indispensabile che, secondo quanto stabilito dall'accordo nazionale del 25 gennaio 2016 di recepimento dell'Accordo Quadro Europeo sulle Molestie e la Violenza nei luoghi di lavoro, venga fatta idonea informazione al fine di conseguire la concreta attuazione di tale accordo nelle aziende del territorio

**Tutto ciò premesso convengono quanto segue:**

1. Costituzione di un **Osservatorio territoriale**
2. Valorizzazione degli Organismi paritetici costituiti in materia di
  - a) Formazione finanziata (Fondi Interprofessionali/Fondimpresa/ Formazione Industria 4.0)
  - b) Premi variabili in aziende dove non sono costituite RSU/RSA
  - c) Salute e Sicurezza
3. Costituzione di un organismo paritetico in materia di parità di genere
4. Favorire la costituzione delle Commissioni paritetiche previste dai CCNL per le tematiche a queste specificatamente demandate

**1. OSSERVATORIO TERRITORIALE**

Le parti convengono di costituire un Osservatorio Territoriale per monitorare le tematiche di cui al punto precedente, nonché, le risultanze dell'attività svolta dagli Organismi Paritetici costituiti e dalle Commissioni Paritetiche previste dai CCNL per le tematiche a queste demandate, al fine di favorire/attivare idonee iniziative divulgative e di approfondimento per portare a sistema le informazioni acquisite al fine di conseguire un costante miglioramento del sistema di confronto fra le parti e monitorare la condizione produttiva e occupazionale nel territorio e nelle aziende.

A questo proposito le Parti individueranno le modalità più idonee per l'acquisizione delle informazioni necessarie sulle tematiche di cui sopra, partendo dalla predisposizione di linee guida operative che, attraverso l'adozione di procedure standard, potranno consentire un puntuale monitoraggio sulla tipologia (qualità e quantità) della formazione erogata, sulle caratteristiche inerenti la distribuzione ai lavoratori dei primi di risultato legati al conseguimento degli obiettivi aziendali, sulla condizione della parità di genere nelle aziende, sulla Salute e Sicurezza (rls/rslt/rllssto).

**ORGANISMO PARITETICO FORMAZIONE FONDIMPRESA E FORMAZIONE INDUSTRIA 4.0**

Al fine di semplificare e, nel contempo, omogeneizzare le modalità di valutazione viene convenuto di mantenere un'unica Commissione Paritetica Territoriale come da accordo allegato.

La Commissione adotterà, in attuazione anche di quanto espressamente previsto dall'Accordo Nazionale in materia, procedure che diano certezza ad aziende e lavoratori sui tempi di validazione dei piani formativi, tali anche da consentire, ove necessari, gli opportuni approfondimenti, e, a questo proposito, adotterà gli specifici modelli, allegati al presente protocollo, per la richiesta, la comunicazione dell'esito, e la trasmissione dei dati a consuntivo, che, oltre a stabilire tempi certi ed adeguati intercorrenti fra presentazione e validazione, possono consentire l'acquisizione di informazioni per il monitoraggio della tipologia e valenza

della formazione richiesta, dei lavoratori coinvolti e degli esiti conseguiti, con riferimento, anche, alla parità di genere.

Le modalità operative per la condivisione dei progetti formativi 4.0 saranno quelli previsti dall'accordo nazionale in materia.

Al fine di raccogliere le informazioni funzionali al puntuale monitoraggio le aziende dovranno compilare la modulistica predisposta dalla Commissione Paritetica Territoriale funzionale al monitoraggio.

### **ORGANISMO PARITETICO IN MATERIA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO**

Le parti si danno atto che l'accordo del 12 giugno 2008(all..) costitutivo dell'Organismo Paritetico, aveva delineato i piani operativi e le azioni prospettiche funzionali ed idonee al conseguimento degli obiettivi condivisi.

Si conviene di procedere ad un'opportuna attualizzazione di tale accordo in funzione anche delle novità normative nel contempo intervenute e dell'accordo nazionale stipulato in data 12 dicembre 2018.

In particolare, si conviene di dare immediata operatività alle seguenti azioni:

- Costituzione della banca dati di tutti Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza con impegno al suo puntuale aggiornamento;
- Sviluppo di progetti formativi indirizzati ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza con il coinvolgimento delle OOSS attraverso testimonianze e/o interventi nei corsi di formazione;
- Promozione di momenti informativi e formativi rivolti alle lavoratrici ed ai lavoratori con la partecipazione attiva di esperti di emanazione anche delle parti sociali.
- Approfondimento delle modalità per certificare quelle aziende che, oltre la corretta applicazione del TU 81/08, hanno instaurato, con il coinvolgimento degli RLS e OO.SS., buone/migliori pratiche di prevenzione al fine di determinare l'eliminazione dei fattori di rischio di malattie professionali i infortuni, ed individuare, d'intesa con le istituzioni, un sistema premiale per le imprese.
- Impegno a diffondere con la massima cura, secondo quanto firmato in sede CO.CO.PRO con INAIL, il nuovo regolamento per il mantenimento e il reinserimento lavorativo in caso di infortunio e malattia professionale al fine di promuovere l'utilizzo dei fondi messi a disposizione a tale scopo.
- Approfondimento sugli strumenti di prevenzione e gestione dei rischi derivanti dalle condizioni climatiche
- Promozione di studi inerenti i rischi legati alla specificità di genere e relativa trasposizione nella stesura dei DVR

Infine, le parti convengono sull'importanza di sviluppare la propria attività in stretta collaborazione con tutti gli attori istituzionali preposti alla salvaguardia della SSL nonché con gli altri Organismi esistenti.

### **COMITATO VALUTAZIONE PREMI DI RISULTATO AZIENDE SENZA RSU/RSA**

Le parti si danno atto del comune intento di favorire il diffondersi di una premialità variabile legata al conseguimento di obiettivi strategici anche in realtà in cui non sono state costituite le Rappresentanze dei lavoratori.

Al fine di dare concreta attuazione all'Accordo Nazionale del 14 luglio 2016 viene ribadito l'impegno a dare puntuale applicazione allo stesso dando attualizzazione all'iter procedurale così come definito nell'accordo allegato.

Per avere un quadro oggettivo che consenta di valutare l'effettivo interesse che aziende e lavoratori hanno per questo strumento viene convenuto di fare un puntuale monitoraggio e, a questo proposito, il Comitato di valutazione adotterà gli specifici modelli allegati al presente protocollo che consentano di acquisire informazioni rispetto al numero di lavoratori interessati agli importi medi erogati, alle eventuali quote di premio corrisposte in welfare.

Al fine di raccogliere le informazioni funzionali al puntuale monitoraggio le aziende:

- a. dovranno dare preventiva informazione ai lavoratori provvedendo all'affissione in bacheca del piano del premio di risultato che intendono attuare
- b. dovranno inviare al Comitato di Valutazione il resoconto sugli esiti del conseguimento o meno del premio, dell'entità degli importi riconosciuti e delle eventuali modalità di corresponsione.
- c. dovranno compilare la modulistica predisposta dal comitato di valutazione funzionale al monitoraggio.

**MODALITA' OPERATIVE PER LA VALORIZZAZIONE DELLE ATTIVITA' DEFINITE CON IL PRESENTE ACCORDO**

Le parti si danno atto che per costruire fattive relazioni industriali e favorire il confronto fra le aziende, i lavoratori, le OOSS e Confindustria è necessario favorire la cultura del confronto e della condivisione sulle tematiche oggetto del presente accordo in particolare rispetto a temi basilari quali:

- La Formazione
- La Sicurezza
- I Premi di Risultato
- Le pari opportunità

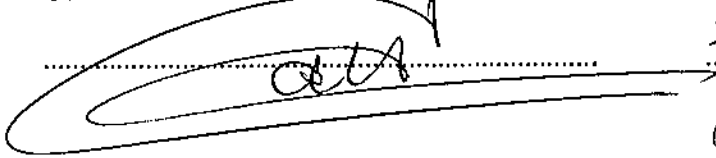
Le parti convengono di definire in progress specifiche iniziative atte a dare adeguata pubblicizzazione alle attività realizzate sui temi sopra richiamati.

Ciascuna delle parti è impegnata, per i propri ambiti di competenza, ad assicurare la più ampia informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente Accordo anche ai fini di una sua corretta applicazione e di valutarne l'efficacia.

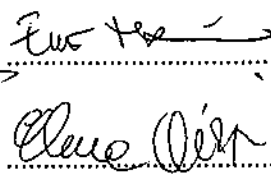
A tale scopo Confindustria, per le imprese prive di rappresentanza sindacale favorirà, nel rispetto delle disposizioni normative in materia, l'uso degli strumenti di informazione verso i lavoratori previsti dalle norme di legge e dai contratti, come, a titolo esemplificativo, il diritto di affissione, assemblea nei luoghi di lavoro ecc.

Letto approvato e sottoscritto  
12 settembre 2019

Confindustria Firenze



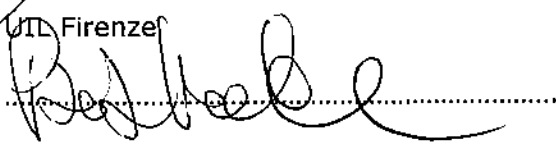
CGIL Firenze



CISL Firenze



UIL Firenze



## **Protocollo in materia di salute e sicurezza sul lavoro** **Nuove azioni per lo sviluppo dell'Organismo Paritetico Provinciale**

Addì 12 giugno 2008, presso Confindustria Firenze, si sono incontrati:

- |                                  |         |                         |
|----------------------------------|---------|-------------------------|
| • Il Presidente di Confindustria | Firenze | <b>Giovanni Gentile</b> |
| • Il Segretario Generale CGIL    | Firenze | <b>Mauro Fuso</b>       |
| • Il Segretario Generale CISL    | Firenze | <b>Riccardo Cerza</b>   |
| • Il Segretario Generale UIL     | Firenze | <b>Vito Marchiani</b>   |

### **Considerato**

La costruttiva qualità raggiunta dal confronto tra Confindustria Firenze e CGIL CISL UIL di Firenze e la maturità del dialogo sociale conseguito che hanno permesso la sottoscrizione:

- del Patto per lo sviluppo e la coesione sociale del 11-07-2005
- dell'accordo sulle linee guida e sulle buone pratiche per monitorare la gestione delle aziende in riorganizzazione – crisi del 18-10-2006
- dell'accordo Confederale in materia di sicurezza del 03-11-95

### **Tenuto conto che:**

Il fenomeno degli infortuni sul lavoro richiede impegno e determinazione per le implicazioni sociali che possono determinarsi nel territorio Fiorentino e Nazionale.

Il diritto alla sicurezza ed alla salute dei Lavoratori sui luoghi di lavoro costituisce un valore fondamentale, un dovere ed un impegno prioritario, al quale sono chiamate a partecipare anche le Parti Sociali e le Istituzioni nell'ambito delle rispettive competenze, per favorire il massimo impulso allo sviluppo della cultura in materia e all'attività di Formazione e Informazione degli addetti, per accompagnare e sostenere le imprese a raggiungere più elevati livelli di sicurezza

### **Tutto ciò premesso le parti**

Nel rispetto di quanto previsto all'art. 51 Titolo 1 del Testo Unico D. Legsl. 81 del 2008, convergono su quanto segue:

- fermo restando la soddisfacente azione svolta in attuazione dell'accordo del 03.11.'95, le parti, tenuto conto della naturale evoluzione del sistema e della necessità/opportunità di cogliere proficuamente tutte le occasioni di sviluppo della conoscenza in materia di salute e sicurezza, ritengono di implementare le possibilità di azione dell' **organismo paritetico** facendolo diventare soggetto di riferimento, oltre che strumento per la diffusione della **cultura** e dell'**informazione e formazione**, dotandolo di strumenti per il **monitoraggio** e la valutazione dei dati prodotti dagli Enti ed Istituti preposti in materia di sicurezza.

- l'Organismo Paritetico è, concordemente, considerato strumento strategico indispensabile per lo sviluppo della Cultura della Sicurezza e per la realizzazione di azioni concrete che favoriscano l'ampliamento delle conoscenze tramite Formazione, Informazione e Monitoraggio.
- In particolare potrà realizzare seminari e/o convegni, promuovere iniziative sul tema della sicurezza che vedano coinvolti tutti i soggetti: datori di lavoro o suoi preposti, RSPP, RLS e RLST, favorire il raggiungimento di un linguaggio comune fra RSPP, RLS e RLST promuovendo la cultura della sicurezza intesa come sistema operativo e di approccio sistematico al lavoro, sensibilizzando tutti al concetto di lavorare in sicurezza, veicolando il messaggio della Sicurezza non più come un costo ma come opportunità di sviluppo dell'impresa e del lavoro, favorendo il dialogo con tutti i diversi preposti e interessati al problema della sicurezza quali ad es. Università, Scuole Medie Superiori, ASL, Direzione Provinciale del Lavoro/Servizio Ispettivo, Inail, Rls, Rlst e Rspg.
- Per favorire quanto sopra, l'Organismo Paritetico potrà, inoltre, definire piani formativi per RLS, RLSR e RSPP che siano di riferimento per tutti e abbiano cogenza e valore aggiuntivo riconosciuto.
- Tutto ciò con l'obiettivo di diventare unico soggetto di riferimento per la formazione, rispetto a ASL, Direzione Provinciale del Lavoro/Servizio Ispettivo, Inail, ed acquisire, quindi, un ruolo centrale per tutto il sistema della formazione del RLS, dei RLST e RSPP rappresentato ad es. dagli enti bilaterali e delle Agenzie formative, favorendo così il riconoscimento di un valore aggiunto ai corsi realizzati sotto l'egida e in conformità ai piani e standard condivisi dalle parti sociali componenti l'organismo paritetico, nel contempo occorre favorire un rapporto costruttivo con tutto il sistema universitario e scolastico del territorio provinciale.
- La Bilateralità dell'Organismo Paritetico rappresenta e costituisce un valore aggiunto nelle azioni tra le Parti Sociali che può fare diventare questo organismo soggetto di riferimento per tutti gli operatori e gli Enti preposti alla Sicurezza nella Provincia di Firenze;
- L'Organismo Paritetico, per definire iniziative e programmi si doterà di strumenti idonei e dovrà acquisire ed elaborare i dati sugli Infortuni per evidenziare criticità e dinamiche dei casi di infortunio, predisponendo una banca dati dei RLS, RSPP e RLST
- L'Organismo Paritetico svilupperà progettualità condivisa, ricercando finanziamenti per attività specifiche e corsi di formazione, dovrà individuare un modello che faccia della premialità la caratteristica di qualità come esempio positivo da imitare, tramite intese con le Istituzioni.

Letto approvato e sottoscritto

**CONFINDUSTRIA FIRENZE**

**CGIL - CISL - UIL FIRENZE**

## FONDIMPRESA

### REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA TERRITORIALE DI FIRENZE

#### Art. 1 – Attività della Commissione Paritetica Territoriale

La Commissione Paritetica territoriale di Fondimpresa di Firenze (di seguito CPT) è costituita al fine di dare attuazione alle previsioni del Protocollo di Intesa relativo a criteri e modalità per la condivisione, tra le parti sociali, dei piani formativi sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL in data 22/11/2017 (d'ora in avanti Protocollo di Intesa), al fine di formalizzare, entro 20 giorni dalla data di ricevimento del piano, il proprio parere per la condivisione dei piani formativi aziendali presentati da imprese, prive di rappresentanza sindacale, aventi sede operativa in provincia di Firenze e dei piani formativi territoriali, presentati a valere sul Conto Formazione e sul Conto di Sistema di Fondimpresa.

#### Art. 2 – Composizione della Commissione Paritetica Territoriale

Il CPT è composto da 4 membri, <sup>uno</sup> tre nominati da Confindustria Firenze, uno da CGIL Firenze, uno da CISL Firenze ed uno da UIL Firenze e da un supplente per ognuna delle organizzazioni firmatarie. Nel caso in cui una organizzazione componente il Comitato intenda effettuare una sostituzione del proprio rappresentante in seno alla Commissione stesso dovrà inviare una email alla segreteria della Commissione, costituita presso Confindustria Firenze, e per conoscenza, a Fondimpresa Toscana.

#### Art. 3 – Riunioni e compiti della CPT

La CPT si riunirà, almeno una volta al mese, eccezion fatta del mese di agosto, previa comunicazione a mezzo e-mail, che dovrà avere un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi, per la condivisione dei piani e la verifica della documentazione prevista nel presente articolo per i piani formativi aziendali presentati da imprese prive di rappresentanza sindacale, e per i piani formativi territoriali realizzati con le risorse di Fondimpresa ad esso sottoposti da parte degli enti attuatori degli stessi (Conto Formazione e Conto Sistema), nonché dei piani formativi 4.0.

Il CPT effettuerà una validazione approfondita dei piani formativi da presentare, riservandosi la possibilità di richiedere maggiori dettagli e specifiche sul progetto proposto. I modelli concordati sono reperibili sul sito. In caso di piano con voucher occorrerà allegare anche la brochure del corso a catalogo proposto dall'agenzia formativa prescelta.

In ottemperanza al Protocollo di Intesa, si individuano le seguenti modalità operative per la richiesta di sottoscrizione di accordo:

**Piani formativi aziendali nelle imprese prive di rappresentanza sindacale:** la richiesta di sottoscrizione dell'accordo dovrà pervenire con lettera raccomandata A/R o altra modalità di data certa, ivi inclusa la PEC, nello specifico, mediante posta elettronica [commissionepariteticafondimpresa@confindustriafirenze.it](mailto:commissionepariteticafondimpresa@confindustriafirenze.it), o in alternativa via PEC [confindustria.sindacale@pec.it](mailto:confindustria.sindacale@pec.it) direttamente dall'azienda interessata o soggetto incaricato, corredata da:

- a. Bozza di accordo sindacale redatta secondo il modello applicabile;
- b. Piano formativo
- c. Scheda Riassuntiva di Presentazione del Piano (Allegato 1)

La richiesta di condivisione dovrà pervenire almeno 5 giorni lavorativi prima rispetto alla data di convocazione del CPT periodicamente consultabile sul sito <http://www.confindustriafirenze.it/fondimpresa-regolamento-del-comitato-paritetico-permanente> fermo restando l'applicazione della clausola di salvaguardia prevista dal Protocollo di Intesa.

Le aziende, a conclusione dello svolgimento del piano sottoscritto, sono tenute ad inviare agli indirizzi sopraindicati la "Scheda Consuntiva del Piano" (Allegato 2) per il completamento del monitoraggio previsto nel presente accordo.

#### Art. 4 – Comitato Paritetico di Pilotaggio

In caso di richiesta di condivisione di Piani Formativi Territoriali del Conto di Sistema di Fondimpresa, verrà nominato, nell'ambito della Commissione, un Comitato paritetico di Pilotaggio con propri esponenti, in numero di non superiore a 6 (sei), 3 rappresentanti datoriali e 3 rappresentanti sindacali, in modo che esso garantisca la pariteticità di voto.

Il Comitato Paritetico permanente di Pilotaggio (CPP) è costituito con funzioni di validazione della progettazione delle attività previste dai Piani formativi del conto di sistema e di riprogettazione in caso di sostituzione di azioni formative, nonché di indirizzo attuativo e di supervisione di tutti i piani presentati a valere sugli avvisi del conto di sistema di Fondimpresa, indipendentemente dalla compagine degli enti attuatori.

Inoltre, il Comitato fornisce le informazioni a supporto dell'avvenuta formazione in coerenza con i piani formativi e con le loro eventuali modificazioni, raccoglie informazioni sui criteri di individuazione degli utenti e sui risultati formativi, anche per monitorare gli effetti sullo sviluppo delle competenze e sulla professionalità dei lavoratori.

Il CPP si riunirà almeno una volta al mese, eccezion fatta per il mese di agosto, ed ogni volta che si renda necessario, anche su richiesta di almeno due componenti, anche al fine di modificare e/o integrare i piani formativi allegati al progetto previa comunicazione a mezzo e-mail, che dovrà avere un preavviso di 7 giorni lavorativi, per l'inserimento di nuove imprese che vorranno innovare il sistema interno di competenze. Le deliberazioni vengono assunte a maggioranza dei presenti.

**Art. 5 – Prescrizioni agli enti attuatori ed alle imprese per i piani del conto di sistema (CPP)**

In caso di richieste superiori rispetto alla capienza massima dei progetti, vengono fornite le seguenti indicazioni:

- Si raccomanda agli enti attuatori di inserire nel progetto tutte le aziende che hanno manifestato adesione ai progetti nelle varie scadenze, salvaguardando così il fabbisogno formativo espresso e la volontà formativa delle imprese aderenti al fondo, a patto che le domande pervengano in tempo utile per la presentazione al CPP.
- L'orientamento del CPP è di sconsigliare caldamente agli enti attuatori di inserire nei progetti del conto di sistema percorsi che hanno carattere obbligatorio (in particolare: percorsi RSPP/ASPP, RLS, HACCP), in quanto sussistono apposite linee di finanziamento per la sicurezza e prevenzione, anche mediante specifici Avvisi di Fondimpresa.
- L'orientamento del CPP è di sconsigliare caldamente agli enti attuatori di inserire nei progetti del conto di sistema percorsi che abbiano carattere consulenziale (a titolo di esempio: percorsi generici sui sistemi di gestione che abbiano durata superiore alle 16/20 ore oppure percorsi sui software gestionali aziendali).
- Per i progetti che coinvolgono più imprese, non saranno in generale prese in considerazione le domande che prevedano per le singole aziende un numero di ore di formazione superiore di 7 volte rispetto al numero dei propri dipendenti. A titolo di esempio, un'azienda con 10 dipendenti potrà richiedere un massimo di 70 ore di formazione. Questo con il fine di ammettere un numero di ore di formazione coerente con la dimensione dell'impresa.
- Deve essere seguito il criterio generale di mantenere una priorità per i lavoratori in formazione provenienti dalle piccole e medie imprese, così come indicato dagli avvisi.

**Art. 5<sup>bis</sup> Prescrizioni agli enti attuatori ed alle imprese per i piani del conto formazione**

- Non saranno ammissibili i piani formativi contenenti percorsi di I livello per figure obbligatorie del D. Lgs 81/2008 e succ. mod. ed integraz., come gli RLS e gli RSPP.
- Si raccomanda la massima diffusione dell'attività formativa al maggior numero di lavoratori possibili, in modo da sviluppare una politica di formazione continua rivolta a tutto il personale e non solo ad alcune fasce.
- Si consiglia alle imprese un utilizzo costante del conto formazione, in modo tale da realizzare annualmente una quota di attività corrispondente al quantitativo di risorse accumulato nell'anno solare precedente. Questo con l'obiettivo di favorire l'instaurarsi di una vera attività di formazione continua per i propri lavoratori. Per le aziende di minori dimensioni si consiglia un frequente ricorso agli Avvisi del fondo che sono dedicati alle imprese con accantonamenti di scarsa entità.

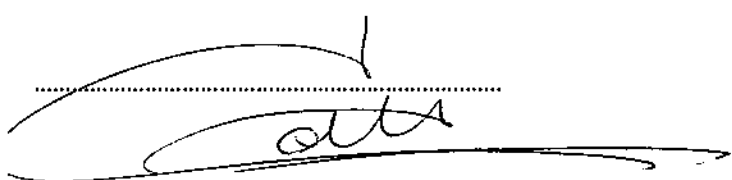
Le parti si danno reciproco affidamento affinché la diffusione dell'attività formativa possa favorire anche il sistema di relazioni sindacali a livello aziendale e categoriale.

**Art. 6 – Durata e sede**

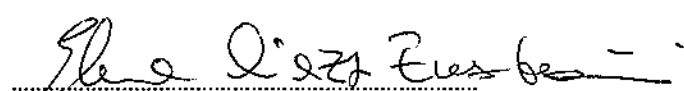
Il CPT avrà una durata illimitata, a partire da oggi, e si considererà sciolto automaticamente e senza alcun ulteriore adempimento al termine delle attività del fondo interprofessionale Fondimpresa. La sede degli incontri del CPT sarà, di norma, presso Confindustria Firenze. Variazioni al presente regolamento sono sempre possibili, con votazione a maggioranza assoluta.

Firenze, 12 settembre 2019  
Letto, approvato e sottoscritto

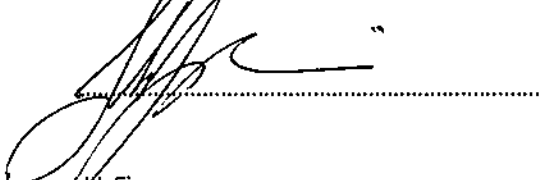
Confindustria Firenze



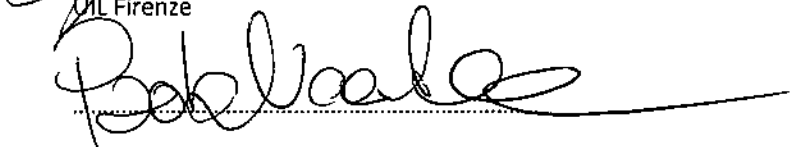
CGIL Firenze



CISL Firenze



UIL Firenze





# FONDIMPRESA

## Commissione Paritetica Firenze

SCHEDA RIASSUNTIVA PRESENTAZIONE DEL PIANO

Titolo del Piano \_\_\_\_\_

Ente Formatore \_\_\_\_\_

DATI IMPRESA (da replicare in caso di progetto interaziendale)

Ragione sociale: \_\_\_\_\_

Via \_\_\_\_\_ Comune \_\_\_\_\_

CCNL applicato: \_\_\_\_\_

Firmatari CCNL \_\_\_\_\_

n. dipendenti in organico: \_\_\_\_\_

		T. D.	T. IND.	APPRENDISTI
Uomini	Operai			
	Impiegati			
	Quadri			
	Dirigenti			
Donne	Operai			
	Impiegati			
	Quadri			
	Dirigenti			

n. lavoratori coinvolti: \_\_\_\_\_

		T. D.	T. IND.	APPRENDISTI
Operai	Uomini			
	Donne			
Impiegati	Uomini			
	Donne			
Quadri	Uomini			
	Donne			

Descrizione attività svolta dall'Impresa: \_\_\_\_\_

Sintetica descrizione del piano formativo e finalità  
 \_\_\_\_\_

Durata complessiva del progetto (in ore): \_\_\_\_\_

Periodo di svolgimento: \_\_\_\_\_

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the form.

# FONDIMPRESA

## Commissione Paritetica Firenze

Titolo del Piano \_\_\_\_\_

Ente Formatore \_\_\_\_\_

**DATI IMPRESA** (da replicare in caso di progetto interaziendale)

Ragione sociale: \_\_\_\_\_

Via \_\_\_\_\_ Comune \_\_\_\_\_

CCNL applicato: \_\_\_\_\_

Firmatari CCNL \_\_\_\_\_

n. dipendenti in organico: \_\_\_\_\_

		T. D.	T. IND.	APPRENDISTI
Operai	Uomini			
	Donne			
Impiegati	Uomini			
	Donne			
Quadri	Uomini			
	Donne			
Dirigenti	Uomini			
	Donne			

### DATI CONCLUSIVI DELLA FORMAZIONE

LAVORATORI	GENERE	NUMERO	ORE	NUMERO
Coinvolti	Uomini		Previste	
	Donne		Realizzate	
Effettivi	Uomini			
	Donne			

Periodo di Svolgimento: \_\_\_\_\_

SCHEDE CONSULTIVE DEL PIANO

Firenze, 12 settembre 2019

Tra

CONFINDUSTRIA FIRENZE rappresentata da Paola Fabbrini

e

C.G.I.L. provinciale rappresentata da Enzo Masini

C.I.S.L. provinciale rappresentata da Fabio Franchi

U.I.L. provinciale rappresentata da Paola Vecchiarino

visti

l'art. 1, commi 182, 186, 187 188, 189, 190, 191 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, l'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, l'art. 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151

premesso che

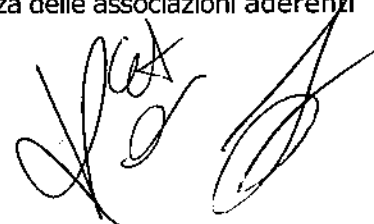
- con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali , di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25 marzo 2016 è stata data attuazione ai contenuti di cui ai citati commi dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015;
- con la circolare n.28/E del 15 giugno 2016, l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è intervenuta su quanto disposto dal Decreto del 25 marzo 2016, in tema di agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190 della legge n. 208 del 2015;
- Confindustria e Cgil, Cisl, Uil hanno stipulato, in data 14 luglio 2016, un accordo interconfederale quadro di riferimento per la definizione di accordi territoriali sulla stessa materia, che verranno depositati con le modalità e nei termini che saranno indicate dalla Amministrazioni competenti;

considerato altresì

che le parti firmatarie del presente accordo intendono favorire, ai sensi dell'Accordo Interconfederale del 14 luglio 2016, la contrattazione collettiva aziendale con contenuti economici correlati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, quale strumento utile sia per la crescita della competitività e lo sviluppo delle imprese nonché per accrescere il potere d'acquisto dei lavoratori che hanno la possibilità di beneficiare della detassazione in virtù della legge di stabilità 2016

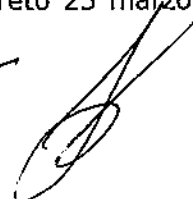
si conviene quanto segue

1. le imprese aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria Firenze, nelle quali non è costituita la RSU (o la RSA), in caso di stipula di accordi aziendali con le organizzazioni di categoria di CGIL, CISL, UIL, relativi all'attuazione delle normative di cui in premessa, ai sensi dell'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, si avvalgono dell'assistenza delle associazioni aderenti



al Sistema di rappresentanza di Confindustria aventi competenza sindacale cui aderiscono o alle quali conferiscono espresso mandato;

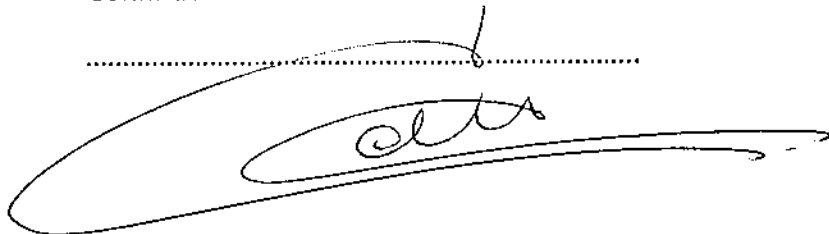
2. in alternativa al punto precedente, le imprese associate (o che conferiscono espresso mandato alle associazioni aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria aventi competenza sindacale) nelle quali non è costituita la RSU (o la RSA), per poter applicare l'agevolazione fiscale prevista dal Decreto 25 marzo 2016, opereranno conformemente a quanto di seguito pattuito, fermo restando che l'applicazione del presente accordo territoriale, in entrambi i casi fin qui previsti, esplica i suoi effetti nei confronti di tutti i dipendenti dell'impresa, anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori della città/provincia/regione;
3. i premi saranno assoggettati al trattamento fiscale agevolato qualora le imprese adottino uno o più indicatori, anche in via alternativa, per la misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, tra quelli elencati nella sezione 6 del modello allegato al Decreto 25 marzo 2016. A tal fine le organizzazioni che sottoscrivono il presente accordo concordano espressamente nel ritenere essenziale, come previsto nella circolare n.28/E del 15 giugno 2016, che la condizione di incrementalità degli obiettivi, che dà diritto al trattamento fiscale agevolato, venga rispettata, ossia che l'incremento possa essere verificato, nell'arco di un periodo congruo (intendendosi per esso un periodo significativo anche ai fini della quantificazione del premio aziendale), attraverso indicatori numerici appositamente individuati e fondati su idonei riscontri documentali aziendali;
4. pertanto, le imprese associate applicheranno le agevolazioni fiscali, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente, agli importi dei premi di risultato erogati a seguito del raggiungimento di un effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori adottati, anche in via alternativa, dall'impresa stessa, come individuati al punto precedente, rispetto al risultato registrato dallo stesso indicatore o dagli stessi indicatori nell'anno precedente o, comunque, nel periodo congruo, come determinato ai sensi del precedente punto 3;
5. le imprese associate che si avvarranno del presente accordo invieranno, anche con modalità informatiche, una comunicazione scritta ai lavoratori dichiarando che, in applicazione del medesimo, viene istituito un premio di risultato. Nella comunicazione verrà precisato: a) il periodo di riferimento; b) la composizione del premio e gli indicatori adottati; c) la stima del valore annuo medio pro capite del premio (Sez. 4 del modulo allegato al Decreto 25 marzo 2016) e le sue modalità di corresponsione, ivi compresa l'eventualità che il premio venga corrisposto, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, tramite prestazioni di welfare aziendale, ai sensi del comma 184 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e alle condizioni previste dalla Circolare 28/E;
6. ai fini dell'eventuale individuazione dei servizi o delle prestazioni di welfare aziendale da offrire ai lavoratori, l'impresa, tenendo conto delle indicazioni espresse dai lavoratori e dell'offerta dei servizi esistente nel territorio dove insiste, valuterà, in particolare, le eventuali iniziative in materia poste in essere, anche autonomamente, dalle parti che hanno sottoscritto l'accordo territoriale;
7. ai fini di incentivare gli schemi organizzativi della produzione e del lavoro, orientati ad accrescere la motivazione del personale, le parti firmatarie del presente accordo potranno attivare iniziative sul territorio volte ad accrescere la cultura del coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro sulla base di quanto previsto dal Decreto 25 marzo 2016 e dalla Circolare n. 28/E;



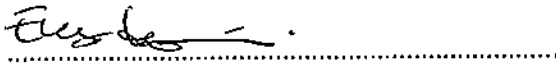
8. la comunicazione di cui al punto 5 verrà tempestivamente trasmessa dall'impresa anche al comitato di cui al successivo punto 9.
9. Le parti firmatarie del presente accordo istituiranno un comitato composto da un rappresentante di ciascuna delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali firmatarie che avrà il compito: a) di valutare la conformità al presente accordo dei contenuti della comunicazione trasmessa ai sensi del punto 5; b) di valutare l'andamento dell'attuazione dell'accordo territoriale anche ai fini di quanto previsto al successivo punto 11. Il comitato effettuerà la valutazione di conformità entro 10 giorni dall'invio della comunicazione di cui al punto 8.
10. L'impresa, una volta acquisita la dichiarazione di conformità del Comitato Territoriale, affiggerà nelle bacheche aziendali l'accordo siglato.
11. l'impresa che applica il presente accordo ai sensi del punto 2, concluso il periodo di riferimento previsto, e nei tempi tecnicamente necessari per la verifica dei risultati, darà ai lavoratori informazione scritta sulle risultanze del premio. Tale comunicazione sarà tempestivamente trasmessa anche al comitato di cui al punto 9;
12. il comitato di cui al punto 9 provvederà a redigere un rapporto, su dati aggregati, dei premi istituiti nel territorio ai fini del monitoraggio degli effetti dell'accordo territoriale; tale rapporto sarà inviato alle organizzazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale 14 luglio 2016 anche al fine di valutare l'andamento complessivo e gli effetti dell'Accordo stesso.
13. le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione;
14. il presente accordo ha durata 24 mesi dalla sua sottoscrizione e natura sperimentale. Si rinnova tacitamente alla sua scadenza salva espressa disdetta da comunicare almeno 30 giorni prima.

Letto, confermato e sottoscritto  
12 settembre 2019

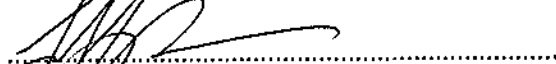
Confindustria Firenze

.....  


CGIL Firenze

.....  


CISL Firenze

.....  


UIL Firenze

.....  


# Premi di risultato Commissione Paritetica Firenze

Ragione sociale: \_\_\_\_\_

Via \_\_\_\_\_ Comune \_\_\_\_\_

Settore di attività: \_\_\_\_\_

CCNL applicato: \_\_\_\_\_

Descrizione attività svolta dall'Impresa: \_\_\_\_\_

ORGANICO AZIENDALE	Uomini	Operai	T. D.	T. IND.	APPRENDISTI
		Impiegati			
		Quadri			
		Dirigenti			
	Donne	Operai			
		Impiegati			
		Quadri			
		Dirigenti			

LAVORATORI COINVOLTI	Operai	Uomini	T. D.	T. IND.	APPRENDISTI
		Donne			
	Impiegati	Uomini			
		Donne			
	Quadri	Uomini			
		Donne			
	Dirigenti	Uomini			
		Donne			

IMPORTO MEDIO DEL PREMIO: \_\_\_\_\_

DI CUI IN WELFARE : \_\_\_\_\_

DURATA DEL PREMIO: \_\_\_\_\_

OBIETTIVI     Produttività     Redditività     Qualità  
                   Efficienza         Innovazione

INDICATORI

Volume della produzione/n. dipendenti	Modifiche ai regimi di orario	
Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti	Rapporto costi effettivi/costi previsti	
MOLVA di bilancio	Riduzione assenteismo	
Indici di soddisfazione del cliente	n. brevetti depositati	
Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni	riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	
Riduzione degli scarti di lavorazione	Riduzione dei consumi energetici	
% di rispetto dei tempi di consegna	Riduzione numero infortuni	
Rispetto previsioni di avanzamento lavori	Riduz. tempi di attraversamento interni	
Lavoro agile (smart working)	Altro (indicare)	

SCHEDA RIASSUNTIVA DI PRESENTAZIONE

# Premi di risultato Commissione Paritetica Firenze

Ragione sociale: \_\_\_\_\_

Via \_\_\_\_\_ Comune \_\_\_\_\_

Settore di attività: \_\_\_\_\_

CCNL applicato: \_\_\_\_\_

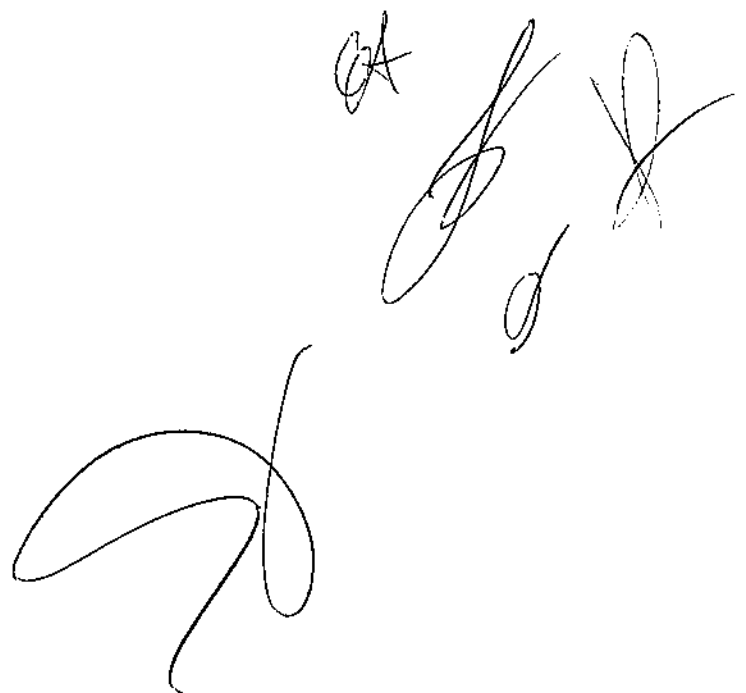
LAVORATORI COINVOLTI			T. D.	T. IND.	APPRENDISTI
	Operai	Uomini			
Donne					
Impiegati	Uomini				
	Donne				
Quadri	Uomini				
	Donne				
Dirigenti	Uomini				
	Donne				

IMPORTO DEL PREMIO: \_\_\_\_\_

DI CUI IN WELFARE : \_\_\_\_\_

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI       SI       NO

S  
C  
H  
E  
D  
A  
  
C  
O  
N  
S  
U  
N  
T  
I  
V  
A

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are three distinct signatures at the top right, and a larger, more complex signature at the bottom center.