

Oggi 30 novembre 2016, presso la sede della Stazione Sperimentale per l'Industria delle Pelli , sono convenuti:

- Per la Stazione Sperimentale per l'industria delle Pelli (successivamente anche Azienda o SSIP) Paolo Gurisatti Presidente , assistito da Egidio Pasetto, consulente di Direzione per le relazioni industriali;
- Per i lavoratori, le RSA rappresentate da Carmellina Grosso, Emilia Manfredi, Daniela Caracciolo, assistite dalle Organizzazioni Sindacali Provinciali e precisamente da: Mauro Casola per FILCTEM CGIL, da Ciro Campanile per FIR CISL, da Giuseppe Dell'Aversana per UILTEC UIL,
- Di seguito i convenuti saranno definiti anche "parti", o "rispettive rappresentanti"

Dopo ampia discussione e al seguito di più incontri, le parti hanno convenuto di discutere e stipulare per singoli punti , i contenuti di un accordo cosiddetto di secondo livello (Art 16 del CCNL Concia). La presente articolazione è parte integrante dell'accordo generale

PREMESSA

Nel corso di più incontri, l'Azienda ha presentato il Piano Industriale Triennale (2016-2018), approvato dal CdA.

- Il Piano prevede di rilanciare l'attività dell'Azienda all'interno dei settori concia, chimica della concia, moda, arredo e automotive, quale centro di eccellenza nazionale in tre aree di servizio avanzato:
 - a) Ricerca sulle tecniche di concia sostenibili (prodotti chimici e sostanze indesiderate), sul recupero degli scarti (nella prospettiva dell'economia circolare), sulla pelle come "nuovo" materiale
 - b) Servizi di analisi e sviluppo normativo (inclusa la rappresentanza istituzionale presso clienti e enti di normazione)
 - c) Formazione tecnica superiore (a supporto dei distretti principali) integrata a progetti di ricerca e divulgazione scientifica.
- Nella ri-definizione del ruolo di centro di eccellenza nazionale, che SSIP detiene perché storicamente titolare di competenze adeguate e di un riconoscimento istituzionale, il Piano prevede:
 - a) Investimenti sulle relazioni con il Centro di Nuovi Materiali dell'Università di Napoli (Federico II), con il Dipartimento di Scienze Ambientali, Informatica e Statistica dell'Università Cà Foscari di Venezia, e con analoghi Dipartimenti di altre Università Italiane , per l'integrazione delle funzioni di ricerca proprie di SSIP con funzioni analoghe di atenei e centri di ricerca, interessati a sviluppare progetti in convenzione;
 - b) Investimenti sulle tecnologie di laboratorio e sulle certificazioni necessarie ad accreditare SSIP come centro di analisi ed "ente di normazione" riconosciuto a livello internazionale;
 - c) Investimenti sulle sedi territoriali coinvolte nel progetto Politecnico del Cuoio, allo scopo di rafforzare i legami con i distretti principali e ampliare l'offerta di servizi di formazione superiore (per figure professionali legate all'innovazione di prodotti e processi);

[Handwritten signatures and initials]

- Il Piano è articolato per obiettivi (annuali) e, con l'inizio del 2017, entra in una fase di revisione e attuazione organizzativa:

a) Dal punto di vista finanziario la società prevede di aumentare il fatturato, attraverso l'acquisizione di nuovi contratti con clienti interessati alle prove di laboratorio (livello di consulenza), lo sviluppo di progetti di ricerca anche co-finanziati da organismi internazionali (UE e altri analoghi), la realizzazione di percorsi e strutture formative superiori (in convenzione con enti regionali e nazionali, scuole tecniche, associazioni di categoria delle imprese e dei tecnici di settore)

b) Dal punto di vista organizzativo il Piano prevede tre cambiamenti importanti:

- Revisione della struttura funzionale, in linea con gli obiettivi del Piano e le aree di sviluppo dell'azienda (vedi nuovo organigramma)
- Inserimento del direttore generale, all'interno della compagine produttiva, allo scopo di assicurare all'azienda e ai lavoratori funzioni di coordinamento fino ad oggi assenti (o delegate al CdA)
- Impostazione delle attività produttive con una logica di progetto, per obiettivi, sia nell'area ricerca/divulgazione scientifica, sia nell'area dei laboratori, sia nelle attività di servizio e di gestione delle iniziative culturali e formative (nei territori)

c) Dal punto di vista delle relazioni sindacali il Piano prevede lo sviluppo di azioni partecipative, come si conviene a una struttura di ricerca, che svolge la propria attività al servizio di un sistema sottoposto a tensioni competitive e che ha bisogno di rivedere continuamente il ruolo delle attività di R&S. Tali azioni potranno riguardare:

- a. La condivisione di obiettivi di ricerca, analisi, normazione e sviluppo formativo (da includere nei programmi di attuazione annuale del Piano)
- b. La creazione di strumenti di misura della produttività individuale e di gruppo (collegati al sistema di certificazione dei processi in corso di implementazione)
- c. Lo sviluppo di nuovi strumenti di remunerazione dei risultati (legati al raggiungimento di obiettivi condivisi e di supporto all'acquisizione di ruolo e responsabilità)

d) Obiettivi dell'azienda sono:

1. Garantire trasparenza sui risultati attraverso il coinvolgimento e la partecipazione dei collaboratori e dei manager (attualmente occupati e quanti potranno entrare nell'attività esterna di SSIP)
2. Dare coerenza ai risultati attesi, attraverso un attento monitoraggio delle azioni commerciali, dell'attivazione di progetti, della crescita organizzativa e gestionale

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and initials 'CG' and 'SM' on the left.

3. Legittimare a livello nazionale ed internazionale SSIP, attraverso la partecipazione a bandi nazionali ed europei, anche sviluppando partnership con soggetti pubblici (Università, Centri di Ricerca), associativi (Associazioni di Categoria), privati (aziende, laboratori)
4. Costruire convenzioni con associazioni, istituzioni e imprese, a margine del progetto di Politecnico del Cuoi, coinvolgendo Università, Laboratori e Scuole Tecniche e Professionali
5. Rilanciare le attività culturali sul tema della pelle e della sostenibilità dei processi industriali, anche attraverso pubblicazioni, organizzazione di convegni e meeting, iniziative di comunicazione
6. Nel corso del 2016, parte degli obiettivi sono stati definiti con la certificazione qualità dell'azienda secondo le Norme Uni En ISO 9001, e con la costruzione della struttura organizzativa, già con il modello qualità

Tutto ciò premesso e che fa parte integrante del presente verbale, le parti concordano:

NORMA TRANSITORIA

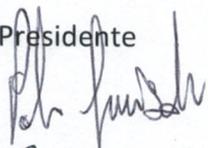
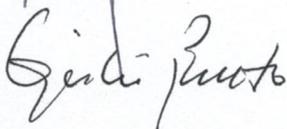
Per il 2016, visti i tempi di costruzione dell'accordo, si prevede un incentivo economico legato a due obiettivi:

1. **Welfare** – L'azienda riconosce un'indennità di spesa (una tantum) pari a 250 Euro erogata mediante buoni benzina, buoni pasto o altro di analogo, a discrezione del lavoratore, nell'ambito degli istituti ammessi dalla legislazione vigente;
2. **Implementazione sistema qualità** – L'azienda riconosce un incentivo ai lavoratori, per la partecipazione all'implementazione del sistema qualità e alle procedure stabilite dalla nuova organizzazione per processi. L'incentivo, di € 2.000,00 lordi a ciascuno, verrà erogato al raggiungimento della certificazione qualità, che si prevede entro l'anno. Tale cifra sarà erogata con la mensilità di novembre 2016.

Letto, confermato, sottoscritto

Per l'Azienda

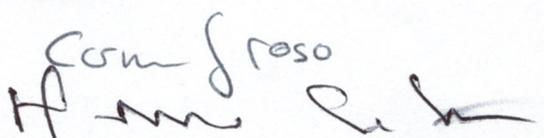
IL Presidente

per Cgil, Cisl, Uil

La RSA




 Com. Grosso
