



**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**  
**DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI CREMONA**

Il giorno 23 giugno 2010 presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Cremona, alla presenza del Direttore dott.ssa Silvana Catalano si sono incontrati, nell'ambito della procedura CIGS attivata dalla ditta MARSILLI & Co. S.p.a., i sigg.:

Fiorenzo Sala, in rappresentanza della ditta MARSILLI & Co. S.p.a con sede in Castelleone  
Ferruccio Faverzani, Cristel Casali e Marta Gregorat, in rappresentanza CONFAPINDUSTRIA  
Cremona

Rita Orsini, Maurizio Bertolaso, in rappresentanza FIOM – CGIL di Cremona

Teodolindo Lunghi, in rappresentanza FIM – CISL di Cremona

Mauro Pedrini, in rappresentanza R.S.U.

**PREMESSO CHE**

- Le parti in data 6.7.2009 presso la sede della ditta hanno sottoscritto un verbale di accordo che prevede il ricorso alla CIGS, di cui alla L. 223/1991, per un periodo di 12 mesi dal 31.8.2009 per un numero di 189 lavoratori.
- L'accordo sopra citato prevede inoltre il ricorso ad un piano formativo come previsto dall'art. 1, co.1, del D.L. n. 78/2009, convertito con modificazioni nella L. 102/2009, nonché dal Decreto Interministeriale 49281 /2009.
- Per superare la perdurante situazione di crisi, che a partire dall'anno 2008 ha coinvolto indistintamente tutti i settori economici ed i mercati nei quali opera la società, con conseguente caduta degli ordinativi sia dall'Italia che dall'estero l'azienda, oltre a ricorrere allo strumento della CIGS ha elaborato un piano di formazione e riqualificazione che consenta l'allargamento e l'arricchimento delle mansioni anche al fine di garantire una maggiore flessibilità del lavoro in previsione di un andamento fluttuante degli ordinativi. Tale scelta, condivisa tra le parti, è stata effettuata al fine di allargare la domanda, acquisire nuovi mercati e essere competitivi sul mercato.
- L'azienda per realizzare questo piano formativo ha individuato degli obiettivi, dei *tutor* e dei centri di lavoro ai quali farà riferimento il personale coinvolto.
- Le parti ritengono che detto progetto di formazione realizzi maggiori condizioni di occupabilità dei lavoratori interessati alla CIGS sia all'interno che all'esterno dell'azienda
- Sono state individuate n. 189 unità lavorative da sottoporre, attraverso l'esercizio della facoltà prevista dalla legge 102/2009, a progetti di formazione e riqualificazione professionale.
- Nella riunione odierna la Società ha illustrato l'allegato progetto di formazione e riqualificazione professionale alle OO.SS. le quali hanno manifestato il proprio assenso.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con decreto n. 49098 del 29.12.2009 e per il periodo 31.8.2009 – 30.8.2010, ha autorizzato la corresponsione del trattamento straordinario di integrazione salariale in favore di 189 unità lavorative dipendenti della Marsilli & Co S.p.a.

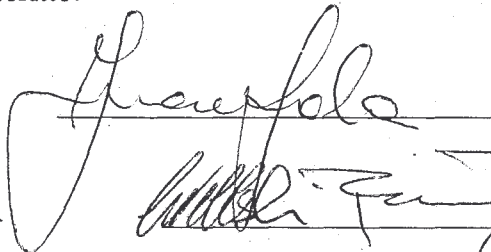
LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

- Le premesse ed il progetto allegato costituiscono parte integrante del presente verbale.
- A partire dal 23.6.2010, per n. 5 giorni la settimana, e fino al 30.8.2010, data di scadenza del trattamento di CIGS, l'Azienda attuerà un piano di formazione teorica e pratica ("on the job") secondo il progetto allegato, per n. 189 lavoratori beneficiari del trattamento di integrazione salariale sospesi a zero ore o ad orario ridotto.
- Le Parti convengono d'incontrarsi con cadenza mensile e comunque prima della conclusione del progetto per verificarne i risultati.
- Le Parti convengono che le attività di produzione nelle quali saranno impiegati i lavoratori sono connesse all'apprendimento e fanno parte integrante del progetto formativo.
- Le Parti convengono altresì che al termine dei percorsi formativi, i lavoratori che avranno partecipato attivamente e con profitto, riceveranno un'attestazione indicante le competenze acquisite
- La Società Marsilli S.p.a. si impegna ed erogare, alle normali scadenze di paga, l'incentivo di cui al D.L. 78/2009 convertito nella L. 102/2008 e si impegna altresì a comunicare alla DPL di Cremona, a conclusione del progetto, l'informativa di cui all'art. 3, comma 2, del D.I. 49281/2009, comprensiva dell'elenco dei lavoratori formati e degli esiti dell'apprendimento.
- La ditta si impegna altresì, entro 30 giorni dalla data odierna e comunque prima dell'inizio della formazione, a comunicare all'INPS i nominativi dei lavoratori interessati al progetto di formazione.

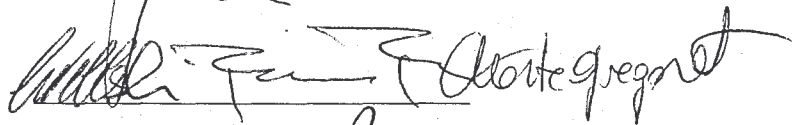
Con il presente verbale, le Parti si danno reciprocamente atto di avere concluso l'accordo in sede istituzionale ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.I. 49281/2009 attuativo del D.L. 78/2009 convertito, con modificazioni, nella legge 102/2009.

Letto, confermato e sottoscritto.

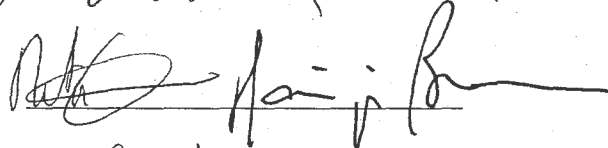
MARSILLI & Co spa



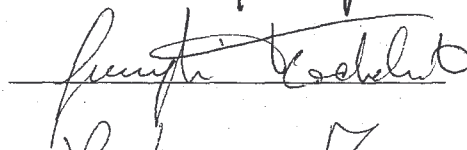
CONFAPI - CREMONA



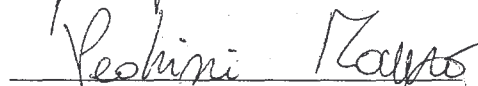
FIOM - CGIL - Cremona



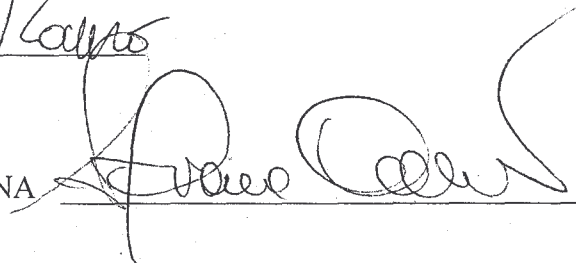
FIM - CISL - Cremona



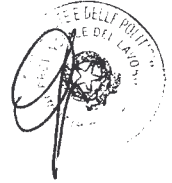
R.S.U.



DIREZIONE PROVINCIALE LAVORO di CREMONA



ATTIVITA' FORMATIVA 2010  
MARSILLI & C. s.pa.



Marsilli & Co. S.p.A. è una società produttrice di macchine e impianti ad elevata automazione per la produzione di corpi avvolti e assemblaggi di precisione, con clienti presenti in tutti i mercati occidentali e nei principali in via di sviluppo. La produzione si caratterizza per l'elevato contenuto tecnologico e per il grado di innovazione continua cui sono soggetti i prodotti realizzati. L'elemento attraverso il quale la società persegue la propria principale strategia di sviluppo è la competenza professionale delle proprie risorse umane. Tale elemento è sempre stato considerato fondamentale in quanto sia il prodotto che il processo di fabbricazione adottato sono sempre stati al centro delle scelte strategiche influenzandosi vicendevolmente. Con la crisi iniziata alla fine dello scorso 2008 la società ha dovuto fronteggiare uno scenario nuovo. Da un lato il calo degli ordinativi, dall'altro il continuo innalzamento della complessità tecnologica dei prodotti realizzati. Ciò ha reso indispensabile agire al fine di un riequilibrio della struttura da un lato, dall'altro ha reso indispensabile un intervento particolarmente intenso sul fronte delle competenze, al fine di migliorare la polifunzionalità di talune mansioni, attraverso un percorso di allargamento e arricchimento, e innalzarne il contenuto tecnico in altre. Vista la peculiarità delle tecnologie impiegate e delle procedure organizzative presenti in azienda, lo strumento utilizzato prioritariamente è stato e continua ad essere lo sviluppo di percorsi formativi interni. Tali percorsi vengono attuati tramite l'affiancamento di personale in formazione a personale esperto che, nello svolgimento delle attività quotidiane, trasmette a quest'ultimo le proprie competenze. Il modello formativo citato è stato, anche nel recente passato, intensamente utilizzato dalla società ed ha fornito ottimi risultati in quanto, molto frequentemente, ha consentito l'apprendimento quasi inconsapevole di nozioni complesse grazie all'opportunità di una loro immediata e concreta applicazione supervisionata e valutata. La condizione attuale dei mercati, però, non consente un approccio del genere in quanto estremamente oneroso, dato il forte abbassamento della produttività indotto dal rallentamento delle operazioni di cui alla formazione "on the job" e dalla presenza di personale in formazione, non produttivo ma, dal punto di vista retributivo, totalmente a carico della società. Per tale motivo la società, alla quale è stato concesso il beneficio della C.I.G.S., ha ritenuto opportuno aderire alla opportunità fornita alle imprese dalla Legge 102/2009 e dal D.I. 49281/2009 al fine di promuovere un piano di formazione interno che colga le necessità sopra citate e nel contempo consenta un minor onere economico.