

**PROTOCOLLO DI INTESA TRA ISTITUZIONI, ORGANIZZAZIONI DI IMPRESA,
ORGANIZZAZIONI SINDACALI RELATIVO ALLA APERTURA
OUTLET A BARBERINO DEL MUGELLO.**

Il giorno 2 febbraio 2005 in Borgo San Lorenzo presso la sede della Comunità Montana del Mugello, Via P. Togliatti, 45

Viene concordato un protocollo di intesa tra:

OO.SS. di categoria FILCAMS. CGIL (Sergio Pestelli), FISASCAT CISL (Carlo Di Paola), UILTUCS UIL (Ernesto Lombardo), FILTEA CGIL (Cristina Settimelli), FEMCA CISL (Marcello Brilli).

OO.SS. Territoriali CGIL Prov e Terr (Daniele Bettarini, Felice Bifulco), CISL Prov. e Terr. (Riccardo Cerza, Marcello Brilli), UIL Prov. (Massimiliano La Bruna)

Super Rifle S.p.A. rappresentata da Massimo Lucherini

BMG Barberino rappresentata da Alberto Levi

Comune di Barberino del Mugello rappresentata dal Sindaco Gianpiero Luchi

Comunità Montana Mugello rappresentata dal Presidente Stefano Tagliaferri

Provincia di Firenze rappresentata dal Vice Presidente Andrea Barducci

Confesercenti rappresentata da Funzionario Mugello Gian Luca Naldoni

Confcommercio rappresentata da Daniela Parigi

Associazione Industriali rappresentata da Paola Fabbrini

per regolare e governare il processo di avvicinamento alla apertura e messa a regime dell'insediamento Outlet di Barberino del Mugello

PREMESSO:

- Che le parti sociali nella gestione del piano di riorganizzazione e ristrutturazione della Super Rifle con la sottoscrizione in sede di Ministero del Lavoro del verbale di accordo del 24.06.'99, che ha regolato il processo di riorganizzazione della stessa azienda, hanno individuato la possibilità di ricollocare parte del personale in esubero nelle imprese e nelle attività che sarebbero derivate dalla costruzione dell'allora "programma outlet" e che tale operazione doveva essere promossa anche dalla stessa azienda con il concorso di Regione Toscana e Provincia di Firenze, attraverso percorsi di formazione professionale specifici.
- Che la realizzazione dell'outlet. oltre che rappresentare una strada innovativa nella gestione di una criticità aziendale, costituisce un'opportunità di sviluppo per tutto il territorio del Mugello.
- Che l'insediamento dell'outlet di Barberino del Mugello, polo di attrazione commerciale di dimensione interregionale, la cui apertura parziale è ad oggi

prevista per il 30/11/2005, rappresenta una occasione di sviluppo economico e occupazionale per l'intera zona Mugello e una interessante opportunità di promozione degli aspetti turistici, gastronomici e culturali che caratterizzano il territorio del Mugello.

- L'outlet, inoltre, rappresenta un insediamento di qualità e, pertanto, deve costituire un elemento di garanzia per relazioni sindacali mature e costruttive nonché per il rispetto dei diritti dei lavoratori e delle normative in materia di lavoro.
- Che il quadro complessivo del fabbisogno professionale per l'iniziativa outlet è stato consegnato alla Provincia di Firenze e alle OOSS definisce il numero complessivo degli operatori coinvolti nell'iniziativa (come di seguito meglio definito).

CONSIDERATO:

- Che la realizzazione dell'outlet, con l'apertura dei n.100 negozi, prevista per una prima trince di 70 negozi il 30.11.'05 , e per gli ulteriori 30 il 01.02.'06, offre, in relazione e funzione agli orari di apertura che saranno attuati, un'opportunità occupazionale per circa n. 450 addetti alle vendite e n. 60 addetti nei servizi quali le pulizie, la vigilanza, manutenzione generale, manutenzione verde, ecc.
- Il Protocollo di Intesa tra Regione Toscana, ANCI, URPT e Parti Sociali regionali sottoscritto il 29/01/2002, che regola i rapporti di lavoro all'interno delle strutture con caratteristiche di poli di attrazione di interesse interregionale
- Che per valorizzare le potenzialità che questa iniziativa rappresenta per il territorio, nel rispetto dello spirito dell'Accordo di Area, dovranno essere trovate soluzioni idonee che tengano in adeguata considerazione e siano in grado di rispondere alle peculiarità e necessità dell'outlet: infatti le cadenze dei flussi dei clienti degli outlet risultano tendenzialmente diverse rispetto al normale andamento delle altre attività commerciali e di conseguenza nella definizione degli orari di apertura si dovranno adeguatamente considerare le dinamiche del mercato proprio di queste nuove e diverse realtà di vendita con previsione di apertura compatibili con tali esigenze.
- Che ogni parte deve concorrere a rendere l'intero quadro sostenibile rispetto agli impegni già assunti e promuovere un contesto in grado di cogliere le nuove opportunità che potranno emergere.
- La difficoltà a ricondurre ad un unico soggetto la sottoscrizione di specifici impegni contrattuali, che restano di pertinenza delle singole società occupanti gli spazi commerciali, rendendo dunque necessario concordare modalità di selezione e regole per la gestione dei rapporti di lavoro quanto più omogenee.

RICHIAMATO il "Protocollo d'Intesa Outlet" siglato in data 8/10/01 tra Comune di Barberino e Fingen Spa, in particolare art.4 "L'Operatore ...si impegna ...ad eseguire le necessarie selezioni del personale privilegiando i residenti nei Comuni del Mugello" e art.5 "L'Operatore si impegna, per tutte le attività a servizio del Borgo Commerciale quali la ristorazione/bar, le edicole di giornali, le rivendite di tabacchi, ad accogliere, su richiesta e alle medesime condizioni praticate agli altri imprenditori, le richieste di imprenditori commerciali operanti da almeno due anni nel territorio dei Comuni del Mugello in settori merceologici e con caratteristiche di vendita compatibili con il Borgo Commerciale e non appartenenti a quelli di interesse diretto delle case produttrici (abbigliamento ecc.).

RICHIAMATA inoltre la Convenzione del 23/3/04 tra Comune di Barberino e BMG Barberino ove l'Operatore "si impegna a mettere a disposizione gratuitamente dell'Amministrazione Comunale una superficie utile non commerciale, non inferiore a

mt.100 ... da destinarsi ad attività che saranno individuate dall'Amministrazione Comunale ...”

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

La società “Super Rifle” si impegna a ottemperare quanto previsto nel verbale di accordo del 24 giugno 1999 presso il Ministero, integrato dal verbale di accordo del 24 luglio 2001 presso la Provincia di Firenze.

La società BMG Barberino si impegna a promuovere presso il soggetto che sarà prescelto per i servizi di logistica e manutenzione dell'insediamento, nonché le aziende commerciali locatarie, il principio dell'assunzione del personale dal processo di mobilità di cui al paragrafo precedente. Inoltre la stessa BMG assicura che gli stessi locatari dovranno considerare all'atto della selezione, in via prioritaria, le segnalazioni di forze lavoro mugellane che giungeranno dallo sportello dell'ufficio dell'impiego appositamente decentrato a Barberino del Mugello (come sotto meglio specificato).

La Provincia si impegna a mettere in campo quanto di sua competenza (orientamento, preselezione, banca dati, formazione, ecc.) per accompagnare il processo di ricollocazione sopra indicato e di avvio complessivo dell'insediamento da un punto di vista occupazionale

Il Comune di Barberino di Mugello e la Comunità Montana del Mugello si impegnano a lavorare di concerto con tutti gli attori per seguire l'attuazione della iniziativa outlet, per mettere in campo tutte le proprie competenze di governo del territorio (pianificazione territoriale, promozione delle produzioni locali, mobilità, offerta formativa, ecc.), per consentire la massima resa sociale della stessa iniziativa.

In particolare le parti si impegnano su quanto meglio sotto specificato:

- 1) al fine di facilitare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro la Provincia ha attivato uno specifico “Sportello” presso il Comune di Barberino, aggiuntivo rispetto all'insieme complessivo del sistema dei Centri per l'Impiego della Provincia che integrerà i tradizionali canali (es. inserzioni, ricerca diretta, ecc.).
- 2) Il personale sarà inserito nell'organico delle diverse realtà che operano all'interno dell'outlet nel rispetto delle normative vigenti e a titolo esemplificativo e non esaustivo: con contratto a tempo indeterminato, con contratto a tempo determinato, con contratto full time, con contratto part time ecc.
- 3) la Provincia d'intesa con la BMG definiranno un sistema di selezione e formazione sulla base delle professionalità richieste con particolare attenzione ai residenti nell'area del Mugello. In questo contesto si terrà conto:
 - a) dei lavoratori espulsi dalle realtà produttive del territorio e dei disoccupati di lunga durata
 - b) della possibilità di inserimento dei lavoratori appartenenti alle fasce deboli del mercato
 - c) della possibilità di individuare interventi specifici per facilitare, qualora sussista l'obbligo di legge, l'inserimento delle categorie protette (L.n.68 del 1999).
- 4) In relazione all'accordo del 24.06.'99 presso il Ministero del lavoro la BMG e la Super Rifle, in attuazione di quanto a suo tempo convenuto, confermano l'impegno a ricollocare i 60 lavoratori (ex Super Rifle), individuati al momento della loro messa

in mobilità. Le parti sociali allo scopo di facilitare l'inserimento dei 60 lavoratori ex Super Rifle nelle imprese che operano all'interno dell'outlet individuano nella Provincia il soggetto a cui affidare la fase di orientamento e di successiva formazione in relazione e funzione alle qualifiche in cui tali lavoratori potranno essere impiegati

- 5) BMG si attiverà affinché i 60 lavoratori, ex dipendenti della Super Rifle che confermeranno la propria disponibilità ad essere ricollocati nelle imprese che operano all'interno dell'outlet, vengano assunti da queste. A tale proposito BMG entro il 30/07/2005 comunicherà a Super Rifle le opportunità di lavoro per tali lavoratori.

Le parti, nella consapevolezza delle difficoltà oggettive a ricondurre ad un unico soggetto la sottoscrizione di impegni contrattuali che attengono alle singole società che occuperanno gli spazi commerciali e, nel contempo indicare regole il più possibile omogenee in merito alla gestione dei rapporti di lavoro per il personale che sarà assunto, convengono quanto segue:

- 1) Le aziende che opereranno all'interno dell'outlet applicheranno il CCNL merceologico di riferimento ed eventuali altri accordi sottoscritti dalle Associazioni di appartenenza o riconosciuti dall'azienda stessa. Nel caso in cui le aziende industriali applichino il CCNL di riferimento, fermo restando l'applicazione di tale contratto, per il personale addetto alle vendite per tali addetti sarà fatto riferimento al CCNL Commercio e agli accordi territoriali eventualmente sottoscritti dalle Associazioni di appartenenza e riconosciuti dall'azienda stessa. In merito:
 - a) Orari
 - b) Lavoro domenicale e relative maggiorazioni
 - c) Inquadramento e salario

A tale proposito BMG, considerando importante un'omogeneizzazione dei trattamenti economici all'interno dell'outlet, si attiverà presso le singole aziende in modo che queste riconoscano gli accordi territoriali sottoscritti dalle Associazioni territoriali di Commercio e dalle Organizzazioni Sindacali di Categoria aderenti a CGIL, CISL e UIL

La BMG si attiverà per consentire ai lavoratori:

- utilizzare appositi parcheggi per gli addetti
- di partecipare corsi di formazione per tutti gli assunti sugli aspetti organizzativi, sulla salute e sicurezza e doveri e diritti sul luogo di lavoro

BMG promuoverà attivazione di convenzioni affinché i lavoratori possano usufruire del pasto a prezzo concordato

Le Organizzazioni Sindacali e la BMG, si incontreranno prima dell'apertura, per valutare le convenzioni e le modalità di accesso alle stesse.

- 2) Con funzione di rappresentanza e in qualità di responsabile sia del rispetto di quanto concordato con il presente protocollo sia della gestione degli spazi comuni BMG prevede di inserire nell'outlet la figura di un Direttore.
- 3) Il Direttore incontrerà periodicamente le OO.SS per:
 - a) Monitorare l'andamento complessivo dell'occupazione
 - b) Ricercare soluzioni ai diversi problemi che dovessero determinarsi

c) Fornirà l'elenco delle attività con le relative ragioni sociali presenti nell'outlet

Le parti si danno atto dell'opportunità di prevedere nel mese di giugno 2006 l'incontro per la prima verifica.

- 4) In materia di sicurezza le parti ritengono utile non procedere alla nomina di un delegato alla sicurezza per ogni esercizio commerciale e, in alternativa viene convenuto che nella struttura outlet le OOSS potranno individuare almeno n. 3 RLST per l'espletamento delle funzioni previste dalla L 626/94 nell'insieme della struttura. Allo scopo di espletare tali funzioni BMG promuoverà presso gli esercizi commerciali la costituzione di un monte ore annuale che sarà messo a disposizione dei RLST. Le parti direttamente interessate si incontreranno nel mese di settembre 2005 per definire il monte ore permessi
- 5) Tenuto conto della specificità e della potenzialità per il territorio, di cui l'outlet può rappresentare un valido strumento promozionale e di sviluppo, anche attraverso iniziative mirate attuate in collaborazione con le istituzioni locali, nonché delle positive ricadute al livello occupazionale, l'outlet avrà la facoltà di restare aperto nelle giornate di domenica e nei giorni festivi con esclusione delle giornate del 1° gennaio, Pasqua, 1° maggio, 15 agosto e 25 e 26 dicembre.
Ai lavoratori occupati nelle attività commerciali di vendita sarà, comunque, riconosciuta una domenica al mese di riposo.
Per mesi di febbraio, marzo, aprile, maggio, ottobre e novembre sarà prevista la chiusura totale della struttura nella giornata del lunedì.
Nei mesi di gennaio, giugno, luglio, agosto, settembre e dicembre la chiusura sarà prevista nella mezza giornata di lunedì con apertura alle ore 14.00.
Nelle giornate di apertura la struttura commerciale potrà seguire l'orario: 10 – 22.
Le parti direttamente interessate si incontreranno entro un anno dall'apertura per valutare la funzionalità e rispondenza del quanto definito in materia di orario, chiusure ecc. alle specificità e peculiarità dell'outlet.
- 6) Le parti firmatarie del protocollo monitoreranno i servizi di collegamento fra l'outlet ed i centri abitati dell'area e si attiveranno per colmare eventuali situazioni di carenza. Le parti, tenendo conto delle caratteristiche e della provenienza del personale che sarà occupato, si impegnano ad incontrarsi entro il mese di settembre 2005 per individuare eventuali soluzioni
- 7) BMG si rende disponibile a mettere a disposizione un locale idoneo per lo svolgimento dell'Assemblea dei lavoratori dipendenti.
Successivamente all'apertura saranno definite le condizioni logistiche e le modalità organizzative per l'utilizzo.
- 8) Le parti firmatarie del Protocollo, tenuto conto della specificità dell'insediamento, dell'outlet e della particolarità degli orari di lavoro richiesti da questa peculiare struttura commerciale ritengono utile attivarsi per la lo sviluppo di una offerta di servizi per l'infanzia in grado di rispondere alle esigenze anche dei dipendenti dell'outlet oltre che a quelle del territorio.
BMG al momento in cui si concretizzeranno iniziative in merito verificherà l'esigenza espressa dal personale occupato nell'outlet per definire le modalità con cui concorrere all'iniziativa.

9) Per le attività di servizio (pulizia, giardinaggio, vigilanza ecc.) date in appalto sarà utilizzata la procedura dell'offerta economicamente più vantaggiosa e il rispetto dei CCNL di riferimento ed eventuali altri accordi sottoscritti dalle Associazioni di appartenenza o riconosciuti dall'azienda stessa.

10) Per il locale che le OOSS firmatarie chiedono di utilizzare nell'ambito dell'insediamento outlet per poter svolgere le proprie attività sindacali, questo verrà messo a disposizione, non a titolo esclusivo, all'interno degli ambienti che outlet consegnerà al Comune di Barberino, che in via prioritaria saranno utilizzati, di concerto con la Comunità Montana, per iniziative di promozione territoriale.

Quanto disposto dal presente protocollo d'intesa sarà richiamato nei documenti contrattuali tra la società BMG e le aziende affittuarie.

Il presente Protocollo ha inteso definire aspetti specifici tenendo conto delle peculiarità e specificità della struttura commerciale espressa dall'outlet di Barberino del Mugello e, pertanto, troverà applicazione unicamente in tale realtà e non avrà alcuna riproponibilità e ripercussione negli accordi che disciplinano le attività commerciali tradizionali.

Nel caso in cui successivamente vengano definiti in altre aree territoriali della Toscana accordi migliorativi rispetto a quanto definito nel presente Protocollo in materia di orari, chiusure ecc. le OO.SS si impegnano ad incontrarsi con la Società di gestione ed ad applicare tali condizioni anche alla realtà outlet di Barberino del Mugello.

Per gli impegni specifici della Provincia di Firenze si ricorda che:

Essa si impegna a seguire il processo di ricollocazione per le n. 60. persone provenienti dalla riorganizzazione "Super Rifle", attraverso azioni di orientamento e di formazione laddove necessaria.

L'Amministrazione ha già provveduto a realizzare, in accordo e in stretta collaborazione con le Organizzazioni Sindacali e i rappresentanti della Direzione aziendale e dell'Associazione imprenditoriale un intervento di Orientamento sugli ex-lavoratori Rifle che ha dato i risultati dettagliati nell'**Allegato A** e nell'**Allegato B** (denominato **Progetto Rifle – Report finale**), che fa parte integrante del presente protocollo.

La Provincia si è dunque impegnata alla apertura di uno sportello del Centro per l'impiego a Barberino del Mugello che sia in condizione di accompagnare questo processo di orientamento e di selezione, che dovrà trovare opportuna corrispondenza nella BMG e Aziende locatarie.

Lo sportello ubicato presso l'URP del Comune di Barberino di Mugello è operativo dal 04/12/2004.

I giorni di apertura previsti sono il martedì dalle ore 15,00 alle ore 18,00 e il sabato dalle ore 9,30 alle ore 12,30.

Presso il suddetto sportello denominato "Servizio di Preselezione- OUTLET" sono erogati i sottoelencati servizi con la seguente articolazione di funzioni:

- Attività di accoglienza
- Informazione sul servizio di preselezione incontro domanda-offerta di lavoro relativo all'Outlet;
- Autoconsultazione e consultazione guidata con l'ausilio di un operatore delle offerte di lavoro relative ai profili professionali richiesti dalle Aziende che faranno parte dell'Outlet;

- Il “ Servizio Pre-Net” Archivio telematico per la gestione dei Curricula Vitae e delle offerte di lavoro pubblicizzate dalla rete dei Centri per l'Impiego;
- Attività di preselezione contatti con aziende, raccolta cv primi colloqui con gli utenti.

Per ulteriori specifiche circa gli adempimenti della Provincia di Firenze in merito al suddetto sportello si rimanda alla convenzione stipulata con il Comune di Barberino di Mugello in data 29/11/2004 Repertorio 18630 allegata al presente protocollo d'intesa **Allegato C**, e **Allegato D** (denominato Report Sportello Outlet Barberino – Periodo Dicembre 2004/Gennaio 2005)

Modalità di svolgimento delle attività di preselezione

Salvo ulteriori integrazioni o modifiche i profili ad oggi individuati sono i seguenti:

Attività commerciali settore non alimentare

- Store Manager
- Vice store Manager
- Magazziniere/addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita
- Assistente alle vendite

Attività commerciali settore alimentare –ristorazione

- Direttore ristorazione/Vice Direttore
- Cuoco/Assistente di cucina
- Addetto di Sala
- Banchista

Manutenzione tecnica

- Responsabile servizio manutenzione
- Aiuto al responsabile del servizio di manutenzione
- Idraulico
- Elettricista
- Frigorista
- Tecnico/i specializzati per manutenzione impianti speciali

Gestione della sicurezza

- Security manager
- Guardie particolari giurate
- Operatore sala controllo

Information desk

- Addetto all'information desk

Area Pulizie

- Cleaning Manager
- Addetti alla Pulizia

Manutenzione del verde

- Addetto alla manutenzione del verde

Area Gestione della viabilità

- Coordinatore
- Addetto alla viabilità

Per ciò che riguarda i suddetti profili professionali, dovrà essere verificata prioritariamente la disponibilità e la possibile rioccupazione dei lavoratori e lavoratrici ex-Rifle (Accordo Ministrero del Lavoro e Progetto Mobilità).

Per ogni figura professionale la Società BMG dovrà preventivamente comunicare al centro per l'Impiego le caratteristiche del candidato: età, titolo di studio, conoscenza e livello richiesto di una lingua straniera, ambito di residenza, durata dell'esperienza maturata precedentemente nel ruolo professionale.

Dovrà essere altresì indicata la struttura dell'offerta di lavoro: tipi di contratti (T.D., T.I., Apprendistato, Contratti di inserimenti ecc.), durata dei contratti a termine, ripartizione dell'orario nella settimana.

Attività di Preselezione dei Centri per l'Impiego della Provincia di Firenze

- a) Pubblicizzare le offerte di lavoro
- b) Raccogliere le candidature (utilizzando esclusivamente la banca dati Pre-net)
- c) Effettuare le attività di preselezione dei candidati in genere con la modalità dei colloqui di gruppo
- d) Tramite Prenet rendere visibili alla BMG e alle aziende che opereranno all'interno dell'Out-Let i candidati ritenuti attinenti ai profili professionali richiesti

L'attività di preselezione secondo le modalità sotto elencate e l'utilizzo della banca dati Pre-net sarà fornito gratuitamente a BMG ed alle aziende che opereranno all'interno dell'Out-Let.

- **Pubblicizzare le offerte di lavoro**

Saranno inserite nel sito della Provincia Pre-net le offerte di lavoro relative ad ogni figura professionale richiesta per il periodo antecedente l'apertura dell'Out-Let .

Le offerte saranno affisse in tutti i Cpi della Provincia di Firenze e visibili in tutti i Totem.

- **Raccogliere le autocandidature**

Le persone che desiderano candidarsi potranno scegliere tra due modalità: a) recarsi presso un CPI per inserire il proprio CV su Pre-net b) collegarsi direttamente e iscriversi sul sito Pre-net

Modalità a)

Le persone interessate alle offerte di lavoro potranno recarsi in uno degli undici Centri o sportelli della Provincia di Firenze.

La struttura dei Centri per l'Impiego della Provincia di Firenze risulta essere così articolata:

- 6 Centri per l'impiego dislocati sul territorio (Borgo San Lorenzo, Sesto F.no, Scandicci, Pontassieve, San Casciano, Figline V.no)
- 5 Centri per l'Impiego della Città di Firenze presso i quartieri (Q1;Q2,Q3, Q4 e Q5)

-sportello denominato “ servizio di preselezione OUTLET” ubicato presso l’URP del Comune di Barberino con apertura due volte a settimana (martedì 15-18 e sabato 9,30-12,30)

In tutti i Centri saranno date informazioni sulle singole offerte di lavoro, inoltre sarà fornito un aiuto per compilare il proprio CV su Pre-net.

In questa fase saranno :

- fornite spiegazioni sui profili richiesti (competenze richieste, titolo di studio, esperienze, tipologia del contratto, orari di lavoro, distribuzione settimanale dell’orario di lavoro) sui tempi di start-up del Out-let
- date informazioni per inserire o modificare il proprio CV in Prenet.

In considerazione della grande quantità di candidature non saranno accettati i CV cartacei (difficile gestione , doppie candidature)

Modalità b)

Le persone interessate potranno candidarsi direttamente tramite Internet utilizzando il Sito della Provincia di Firenze: “Pre-net”

Sarà visibile sul Sito Pre-net per ogni figura professionale ricercata(commesso/a, addetto/a alla ristorazione) una breve descrizione delle caratteristiche della singola offerta di lavoro, dove saranno illustrate : le attività da svolgere, le competenze e l’eventuale esperienza richiesta, l’orario di lavoro, l’articolazione dell’orario settimanale, la tipologia del contratto ecc.

- **Effettuare colloqui di gruppo con i candidati**

I Centri di Borgo San Lorenzo, e Parterre e lo Sportello di Barberino del Mugello, contatteranno le persone rispetto al domicilio. La Provincia si impegna a svolgere una attività di preselezione tramite operatori che effettueranno colloqui individuali o di gruppo . In quella sede saranno illustrati prioritariamente : la tipologia del lavoro da svolgere, la presumibile data di inizio del rapporto di lavoro; particolare attenzione sarà posta da parte degli operatori alla verifica delle esperienze maturate della persona, ed alla disponibilità di orario e verificate le motivazioni, le attitudini, l’esperienze pregresse al fine di individuare la corrispondenza con i contenuti dei profili professionali esplicitati dall’azienda.

Qualora il numero delle autocandidature sia rilevante altra modalità individuata potrà essere quella del contatto telefonico dove un operatore del Cpi per verificherà i requisiti dichiarati nella compilazione del Cv e il reale interesse all’offerta di lavoro.

- **Segnalazione alla Società BMG dei CV dei candidati ritenuti attinenti rispetto alla figura professionale individuata**

I CV delle persone che dopo il colloquio di gruppo o i colloqui individuali risultano avere un profilo attinente rispetto ai requisiti richiesti dall’azienda saranno resi visibili nell’area riservata alla Società BMG ed alle Società che opereranno all’interno dell’Out-Let sul sito Pre-net (l’aziende avranno una specifica password per visionare i Cv)

- **Fornire all’azienda un elenco di candidati con le facilitazioni per le assunzioni**

Alle aziende sarà fornito un elenco di candidati dove saranno indicati le eventuali facilitazioni contributive e fiscali in caso di assunzione per ogni candidato (disoccupato da oltre 24 mesi, apprendistato, mobilità ecc.).

Inoltre nelle settimane antecedenti il periodo di start-up dell'attività sarà attivato uno sportello fisico presso l'Out-Let di Barberino per facilitare la registrazione degli atti amministrativi relative alle assunzioni.

- **Per gli impegni specifici della Società BMG e degli Enti Locali**

L'azienda BMG e conseguentemente tutte le aziende che opereranno all'interno dell'Out_Let (area commerciale, servizi e ristorazione) si impegna ad effettuare per ogni posizione da ricoprire un colloquio con i candidati già selezionati dai Cpi secondo le modalità di cui sopra e inseriti nella banca dati Pre-net e visibili alle aziende .

Periodicamente le aziende si impegnano a registrare l'esito dei colloqui all'interno della banca dati Pre-net così da fornire un report di ritorno utile all'attività di monitoraggio.

- **FORMAZIONI: percorsi formativi che possono essere Attivati dalla Provincia di Firenze attraverso le risorse del Fse**

La Provincia investirà risorse del Fse solo sui soggetti iscritti ai CPI ai sensi del Dlgs 181/2000 e ss. mm. ed eventualmente preselezionati dai CPI della Provincia di Firenze, in funzione delle risorse che risulteranno disponibili e a condizione che per ognuno di questi soggetti sia già stato stipulato un contratto di lavoro. Si configura pertanto un intervento rivolto ad occupati riconducibile alla Misura D1 del Fse.

In pratica si delinea il seguente percorso possibile

- attivazione di stages formativi presso le aziende che si dovranno insediare (attraverso lo sportello del Centro per l'Impiego);
- selezione ed assunzione da parte delle aziende;
- analisi del deficit di competenze fra profilo iniziale e profilo finale dei neo assunti (tenuto conto delle competenze acquisite durante l'eventuale stage) e definizione dei bisogni formativi residui;
- organizzazione interventi di formazione con il cofinanziamento delle imprese

In tal caso dovrà essere garantito il cofinanziamento delle imprese nella misura minima del 20% (a secondo del regime di aiuti di stato). Il cofinanziamento è rappresentato dal salario dei dipendenti.

L'erogazione delle risorse FSE sulla misura D1 avverrà attraverso procedure di evidenza pubblica nel pieno rispetto della vigente normativa regionale, nazionale e comunitaria.

Condizione per l'ammissibilità del progetto sarà il sostegno dei soggetti istituzionali legati al territorio.

Per tutti i servizi ed attività poste in essere dalla Provincia di Firenze è indispensabile che sia garantita la partecipazione attiva della BMG e delle aziende che opereranno nell'ambito dell'Out-let al fine di garantire l'efficacia della preselezione(profili- mansionari , contratti ecc) e l'efficacia dell'intervento formativo (analisi bisogni formativi –architettura percorsi – requisiti d'accesso – livelli- durata dei moduli ecc).

La Provincia, per quanto riguarda gli aspetti della formazione, si relazionerà anche con il Sistema Formativo Integrato coordinato dalla Comunità Montana del Mugello e coinvolgendo i soggetti accreditati sul territorio che hanno già svolto tale tipo di attività.

La BMG si impegna a mettere a disposizione uno spazio all'interno dell'insediamento outlet a favore del Comune di Barberino del Mugello e questo, insieme alla Comunità Montana del Mugello, si impegna a utilizzarlo per tutte le iniziative che saranno ritenute utili alla promozione del territorio del Mugello e dell'intera Regione Toscana, compresa quella di tipo commerciale per le offerte tipiche territoriali. Il Comune di Barberino e la Comunità Montana valuteranno come dare ulteriore sviluppo, anche in termini di spazi, a questa presenza di promozione territoriale, soprattutto con il coinvolgimento di tutti i soggetti impegnati nella produzione agroalimentare di qualità del Mugello nonché delle realtà commerciali e di artigianato artistico dislocate sul territorio.

Inoltre, nello stesso immobile, sarà allestito uno specifico spazio per le "organizzazioni sociali", nel quale potrà collocarsi, non a titolo esclusivo, anche l'attività delle OOSS firmatarie del presente protocollo.

BMG, Comune di Barberino, Com Montana, Provincia di Firenze, individueranno forme di trasporto pubblico anche integrativo dell'attuale sistema locale, che faccia riferimento ai punti nodali del sistema di trasporto locale (linea ferroviaria Faentina, terminali di autotrasporto di Borgo san Lorenzo): tale azione verrà promossa, definita e organizzata con ulteriore apposito atto a cura dei soggetti coinvolti, compresa la stessa Regione Toscana.

La BMG si impegna a concordare annualmente con il comune di Barberino di Mugello la sponsorizzazione di un programma di iniziative di promozione e valorizzazione del territorio comunale e mugellano.

La Comunità Montana di concerto con le organizzazioni di impresa commerciale e sindacali dei lavoratori, promuoverà ulteriori confronti con tutte le amministrazioni locali per armonizzare il quadro delle aperture e degli orari, verificando l'attuazione di quanto previsto dall'accordo territoriale del Mugello in materia di orari commerciali, mirando a politiche più possibile unitarie di marketing, programmazione e promozione, capaci di valorizzare i centri commerciali naturali e le botteghe di frazione diffuse sul territorio. La stessa Comunità Montana si impegna, congiuntamente a BMG, Comune di Barberino, Provincia di Firenze e organizzazioni di categoria imprenditoriali, a coprogettare e cofinanziare uno studio dinamico orientato ad analizzare gli effetti che si produrranno sul tessuto commerciale di vicinato presente nel Mugello e conseguentemente a definire le azioni di possibile sostegno nell'ambito della discussione sull'aggiornamento del Piano di Sviluppo Locale (2005-2007) per il quale sono previsti specifici confronti nei prossimi mesi; su questa iniziativa verrà sollecitato anche l'intervento della Regione Toscana.

Le parti concordano di definire meglio, con appositi atti, quanto non specificato nel presente protocollo e si impegnano a monitorare il processo attraverso incontri trimestrali coordinati dalla Comunità Montana del Mugello, a partire dalla data odierna, fino all'apertura dell'outlet.

OO.SS. di categoria	FILCAMS. CGIL Sergio Pestelli
	FISASCAT CISL Carlo Di Paola
	UILTUCS UIL Ernesto Lombardo

FILTEA CGIL Cristina Settimelli
FEMCA CISL Marcello Brilli

OO.SS. Territoriali CGIL Prov e Terr Daniele Bettarini
Felice Bifulco
CISL Prov. e Terr. Riccardo Cerza
Marcello Brilli
UIL Prov. Massimiliano La Bruna

Azienda Super Rifle Massimo Lucherini

BMG Barberino Alberto Levi

Comune di Barberino del Mugello Giampiero Luchi

Comunità Montana Mugello Stefano Tagliaferri

Provincia di Firenze Andrea Barducci

Confesercenti Luca Nardoni

Confcommercio Daniela Parigi

Associazione Industriali Paola Fabbrini

Allegato A

L'intervento ha avuto la duplice finalità di delineare una visione d'insieme di tutti i lavoratori e dei cambiamenti macroscopici intervenuti negli ultimi quattro anni in questa popolazione, e allo stesso tempo di acquisire informazioni dettagliate su ogni lavoratore coinvolto.

L'attività si è sviluppata nei mesi di novembre e dicembre 2004 e si è composta di tre fasi principali

1. fase di contatto, epistolare e telefonico, con la quale sono stati raggiunti tutti i partecipanti,
2. fase di incontro diretto, realizzata nei giorni 8,16, 17 novembre e 17 dicembre, che ha visto la partecipazione complessiva di 45 persone
3. fase di processazione e conferma dei dati ottenuti, con stesura di due report (preliminare e definitivo) e di un insieme di tabelle riassuntive

Il modulo proposto nella fase di incontro prevedeva metodologicamente

- l'incontro di gruppo nel quale è stato presentato il progetto e sono state raccolte le prime impressioni, i timori e le aspettative della popolazione interessata
- la somministrazione in due parti di un'intervista scritta da sviluppare individualmente
- il colloquio individuale con il Consulente del Servizio Mobilità, finalizzato alla validazione e alla conferma dei dati ottenuti nell'intervista e alla presentazione delle opportunità professionali offerte dell'Outlet con raccolta successiva delle disponibilità dell'interlocutore

Focus dell'intervista e del colloquio sono stati:

Esperienza curriculare Sono stati aggiornati i dati anagrafici e descritto il percorso formativo sviluppato all'interno degli studi scolastici e successivamente a questi. E' stata quindi ricostruita tutta l'esperienza lavorativa precedente a Rifle e quella in azienda, con dettaglio della posizione, delle mansioni e degli eventuali sviluppi di carriera o di responsabilità avuti.

Esperienza del disagio occupazionale Con ogni lavoratore sono state esaminate le attività svolte nel periodo di CIGS (agosto1999-agosto 2001), in quello di Mobilità (1-2-3 anni a seconda dell'età del lavoratore) e in quello successivo, per valutare insieme la sua "proattività" e cioè la sua spinta (economica o personale) a cercare un nuovo impegno sia esso lavorativo, formativo o legato a particolari esigenze familiari o di contesto (lavoro di servizio). In questo ambito la Rifle stessa ha dato, dal 2001 ad oggi, a molti di questi lavoratori la possibilità di rientrare all'interno dell'organizzazione con contratti brevi ma ripetuti nel tempo, in posizioni di lavoro diverse da quelle occupate in precedenza, che sono in massima parte dismesse.

Esperienza personale I lavoratori sono stati invitati a comunicare tutte le informazioni personali che ritenevano utili in riferimento al progetto di reinserimento, e in particolare le difficoltà o le criticità individuali subentrate nel frattempo e di cui tener conto nella definizione delle future posizioni di lavoro. E' stata inoltre indagata la disponibilità alla mobilità autonoma (possesso della patente B e utilizzo di un mezzo proprio di locomozione) in considerazione della particolare ubicazione del nuovo insediamento commerciale e della provenienza dei lavoratori da una zona di residenza piuttosto ampia del Mugello.

Presentazioni dei profili Outlet A seguito dell'incontro di gruppo iniziale e della valutazione dei primi dati raccolti si sono potute definire alcune caratteristiche della popolazione coinvolta, successivamente confermate, così riassumibili: l'utenza è in massima parte rappresentata da personale femminile con più di quarant'anni d'età, con bassa scolarità e scarse conoscenze linguistiche ed informatiche, senza propensione alla formazione autonoma, e con una esperienza professionale spesso monoaziendale, di lunga durata e focalizzata su un unico ruolo professionale.

In considerazione delle risorse disponibili sono stati individuati i profili compatibili alle stesse, tra quelli descritti nel catalogo "selezioni per il futuro Outlet" presentato dalla proprietà ai responsabili della Preselezione.

I profili selezionati, descritti di seguito per Area di appartenenza, sono di livello operativo e sono previsti per lo più all'interno dei Servizi di supporto:

- | | |
|------------------------------|--|
| ➤ Assistente di cucina | <i>Area commerciale</i> |
| ➤ Addetto di sala | <i>settore alimentare-ristorazione</i> |
| ➤ Banconiere | |
| ➤ Addetto alle pulizie | <i>Area pulizie</i> |
| ➤ Addetto manutenzione verde | <i>Manutenzione verde</i> |
| ➤ Addetto alla viabilità | <i>Area gestione della viabilità</i> |
| ➤ Assistente alle vendite | <i>Area commerciale
settore non alimentare</i> |

A tutti i lavoratori sono state quindi presentate le posizioni, senza descrizione dei dettagli (orario, collocazione, tipo di contratto, remunerazione), e sono state raccolte le prime disponibilità generiche e l'interesse a ricoprire i ruoli proposti. Le esperienze pregresse maturate in questi ambiti, anche se parziali e ascrivibili a forme di lavoro non retribuito o non documentabile, sono state individuate e valorizzate nel report finale.

E' stata inoltre indagata la propensione individuale rispetto ad alcuni parametri contrattuali, quali il lavoro part-time o full-time e la disponibilità a lavorare su turni, e durante i prefestivi e i festivi.

Questo perché le caratteristiche del Centro Commerciale, che avrà apertura continuativa e su orari prolungati nella giornata, renderanno necessaria la massima flessibilità da parte dei lavoratori coinvolti.

Nella discussioni relative alle possibili forme contrattuali si è parlato anche della possibilità di lavorare come socio-lavoratore di una cooperativa e questa prospettiva ha incontrato, come descritto nel report allegato, una forte resistenza da parte di tutti gli intervistati.

Criticità Nell'ambito degli incontri individuali sono emerse diverse criticità relative al possibile reimpiego di alcuni lavoratori nel futuro Outlet. Alcune sono strettamente individuali, come l'incompatibilità del profilo professionale e contrattuale pregresso con quelli proposti nel futuro Outlet, il trasferimento di residenza, i problemi familiari, altre sono condivise da più persone, come la **presenza di invalidità** (Categorie protette) che vincola l'accesso ad alcune posizioni lavorative e **l'età avanzata**, a cui non sempre corrisponde la maturazione dei requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico.

Nell'indagine **sono stati coinvolti**

Lavoratori	N.
Convocati	55
Compilano la scheda e partecipano al colloquio	45
Non hanno partecipato ai diversi incontri sebbene convocati	8
Risultano essere in pensione	2

I dati ottenuti sono descritti nel report finale e sono riportati in dettaglio nelle tabelle allegate.