

Contratto collettivo nazionale di lavoro  
per il personale amministrativo e produttivo  
delle agenzie di assicurazione in gestione libera  
aderenti alla Associazione Nazionale Agenzie Societarie  
Unipol e alla Lega Nazionale Cooperative e Mutue

Validità dal 1° gennaio 1998 al 31 dicembre 2001

## Indice

### Contratto risultante dall'accordo di rinnovo del 14 maggio 1999

Premessa al CCNL			Pag.	6
Sfera di applicazione	Art.	1	"	7
Scorporo di parti del portafoglio delle agenzie e garanzie occupazionale	"	2	"	7
Informazione preventiva e relazioni sindacali	"	3	"	7
PARTE PRIMA				
Assunzione del personale	"	4	"	9
Periodo di prova	"	5	"	9
Formazione e lavoro	"	6	"	9
Apprendistato	"	7	"	10
Contratto di lavoro a tempo indeterminato	"	8	"	12
Lavoro temporaneo	"	9	"	12
Doveri del personale	"	10	"	12
Inquadramento del personale	"	11	"	13
Area Quadri	"	12	"	15
Orario di lavoro	"	13	"	16
Lavoro straordinario	"	14	"	17
Festività	"	15	"	18
Festività soppresse	"	16	"	18
Ferie	"	17	"	18
Part-time	"	18	"	19
Malattie e infortuni – gravidanza e Puerperio	"	19	"	20
Cure termali	"	20	"	20
Aspettativa	"	21	"	21
Permessi	"	22	"	21
Lavoratori studenti	"	23	"	21
Congedo matrimoniale	"	24	"	22
Servizio militare	"	25	"	22
Mansioni temporanee	"	26	"	22
Passaggio di livello	"	27	"	22
Organizzazione del lavoro – rotazione delle Mansioni	"	28	"	23
Formazione professionale	"	29	"	23
Pari opportunità	"	30	"	23
Trasferimenti e missioni	"	31	"	23
Ambiente di lavoro e tutela della salute	"	32	"	24
Diritti sindacali	"	33	"	24
Contributi sindacali	"	34	"	25
Assemblee sindacali retribuite	"	35	"	25
Provvedimenti disciplinari	"	36	"	25
Risoluzione del rapporto di lavoro	"	37	"	26
Modalità di comunicazione ed effetto del Recesso	"	38	"	26

Preavviso	“	39	“	26
Trattamento di fine rapporto	“	40	“	26
Cessazione del rapporto per Dimissioni	“	41	“	27
Cessazione del rapporto di lavoro per Iniziativa dell’Azienda ai sensi Dell’art.2118 C.C.	“	42	“	27
Cessazione del rapporto di lavoro per Giusta causa	“	43	“	27
Cessazione del rapporto di lavoro per Malattia o conseguenza di infortunio	“	44	“	28
Cessazione del rapporto di lavoro a Causa di morte	“	45	“	28
Cessazione del rapporto di lavoro per Giustificato motivo	“	46	“	28
Cessazione del rapporto di lavoro per Inadempimento contrattuale del Lavoratore – procedura	“	47	“	28
Modalità di versamento delle indennità	“	48	“	28
Certificato di prestatore servizio	“	49	“	29
Trapasso di agenzia	“	50	“	29
Secondo livello di contrattazione	“	51	“	29
Previdenza integrativa – Assistenza sanitaria	“	52	“	30
Retribuzione	“	53	“	31
Indennità di contingenza	“	54	“	31
Aumenti periodici di anzianità	“	55	“	31
Terzo elemento	“	56	“	32
Aumenti retributivi e Paga base	“	57	“	32

## PARTE SECONDA

Trattamento economico normativo dei produttori di agenzia			“	34
Lettera di assunzione	“	58	“	34
Doveri del personale	“	59	“	34
Inquadramento del personale	“	60	“	34
Orario di lavoro	“	61	“	35
Modulistica	“	62	“	35
Trattamento economico	“	63	“	35
Indennità di contingenza	“	64	“	35
Aumenti periodici di anzianità	“	65	“	35
Concorso spese	“	66	“	36
Compensi provvigionali	“	67	“	36
Trattamento economico delle giornate Di ferie	“	68	“	36
Malattie ed infortunio e trattamento Economico	“	69	“	36
Norme di rinvio in sede aziendale	“	70	“	36
Trattamento di fine rapporto	“	71	“	37
Rinvio	“	72	“	37

## PARTE TERZA

Decorrenza e durata	“	73	“	38
Condizioni contrattuali	“	74	“	38

### **Accordo di rinnovo 10 marzo 2000 ai fini del 2° biennio retributivo**

#### **Modifiche agli artt. :**

Aumenti retributivi e Paga base	“	57	“	40
Previdenza integrativa – Assistenza sanitaria	“	52	“	41

#### **Allegati**

##### Allegato n. 1

Accordo quadro interconfederale 5/10/95  
su contratti di Formazione e Lavoro

“ 42

##### Allegato n. 2

Accordo interconfederale 23/7/98 per la disciplina  
del contratto di fornitura di lavoro temporaneo  
ex art. 11, comma 4. della legge 24/6/1997, N.196

“ 53

##### Allegato n. 3

Protocollo di intesa 5/10/95  
per l'applicazione del D. LGS. 19.9.1994 n. 626

“ 57

BOLOGNA: il giorno 14 maggio 1999

Tra

**ASSOCIAZIONE NAZIONALE AGENZIE SOCIETARIE UNIPOL**

rappresentata dal Presidente Romeo Zanzani, da Roberto Bagnoli, Claudio Ferrari, Carlo Perrotti, Sergio Prati e Dino Tavazzi

**LEGACOOP**

rappresentata dal Presidente Ivano Barberini, da Flavio Casetti della Presidenza e dal Responsabile dell'Ufficio Relazioni Sindacali Carlo Marignani

E

**F.I.B.A. – C.I.S.L.**

rappresentata dal Segretario Nazionale Eros Pizzi e dal Segretario Regionale della F.I.B.A. Emilia-Romagna Giancamillo Trapella

**F.I.S.A.C. – C.G.I.L.**

rappresentata dal Segretario Generale della F.I.S.A.C. Emilia-Romagna e Componente del Direttivo Nazionale F.I.S.A.C. Massimo Bosso

**U.I.L.C.A. – U.I.L.**

rappresentata dal Segretario Regionale della U.I.L.C.A. Emilia-Romagna e Componente della Direzione Nazionale U.I.L.C.A. Antonio Vietri

**Si è stipulato**

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che rinnova il contratto del 24 febbraio 1995 scaduto il 31.12.1997.

p. ASSOCIAZIONE NAZIONALE  
AGENZIE SOCIETARIE UNIPOL

p. F.I.B.A. – C.I.S.L.

p. LEGACOOP

p. F.I.S.A.C. – C.G.I.L.

p. U.I.L.C.A. – U.I.L.

## **Premessa al CCNL**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:

- attribuendo alla autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;
- regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici ed alle imprese una gestione programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane.

A tal fine le parti si impegnano a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali più avanti descritto si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate dal presente contratto.

## **Art. 1 - Sfera di applicazione**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale regola i rapporti di lavoro tra Aziende con mandati di agenzia e/o agenti in gestione libera e società da questi controllate, secondo quanto previsto dai punti 1.2.3. dell'art.2359 del codice civile. Alle quali sia demandata tutta o parte delle attività previste dai mandati agenziali, rappresentate dalle organizzazioni firmatarie ed i lavoratori dipendenti.

### **Impegno tra le parti**

In caso di esternalizzazione, da parte delle aziende con mandati di agenzia di cui al precedente comma, dei servizi di Centri Servizi Telefonici e U.S.T. a società controllate, ai sensi dei punti 1, 2 e 3 dell'art. 2359 del codice civile, dalle medesime agenzie, le parti firmatarie il presente contratto si impegnano a mantenere l'applicazione del presente contratto al personale eventualmente coinvolto in tali processi.

## **Art. 2 - Scorporo di parti del portafoglio delle agenzie e garanzie occupazionali**

In caso di scorporo di parti del portafoglio delle Agenzie mediante la costituzione di società controllate dalle stesse che comportino trasferimenti di lavoratori verrà attivato un confronto preventivo con le strutture sindacali, aziendali e/o territoriali.

Ai lavoratori verranno conservate le condizioni giuridiche, economiche e normative acquisite.

Le Agenzie sono impegnate ad operare affinché sino garantiti i livelli occupazionali nelle sub-agenzie a cui è stato rilasciato dalle stesse regolare mandato.

Nel caso di significativi riassetti organizzativi si attiverà un confronto preventivo con le strutture sindacali aziendali e/o territoriali per esaminare le possibili ricadute occupazionali sui dipendenti dell'Agenzia e le condizioni a cui gli stessi, nel caso di apertura di Sub-Agenzie, potranno passare alle dipendenze del sub-Agente.

Tale confronto deve esaurirsi entro 30 giorni dalla presentazione del progetto.

### **Dichiarazione**

Le Parti si danno atto che per le agenzie di nuova istituzione o di nuovo ingresso nella presente area contrattuale, che manifestassero problemi applicativi, si provvederà ad un confronto fra la FIBA, FISAC, UILCA, il Coordinamento Nazionale delle Agenzie e la realtà interessata, per esaminare le modalità atte a favorire l'applicazione del presente contratto.

## **Art. 3 - Informazione preventiva e relazioni sindacali**

### **A - Livello Nazionale**

A livello nazionale, di norma annualmente, entro il primo semestre (30 Giugno) di ogni anno verranno fornite per iscritto ai Sindacati nazionali (FIBA-CISL, FISAC-CGIL, UILCA-UIL) informazioni riguardanti: l'andamento del settore e le prospettive di mercato, l'evoluzione complessiva delle imprese associate compresi gli eventuali progetti di fusioni,

gli orientamenti inerenti le modificazioni tecniche ed organizzative ed i prevedibili riflessi sugli andamenti occupazionali, la struttura della occupazione in relazione ai livelli di inquadramento, all'età ed al sesso, i progetti relativi a scorpori di parte significativa del portafoglio e alla creazione di agenzie e Sub-Agenzie. Entro 20 giorni dall'invio delle informazioni, a richiesta delle Organizzazioni sindacali, verrà convocato un incontro per un esame congiunto delle informazioni.

## **B - Livello Aziendale**

Al livello aziendale annualmente, entro il primo quadrimestre (30 Aprile) di ogni anno, le aziende forniranno alle rappresentanze sindacali aziendali e/o territoriali FIBA-CISL, FISAC-CGIL, UILCA-UIL, informazioni scritte riguardanti: gli obiettivi di produttività; i programmi di sviluppo tecnico ed organizzativo dell'azienda, nonché i riflessi prevedibili sull'andamento dell'occupazione.

Informazioni dettagliate al livello aziendale, con le stesse modalità di cui sopra, riguarderanno altresì: l'andamento, la composizione e le caratteristiche dell'occupazione in relazione ai livelli di inquadramento retributivi, all'età, al sesso, le previsioni sui programmi di formazione e lavoro, l'utilizzo dei contratti a tempo parziale, i regimi di orario, la formazione professionale, le eventuali modifiche dell'organizzazione del lavoro all'interno e nelle zone e/o agenzie generali decentrate, l'impiego e/o sviluppo della meccanizzazione e autonomie del lavoro, il numero degli iscritti alle rispettive OO.SS., progetti relativi a scorpori di parte significativa del portafoglio e alla creazione di agenzie e Sub-Agenzie.

Entro 10 giorni dall'invio delle informazioni, al livello aziendale, a richiesta delle Organizzazioni sindacali, verrà convocato un incontro, nell'ambito del quale verranno esaminate le materie oggetto delle informazioni. L'esame dei progetti di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale dovrà essere preventivo alla loro esecuzione in modo da poterne valutare preventivamente gli effetti sulla occupazione e sulle condizioni di lavoro dei lavoratori occupati.

L'esame delle materie di cui ai commi precedenti dovrà concludersi, salvo diverso accordo tra le parti, o con una intesa o con la registrazione delle rispettive posizioni, entro 20 giorni dall'avvio del confronto. Resta inteso che trascorso tale periodo senza che si sia prevenuti ad una intesa, le parti riprenderanno libertà di azione.

Nel caso di progetti di ristrutturazione o riorganizzazione aziendali con rilevanti conseguenze sui lavoratori, l'esame preventivo di cui al comma precedente dovrà concludersi entro i 10 giorni successivi all'avvio del confronto, salvo diverso accordo tra le parti. Qualora in tale occasione non venga raggiunto un accordo, si procederà ad un ulteriore confronto in sede aziendale, da tenersi anch'esso in termini preventivi all'esecuzione dei progetti stessi e da esaurirsi entro 20 giorni, durante il quale le rispettive Organizzazioni Nazionali potranno fornire la loro assistenza.

Trascorso tale secondo periodo senza che si sia pervenuti ad una intesa, le parti riprenderanno libertà di azione.

Nei casi di cui al comma precedente le parti valuteranno con particolare attenzione i possibili interventi mirati alla salvaguardia dei livelli occupazionali anche tramite l'utilizzazione di strumenti quali il part-time, la flessibilità degli orari di lavoro, la mobilità nonché le esigenze di formazione professionale.

Durante lo svolgimento della procedura nei tempi definiti dai commi precedenti, le parti si impegnano a non mettere in atto misure ed iniziative che possano turbare il buon andamento del confronto.

Al fine di realizzare il massimo della trasparenza le aziende con oltre 10 dipendenti forniranno alle rappresentanze sindacali aziendali informazioni annuali, da realizzarsi in apposito incontro, sull'andamento dei bilanci preventivo e consuntivo e sulla realizzazione dei budget commerciali.

## **Parte Prima**

### **Art. 4 - Assunzione del personale**

L'assunzione del personale viene effettuata in conformità alle disposizioni di legge.

Per l'assunzione sono normalmente richiesti i seguenti documenti:

1. certificati di nascita e di cittadinanza;
2. certificati di studi compiuti;
3. copia dello stato di servizio militare o del foglio matricolare;
4. certificato penale generale del Casellario giudiziario di data non anteriore a tre mesi;
5. certificati del servizio eventualmente prestato presso altre Agenzie;
6. il consenso se trattasi di minori, delle persone che per legge ne hanno la patria potestà;
7. stato di famiglia;
8. libretto di lavoro;
9. codice fiscale.

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro comunicherà all'interessato per iscritto:

1. la data di assunzione;
2. la durata del periodo di prova;
3. il livello di inquadramento, l'eventuale grado e le mansioni affidate;
4. il trattamento economico complessivo.

Il datore di lavoro consegnerà inoltre al dipendente copia del presente contratto.

### **Art. 5 - Periodo di prova**

L'assunzione del personale avviene con un periodo di prova di:

- 3 mesi per il personale inquadrato dal 1° al 5° livello;
- 6 mesi per il personale inquadrato dal 6° al 7° livello.

Al termine di detto periodo di prova, senza che sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, si applicheranno integralmente le norme del presente contratto ed il periodo di cui al 1° comma verrà computato per ogni effetto nella determinazione dell'anzianità di servizio.

### **Art. 6 - Formazione e lavoro**

Per l'assunzione di personale con contratto di formazione e lavoro si fa riferimento all'accordo interconfederale del 5.10.95 in materia tra Legacoop, CCI, AGCI e CGIL, CISL, UIL allegato al presente contratto (all. n. 1).

Per quanto concerne i livelli da escludersi e l'individuazione delle professionalità intermedie ed elevate le parti concordano quanto segue:

professionalità da escludersi:	quelle relative ai livelli I e II (profili da 2 a 6);
professionalità intermedie:	quelle relative ai livelli III, IV e V nonché il profilo 1 del livello II;

professionalità elevate:

quelle relative ai livelli VI e VII

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro verranno applicate tutte le normative contrattuali e per quanto riguarda il trattamento economico sarà garantito solo il minimo nazionale e l'indennità di contingenza.

Le parti convengono che, sei mesi prima della scadenza di ogni singolo progetto, in sede aziendale sarà effettuata una verifica dello stesso; in tale sede le aziende comunicheranno alla rappresentanze sindacali la conferma o meno dell'assunzione definitiva del lavoratore al termine del contratto di formazione e lavoro.

Al termine del contratto di formazione e lavoro al lavoratore assunto a tempo indeterminato il periodo trascorso sarà considerato utile a tutti gli effetti contrattuali.

### **Art. 7 Apprendistato Professionalizzante**

Le parti convengono che l'obiettivo dell'utilizzo dell'istituto dell'apprendistato è la stabilizzazione dei lavoratori interessati.

Salvo quanto disposto dal presente articolo, per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle vigenti norme di legge, in particolare per quanto riguarda il numero massimo di apprendisti da assumere, l'età minima e massima, la forma del contratto, il divieto di retribuzione a cottimo, la possibilità di recesso.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante lavoratori destinati a svolgere le seguenti mansioni:

- mansioni proprie dei livelli dal secondo al quarto relativamente alla prima parte del contratto;
- mansioni proprie dei livelli dal primo al terzo relativamente ai lavoratori della seconda parte del contratto.

La durata massima dei periodi di apprendistato è determinata in:

- lavoratori prima parte del contratto: 4 anni;
- lavoratori seconda parte del contratto: 5 anni.

Le parti concordano che in sede di definizione del prossimo CCNL, in considerazione del sistema di inquadramento che sarà in tale occasione individuato, verrà valutata la possibilità di diverse durate dei contratti in questione e/o il coinvolgimento di altri profili professionali. Ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. 276/03, i lavoratori verranno così inquadrati:

- lavoratori della prima parte del contratto, destinati a svolgere mansioni proprie dei livelli terzo e quarto al livello immediatamente inferiore;
- lavoratori della seconda parte del contratto, destinati a svolgere mansioni proprie dei livelli secondo e terzo, al livello immediatamente inferiore.

Ai lavoratori apprendisti saranno assicurati i seguenti trattamenti contrattuali riconosciuti agli altri lavoratori:

- diritti sindacali;
- trattamento di malattia;
- salario variabile definito al secondo livello di contrattazione.

L'anzianità acquisita con il contratto di apprendistato sarà considerata utile a tutti gli effetti in caso di conferma a tempo indeterminato. Il periodo di prova per i lavoratori con contratto di apprendistato è quello spettante al livello di inquadramento effettivo.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali.

Ulteriori modalità e articolazioni della formazione, anche nel rispetto di quanto previsto sul tema dal Codice delle Assicurazioni e dall'ISVAP, potranno essere definite dalla contrattazione di 2° livello, tenendo presente che una quota del monte ore dovrà essere destinata all'apprendimento di nozioni di sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, una quota ulteriore sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota concernerà l'organizzazione aziendale e la corretta applicazione delle normative in materia di tutela della privacy e antiriciclaggio.

Le ore di formazione relative all'antifortunistica, all'organizzazione aziendale e alle normative in materia di tutela della privacy e antiriciclaggio dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Le ulteriori ore di formazione specificamente rivolte al conseguimento della qualificazione potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, *on the job*, in affiancamento e moduli di formazione teorica.

La formazione interna, anche con modalità *e-learning*, è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda, sempre facendo ricorso anche a modalità *e-learning*, qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna.

Sono indicatori della capacità formativa interna, coerentemente con quanto previsto dalle leggi regionali in materia, la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, *tutor* con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Durante il periodo di apprendistato le aziende cureranno che l'addestramento e la formazione siano coerenti a quanto stabilito nella sopra richiamata intesa.

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni e comunque tenendo conto dei limiti minimi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Le parti concordano che nel caso emergano difficoltà relativamente alla conferma a tempo indeterminato del lavoratore assunto con contratto di apprendistato, in sede aziendale verrà effettuato un incontro con la rappresentanza sindacale almeno sei mesi prima della scadenza del contratto di apprendistato.

## **Art. 8 – Contratto di lavoro a tempo determinato**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 23 della legge 28.2.87, n. 56 l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita, oltre che nei casi previsti dalle leggi vigenti, anche nelle sottoindicate ipotesi:

- a. esigenze connesse all'erogazione straordinaria di prodotti assicurativi;
- b. intensificazioni stagionali dell'attività;

- c. intensificazioni temporanee dell'attività cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- d. sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1 lettera b) della legge n. 230/62.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratti di lavoro a termine per le ipotesi sopraindicate - lettere da a) a d) – è pari al 10% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato ( l'eventuale frazione di unità derivante da tale quota sarà arrotondata all'unità intera superiore ); è comunque ammessa per le medesime ipotesi la stipulazione di almeno due contratti di lavoro a termine.

Sulla utilizzazione dei contratti a tempo determinato verrà data, di norma, informazione preventiva alle rappresentanze sindacali aziendali.

## **Art. 9 – Lavoro temporaneo**

Le parti recepiscono i contenuti dell'accordo interconfederale 23.7.98 per la disciplina del contratto di fornitura di lavoro temporaneo ex art. 11, comma 4, della legge 24.6.97, n. 196, tra Legacoop, CCI, AGCI e CGIL, CISL e UIL.

Tale accordo, pertanto, è allegato al presente contratto (all. n. 2) e le normative dalla lettera a) alla lettera f) ivi contenute costituiscono parte integrante del presente contratto.

## **Art. 10 - Doveri del personale**

Il personale ha il dovere di rispettare l'orario di lavoro e di dare una collaborazione attiva secondo le direttive degli organi responsabili e le norme del presente contratto.

Gli è fatto divieto di assumere occupazioni con rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di terzi, nonché di svolgere attività in concorrenza con gli interessi del datore di lavoro.

Gli è fatto obbligo di rispettare il segreto d'ufficio (art. 2105 C.C.)

## **Art. 11 - Inquadramento del personale**

L'inquadramento del personale si articola in sei livelli (dal 2° al 7° livello) di professionalità e/o responsabilità nelle attività di gestione, organizzazione, assunzione dei rischi, organizzazione commerciale e tecnica, amministrativa e finanziaria, degli incassi, della gestione dei sinistri attivi e passivi.

L'appartenenza del lavoratore ad un livello professionale è determinata dallo svolgimento in via continuativa della mansione prevalente in termini qualitativi, fatto salvo l'adempimento del lavoro necessario al regolare funzionamento dell'azienda e/o ufficio a cui è assegnato il lavoratore.

L'inquadramento sarà individuato anzitutto dalla declaratoria.

I profili esemplificativi elencati sotto le declaratorie, tendono ad individuare al meglio le singole figure riscontrabili e più tipiche, esistenti in tutte le realtà organizzative.

Inoltre, con l'ausilio e attraverso il principio dell'analogia e della comparazione dei livelli professionali, sarà possibile tradurre meglio le varie particolarità in sede aziendale e , qualora non sia possibile addivenire a comuni valutazioni, la soluzione di questi problemi sarà rinviata alle parti stipulanti.

### **SETTIMO LIVELLO**

#### **Declaratoria**

Appartiene a questo livello il personale che opera in aziende complesse con responsabilità dei settori commerciale, amministrativo-finanziario, tecnico-organizzativo e del personale; e/o il personale con elevata professionalità ed autonomia che risponde ai dirigenti di azienda.

#### **Profili esemplificativi**

1. Responsabile di settore Aziendale;
2. Personale che svolge attività di elaborazione e/o ricerca e/o di supporto ai Dirigenti;
3. Responsabile dell' Agenzia generale principale, che risponde ai Dirigenti dell'azienda di grandi dimensioni;
4. Responsabile di Canale Commerciale.

### **SESTO LIVELLO**

#### **Declaratoria**

Appartiene a questo livello il personale con funzioni di responsabilità e/o coordinamento complessivo presso zone territoriali e/o commerciali che abbia acquisito un elevato grado di esperienza e professionalità e/o sovrintenda nell'ambito organizzativo dell'Azienda complessa ad attività di supporto tecnico di settore.

#### **Profili esemplificativi**

1. Responsabile complessivo di area territoriale;
2. Responsabilità tecnico-commerciale coordinatore di grossi segmenti di mercato e/o di aree territoriali;

3. Responsabile di Agenzia generale;
4. Personale che svolge rilevante attività di elaborazione e ricerca;
5. personale con idonee capacità ed ampie autonomie e incaricato della trattazione e definizione degli affari e dei rapporti commerciali con i clienti di rilevanti dimensioni;
6. Responsabile di Settore Aziendale;
7. Responsabile di Canale Commerciale.

## QUINTO LIVELLO

### **Declaratoria**

Personale di concetto a cui è affidata la responsabilità di unità operative e/o abbia acquisito una rilevante qualificazione professionale nel settore assuntivo, amministrativo, tecnico-organizzativo, gestionale.

### **Profili esemplificativi**

1. Personale responsabile di più addetti e/o unità operative-capo ufficio e/o responsabile di agenzie di modeste dimensioni;
2. Assuntore rischi speciali o incaricato dei rapporti con i grandi clienti;
3. Personale con particolare qualificazione nel settore amministrativo aziendale;
4. Ispettore tecnico –commerciale;
5. Responsabile di C.S.T. o U.S.T.

## QUARTO LIVELLO

### **Declaratoria**

Impiegati di concetto che, con la collaborazione di altri lavoratori, svolgono funzioni gestionali e/o assuntive qualificate.

### **Profili esemplificativi**

1. Assuntore che valuta il rischio con l'ausilio dei tariffari, ne definisce le clausole operando all'interno, e/o esterno delle Agenzie;
2. Coordinatore ufficio sinistri;
3. Operatore unico di Agenzia generale decentrata;
4. Coordinatore della cassa e contabilità;
5. Assuntore cassiere;
6. Operatore di C.S.T. o U.S.T. con funzioni assuntive e commerciali qualificate.

## TERZO LIVELLO

### **Declaratoria**

Impiegati di concetto che svolgono con competenza mansioni relative alla assunzione, amministrazione, cassa, sinistri.

### **Profili esemplificativi**

1. Operatore alla assunzione interna e/o esterna di rischi predeterminabili;

2. Operatore addetto ai sinistri attivi e/o passivi;
3. Addetto alla cassa, contabilità;
4. Operatore di C.S.T. o U.S.T.

## SECONDO LIVELLO

### **Declaratoria**

Impiegati d'ordine che operano con procedure prestabilite e sulla base delle indicazioni ricevute.

### **Profili esemplificativi**

1. Addetto a mansioni di tipo promiscuo nella assunzione, amministrazione, cassa, segreteria;
2. Addetti in particolare alla battitura di contratti di assicurazione;
3. Dattilografo;
4. Centralinista;
5. Archivista;
6. Commesso-esattore.

### **Declaratoria**

Addetti a mansioni di tipo ausiliario agli uffici e/o Agenzie e Aziende.

### **Profili esemplificativi**

1. Addetto alla posta;
2. Personale con compiti manuali;
3. Personale di pulizia.

### **Nota a verbale**

Il primo livello di inquadramento, solo a titolo di riferimento tabellare e limitatamente a lavoratori da adibire a mansioni fino al terzo livello, può essere utilizzato come livello di assunzione di personale senza esperienza in campo assicurativo. Tale personale sarà inserito nei livelli successivi trascorsi al massimo 6 mesi dal termine del periodo di prova.

Le parti concordano di costituire una commissione paritetica con il compito di valutare le modalità di riforma dell'attuale sistema di inquadramento del personale in occasione del prossimo rinnovo del CCNL. I lavori di questa commissione inizieranno nel marzo 2007 e si concluderanno entro il 30 settembre 2007 con un'apposita relazione da presentare alle Parti.

In prospettiva degli effetti della riforma dell'inquadramento dei lavoratori e delle connesse modifiche dei parametri, le Parti concordano che con la retribuzione relativa al mese di aprile 2007, ai lavoratori in forza al 31 marzo 2007, e già in servizio al 31.12.2006, verrà erogata in forma di "Una Tantum", con gli stessi effetti dell'"Una Tantum" di cui al successivo articolo,

la seguente  
entità:

Livello	Euro
2	----
3	34,00
4	121,00
5	282,00
6	277,00
7	406,00

Relativamente ai lavoratori assunti nel corso del 2007 a tempo indeterminato, nonché agli apprendisti e agli assunti con contratto di inserimento, tale una tantum verrà erogata con il metodo del pro rata.

Tale entità, in caso di mancato accordo di rinnovo contrattuale alla data del 30/6/2008, o alla fine del sesto mese successivo alla presentazione della piattaforma sindacale qualora la stessa venga presentata in data successiva al 31/12/2007, verrà erogata come elemento distinto dalla retribuzione. In tal caso l'erogazione avverrà mensilmente in dodicesimi a decorrere dall'1/1/2008, o dal mese successivo alla presentazione della piattaforma sindacale qualora la stessa venga presentata in data successiva al 31/12/2007. L'elemento distinto dalla retribuzione di cui sopra è assorbibile da futuri aumenti contrattuali in materia di modifiche dei parametri.

## **Art. 12 - Area quadri**

Ai sensi di quanto stabilito dall'art.2 della Legge 190/1985 le parti si danno atto che appartengono alla categoria dei quadri i lavoratori che svolgono con carattere continuativo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo dell'attuazione degli obiettivi dell'Azienda concorrendo all'elaborazione delle strategie e programmi aziendali nell'ambito delle attività loro assegnate, che abbiano ampia autonomia e discrezionalità nel perseguimento delle finalità concordate con piena responsabilità dei risultati conseguiti, nonché possesso di equivalenti professionalità e competenze ai fini degli obiettivi dell'Azienda.

In base a quanto sopra le parti concordano che a livello aziendale saranno individuate le figure appartenenti al 7° e 6° livello da inserire nell'area quadri.

La categoria dei quadri si suddivide in 2 livelli:

- livello A stipendio di riferimento quello del 7° livello;
- livello B stipendio di riferimento quello del 6° livello.

Si concorda di istituire per i quadri una indennità professionale flessibile così definita: un minimo di L. 2.400.000 ed un massimo di L. 10.000.000 annuali. Con decorrenza dal 1/5/1999 tali limiti sono elevati rispettivamente a:

- minimo = L. 2.650.000 annuali
- massimo = L. 12.000.000 annuali

La fissazione dei limiti di cui sopra non implica, ad esclusione di quelle inferiori al minimo, alcun aumento delle indennità in essere alla data della stipula del presente rinnovo CCNL. La determinazione delle indennità ad ogni singolo quadro avverrà in base ai seguenti indicatori:

- *Risultati diretti e gestionali* (cosa si è prodotto, capacità di utilizzo delle risorse, valorizzazione del lavoro).
- *Autonomia* (padronanza del processo produttivo e dell'organizzazione del lavoro).
- *Conoscenza* (patrimonio di informazioni tecniche ed organizzative per raggiungere gli obiettivi)

Annualmente a livello aziendale verrà attivato un confronto di verifica dei criteri per la determinazione delle indennità.

L'indennità sarà erogata in cifra annua suddivisibile in 12 (dodici) quote mensili uguali.

Ai quadri sarà assicurata la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali su cause non dipendenti da colpa grave e dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle mansioni svolte.

L'Azienda organizzerà la partecipazione dei quadri a corsi di aggiornamento professionale finalizzati al miglioramento delle capacità professionali e all'ampliamento delle conoscenze di interesse aziendale. A tal fine saranno definiti programmi formativi periodici.

Con decorrenza 1/1/2007 l'indennità di cui al comma 4) sarà compresa da un minimo di Euro 1.600,00 ad un massimo di Euro 6.800,00 annui.

## **Art. 13 - Orario di lavoro**

Per il personale impiegatizio la quantità media dell'orario di lavoro settimanale è stabilito in 38 ore.

La distribuzione dell'orario di lavoro nella giornata, mese, o in ragione di periodi dell'anno, verrà concordata dalle parti in sede aziendale.

A fronte di particolari esigenze aziendali di flessibilità che comportino significativi scostamenti dagli orari di apertura e chiusura delle sedi e/o degli uffici e/o di particolari turnazioni, in sede aziendale potranno essere concordate ulteriori riduzioni di orario fino al raggiungimento di 36 ore settimanali.

Nell'ambito della definizione in Sede Aziendale del calendario annuo di lavoro potrà essere concordata una diversa utilizzazione della riduzione contrattuale derivante dal presente accordo.

Le parti, in Sede Aziendale concorderanno l'opportunità di utilizzare a tale scopo, in tutto o in parte, le ex festività abolite dalla Legge 05.03.1977 n.54 e successive modifiche, tenendo conto degli orari di apertura al pubblico.

### **Nota a verbale**

Inoltre si conviene che per il personale impiegatizio non inserito nell'area quadri con funzioni anche esterne all'Azienda come previsto dal 7°, 6° e 5° livello dell'art.8 del presente accordo, non si adottino schemi rigidi di orario il cui rispetto meccanico rappresenti una obiettiva difficoltà a svolgere le loro funzioni. Tuttavia ed in considerazione di ciò, detto personale dovrà mediamente totalizzare l'orario settimanale.

Per detto personale in Sede Aziendale, potrà essere concordata in costanza di detta funzione una indennità fino ad un massimo di L. 2.300.00 annue suddivise in 12 quote mensili. Con decorrenza dal 1/5/1999 tale limite è elevato a L. 2.500.000 annue.

La determinazione del limite di cui sopra non implica alcun aumento delle indennità in essere alla data di stipula del presente rinnovo C.C.N.L.

A decorrere dall'1/1/2007 l'indennità di cui sopra potrà raggiungere un massimo di Euro 1.500,00 annui.

## **Dichiarazione a verbale**

Premesso che la regolazione dell'orario di lavoro è di pertinenza delle parti sociali, le parti concordano che, in caso di approvazione di una disposizione di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro, si incontreranno per convenire gli eventuali adattamenti di tale disciplina alle caratteristiche del settore, anche al fine di evitare alterazioni agli equilibri complessivi determinati con il presente accordo.

Le parti si incontreranno per decidere le modalità di armonizzazione della disciplina contrattuale concernente l'orario di lavoro con le disposizioni in corso di emanazione ai sensi della direttiva comunitaria n.104 del 1993.

A tal fine le parti richiedono congiuntamente la integrale salvaguardia delle competenze che la stessa direttiva attribuisce alla contrattazione collettiva.

## **Art. 14 - Lavoro straordinario**

Le ore prestate in eccedenza all'orario di lavoro fissato come da art.13 sono considerate lavoro straordinario.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Il lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato e non può superare le 90 ore annue per dipendente.

Le ore straordinarie effettuate potranno essere recuperate mediante riposo compensativo, fatte salve le esigenze aziendali.

Le Aziende e/o le Agenzie comunicheranno, con periodicità trimestrale su richiesta delle Organizzazioni sindacali aziendali un elenco degli uffici e dei dipendenti che hanno effettuato lavoro straordinario retribuito. Il lavoro straordinario sarà annotato su apposito registro o verificato attraverso timbrature del cartellino.

Le prestazioni per lavoro straordinario saranno compensate con la retribuzione oraria che si determina dividendo un dodicesimo (1/12) della retribuzione annua per il divisore fisso di:164,8

La retribuzione oraria determinata come sopra sarà maggiorata delle seguenti percentuali:

- 25% per lavoro straordinario diurno feriale;
- 50% per lavoro straordinario domenicale, festivo, semifestivo e notturno (effettuato fra le ore 21 e le ore 6).

Il lavoro straordinario compiuto di domenica o in altra giornata festiva, dà diritto a chi lo compie oltre alla corresponsione della maggiorazione con i criteri di cui sopra, ad usufruire di un riposo compensativo in altra giornata.

## **Art. 15 - Festività**

Sono considerate festive, oltre le domeniche, le seguenti giornate:

- 1 gennaio;
- Epifania;
- Lunedì dopo Pasqua;

- 25 aprile;
- 1 maggio;
- 15 agosto;
- 1 novembre;
- 8 dicembre;
- 25 dicembre;
- 26 dicembre;
- Santo Patrono della città;

Sono considerate semi-festive, pomeridiane, le seguenti giornate:

- 14 agosto;
- 2 novembre;
- 24 dicembre;
- 31 dicembre.

## **Art. 16 - Festività sopresse**

Premesso che la Legge 05.03.1977 N.54 e successive modificazioni ha dichiarato non più festivi e quindi lavorativi i seguenti giorni: S.Giuseppe, Ascensione N.S., Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo e che la citata legge ha altresì disposto lo spostamento delle celebrazioni della festività nazionale della Repubblica 2 Giugno e del 4 Novembre , dichiarandole non più festività, si conviene che in sostituzione delle giornate già festive, di cui alla premessa, i lavoratori avranno diritto a tante giornate di premesso straordinario retribuito quante sono le giornate ex festive previste come lavorative, per un totale di 4 giorni in ragione di anno solare, mentre le due festività restanti saranno retribuite.

## **Art. 17 - Ferie**

Il lavoratore ha diritto, nel corso di ogni anno solare, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione di 22 (ventidue) giorni lavorativi da Lunedì a Venerdì.

Non sono computabili come giornate di ferie le Domeniche, i Sabati e le altre giornate festive infrasettimanali.

L'Azienda predisporrà un piano ferie nell'ambito di un periodo di norma compreso fra febbraio e novembre. Nel fissare i periodi di ferie l'Azienda terrà conto, compatibilmente con le esigenze di servizio, delle richieste del lavoratore.

Le ferie spettanti sono irrinunciabili e le eventuali giornate residue al 31 dicembre, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, dovranno normalmente essere effettuate entro il 31 marzo.

Durante l'anno di assunzione e durante l'anno in cui avvenga la risoluzione del rapporto di lavoro, spetteranno tanti dodicesimi delle ferie quanti sono rispettivamente i mesi di servizio dalla data di assunzione al 31 dicembre dello stesso anno e quanti i mesi di servizio dal 1 gennaio alla data di risoluzione del rapporto di lavoro oppure la corrispondente indennità.

## **Art. 18 - Part-time**

Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra esigenze aziendali ed esigenze dei lavoratori, concordano sulla sua finalizzazione anche per realizzare occupazione aggiuntiva.

Nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito di quanto qui di seguito espresso.

Le assunzioni a tempo parziale dovranno avvenire nel rispetto delle norme del collocamento con particolare riguardo alla occupazione femminile e giovanile; per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale sia indicato il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della presentazione lavorativa. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a. volontarietà da entrambe le parti;
- b. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c. priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa di lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d. il passaggio da tempo pieno a tempo parziale sarà oggetto di confronto a livello aziendale tra la direzione e le Organizzazioni Sindacali Aziendali anche al fine, compatibilmente con le esigenze aziendali, di evitare riduzione del personale;
- e. il ritorno a tempo pieno potrà essere concordato anche all'atto dell'instaurazione del rapporto a tempo parziale;
- f. la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa non comporta novazione;
- g. è fatto divieto ai lavoratori a tempo parziale di effettuare lavoro straordinario;
- h. i lavoratori a tempo parziale potranno accedere ad orari eccedenti quelli concordati, qualora, loro consenzienti fra Azienda e Organizzazioni sindacali aziendali siano concordati tempi e modalità opportune;
- i. oltre a quanto previsto dalla precedente lettera h), per specifiche esigenze organizzative è ammesso il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 60 ore annue per lavoratore a part-time. Qualora venisse richiesta al lavoratore la prestazione di lavoro supplementare superiore ad 1 ora al giorno e sussistessero per il lavoratore stesso gravi ed insuperabili impedimenti, su richiesta del medesimo lavoratore si attiverà uno specifico confronto in sede aziendale.

Le ore di lavoro supplementare saranno retribuite con una maggiorazione del 10% della quota oraria di cui al quarto comma dell'art. 53.

In sede di informazione aziendale di cui al 2° comma dell'art. 3 verrà illustrato l'andamento dell'utilizzazione dei contratti a tempo parziale e del relativo tempo supplementare.

In sede di contrattazione aziendale di cui all'art. 51 le parti verificheranno la possibilità e le condizioni utili all'incremento dei rapporti a tempo parziale, anche eventualmente prevedendo apposite rotazioni temporali tra dipendenti assunti a tempo parziale successivamente alla firma del presente contratto, o dipendenti con rapporto trasformato da tempo pieno a tempo parziale successivamente alla medesima data, e dipendenti a tempo pieno disponibili a rapporti a tempo parziale.

## **Art. 19 - Malattia e infortuni – gravidanza e puerperio**

L'assenza per malattia od infortunio deve essere comunicata immediatamente salvo il caso di giustificato impedimento.

Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico nei termini che saranno concordati a livello aziendale e comunque non oltre il 2° giorno di malattia.

Al lavoratore compete il seguente trattamento:

1) *Conservazione del posto* – il lavoratore non in prova che debba interrompere il servizio a causa di malattia od infortunio avrà diritto alla conservazione del posto con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti per un periodo di 12 (dodici) mesi.

In casi di malattia per gravi patologie sotto elencate la suddetta conservazione del posto sarà assicurata fino ad un massimo di 18 mesi.

Cesserà per l'Azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso i 18 mesi di malattia nei 30 mesi precedenti anche in caso di diverse malattie.

Superati i limiti di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato, di durata non superiore a 6 (sei) mesi, durante il quale non decorre retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

In caso di malattia di particolare gravità tale periodo potrà essere prorogato a 12 mesi. Durante il periodo di malattia il datore di lavoro ha facoltà di fare accertare l'esistenza della malattia od infortunio e di controllare il decorso nei modi e nei limiti previsti dalla legislazione vigente.

*Gravi patologie:*

- 1) Patologie di natura oncologica di rilevante gravità
- 2) Ictus o Sclerosi multipla gravemente invalidanti
- 3) Trapianti di organi vitali
- 4) Aids conclamato
- 5) Morbo di Alzheimer
- 6) Morbo di Parkinson

2) *Trattamento economico* – Durante il periodo di malattia o infortunio nei limiti della conservazione del posto, l'Azienda integrerà quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore in modo da raggiungere il 100% della retribuzione per i primi 6 mesi e il 50% per altri sei mesi. Per le gravi patologie individuate al precedente punto 1) l'azienda integrerà fino al 100% della retribuzione per i primi 9 mesi e fino al 50% per i successivi 9 mesi. In caso di gravidanza o puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una integrazione dell'indennità erogata dall'Istituto assicuratore fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile per i periodi di assenza obbligatoria.

Il periodo di malattia, di infortunio sul lavoro, quello di gravidanza e quello di puerperio vanno computati a tutti gli effetti come anzianità del servizio.

## **Art. 20 - Cure termali**

Le prestazioni idrotermali spettano nei limiti ed alle condizioni previste dalla Legge.

Al lavoratore che ne abbia diritto si applica il trattamento previsto dall'art.19 del presente Contratto.

## **Art. 21 - Aspettativa**

Il lavoratore che sia in servizio effettivo da oltre 3 anni può richiedere, con preavviso di 15 giorni una aspettativa per un periodo non inferiore a 15 giorni e fino ad un massimo di mesi 2 ininterrotti e non rinnovabili.

Il Datore di lavoro ricercherà le condizioni per accedere a tale richiesta.

Qualora ricorrano gravi esigenze o gravi necessità personali il lavoratore può richiedere il prolungamento di tale aspettativa sino ad un massimo di mesi 6.

Decorsi i 6 mesi l'Azienda potrà in via eccezionale concordare proroghe sulla base di precise richieste. Durante l'aspettativa cessa la corresponsione della retribuzione ed il periodo non è computabile ad alcuno effetto. Il lavoratore che non riprende servizio al termine di detti periodi sarà considerato dimissionario, salvo i casi di comprovata forza maggiore.

## **Art. 22 - Permessi**

Ai lavoratori che ne facciano richiesta saranno concessi dei permessi non retribuiti e/o recuperabili per un massimo di 5 ore mensili.

Per il decesso di familiari, conviventi "More uxorio", parenti sino al 3° grado, il lavoratore potrà usufruire di 2 giornate nel primo e nel secondo caso, e del tempo inferiore strettamente necessario per le esequie nel terzo.

### **Nota a verbale**

I datori di lavoro concederanno permessi retribuiti fino a 4 ore per agevolare la partecipazione del Personale alle iniziative indette in occasione della Festa Internazionale della donna – 8 marzo.

## **Art. 23 - Lavoratori studenti**

Per i lavoratori che intendano conseguire il titolo di studio di licenza della Scuola Media Inferiore e/o Licenza di Scuola Elementare, sono previste 50 ore annuali di permesso retribuito e le agevolazioni previste dall'art.10 della Legge N.300 del 20 Maggio 1970.

Per coloro che attestino la frequenza ai corsi di Scuola Media Superiore o comunque parificate e/o all'Università, specie se per titoli attinenti l'attività aziendale, sono previsti permessi retribuiti nella quantità di:

- 10 giorni in ragione d'anno per sostenere prove d'esame;
- 10 giorni in ragione d'anno solo per i frequentanti i corsi di laurea universitari

## **Art. 24 - Congedo matrimoniale**

A tutti i lavoratori verrà concesso in caso di matrimonio un periodo di quindici giorni consecutivi di calendario inteso come congedo retribuito non computabile nel periodo delle ferie annuali.

Durante tale periodo i lavoratori sono considerati in servizio a tutti gli effetti.

### **Art. 25 - Servizio militare**

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto in conformità a quanto previsto dalle Leggi.

Restano applicabili, inoltre le ulteriori disposizioni di Legge inerenti il presente articolo.

### **Art. 26 - Mansioni temporanee**

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti il livello o grado di appartenenza purché esse non comportino peggioramento economico.

Quando il lavoratore sia chiamato a sostituire per oltre 1 mese altro lavoratore avente un livello o grado superiore, ha diritto ai maggiori emolumenti per tutto il tempo della sostituzione.

Trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno di tali mansioni superiori, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, avverrà il passaggio del lavoratore a tutti gli effetti nel grado e livello superiore con decorrenza immediata.

### **Art. 27 - Passaggio di livello**

Il passaggio del lavoratore al livello professionale superiore, darà luogo alla corresponsione della retribuzione relativa al livello superiore.

A far data dall' 1/1/1995, in caso di passaggio di livello, non si darà luogo ad assorbimento degli scatti maturati.

L'importo del successivo scatto sarà pari a quello previsto dal livello superiore.

Il periodo intercorso dalla maturazione dell'ultimo scatto sarà considerato utile ai fini della maturazione dello scatto successivo.

Il numero degli scatti già maturati concorrerà alla determinazione del numero complessivo previsto nel successivo articolo 55.

### **Art. 28 - Organizzazione del lavoro – rotazione delle mansioni**

Le Aziende di dimensione complesse e/o le Agenzie con oltre 10 dipendenti opereranno per la realizzazione di una organizzazione del lavoro che favorisca la crescita della professionalità e la partecipazione dei lavoratori.

Le Aziende nel programmare e prevedere avanzamenti, o per la copertura di posti vacanti interni-esterni, terranno conto delle esperienze e della professionalità acquisita dai dipendenti.

In particolare le Aziende con oltre 20 dipendenti nella selezione delle richieste di avanzamento opereranno con criteri oggettivamente riferibili alle caratteristiche di professionalità, capacità, potenzialità, conoscenza, titoli ed esperienza dei lavoratori.

## **Art. 29 - Formazione professionale**

Le aziende si impegnano a prevedere annualmente iniziative concrete di elevamento della professionalità dei dipendenti.

A tale fine concorderanno annualmente con le rappresentanze sindacali aziendali il piano e la finalizzazione dei corsi di qualificazione e/o aggiornamento professionale anche al fine di favorire la formazione professionale per l'accesso a livelli di inquadramento superiore che si rendessero disponibili.

A tal fine verranno concordati sistemi e strumenti di valutazione di merito di ogni singolo partecipante.

## **Art. 30 - Pari opportunità**

Le parti convengono sulla opportunità di confronti a livello aziendale sulla materia dell'occupazione femminile al fine di concordare progetti di azioni positive finalizzate a:

- 1) favorire l'accesso al lavoro delle donne tenendo conto dei livelli di disoccupazione femminile nel territorio.
- 2) Definire misure idonee a consentire uguali opportunità di carriera alle donne, al fine di favorirne l'accesso a tutti i livelli professionali anche attraverso corsi di formazione professionali.

Per quanto non previsto si rinvia alle norme di legge.

## **Art. 31 - Trasferimenti e missioni**

### **A – Missioni o trasferimenti provvisori**

Il datore di lavoro, qualora si presenti la necessità di inviare in missione e/o trasferimento temporaneo un lavoratore, si impegna a tenere presenti eventuali problemi individuali.

Al personale in missione e/o trasferimento provvisorio compete il rimborso delle spese con modalità da stabilire in sede aziendale.

### **B – Trasferimenti definitivi**

L'azienda per comprovate ragioni tecniche, organizzative e/o produttive può disporre il cambiamento della sede di lavoro del dipendente, anche tenendo conto di eventuali problemi individuali.

In caso di trasferimento definitivo del lavoratore che determini il cambio della sua residenza compete esclusivamente il rimborso delle eventuali spese di trasloco

documentate, sostenute dal lavoratore per la propria abitazione, fino ad un massimo di lire 2.500.000 per trasferimento.

In caso di trasferimento definitivo del lavoratore che non determini il cambio della sua residenza, se il trasferimento non comporta incremento della preesistente distanza residenza-sede di lavoro, al lavoratore non spetta alcuna ulteriore indennità o rimborso. Se invece si verifica un incremento della attuale distanza residenza-sede di lavoro :

- se la nuova distanza non supera i km. 20 il lavoratore parimenti non ha diritto ad alcuna ulteriore indennità o rimborso;
- se la nuova distanza supera i km. 20 il trattamento sarà oggetto di contrattazione in sede aziendale secondo quanto previsto dall'art. 51.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia in vigore alla data di firma del presente contratto.

L'impresa inoltre prenderà in esame la possibilità di realizzare avvicinati di personale alla propria residenza in presenza di richieste di lavoratori in tal senso presentate specificamente all'appalesarsi delle esigenze organizzative aziendali all'origine del trasferimento.

L'impresa informerà per iscritto il lavoratore, assegnato in altra località a seguito di trasferimento definitivo, almeno 30 giorni di calendario prima della data del trasferimento stesso.

## **Art. 32 - Ambiente di lavoro e tutela della salute**

Ai sensi dell'art.9 della Legge 20 Maggio 1970 N.300 i Consiglio di Azienda hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca., l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori.

Per la piena applicazione delle vigenti normative di legge si fa riferimento al protocollo d'intesa 5.10.95 in materia tra Legacoop, CCI, AGCI e CGIL, CISL e UIL, allegato al presente contratto (all. n. 3).

## **Art. 33 - Diritti sindacali**

Ai lavoratori che ricoprono incarichi sindacali aziendali e/o territoriali e richiamati dall'art.30 della Legge 20.05.1970 n.300, saranno riconosciute le necessarie agevolazioni per l'espletamento del loro mandato.

Considerando la peculiarità delle realtà ASSICOOP le OO.SS. firmatarie ritengono opportuno continuare nell'esperienza dei Consigli di Azienda. Il Consiglio di Azienda sarà unitariamente costituito ed il numero dei suoi componenti è definito secondo i commi che seguono.

A- Nelle Aziende con un numero di dipendenti inferiore a 15, le OO.SS. firmatarie potranno indicare un delegato aziendale o territoriale. Ad esso competeranno un massimo di 60 ore complessive annue di permessi orari retribuiti.

B- Nelle Aziende da 15 a 25 dipendenti, le OO.SS. firmatarie potranno indicare tre delegati aziendali e/o territoriali ai quali competeranno un massimo di 300 ore di permessi orari retribuiti annui complessivi per svolgere le attività relative agli incarichi richiamati all'art.30 della Legge N.300 del 20.05.1970 e/o aziendali.

- C- Nelle Aziende da 25 a 40 dipendenti, le OO.SS. firmatarie potranno indicare un massimo di tre delegati aziendali e/o territoriali, ai quali competeranno un massimo di 400 ore di permessi orari retribuiti annui complessivi, per svolgere le attività relative agli incarichi richiamati all'art.30 della Legge N. 300 del 20.05.1970 e/o aziendali.
- D- Nelle Aziende con oltre 40 dipendenti, le OO.SS. firmatarie potranno indicare un massimo di quattro delegati aziendali e/o territoriali, ai quali competeranno un massimo di 600 ore di permessi orari retribuiti annui complessivi, per svolgere le attività relative agli incarichi richiamati all'art.30 della Legge N.300 del 20.05.1970 e/o aziendali.
- La sua costituzione e la sua composizione sarà comunicata alle Aziende.  
Si prevede la costituzione delle R.S.U.

### **Art. 34 - Contributi sindacali**

I datori di lavoro effettueranno direttamente dalle buste paga dei lavoratori aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente accordo a seguito di specifica delega firmata dal lavoratore, la relativa trattenuta delle quote sindacali sulla base delle deleghe sottoscritte e secondo le indicazioni delle OO.SS. firmatarie.

I contributi sindacali verranno inviati alle OO.SS. periodicamente e comunque ogni 6 mesi, alle modalità indicate dalle singole OO.SS. .

### **Art. 35 - Assemblee sindacali retribuite**

Sono previste 10 ore annue di assemblee retribuite per le Aziende con più di 15 dipendenti e 6 ore annue retribuite per le Aziende con meno di 15 dipendenti.

### **Art. 36 - Provvedimenti disciplinari**

I provvedimenti disciplinari sono:

- a) il rimprovero verbale;
- b) la censura per iscritto;
- c) la sospensione dal servizio e dallo stipendio fino ad un massimo di giorni 10 previa comunicazione scritta all'interessato della motivazione; il provvedimento potrà diventare esecutivo udite le giustificazioni del lavoratore.

Il provvedimento disciplinare di cui al punto c) viene applicato in relazione alla gravità o recidività della colpa, senza riguardo all'ordine in cui è elencato nel presente articolo.

Sono fatte salve le norme previste dall'art.7 della Legge N. 300 del 20.05.70 (Statuto dei Lavoratori).

## **Art. 37 - Risoluzione del rapporto di lavoro**

La cessazione del rapporto di lavoro ha luogo per:

- a) dimissioni;
- b) per recesso del datore di lavoro a norma dell'art.2118 del C.C. nei limiti consentiti dalla legge;
- c) malattia o infortunio la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto ai sensi dell'art.16;
- d) recesso per giusta causa o giustificato motivo a norma della Legge 15.07.66 N.604 e nell'ambito dell'applicazione della stessa;
- e) recesso per giusta causa a norma dell'art. 2119 del C.C.;
- f) morte.

## **Art. 38 - Modalità di comunicazione ed effetto del recesso**

In tutti i casi il recesso dal rapporto di lavoro deve essere comunicato per iscritto.

Il recesso ha effetto dal momento indicato nella comunicazione ma, comunque, non prima che questa sia pervenuta alla controparte.

## **Art. 39 - Preavviso**

Il periodo di preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art.37 sarà di:

- 3 mesi sino a 25 anni di anzianità di servizio;
- 6 mesi oltre i 25 anni.

Detti periodi si intendono ridotti al 50% in caso di dimissioni. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini anzidetti risarcirà all'altra un importo pari alla differenza dei giorni non lavorati.

Durante il periodo di preavviso il lavoratore licenziato avrà diritto ad adeguati permessi retribuiti.

Per quanto disposto ai commi precedenti è tuttavia facoltà della Parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso stesso, senza che nulla sia dovuto all'altra.

## **Art. 40 - Trattamento di fine rapporto**

Le basi retributive per la determinazione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso sono determinate e calcolate secondo le disposizioni degli artt. 2120. 2121 del C.C. come modificati dalla legge N.297 del 29.05.82.

## **Art. 41 - Cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni**

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, è facoltà del datore di lavoro di rinunciare totalmente o parzialmente all'osservanza del termine di preavviso con diritto per il lavoratore di percepire, oltre il trattamento di fine rapporto, la retribuzione relativa al periodo di lavoro effettivamente prestato.

Al personale che risolte il rapporto di lavoro nel periodo di gravidanza o fino al compimento di un anno di età del bambino, compete, oltre il trattamento di fine rapporto, un importo equivalente all'ammontare della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stabilito nel caso di recesso da parte dell'Azienda.

La gravidanza o l'esistenza in vita del bambino dovranno essere documentate con opportuni certificati.

## **Art. 42 - Cessazione del rapporto di lavoro per iniziativa dell'azienda ai sensi dell'art.2118 C.C.**

Quando la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga ai sensi del punto b) dell'art.37, nei casi cioè di licenziamento non motivato consentito dalla Legge 15.07.1966 N.604, compete al lavoratore, oltre al trattamento di fine rapporto, il preavviso di cui all'art.39

## **Art. 43 - Cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa**

Il diritto di recesso per giusta causa di cui all'art.37 potrà essere esercitato quando si verifichi una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto. Il datore di lavoro che recede dal rapporto per giusta causa non deve al prestatore di lavoro il preavviso né la corrispondente indennità, ma solo il trattamento di fine rapporto.

Al lavoratore che recede per giusta causa spettano invece il trattamento di fine rapporto e un importo equivalente all'ammontare della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Il recesso ha effetto dal momento dell'intimazione all'interessato. Qualora questa non sia avvenuta verbalmente, il recesso ha effetto dalla data risultante dalla ricevuta della lettera raccomandata a.r. diretta al domicilio della parte interessata.

L'intimazione verbale, ferma la data di effetto come sopra indicata, deve essere confermata per iscritto

L'esercizio del diritto di recesso per giusta causa lascia impregiudicate le eventuali azioni di danno spettanti a norma di legge.

## **Art . 44 - Cessazione del rapporto di lavoro per malattia o conseguenza di infortunio**

La risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del punto c) dell'art.37 comporta l'obbligo della corresponsione, oltre al trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso.

## **Art. 45 - Cessazione del rapporto di lavoro a causa di morte**

Quando la cessazione del rapporto avvenga per morte deve corrispondere al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado o agli affini entro il secondo grado, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva di preavviso stabiliti nel caso di recesso a norma del punto b) dell'art.37.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione testamentaria o legittima.

## **Art. 46 - Cessazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo**

Il giustificato motivo di licenziamento di cui alla lettera d) dell'art.37 sussiste nei casi previsti dalla Legge 15.07.1966 N.604. in caso di licenziamento per giustificato motivo, sono dovuti il preavviso di cui all'art.39 e il trattamento di fine rapporto.

## **Art. 47 - Cessazione del rapporto di lavoro per inadempimento contrattuale del lavoratore – Procedura**

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, a norma dell'art.3 della legge 15.07.1966 N.604, l'Azienda è tenuta a contestare per iscritto la mancanza all'interessato, il quale può presentare, entro 15 giorni, le proprie difese scritte al datore di lavoro.

Alla risoluzione del rapporto di lavoro di cui al primo comma sono estese le procedure previste per i provvedimenti disciplinari dell'art.7 della Legge 20.05.1970 N.300.

## **Art. 48 - Modalità di versamento delle indennità**

Le somme dovute in caso di cessazione del rapporto debbono essere versate all'interessato all'atto della cessazione del servizio. In caso di contestazione sull'ammontare delle indennità, l'Azienda dovrà corrispondere all'interessato la somma non contestata, senza pretendere la ricevuta liberatoria.

## **Art. 49 - Certificato di prestato servizio**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'Azienda rilascerà all'interessato, all'atto della cessazione del servizio, un certificato contenente l'indicazione della durata della prestazione, del grado, del livello e della mansione nonché, a richiesta dell'interessato, del servizio o ufficio al quale era addetto all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

## **Art. 50 - Trapasso di agenzia**

Il trapasso di agenzia non risolve il rapporto di lavoro ed il personale addetto conserva i suoi diritti nei confronti di chi succede.

## **Art. 51 – Secondo livello di contrattazione**

La contrattazione di secondo livello si svolge in azienda una sola volta nel periodo di vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli dal CCNL medesimo.

Le parti si danno reciprocamente atto che la contrattazione aziendale, nel rispetto del protocollo del 23 luglio 1993, è finalizzata all'adeguamento del sistema contrattuali alle singole realtà, per realizzare più avanzati livelli di produttività e di condizioni di lavoro attraverso processi di partecipazione dei lavoratori al fine di conseguire gli obiettivi individuati.

In tale quadro la contrattazione aziendale non potrà avere per oggetto materie ed istituti già definiti in altri livelli di contrattazione e si svilupperà nell'ambito dei rinvii contenuti negli articoli:

- n.11 Inquadramento del personale;
- n.13 Orario di lavoro: applicazione;
- n.18 Part-time;
- n.28 Organizzazione del lavoro;
- n.29 Formazione del personale;
- n.31 Trasferimenti e missioni;

nonché per le parti rinviate e contenute nella parte seconda del presente contratto (norma e disciplina del rapporto del personale addetto alla produzione e organizzazione produttiva).

“Le erogazioni definite dalla contrattazione aziendale avranno natura variabile e saranno strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Le parti concordano inoltre che il salario variabile, di cui al comma precedente, sarà erogato a condizione che venga raggiunta la seguente soglia di accesso:

Utile netto - definito ai sensi dell'art. 2425 c.c. - uguale o superiore a zero Euro.

Le parti concordano che ai fini della determinazione dell'utile netto non verrà conteggiato il costo del salario variabile.

Le parti infine convengono che quanto previsto nei commi precedenti troverà applicazione dal rinnovo dei prossimi contratti aziendali.

In sede aziendale entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio, sarà effettuato un confronto sugli andamenti dell'esercizio precedente in relazione a quanto sopra previsto per l'erogazione del salario variabile."

Coerentemente con quanto previsto dall'accordo del 23 luglio 1993 il contratto integrativo aziendale avrà durata quadriennale e, al fine di garantire l'autonomia dei cicli negoziali, si collocherà in un tempo intermedio tra la data di decorrenza e la data di scadenza del CCNL.

Per la vigenza del presente contratto, quindi, il secondo livello contrattuale non potrà avere decorrenza anteriore al 1.1.2000. In quelle realtà aziendali nelle quali la precedente contrattazione di secondo livello sia scaduta e non ancora rinnovata alla data di firma del presente contratto o in scadenza prima del 1.1.2000, le parti in sede aziendale concorderanno apposite norme di armonizzazione della durata della contrattazione di secondo livello, facendo salve le dinamiche retributive già concordate nella medesima contrattazione

La richiesta del rinnovo del contratto integrativo aziendale dovrà essere presentata in tempi che consentano l'apertura delle trattative entro tre mesi dalla scadenza del contratto stesso.

La parte che riceve la richiesta del rinnovo deve darne riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento.

Per un periodo di 3 mesi dalla data di scadenza del contratto integrativo aziendale e 1 mese successivo alla scadenza medesima, le Parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali: ciò anche se la piattaforma è stata presentata in tempi successivi a quanto previsto.

## **Art. 52 - Previdenza integrativa – Assistenza sanitaria**

E' istituita una forma di previdenza complementare che ha come destinatari i dipendenti che hanno superato il periodo di prova in una delle seguenti tipologie di rapporto di lavoro:

- a) contratto a tempo indeterminato;
- b) contratto part-time a tempo indeterminato;
- c) contratto di apprendistato e altre forme di contratti a causa misti previsti dalla legislazione.

La contribuzione è così articolata:

- a) un contributo minimo pari a 1% a carico del lavoratore, calcolato sull'intera retribuzione annua utile ai fini del calcolo del TFR.,
- b) un contributo a carico del datore di lavoro, calcolato sull'intera retribuzione annua utile ai fini del calcolo del TFR., pari a:
  - i. a decorrere dal 1 gennaio 2007 pari a 1,50%
  - ii. a decorrere dal 1 gennaio 2008 pari al 2%
- c) Un contributo prelevato dal TFR pari all'intero TFR maturando nell'anno. I lavoratori di prima assunzione antecedente al 29 aprile 1993 ed i vecchi iscritti possono optare

anche per un versamento parziale del TFR maturando, e comunque non inferiore all'1,24% della retribuzione presa a base del calcolo del TFR.

Soggetto attuatore della forma di previdenza complementare prevista nel presente articolo è Cooperlavoro, Fondo Pensione Complementare iscritto al numero 96 dell'Albo dei Fondi Pensione.

Al superamento del periodo di prova, il datore di lavoro mette a disposizione del dipendente la Nota Informativa e lo Statuto del Fondo Pensione e consegna allo stesso la domanda di adesione.

E' consentita al lavoratore la facoltà di chiedere il riscatto dell'intera posizione individuale nei casi di cessazione del rapporto di lavoro senza aver maturato i requisiti per il diritto alla pensione complementare.

Il lavoratore che chieda il trasferimento volontario della posizione individuale ad altra forma pensionistica, ha diritto al versamento del solo TFR maturando alla forma pensionistica da lui prescelta.

Negli incontri annuali previsti dall'articolo 3) del presente contratto, le parti esamineranno l'andamento delle iscrizioni al Fondo Pensione nonché i risultati ottenuti dal Fondo in termini di performance di servizi erogati agli iscritti.

### **Assistenza sanitaria integrativa:**

A decorrere dall' 1/1/2007 nella polizza sanitaria vengono comprese le visite specialistiche solo in rete convenzionata con franchigia di Euro 25,00 per visita e con un massimale complessivo (ticket + visite) di Euro 1.600,00 annui per nucleo familiare.

## **Art. 53 - Retribuzione**

La retribuzione normale del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

- a) Paga base
- b) Terzi elementi dove esistenti;
- c) Aumenti periodici di anzianità;
- d) Indennità previste dal presente contratto agli artt. 12 e 13;
- e) Altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

La retribuzione viene corrisposta per 14 quote mensili, salvo quanto previsto agli artt. 12 e 13.

Le mensilità aggiuntive vengono corrisposte rispettivamente entro il 15 giugno e il 24 dicembre.

La retribuzione oraria si ottiene calcolando 1/164,8mo della paga mensile lorda corrente moltiplicata per 14 e divisa per 12.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, anche se in periodo di prova, le mensilità aggiuntive competono in proporzione al periodo di servizio prestato.

## **Art. 54 - Indennità di contingenza**

Al personale viene erogata l'indennità di contingenza, a norma della Legge 26.2.86 N.38 e successive modifiche ed accordi.

## Art. 55 - Aumenti periodici di anzianità

Con decorrenza 1/7/2004 gli importi degli aumenti periodici di anzianità sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento come da tabella seguente

### SCATTI ANZIANITA'

Liv.	IMPORTO CCNL 14/05/99	IMPORTO dal 01/07/04		
2°	195,20	208,00	106,56%	12,80
3°	238,60	254,00	106,45%	15,40
4°	268,00	285,00	106,34%	17,00
5°	332,60	354,00	106,43%	21,40
6°	383,20	407,00	106,21%	23,80
7°	470,00	500,00	106,38%	30,00
1° prod.	108,46	115,00		
2° prod	137,38	146,00		
3° prod	187,99	200,00		

Gli importi degli scatti maturati fino al 30/06/2004 sono quelli previsti dal CCNL 14/05/99 e non subiranno pertanto nessuna variazione.

Il numero degli scatti già maturati concorrerà alla determinazione del numero complessivo degli scatti spettanti.

Il periodo intercorso dalla maturazione dell'ultimo scatto sarà considerato utile ai fini della maturazione dello scatto successivo.

L'importo derivante dagli aumenti periodici di anzianità maturati al 31/12/2006 (monte scatti) da ogni singolo lavoratore sarà rivalutato, a decorrere dall'1/1/2007, del 4,5%.  
Le parti concordano che in occasione del prossimo rinnovo economico del CCNL non si procederà ad ulteriore rivalutazione degli scatti di anzianità.

## Art. 56 - Terzo elemento

Alle somme indicate all'art.53 spettano ai lavoratori dell'Emilia Romagna i benefici derivanti dal terzo elemento nelle seguenti quantità annue:

1° livello	650.000
2° livello	750.000
3° livello	800.000
4° livello	900.000
5° livello	1.150.000
6° livello	1.200.000
7° livello	1.450.000

A decorrere dall' 1/1/2007:

	Livello	Aumento annuo 07	Nuovo Terzo Elemento annuo
PARTE I°	2	17,00	404,34
PARTE I°	3	19,00	432,17
PARTE I°	4	21,00	485,81
PARTE I°	5	27,00	620,93
PARTE I°	6	28,00	647,75
	7		
PARTE I°		34,00	782,86
PARTE I°	2n	17,00	404,34
PARTE I°	3n	19,00	432,17
PARTE I°	4n	21,00	485,81
PARTE I°	5n	27,00	620,93
PARTE I°	6n	28,00	647,75
PARTE I°	7n	34,00	782,86

## Art. 57 - Aumenti retributivi e Paga base

A decorrere dal 1/5/1999 a tutto il personale verranno erogati i seguenti aumenti retributivi mensili lordi:

<u>Contratto</u>	<u>Livello</u>	<u>Importo mensile - Lit.</u>
Parte I	1	60.536
Parte I	2	62.776
Parte I	3	68.780
Parte I	4	72.508
Parte I	5	81.284
Parte I	6	88.226
Parte I	7	99.756
Parte II	1	23.566
Parte II	2	27.261
Parte II	3	32.270

Di conseguenza a decorrere dal 1/5/1999 la paga base mensile nazionale lorda per ciascun livello di inquadramento sarà la seguente:

<u>Contratto</u>	<u>Livello</u>	<u>Paga base - Lit.</u>
Parte I	1	865.076
Parte I	2	932.609
Parte I	3	1.108.807
Parte I	4	1.217.437
Parte I	5	1.475.004
Parte I	6	1.678.453
Parte I	7	2.017.321
Parte II	1	337.819
Parte II	2	426.823
Parte II	3	551.180

A decorrere dall'1/1/2007:

	<u>Livello</u>	<u>Incremento mensile Paga Base</u>	<u>Nuova Paga Base mensile</u>
PARTE I°	2	51,57	1197,65
PARTE I°	3	56,50	1312,33
PARTE I°	4	59,57	1383,22
PARTE I°	5	66,79	1550,77
PARTE I°	6	72,50	1683,24
PARTE I°	7	82,00	1903,56
PARTE I°	2n	46,29	1074,15
PARTE I°	3n	48,93	1136,79
PARTE I°	4n	51,57	1198,00
PARTE I°	5n	54,21	1258,50
PARTE I°	6n	59,93	1392,07
PARTE I°	7n	69,43	1612,29
PARTE II°	1p	19,36	449,57
PARTE II°	2p	22,43	520,12
PARTE II°	3p	26,50	615,61

## UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo è corrisposto l'importo forfettario lordo sottoindicato.

Tale importo è suddivisibile in quote mensili, considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni, in relazione alla durata del rapporto di lavoro e al livello di inquadramento nel periodo 1° gennaio 2006 – 31 dicembre 2006.

	Livello	Una Tantum
PARTE I°	2	417,00
PARTE I°	3	457,00
PARTE I°	4	482,00
PARTE I°	5	540,00
PARTE I°	6	586,00
PARTE I°	7	663,00
PARTE I°	2n	374,00
PARTE I°	3n	396,00
PARTE I°	4n	417,00
PARTE I°	5n	438,00
PARTE I°	6n	485,00
PARTE I°	7n	562,00
PARTE II°	1p	157,00
PARTE II°	2p	181,00
PARTE II°	3p	214,00

Una tantum terzo elemento di cui all'art. 56

	Livello	Una Tantum
PARTE I°	2	10,00
PARTE I°	3	11,00
PARTE I°	4	12,00
PARTE I°	5	15,00
PARTE I°	6	16,00
PARTE I°	7	19,00
PARTE I°	2n	10,00
PARTE I°	3n	11,00
PARTE I°	4n	12,00
PARTE I°	5n	15,00
PARTE I°	6n	16,00
PARTE I°	7n	19,00

L'erogazione di tali "Una Tantum" verrà effettuata con la retribuzione relativa al mese di febbraio 2007.

L'importo dell'una tantum è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice Civile, l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1 gennaio 2006 – 31 dicembre 2006, che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e/o di integrazione a carico delle aziende saranno considerate utili ai fini degli importi di cui sopra, con esclusione dei periodi di astensione facoltativa e dei periodi di aspettativa non retribuita a norma dell'art. 21 del CCNL 14/05/99.

## **Parte seconda**

### **Trattamento economico normativo dei produttori di agenzia**

Il Coordinamento degli Agenti e le Organizzazioni sindacali considerano lo sviluppo della rete di vendita diretta, attraverso lo sviluppo occupazionale dei produttori regolamentati dall'attuale C.C.N.L., elemento qualificante per la garanzia di professionalità e trasparenza e quindi di un miglior servizio all'utenza.

A questo proposito, proprio in ragione della presenza normativa, le Parti ritengono superata la legge contratto del 1939 e le aziende si ritengono pertanto impegnate al suo non utilizzo.

#### **Art. 58 - Lettera di assunzione**

In aggiunta a quanto già espressamente previsto all'art.4 del presente contratto, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore:

- 1) il territorio ed i segmenti di mercato di competenza
- 2) il trattamento provvigionale ed i rimborsi spese spettanti in relazione agli accordi contrattuali in essere.

#### **Art. 59 - Doveri del personale**

Il personale inquadrato nella parte seconda del presente contratto ha il dovere di fornire una fattiva collaborazione per la realizzazione degli obiettivi secondo i programmi stabiliti assieme ai Responsabili Preposti.

Detto personale presenterà periodicamente una sintesi della propria attività secondo le modulistiche concordate in sede aziendale fra le Parti. Il personale avrà il dovere di operare esclusivamente a favore dell'Azienda alle condizioni e nelle forme previste dal presente contratto; inoltre, gli è fatto divieto di assumere altri rapporti di lavoro e di svolgere attività contrarie agli interessi dell'Azienda o in contrasto con il contenuto del presente articolo.

#### **Art. 60 - Inquadramento del personale**

##### **Terzo livello**

Personale avente incarico permanente di organizzare, coordinare ed indirizzare o di promuovere la vendita di tutti i segmenti di mercato, dei servizi assicurativi di cui è a disposizione l'azienda e/o avente incarico di collaborazione nella quale avvalersi del Personale di livello inferiore.

##### **Secondo livello**

Personale avente incarico di vendita, organizzazione e programmazione della propria attività con relativa autonomia in relazione a zone e/o segmenti di mercato la cui attività è svolta in ambiti dichiarati dalle Aziende.

### **Primo livello**

Personale con incarico di vendita che abbisogni di una formazione professionale a completamento alla propria capacità produttiva, assumendo a riferimento la normale durata dei contratti di Formazione e Lavoro, finalizzata all'inserimento nel livello superiore

### **Art. 61 - Orario di lavoro**

Il personale inquadrato nell'art.60 del presente contratto dovrà raggiungere di norma l'orario settimanale previsto dall'Art.13. Tuttavia si concorda sulla opportunità di non considerare rigidamente tale limite in considerazione della particolare attività da loro svolta. Pertanto qualsiasi forma di controllo effettuata con i modi concordati, dovrà tener conto di tali peculiarità.

### **Art. 62 - Modulistica**

La modulistica da utilizzare sarà oggetto di confronto fra le Parti in sede Aziendale.

### **Art. 63 - Trattamento economico**

Al personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla vendita inquadrato all'art. 60 spetta un trattamento economico in parte fisso ed in parte variabile così composto:

- a) stipendio tabellare iniziale ed aumenti periodici di anzianità nelle quantità annue indicati negli artt.55 e 57;
- b) indennità di contingenza;
- c) rimborso spese;
- d) compensi provvigionali concordati in sede aziendale.

La retribuzione di cui ai punti a) e b) viene corrisposta per 14 quote mensili.

### **Art. 64 - Indennità di contingenza**

L'indennità di contingenza spetta per le quote che sono maturate a partire dall'1.2.83 e in applicazione delle disposizioni di legge vigenti.

### **Art. 65 - Aumenti periodici di anzianità**

Gli aumenti di anzianità maturano dopo ogni biennio a partire dal 1° giorno del mese successivo a quello di assunzione per gli importi annuali indicati nelle relative tabelle di cui al precedente articolo 55.

## **Art. 66 - Concorso spese**

Al personale inquadrato all'art. 60 spetta un concorso minimo alle spese di produzione in una forma e in una misura che verrà stabilita in sede aziendale.

## **Art. 67 - Compensi provvigionali**

Al personale inquadrato all'art. 60 spetta oltre alla parte fissa, un trattamento provvigionale variabile da stabilire fra le parti in sede aziendale.

In tale sede verrà inoltre stabilito un sistema provvigionale premiante collegato ai programmi di sviluppo aziendale.

I compensi provvigionali di cui sopra saranno considerati retribuzioni solo per la quota del 50%, mentre la restante parte del 50% sarà attribuita a titolo di rimborso spese, e ciò anche nel caso in cui al dipendente vengano corrisposte altre somme a titolo di concorso nelle spese.

## **Art. 68 - Trattamento economico delle giornate di ferie**

Al personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla vendita in caso di ferie spetterà il seguente trattamento economico: alla normale retribuzione fissa sarà aggiunta la parte provvigionale nella misura della media delle provvigioni percepite nell'anno solare precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor servizio prestato.

## **Art. 69 - Malattia ed infortunio e trattamento economico**

Il trattamento previsto dall'art.19 del presente contratto si intende applicato anche agli addetti alla organizzazione produttiva e alla vendita.

Per i primi tre giorni di assenza verrà erogata la sola retribuzione fissa .Il trattamento economico spettante per i periodi di comportamento retribuiti superiore a 3 giorni lavorativi sarà il seguente: la retribuzione base fissa, la contingenza spettante, e tanti 300mi delle provvigioni erogate allo stesso lavoratore nello stesso periodo dell'anno solare precedente, quante sono le giornate di malattia od infortunio, rapportando ad anno l'eventuale minore periodo di servizio prestato.

## **Art. 70 - Norme di rinvio in sede aziendale**

Le parti concordano in relazione alle esigenze di migliore flessibilità ed aderenza a peculiarità territoriali in cui queste figure professionali specificamente operano, di rinviare la definizione in sede aziendale delle materie sottoindicate:

- 1) trattamento provvigionale complessivo e sue articolazioni;
- 2) eventuale contributo da erogarsi, nella strutturazione della borsa di studio, per il periodo iniziale di formazione in aula;

- 3) le iniziative necessarie a garantire una permanente formazione teorica di questi ruoli professionali con specifiche attivazioni sui principali elementi a ciò necessari: si indicano a titolo esemplificativo i principali filoni:
- a) formazione tecnico-assuntiva;
  - b) formazione commerciale;
  - c) approfondimento delle tipicità espressive del mercato di riferimento.

### **Art. 71 - Trattamento di fine rapporto**

Ai soli fini del trattamento di fine rapporto al personale inquadrato all'art. 60 del presente contratto spetta, in aggiunta alla parte fissa, anche la parte variabile, nei modi previsti dalla legge 29.5.82 N.297, calcolata sulle provvigioni a qualsiasi titolo erogate e sui rimborsi spese di cui al terzo c.p.v. dell'art. 67 nella misura del 100%.

### **Art. 72 - Rinvio**

Per tutte le norme non espressamente previste dagli articoli della parte seconda del contratto si farà riferimento alle Leggi vigenti o alle altre contenute in questo C.C.N.L. in quanto applicabili.

## **Parte terza**

### **Art. 73 - Decorrenza e durata**

Le Parti concordano che, nel rispetto dei principi definiti dal protocollo 23 luglio 1993, il presente Contratto ha durata biennale con **decorrenza dal 1/1/2006**, salvo quanto specificamente indicato nei singoli articoli, e **scadenza il 31/12/2007**.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, 6 mesi prima della scadenza, con raccomandata A.R.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

### **Art. 74 - Condizioni contrattuali**

Il presente contratto forma un complesso giuridico-normativo inscindibile che sostituisce le regolamentazioni contrattuali precedentemente in vigore.

Nel quadro di quanto sopra, vengono mantenute le condizioni di miglior favore.

**RINNOVO AI FINI DEL 2° BIENNIO RETRIBUTIVO  
VALIDITA' DAL 1/1/2000 AL 31/12/2001**

BOLOGNA: il giorno 10 marzo 2000

Tra

**ASSOCIAZIONE NAZIONALE AGENZIE SOCIETARIE UNIPOL**

rappresentata dal Presidente Romeo Zanzani, da Roberto Bagnoli, Claudio Ferrari, Carlo Perrotti, Sergio Prati e Dino Tavazzi

**LEGACOOP**

rappresentata dal Presidente Ivano Barberini, da Flavio Casetti della Presidenza e dal Responsabile dell'Ufficio Relazioni Sindacali Carlo Marignani

E

**F.I.B.A. – C.I.S.L.**

rappresentata dal Segretario Nazionale Eros Pizzi e dal Segretario Regionale della F.I.B.A. Emilia-Romagna Giancamillo Trapella

**F.I.S.A.C. – C.G.I.L.**

rappresentata dal Segretario Generale della F.I.S.A.C. Emilia-Romagna e Componente del Direttivo Nazionale F.I.S.A.C. Massimo Bosso

**U.I.L.C.A. – U.I.L.**

rappresentata dal Segretario Regionale della U.I.L.C.A. Emilia-Romagna e Componente della Direzione Nazionale U.I.L.C.A. Antonio Vietri

si è convenuto di rinnovare la parte retributiva del C.C.N.L. 14 maggio 1999 in applicazione di quanto previsto dal 2° comma dell' art. 73 dello stesso C.C.N.L..

p. ASSOCIAZIONE NAZIONALE  
AGENZIE SOCIETARIE UNIPOL

p. F.I.B.A. – C.I.S.L.

p. LEGACOOP

p. F.I.S.A.C. – C.G.I.L.

p. U.I.L.C.A. – U.I.L.

## Art. 57 - Aumenti retributivi e Paga base

A decorrere dal 1/1/2000 al personale verranno erogati i seguenti aumenti retributivi mensili lordi:

<u>Contratto</u>	<u>Livello</u>	<u>Importo mensile - Lit.</u>
Parte I	1	22.561
Parte I	2	23.396
Parte I	3	25.633
Parte I	4	27.023
Parte I	5	30.293
Parte I	6	32.880
Parte I	7	37.178
Parte II	1	8.783
Parte II	2	10.160
Parte II	3	12.027

Di conseguenza a decorrere dal 1/1/2000 la paga base mensile nazionale lorda per ciascun livello di inquadramento sarà la seguente:

<u>Contratto</u>	<u>Livello</u>	<u>Paga base - Lit.</u>
Parte I	1	887.637
Parte I	2	956.005
Parte I	3	1.134.440
Parte I	4	1.244.460
Parte I	5	1.505.297
Parte I	6	1.711.333
Parte I	7	2.054.499
Parte II	1	346.602
Parte II	2	436.983
Parte II	3	563.207

Le somme arretrate verranno erogate al solo personale in forza alla data odierna e saranno corrisposte con la retribuzione relativa al mese di marzo 2000.

Inoltre a decorrere dal 1/1/2001 al personale verranno erogati i seguenti aumenti retributivi mensili lordi:

<u>Contratto</u>	<u>Livello</u>	<u>Importo mensile - Lit.</u>
Parte I	1	20.929
Parte I	2	21.703
Parte I	3	23.779
Parte I	4	25.068
Parte I	5	28.102
Parte I	6	30.502
Parte I	7	34.489
Parte II	1	8.147
Parte II	2	9.425
Parte II	3	11.157

Di conseguenza a decorrere dal 1/1/2001 la paga base mensile nazionale lorda per ciascun livello di inquadramento sarà la seguente:

<u>Contratto</u>	<u>Livello</u>	<u>Paga base - Lit.</u>
Parte I	1	908.566
Parte I	2	977.708
Parte I	3	1.158.219
Parte I	4	1.269.528
Parte I	5	1.533.399
Parte I	6	1.741.836
Parte I	7	2.088.987
Parte II	1	354.749
Parte II	2	446.408
Parte II	3	574.363

## **Art. 52 - Previdenza integrativa - Assistenza sanitaria**

In conseguenza della impossibilità, per cause strettamente tecniche, di applicare nel 1999 le nuove entità di alimentazione del fondo di previdenza integrativa definite dal rinnovo contrattuale del 14 maggio 1999, le parti concordano che lo stesso fondo venga alimentato fino al 31/12/1999 dalle entità contributive previste dal C.C.N.L. 24/2/1995.

Quanto previsto in materia dal rinnovo contrattuale del 14 maggio 1999 decorre, quindi, a tutti gli effetti dal 1/1/2000.

In sostituzione, limitatamente al periodo 1/7/1999 – 31/12/1999, di quanto previsto in materia dal rinnovo contrattuale del 14 maggio 1999 le parti concordano che in favore del solo personale in forza alla data odierna venga effettuato un versamento una-tantum al fondo di previdenza integrativa nelle seguenti entità:

<u>Contratto</u>	<u>Livello</u>	<u>Una-tantum - Lit.</u>
Parte I	1	26.000
Parte I	2	27.000
Parte I	3	30.000
Parte I	4	32.000
Parte I	5	35.000
Parte I	6	38.000
Parte I	7	43.000
Parte II	1	10.000
Parte II	2	12.000
Parte II	3	14.000

Tale versamento una-tantum verrà effettuato con le normali tempistiche previste per le contribuzioni al fondo di previdenza integrativa.

Le parti si danno reciprocamente atto che quanto sopra concordato non determina peggioramento di trattamento economico per i lavoratori interessati.

Le parti infine convengono che la verifica prevista in materia dal rinnovo contrattuale del 14 maggio 1999 sarà congiuntamente effettuata entro la vigenza del presente contratto.

## **Allegati**

### **Allegato n. 1**

#### **ACCORDO QUADRO INTERCONFEDERALE SU CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO**

##### **1. Premessa**

- 1.1.** Nel quadro degli orientamenti e degli impegni assunti con il protocollo d'intesa sulla formazione professionale ed utilizzando gli strumenti bilaterali in esso previsti, le parti confermano la loro volontà di mettere in atto tutte le misure idonee a facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro cooperativo.
- 1.2.** A tal fine hanno convenuto una specifica intesa in materia di contratto di formazione e lavoro, riservandosi di attivare anche altri strumenti per l'assunzione di giovani quali, ad esempio, il contratto di apprendistato nonché di intervenire per un adeguamento della legislazione del lavoro finalizzato a favorire l'inserimento dei giovani nelle imprese cooperative sia come soci lavoratori che come dipendenti.
- 1.3.** Le parti concordano inoltre di valorizzare appieno le potenzialità occupazionali nei confronti delle fasce deboli del mercato del lavoro.  
Si impegnano pertanto a favorire il reimpiego dei giovani in mobilità anche attraverso lo strumento dei CFL.
- 1.4.** Nello stesso ambito di cui al punto precedente affermano l'impegno a promuovere nelle imprese cooperative, anche in quelle aventi uno scopo sociale diverso, l'inserimento lavorativo e la qualificazione professionale delle persone svantaggiate, quali portatori di handicap e giovani usciti dallo stato di tossicodipendenza, attraverso il C.F.L.  
A tal fine, in sede territoriale, potrà essere esaminata dalle parti la partecipazione delle cooperative, attraverso assunzioni con CFL, a programmi di riabilitazione di tossicodipendenti, concordati preventivamente con istituzioni pubbliche e le comunità terapeutiche specializzate.
- 1.5.** Le parti convengono sul ruolo della cooperazione nella promozione e sviluppo dell'occupazione femminile.  
In questo ambito le imprese nella stipula dei CFL si atterranno alle normative relative alla parità.  
In sede territoriale sarà verificata la possibilità di partecipazione delle imprese cooperative a programmi di azioni positive anche utilizzando i contratti di formazione e lavoro.
- 1.6.** Quanto sopra anche per adeguare, ai fini della conformità dei progetti, la regolamentazione contrattuale alla nuova disciplina legislativa.

## **2. Procedure di conformità**

- 2.1.** I progetti di contratti di formazione e lavoro redatti sulla modulistica allegata al presente accordo saranno presentati tramite le Associazioni territoriali delle Centrali Cooperative ai rappresentanti di CGIL, CISL, UIL nella Commissione di cui al punto 2.2..
- 2.2.** La Commissione bilaterale territoriale è composta da un rappresentante effettivo e da un supplente nominato da ciascuna delle parti stipulanti il presente accordo. Le Commissioni bilaterali territoriali saranno costituite tra le OO.SS. firmatarie e le Associazioni cooperative presenti nel territorio.
- 2.3.** Le Commissioni bilaterali territoriali saranno di norma costituite a livello regionale.  
Le parti a livello regionale, entro due mesi dalla firma del presente accordo, potranno prevederne la costituzione anche a livello provinciale.  
Lo stato delle opzioni sarà quindi verificato dalle parti a livello nazionale.
- 2.4.** La Commissione di cui sopra si riunirà almeno una volta ogni quindici giorni presso la sede di una delle Centrali Cooperative territoriali.  
I progetti saranno sottoposti a valutazione della Commissione nella riunione cadente non meno di cinque giorni dopo la presentazione dei progetti medesimi.  
Qualora non sussistano comprovati motivi contrari, i progetti in esame saranno dichiarati conformi e pertanto convalidati con la firma dei rappresentanti delle cooperative e sindacali.
- 2.5.** Con la convalida per conformità, le cooperative possono mettere in atto le procedure di assunzione previste dalle leggi in materia di collocamento.
- 2.6.** Nel caso in cui nessun rappresentante sindacale dei lavoratori partecipi alla riunione per la valutazione sulla conformità dei progetti, quelli all'ordine del giorno saranno sottoposti a valutazione in una nuova riunione da tenersi entro i tre giorni successivi.
- 2.7.** Qualora anche in tale seconda occasione non vi sia la presenza di tutti i rappresentanti sindacali dei lavoratori, i progetti all'esame saranno ritenuti conformi con l'approvazione dei soli rappresentanti delle cooperative e sindacali presenti, dovendosi interpretare l'assenza di uno o più rappresentanti delle OO.SS. come espressione di parere favorevole di conformità.
- 2.8.** Le commissioni potranno verificare l'andamento dei contratti di formazione e lavoro e la pratica attuazione del progetto da esse validato.

## **3. Conformità dei progetti**

- 3.1.** La dichiarazione di conformità sarà ritenuta valida qualora venga sottoscritta dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie o dal rappresentante sindacale presente alla riunione di approvazione del progetto o comunque da esse delegato alla firma.  
La dichiarazione di conformità dovrà essere attestata da un verbale secondo lo schema allegato (fax-simile - quadro)
- 3.2.** Nel caso in cui il progetto non sia dichiarato conforme, esso sarà ritrasmesso all'azienda tramite l'Associazione cooperativa cui aderisce od alla quale ha conferito mandato.

- 3.3.** Le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno a livello territoriale ogni 6 mesi per verificare l'andamento dell'attività formativa e le prospettive occupazionali dei giovani assunti con CFL in scadenza.
- 3.4.** A norma dell'art. 3 comma 3 L. 863/84 e successive, Centrali cooperative e CGIL, CISL, UIL convengono che, con il presente accordo, è da considerare superata la necessità dell'approvazione preventiva dei progetti di formazione e lavoro da parte della Commissione Regionale per l'impiego ove i progetti medesimi siano dichiarati conformi alle norme del presente accordo dalla Commissione come sopra costituita dalle parti stipulanti.

#### **4. Sfera di applicazione dell'accordo**

- 4.1.** Il presente accordo si applica nei confronti delle cooperative associate alle Centrali cooperative stipulanti.
- 4.2.** Gli accordi sul C.F.L., facenti parte integrante dei CCNL sottoscritti da Associazioni delle Centrali cooperative, sono sostituiti dal presente accordo dalla data della sua entrata in vigore.
- 4.3.** Ferme restando le condizioni economiche di miglior favore derivanti da contrattazione collettiva, il punto 7 del presente accordo, relativo all'inquadramento ed al trattamento economico e normativo, si applica per i settori nei quali non è stato sottoscritto un contratto nazionale od un accordo nazionale per il c.f.l. dalle Associazioni cooperative.

#### **Norma transitoria per il settore della distribuzione cooperativa.**

L'accordo sul c.f.l. facente parte del CCNL 3.12.1994 per il settore della distribuzione cooperativa cesserà di avere efficacia alla sua scadenza e sarà quindi sostituito dal presente accordo interconfederale.

Sarà comunque utilizzata la Commissione territoriale di cui al punto 2 del presente accordo qualora non funzioni quella della categoria.

#### **5. Progetto di formazione**

- 5.1.** Il progetto di formazione ha validità di centoventi giorni dalla data di dichiarazione di conformità, fatti salvi termini di tempo maggiori ove stabiliti dalla Commissione Regionale per l'impiego.
- 5.2.** Il lavoratore dovrà ricevere dalla cooperativa, insieme all'atto di stipula del contratto individuale di formazione e lavoro, una breve illustrazione sulla natura della impresa cooperativa nonché copia del CCNL applicato e dalla Commissione territoriale una sintesi delle disposizioni legislative e contrattuali relative al contratto di formazione e lavoro ed una documentazione predisposta unitariamente dalle OO.SS. stipulanti il presente accordo.
- 5.3.** L'inquadramento d'ingresso sarà al massimo di un livello inferiore a quello finale.
- 5.4.** Si considerano conformi alla presente regolamentazione:  
- i progetti che, per i contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità elevate (tipo A2 L. 451/1994), come definiti nella tabella A allegata per i CCNL sottoscritti dalle Associazioni cooperative, prevedono 140 ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa per 24 mesi di durata; 130 per durata da 18 a 23 mesi;

- i progetti che, per i contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità intermedie (tipo A1 L. 451/1994), come definite nella tabella prima citata, prevedono 100 ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa per almeno 21 mesi di durata e 80 per durata da 12 a 20 mesi.

- 5.5.** Le ore di formazione eventualmente aggiuntive rispetto a quelle indicate nei precedenti capoversi per le professionalità e la durata ivi previste non saranno retribuite.
- 5.6.** Si considerano altresì conformi alla presente regolamentazione i progetti preordinati alla stipulazione dei contratti di formazione e lavoro di cui all'art. 16, comma 2, lettera b) della L. 19.7.1994, n. 451 che prevedono una durata di dodici mesi e 20 ore di formazione teorica. Le ore di formazione eventualmente aggiuntive rispetto alle 20 non saranno retribuite.

## **6. Formazione teorica di base**

- 6.1.** I giovani assunti con contratto di formazione e lavoro, indipendentemente dalla durata complessiva del contratto stesso, effettueranno un gruppo di 20 ore di formazione teorica, progettato dall'Ente bilaterale regionale ed attuato presso gli Istituti che si convenzionino con l'Ente bilaterale medesimo.  
Tale gruppo di ore riguarderà nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, alla cooperazione, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.
- 6.2.** Le aziende che assumono giovani con contratto di formazione e lavoro in attuazione del presente accordo, verseranno una quota all'Ente Bilaterale per le spese di partecipazione ai corsi in questione. L'importo di tale quota verrà stabilito dalle parti a livello regionale e non potrà essere modificato d'intesa tra le parti stesse prima del 30 giugno 1996.  
Tale importo verrà versato per ciascun giovane assunto ai sensi del comma precedente che partecipi ai corsi suddetti.
- 6.3.** In caso di intervento comunitario, nazionale, regionale o comunque pubblico che assicuri il finanziamento della formazione teorica di base per i contratti formazione e lavoro, di cui al presente accordo, le parti, nell'ambito dell'Ente bilaterale regionale, rimoduleranno il contributo a carico delle aziende a copertura dei residui costi effettivamente sostenuti per tale formazione.
- 6.4.** Le cooperative, che assumono ai sensi del presente accordo, per il tramite dell'Associazione di rappresentanza daranno comunicazione all'Ente bilaterale regionale dell'assunzione, nei tempi e con le modalità di cui al Regolamento.
- 6.5.** La cooperativa potrà effettuare autonomamente la formazione teorica di base, in luogo della prestazione lavorativa, sulla base delle indicazioni fornite dall'Ente bilaterale regionale nei casi in cui:  
- il progetto presentato dall'azienda, relativamente alla formazione teorica di base, sia ritenuto adeguato dalla Commissione territoriale;  
- entro i 6 mesi dall'assunzione, l'Ente non abbia provveduto all'organizzazione dei corsi.
- 6.6.** La formazione teorica di base effettuata ai sensi del presente accordo, sarà predisposta in modo da essere idonea ad assicurare ai contratti di formazione e lavoro, stipulati nel rispetto dello stesso, la caratteristica formativa richiesta per dare diritto di accesso ai contributi pubblici (statali, regionali, comunitari, ecc.).

Qualora per l'accesso a tali contributi sia richiesta una durata della formazione per i contratti formazione e lavoro superiore a quelle di cui al precedente punto 5.4., le parti si incontreranno per le valutazioni conseguenti.

## **7. Trattamento economico e normativo**

**7.1.** Ai sensi della L. 451/1994 possono essere assunti con contratto di formazione e lavoro lavoratori di età compresa tra i 16 ed i 32 anni.

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del presente accordo, verranno applicate le normative vigenti di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro adottato dall'impresa, salvo quanto esplicitamente e diversamente concordato tra le parti nel presente accordo.

Sono estese ai rapporti di formazione e lavoro le disposizioni degli accordi interconfederali.

**7.2.** Per i lavoratori assunti con CFL ai sensi del presente accordo, mirati all'acquisizione di professionalità intermedie, di cui all'art. 16 comma 2 L. n. 451/94, inquadrati nel livello più basso, ove esso sia unico tra i livelli esclusi da c.f.l. della tabella A allegata, la permanenza in tale livello non potrà superare i 6 mesi.

### **7.3. Periodo di prova**

La durata del periodo di prova sarà pari a:

- quattro settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata fino a 12 mesi;
- due mesi di prestazione effettiva per i contratti di durata sino a 24 mesi.

### **7.4. Inquadramento e trattamento retributivo**

Ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro verrà riconosciuto un trattamento retributivo corrispondente ai minimi tabellari ed ai valori dell'indennità di contingenza (nonché E.D.R. ove non conglobato) stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro per il livello di inquadramento indicato nel progetto di formazione e lavoro. Il livello di inquadramento non potrà essere inferiore, per più di un livello, a quello spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato che svolgono mansioni e funzioni corrispondenti a quelle assegnate, con carattere di prevalenza, al giovane assunto con contratto di formazione e lavoro.

Compete agli altri livelli di contrattazione collettiva stabilire norme sul diritto, i criteri e le modalità di accesso dei giovani con contratto di formazione e lavoro alle erogazioni retributive collegate a risultati di cui al punto 3 del capitolo 2 "Assetti contrattuali" del protocollo interconfederale 23 luglio 1993.

Ai giovani con contratto di formazione e lavoro sono estesi i servizi aziendali ove esistenti (es. mensa, trasporti) o le relative indennità sostitutive.

Qualora il contratto di formazione e lavoro, per iniziativa del datore di lavoro, non sia trasformato alla sua scadenza in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, allo scopo di agevolare il reperimento di nuove opportunità di lavoro, al lavoratore con contratto di formazione e lavoro di cui all'art. 16, comma 2 lettera A della L. 451/94 sarà corrisposta, in aggiunta alle spettanze di legge e di contratto, la seguente somma:

- dalle aziende fino a 20 dipendenti:

una mensilità retributiva composta da minimo tabellare e contingenza riferiti al livello di inquadramento di cui al precedente comma del presente punto per contratti di durata di 24 mesi. Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e verrà calcolato nella misura di 1/24 di mese per ogni mese di durata del contratto;

- dalle aziende oltre 20 dipendenti:

due mensilità retributive composte da minimo tabellare e contingenza riferiti al livello di inquadramento di cui al precedente comma del presente punto, per contratti di durata di 24 mesi.

Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e viene calcolato nella misura di 1/12 di mese per ogni mese di durata del contratto.

#### **7.5. Malattia e/o infortunio sul lavoro**

Il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro viene disciplinato come segue.

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 120 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di formazione e lavoro.

Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto nei seguenti casi:

a) unica malattia di durata non superiore a 120 giorni con ricaduta entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione della malattia stessa;

b) pluralità di malattie per una durata complessiva non superiore a 120 giorni con ricaduta entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione dell'ultima di tali malattie e di cui la ricaduta costituisce continuazione.

I periodi di conservazione del posto previsti nel secondo e nel terzo comma del presente punto si intendono riferiti a contratti di formazione e lavoro di 24 mesi e vengono proporzionalmente ridotti nel caso di contratti aventi durata inferiore a 24 mesi.

L'azienda erogherà a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla qualifica di assunzione, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, un trattamento economico pari al 40% della retribuzione prevista al punto 5 per i contratti di formazione e lavoro.

Tale trattamento è assorbito fino a concorrenza dalle prestazioni economiche di malattia corrisposte dagli Istituti assicuratori ai lavoratori che vi abbiano diritto durante il periodo di conservazione del posto di cui al presente punto.

Sarà operata la sospensione e il relativo prolungamento del contratto di formazione e lavoro per il corrispondente periodo di malattia di lunga durata, ferma restando la non obbligatorietà della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato alla scadenza della proroga.

**7.6.** Le imprese cooperative, fatte salve inderogabili esigenze produttive e di organizzazione del lavoro, escluderanno da orari e da lavori disagiati od esposti a particolari rischi i giovani con contratto di formazione e lavoro.

**7.7. Trasformazione in rapporto a tempo indeterminato**

Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore dovrà essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita ed il periodo di formazione e lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge a norma di quanto previsto dall'art. 3, quinto comma della legge n. 863, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati da accordi interconfederali e dal contratto collettivo nazionale di lavoro, con esclusione, degli aumenti periodici di anzianità.

**7.8.** Le parti firmatarie a livello nazionale si incontreranno per apportare modifiche al presente accordo, anche nel corso della sua validità, qualora intervenissero cambiamenti nelle norme di legge che regolano il contratto di formazione e lavoro. Le stesse inoltre si riuniranno con scadenza semestrale al fine di valutare congiuntamente l'applicazione corretta, nella sua interezza, del presente accordo a livello territoriale e tutti gli eventuali problemi che possano insorgere.

Alla ultima verifica precedente la scadenza sarà esaminata la possibilità di applicazione del presente accordo anche ai settori esclusi.

**8. Decorrenza e durata**

Il presente accordo decorre dal 1° agosto 1995 e ha validità fino al 30 giugno 1997 e si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdetto 6 mesi prima della scadenza.

SETTORI	LIV.	LIVELLI ESCLUSI DA C.F.L.	LIVELLI PROFES- SIONALITA' INTERMEDIE	LIVELLI PROFESSIONALI-TA' ELEVATE
ALIMENTARI*	8	6°	5° - 4°	3°-3°A -2° -1° -1°S
EDILI*	8	1°	2° - 3°	4° -5° -6° -7° - 8°
METALMECCANICI	8	1° - 2°	3° - 4°	5° - Liv. Sup. 6° - 7°
PESCA	8	7° - 6°	5° - 4°	3° - 2° -1° Quadri
PULIZIE*	7	6° op. - 4° imp.	5°/4° op. - 3°/2° imp.	3° sup. op. 1° imp.
APPALTI F.S.	7	7° - 6°	5° - 4°	3° -2° -1°
SOCIALI	9	1° - 2°	3° - 4°	5° - 6° - 7° 8°- 9°
VIGILANZA	10	6°- 5°	4° - 4°s - 3° - 3° s	2° - 1°- 1°s- Quadri
COOP.AGRICOLE	10	6°/5° imp. 4° op.	4° imp. 3° op.	3° - 2° - 1° imp. 2° - 1° op.
FORESTALI	10	1°/2° imp. 1° op.	3° imp. 2° op.	4° - 5° - 6° imp. 3° - 4° op.

\* Permanenza nel livello base limitata a 6 mesi

NOTE: La tabella è riferita ai CCNL vigenti alla data di stipula dell'accordo interconfederale sui c.l.f..

In sede di rinnovo dei CCNL potranno intervenire tra le parti intese di diversa collocazione dei livelli che saranno comunicati alle parti stipulanti il presente accordo interconfederale.

Per i CCNL non stipulati autonomamente da Associazioni delle Centrali Cooperative, la collocazione dei livelli viene determinata sulla base delle intese in materia relative a tali CCNL.

Roma, 5 ottobre 1995

p. Associazione Generale Cooperative Italiane

p. CGIL

p. Confederazione Cooperative Italiane

p. CISL

p. Lega Nazionale Cooperative e Mutue

p. UIL

Allegato n. 1

Progetto standard di formazione e lavoro

FAC-SIMILE ( da riprodurre su carta intestata dell'azienda )

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ nella sua

qualità di \_\_\_\_\_ della \_\_\_\_\_ Scarl

sita in \_\_\_\_\_ prov. \_\_\_\_\_ Via

\_\_\_\_\_ n° \_\_\_\_\_ tel. \_\_\_\_\_

fax \_\_\_\_\_ Cap \_\_\_\_\_ esercente attività di \_\_\_\_\_

aderente a \_\_\_\_\_ (Centrale Cooperativa)

settore produttivo \_\_\_\_\_ (codice ISTAT)

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

con organico di n. \_\_\_\_\_ dipendenti a tempo indeterminato

	alla data di presentazione	al 31.12.93	al 31.12.94
Dirigenti	_____	_____	_____
Quadri	_____	_____	_____
Impiegati	_____	_____	_____
Operai	_____	_____	_____
Apprendisti	_____	_____	_____
<u>Totale</u>	_____	_____	_____

Precedente utilizzo dei contratti di formazione e lavoro

numero	qualifiche	tempi	% conferme
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

chiede che venga approvato il progetto di formazione e lavoro relativo al conseguimento della/e qualifica/che finali di

numero	qualifiche
_____	_____
_____	_____
_____	_____

livello iniziale di inquadramento \_\_\_\_\_

Livello finale di inquadramento \_\_\_\_\_

n° complessivo delle unità interessate all'assunzione \_\_\_\_\_

durata del/i contratto/i di formazione e lavoro

qualifiche – livello finale	durata/mesi	assunzione
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

La formazione consisterà nell'impartire nozioni teoriche e pratiche necessarie allo svolgimento delle mansioni ed al conseguimento delle qualifiche oggetto della formazione stessa e consentire l'inserimento graduale nella posizione lavorativa sopra indicata conseguente alla progressiva acquisizione delle capacità professionali.

In particolare :

la formazione sarà così impartita \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

i contenuti della istruzione avranno particolare riferimento \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

La formazione sarà realizzata sotto la guida di \_\_\_\_\_

per gli aspetti tecnico-pratici e sotto la guida di \_\_\_\_\_

per le ore di formazione teorica.

La retribuzione sarà conforme a quella prevista dal CCNL applicato.

Trattamento economico e ore di formazione corrispondono a quanto previsto dall'accordo interconfederale tra Centrali Cooperative e CGIL, CISL, UIL.

Ai sensi della legge 1618/1962 il sottoscritto dichiara che non vi sono stati negli ultimi 12 mesi licenziamenti per riduzione di personale con la stessa qualifica.

Ai sensi dell'art. 2 della legge 675/1977 non sono in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni di personale con la stessa qualifica.

Dichiara inoltre che il presente progetto standard non sarà applicato a giovani che abbiano già fruito di progetti formativi finanziati dal Fondo Sociale Europeo.

Si impegna infine al rispetto del CCNL, dell'accordo interconfederale sul c.f.l. e delle norme di legge in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Allega attestato da cui risulta l'iscrizione alla Centrale Cooperativa \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

Data \_\_\_\_\_

La Cooperativa

\_\_\_\_\_

## **Allegato n. 2**

### **ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO EX ART.11, COMMA 4. DELLA LEGGE 24/6/1997, N.196**

#### **PREMESSA**

La Associazione Generale delle Cooperative Italiane, la Confederazione Cooperative Italiane, la Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue, la C.G.I.L., la C.I.S.L. e la U.I.L.

- al fine di promuovere e favorire tutte le occasioni di impiego dei lavoratori, ed in particolare dei giovani, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge;
- con l'obiettivo di dare pronta disponibilità di utilizzazione, da parte delle imprese cooperative e delle loro controllate, della tipologia dei contratti di lavoro temporaneo, istituita dalla legge 24/6/97 n.196, con una intesa che sia tale da non pregiudicare né predeterminare l'esercizio dell'autonomia negoziale propria delle Associazioni Cooperative di settore delle sottoscrittrici Centrali Cooperative e delle Categorie Nazionali di C.G.I.L, C.I.S.L., U.I.L.;
- recependo l'invito loro rivolto, ai sensi dell'art.11, comma 4, della citata legge n.196/97, dal Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concludere un accordo interconfederale in assenza delle intese demandate dalla legge ai contratti collettivi nazionali di lavoro;
- fermo restando quanto previsto per il socio lavoratore dal Protocollo 5/4/90 tra le sottoscrittrici Organizzazioni e da eventuali nuovi provvedimenti legislativi in materia;

definiscono il presente accordo che ha, per i settori contrattuali che non hanno ancora stipulato un proprio accordo in materia, efficacia sussidiaria della contrattazione collettiva nazionale di categoria in materia e transitoria fino ad espletamento della medesima, mentre rimangono valide a tutti gli effetti, non subendo quindi alcuna modifica in conseguenza del presente accordo, le regolamentazioni convenute negli accordi contrattuali di settore già conclusi alla data odierna. Con tali presupposti, il presente accordo si limita, pertanto, a normare quegli aspetti che consentono, nei settori della cooperazione con contratti collettivi nazionali di lavoro firmati da Associazioni aderenti alle parti firmatarie il presente accordo, una prima applicazione dell'istituto del lavoro temporaneo.

Dall'applicazione del presente accordo sono quindi escluse le attività esercitate dalle cooperative in settori non coperti da contrattazione collettiva nazionale di categoria firmata da Associazioni aderenti alla parte firmatarie il presente accordo; per tali attività risultano applicabili gli accordi in materia della contrattazione collettiva nazionale di categoria applicati e/o gli accordi confederali ad essi sussidiari. Le parti pertanto si danno atto che, in considerazione della mancata sottoscrizione da parte di Federlavoro e Servizi - Confcooperative del CCNL 24/10/97 per i lavoratori delle imprese di Pulimento ed Attività Affini e fino alla data di formale sottoscrizione del citato CCNL da parte della surrichiamata Associazione Cooperativa, il presente accordo interconfederale non può trovare applicazione nelle attività di cui al campo di applicazione

del CCNL in questione esercitate dalle imprese aderenti alla medesima Associazione Cooperativa.

Dall'applicazione del presente accordo sono inoltre escluse le banche di credito cooperativo che fanno riferimento al CCNL Federcasse. Le parti firmatarie si impegnano, altresì, a sollecitare le rispettive organizzazioni nazionali di categoria a promuovere e concludere specifiche intese in materia volte a definire modalità di utilizzo di contratti di lavoro temporaneo coerenti con le specificità dei singoli settori. Sulla base di tale premessa, che costituisce parte integrante del presente accordo, viene convenuto quanto segue:

**A. CASISTICHE EX ART.1, COMMA 2, LEGGE N.196/97**

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso, oltre che nei casi previsti dal comma 2 dell'art. 1 lett.b) e c) della legge n.196/97, anche per l'aumento delle attività nelle seguenti fattispecie:

1. punte di più intensa attività - cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali - connesse a richieste di mercato derivanti dalla acquisizione di commesse o dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
2. quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;
3. per l'esecuzione di particolari commesse che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

**B. PERCENTUALE DEI LAVORATORI TEMPORANEI, PER LE CASISTICHE DI CUI ALLA LETTERA A), SUI LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO**

I prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie individuate dalle parti alla lettera A) del presente accordo non potranno superare per ciascun trimestre la media dell'8% dei lavoratori (dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e soci-lavoratori) impiegati nell'impresa utilizzatrice.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo fino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei lavoratori (dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e soci-lavoratori) dell'impresa.

**C. QUALIFICHE DI ESIGUO CONTENUTO PROFESSIONALE ESCLUSE DAL LAVORO TEMPORANEO**

Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali, ai sensi e per gli effetti dell'art.1, comma 4, lett.a) della legge n.196/97, è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono quelle appartenenti ai livelli contrattuali esclusi dalla possibilità di stipulazione di contratto di formazione e lavoro secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale al riguardo del 5 ottobre 1995 o dalle eventuali specificazioni contenute nei CCNL.

*Dichiarazione a verbale*

In considerazione che il citato accordo interconfederale non includeva tra i CCNL con titolarità delle Associazioni Nazionali di settore aderenti alle sottoscritte Centrali Cooperative il CCNL autotrasporto e spedizioni merci 23/9/1997, successivo al medesimo accordo interconfederale, le parti convengono che le qualifiche di esiguo

contenuto professionale, di cui alla presente lettera C), del citato CCNL 23/9/97 sono individuate, in questa fase transitoria, in analogia a quanto vigente in materia per le altre Associazioni firmatarie del CCNL in questione.

**D. FORMAZIONE DEI LAVORATORI TEMPORANEI**

Ferma restando l'informazione di cui all'art.21 del D. Lgs. 19/9/1997 n.626, le attività di promozione di iniziative formative da parte dell'Ente Bilaterale "Coopform", costituito tra le sottoscritte Centrali Cooperative e Organizzazioni Sindacali, nonché dalle articolazioni territoriali dello stesso ente, sono estese anche ai prestatori di lavoro temporaneo.

**E. EROGAZIONI DEL 2° LIVELLO CONTRATTUALE**

Nel secondo livello di contrattazione, così come definito dal Protocollo 23 luglio 1993, e nel rispetto da quanto previsto dal CCNL di riferimento, sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche - previste dai CCNL - correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.

**F. INFORMAZIONE ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle R.S.U. o, in loro mancanza, alle Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL di riferimento, il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i tre giorni successivi alla stipula del contratto. Inoltre, con periodicità annuale, anche per il tramite dell'Associazione Cooperativa alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui alla presente lettera il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

**G. DECORRENZA E DURATA**

Il presente accordo decorre dal 23 luglio 1998 ed avrà efficacia, nei singoli settori contrattuali di cui al 2° comma della premessa, fino a quando non sarà sostituito da apposita disciplina definita dal contratto collettivo nazionale di lavoro del settore.

Il presente accordo viene sottoscritto fra le parti e notificato al Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociali a tutti i conseguenti effetti.

Roma, li 23 luglio 1998

p. ASSOCIAZIONE GENERALE  
COOPERATIVE ITALIANE

p. C.G.I.L.

p. CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE

p. C.I.S.L.

p. LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE

p. U.I.L.

**IMPEGNO TRA LE PARTI**

Le parti firmatarie dell'accordo interconfederale 23 luglio 1998 per la disciplina del contratto di fornitura di lavoro temporaneo ex art. 11, comma 4, della legge 24.6.97, n. 196, in considerazione del confronto in atto sulla materia fra le parti firmatarie del CCNL 3/12/94 per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa, si danno

reciprocamente atto che il citato accordo interconfederale non costituisce normativa per il menzionato settore della distribuzione cooperativa fino allo specifico accordo tra le parti firmatarie del richiamato CCNL 3/12/94.

Roma, li 23 luglio 1998

p. ASSOCIAZIONE GENERALE  
COOPERATIVE ITALIANE

p. C.G.I.L.

p. CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE

p. C.I.S.L.

p. LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE

p. U.I.L.

## **Allegato n. 3**

### **PROTOCOLLO DI INTESA PER L'APPLICAZIONE DEL D. LGS. 19.9.1994 N. 626 (CONCERNENTE IL MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DEI LAVORATORI SUL LUOGO DI LAVORO)**

#### **1. Premessa**

- 1.1.** Con il presente accordo le parti danno attuazione agli aspetti che il D. Lgs. n. 626/1994 demanda alla contrattazione collettiva.  
Tenendo conto delle innovazioni sostanziali ed in particolare degli orientamenti partecipativi cui le direttive europee ed il Decreto legislativo si ispirano, in ordine alle relazioni fra le parti in materia di gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, le parti convengono sul carattere sperimentale della normativa del presente accordo e s'impegnano a verificarne l'efficacia al fine di un eventuale aggiornamento.
- 1.2.** Le parti opereranno una prima verifica alla scadenza di sei mesi dalla firma mentre quelle successive avverranno a richiesta di una delle parti.
- 1.3.** Il presente accordo ha validità fino al 30 giugno 1997 e se non disdetto almeno tre mesi prima della sua scadenza si intenderà rinnovato di un anno e così di anno in anno.
- 1.4.** Riaffermando l'impegno ad una gestione della legislazione e degli accordi in tale materia fondata sulla partecipazione derivante dal comune interesse della impresa cooperativa e dei lavoratori al raggiungimento dei migliori risultati possibili in ordine a sicurezza e salute negli ambienti di lavoro hanno stipulato il presente accordo che affronta i seguenti aspetti:
- strumenti di partecipazione
  - rappresentanza dei lavoratori (R.L.S.)
  - formazione
  - ruolo degli organismi bilaterali
  - modalità operative e funzionamenti degli organismi

#### **2. Organismi bilaterali**

##### **2.1. livello nazionale**

Ciascuna delle parti, entro 15 giorni dalla firma del presente accordo, designerà un rappresentante effettivo ed uno supplente per la costituzione di un Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro che opererà collegandosi all'Ente bilaterale nazionale per la formazione e l'ambiente denominato COOP-FORM, costituito ai sensi dell'accordo interconfederale 24 luglio 1994.

- 2.2.** Tale Comitato svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del D. Lgs. 626/94 in particolare:
- raccordandosi con le Istituzioni, i Ministeri o gli Enti competenti di livello nazionale, in particolare con la Commissione di cui all'art. 26 del D. Lgs. 626/1994;

- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione per le varie categorie di operatori della sicurezza attingendo attraverso COOP-FORM anche a finanziamenti eventualmente disponibili a livello nazionale e dell'Unione Europea. In caso di interesse omogeneo di più regioni a tali iniziative, la richiesta sarà rivolta al COOP-FORM Nazionale;
- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevate nelle imprese cooperative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione della normative di cui al D. Lgs. 626/94;
- elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative comunitarie e nazionali anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi europee, parlamentari governative ed amministrative;
- proponendo sia a livello nazionale che europeo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese, in particolare cooperative, ai fini della tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo inoltre la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
- costituendo, con la collaborazione dei Comitati bilaterali regionali e dei Comitati provinciali, l'anagrafe dei rappresentanti dei lavoratori (R.L.S.) e degli addetti alla sicurezza nel settore della cooperazione.

**2.3.** I costi delle attività espletate dal COOP-FORM Nazionale (ricerca di fabbisogni - progetti di moduli formativi) ove non coperti da finanziamenti esterni saranno posti a carico degli Enti bilaterali che realizzeranno le conseguenti iniziative.

**2.4.** La sede del Comitato Nazionale è presso il COOP-FORM che assolve i compiti di segreteria. Il Comitato elabora un proprio regolamento interno mentre COOP-FORM elabora un apposito regolamento per i rapporti con le attività della Commissione da sottoporre alle parti sociali.

### **2.5. livello regionale**

Le parti sono impegnate per la costituzione in ciascuna regione di un Comitato paritetico regionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro analogo a quello nazionale.

Esso si collegherà, ove costituito e comunque alla sua costituzione, all'Ente Bilaterale Regionale COOP-FORM.

**2.6.** Tale Comitato, composto in modo paritetico da 6 rappresentanti effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali cooperative e da CGIL, CISL, UIL, svolge i seguenti compiti:

- raccordarsi con le Regioni e con i Comitati Regionali ex art. 27 D. Lgs. 626/94 nonché con altri Enti ed Istituti competenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- favorire la elaborazione e diffusione di metodologie di valutazione del rischio;
- promuovere, ove le parti abbiano convenuto in tal senso, la costituzione dei Comitati provinciali di cui all'art. 20 del D. Lgs. 626/94 coordinandone l'attività;
- promuovere ricerche di fabbisogni e programmare interventi formativi nei confronti degli operatori per la sicurezza (responsabili delle imprese e rappresentanti dei lavoratori) anche in connessione con le iniziative del COOP-FORM nazionale;
- verificare la rispondenza alle linee guida fissate a livello nazionale delle attività di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) ove tale compito non possa essere svolto a livello provinciale per la mancata costituzione del Comitato Bilaterale provinciale;

- svolgere attività di supporto tecnico nei confronti degli organismi paritetici territoriali, facendo riferimento, in relazione alle diverse esigenze, ad esperti in materia giuridica, medicina del lavoro, chimica, biologia, ingegneria;
- costituire l'anagrafe regionale dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione nelle imprese cooperative della regione nonché quella dei rappresentanti delegati dai lavoratori;
- tenere ed aggiornare l'elenco dei medici competenti elaborato dalla Regione;
- proporre convenzioni da attuare tramite COOP-FORM con Enti ed imprese di consulenza per servizi di assistenza alle imprese cooperative e per la formazione;
- promuovere eventuali altre attività concordate tra le parti regionali competenti;
- ove non vengano costituiti i Comitati provinciali bilaterali, espletare la funzione di prima istanza per la conciliazione delle controversie sorte in sede di applicazione della normativa.

**2.7.** Nel caso di riscontrati fabbisogni relativi alla fornitura di formazione, di ricerca e di servizi di assistenza, le parti, a livello regionale, possono indicare un contributo adeguato da parte delle imprese cooperative utilizzatrici da versare in un fondo regionale appositamente costituito all'interno del COOP-FORM Regionale.

**2.8.** Il Comitato Regionale, da costituirsi entro 30 giorni dalla firma del presente accordo, avrà sede presso il COOP-FORM. Ove non costituito, i compiti di segreteria sono svolti da una delle Centrali Cooperative firmatarie.

**2.9. livello provinciale**

Ove non sia diversamente convenuto entro i limiti temporali stabiliti dal presente accordo, sarà costituito entro 45 giorni dalla sottoscrizione dello stesso un comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

**2.10.** Tale Comitato, composto da 6 rappresentanti effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali Cooperative e da CGIL, CISL, UIL, oltre a quelli previsti dall'art. 20 del D. Lgs. 626/94, svolgerà anche i seguenti compiti:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei lavoratori delegati alla sicurezza nelle imprese cooperative;
- raccolta e tenuta degli elenchi dei responsabili e degli addetti alla sicurezza nominati dalle imprese cooperative;
- promozione di indagini conoscitive su fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per delegati dei lavoratori (R.L.S.) che per gli addetti designati dalle imprese;
- eventuali altre attività concordate tra le parti competenti.

**2.11.** Ove trattasi di interesse non limitato ad un singolo territorio provinciale, la ricerca sarà promossa dal comitato paritetico regionale di cui al punto 2.5., congiuntamente ai Comitati territoriali interessati, ed a livello regionale saranno conseguentemente formulati progetti di moduli formativi.

**2.12. organismi paritetici di settore**

Sono fatti salvi gli organismi paritetici di settore o di categoria competenti nelle materie disciplinate dal D. Lgs. 626/1994 nei confronti dei quali i Comitati bilaterali di vario livello previsti dal presente accordo sono impegnati ad instaurare le opportune forme di raccordo.

### **3. Attività di conciliazione dei Comitati Paritetici**

**3.1.** In caso di controversia insorta sull'applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in materia di diritti di rappresentanza, formazione e informazione, il Comitato Provinciale o, in caso di mancata costituzione, quello Regionale è l'organo di prima istanza per la conciliazione della stessa.

Il ricorso deve essere trasmesso dalle parti interessate al Comitato Paritetico a mezzo lettera con ricevuta di ritorno e portato a conoscenza delle associazioni cooperative e delle organizzazioni sindacali che lo compongono.

Gli interessati potranno far pervenire per iscritto le proprie controdeduzioni ai destinatari di cui al precedente comma entro 30 giorni dalla data di presentazione.

Il comitato paritetico di primo grado esaurirà l'esame del ricorso entro e non oltre i successivi 30 giorni salvo l'eventuale proroga unanimemente decisa assumendo decisioni condivise dagli aventi diritto al voto, redigendo quindi verbale da portare a conoscenza delle parti interessate.

**3.2.** E' ammesso ricorso in secondo grado al Comitato Paritetico Nazionale se il Comitato di primo grado è a livello regionale, al Comitato Regionale se il Comitato di prima istanza è a livello provinciale, entro 30 giorni dalla decisione di primo grado.

**3.3.** I compiti di segreteria del Comitato Paritetico Regionale o Provinciale sono assolti nell'ambito del Coop-Form o dalle Associazioni cooperative firmatarie competenti per territorio.

#### **3.4. Norma transitoria**

L'opzione in merito al livello (provinciale o regionale) di costituzione del Comitato paritetico dovrà avvenire attraverso intese tra le parti firmatarie del presente accordo competenti per regione entro 30 giorni dalla firma dello stesso.

L'opzione sarà comunicata al Comitato Nazionale di cui al punto 2.1.

### **4. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**

**4.1.** Nelle imprese cooperative le parti firmatarie del presente accordo, ai vari livelli di competenza, dovranno assumere le iniziative per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza entro 40 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo applicando le modalità di cui ai punti seguenti:

#### **4.2. imprese cooperative oltre 15 lavoratori**

Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse che occupano da 16 a 200 lavoratori il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti la RSU.

Laddove la contrattazione di categoria abbia previsto un numero di componenti le RSU superiore a quello dell'accordo del 13.9.1994, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a uno ma comunque sempre nell'ambito del numero complessivo dei componenti le RSU.

- 4.3.** Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse con più di 200 lavoratori, qualora la RSU risulti composta da tre lavoratori, i rappresentanti per la sicurezza sono individuati nel numero di due tra i componenti delle RSU più 1 rappresentante eletto.  
Ove la RSU risulti composta da un numero di lavoratori superiore a tre, i rappresentanti per la sicurezza saranno individuati tra i componenti la RSU.  
Il numero dei rappresentanti sarà quello previsto dall'art. 18 comma 6 del D. Lgs. n. 626/1994.
- 4.4.** Resta inteso che la contrattazione nazionale di settore potrà definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dal citato art. 18, ma sempre entro il numero di componenti la RSU, in relazione a specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi rilevabili anche dai Comitati paritetici aziendali o di categoria istituiti dalla contrattazione.
- 4.5.** Nelle aziende di cui sopra all'atto della costituzione della RSU, il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati alla elezione della RSU medesima.
- 4.6.** Ove la RSU sia già costituita, il/i nominativo del/dei rappresentanti per la sicurezza è/sono individuato/i dalla RSU tra i suoi componenti con successiva ratifica nella prima assemblea dei lavoratori.
- 4.7.** In casi di RSU non ancora costituite ed operino ancora le RSA delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori con le procedure di cui ai successivi commi 4.10. e 4.11.. Il rappresentante così eletto rimane transitoriamente in carica fino alla elezione della RSU. Da quel momento trovano applicazione le norme stabilite dal presente accordo per le imprese nelle quali è presente la R.S.U. (commi 4.2. e 4.6.).
- 4.8.** In caso di dimissioni o di decadenza, il rappresentante per la sicurezza rimane in carica fino a nuova elezione da tenersi entro due mesi dalle dimissioni o dalla decadenza medesima.  
I permessi retribuiti sono utilizzati in proporzione al periodo di esercizio della funzione di rappresentanza per la sicurezza.
- 4.9.** In caso di mancanza di rappresentanza sindacale aziendale, il rappresentante o i rappresentanti per la sicurezza è/sono nominato/i mediante elezione a suffragio universale con le procedure di cui ai successivi punti 4.10. e 4.11.
- 4.10** **procedure per la elezione o individuazione dei R.L.S.**  
Per le imprese cooperative o unità produttive delle stesse, le Associazioni cooperative e le organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti concorderanno le iniziative idonee allo svolgimento delle elezioni dei rappresentanti per la sicurezza.  
L'elezione si svolgerà a suffragio universale scrutinio segreto con diritto di voto a tutti i lavoratori iscritti a libro matricola con eleggibilità limitata ai lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato.  
Risulteranno eletti i lavoratori che hanno ottenuto il maggior numero di voti validi espressi.  
Prima dello svolgimento delle elezioni l'assemblea dei lavoratori nomina tra gli stessi il segretario del seggio elettorale che dopo lo scrutinio delle schede redige il verbale di elezione e lo comunica alla direzione della cooperativa.  
Il/i rappresentante/i per la sicurezza così eletto/i durano nell'incarico per il tempo previsto dall'accordo 13.9.1994 sulle RSU o comunque fino alla decadenza della R.S.U..

- 4.11.** La direzione della cooperativa, ricevuto il verbale di elezione, comunica al comitato paritetico provinciale o regionale, tramite l'associazione cooperativa di appartenenza, i nominativi dei lavoratori eletti.
- 4.12.** Per quanto non previsto nel presente accordo in materia di elezione, si fa riferimento all'accordo interconfederale 13.9.1994 sulle R.S.U.

## **5. Permessi per agibilità**

- 5.1.** Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alle seguenti ore annue di permesso retribuito:  
12 nelle imprese cooperative o unità produttive fino a 5 lavoratori;  
30 nelle imprese cooperative o unità produttive da 6 a 15 lavoratori.
- 5.2.** Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 del d.lgs. n. 626/1994 i rappresentanti per la sicurezza hanno diritto a permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti per le RSU, pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.  
Il predetto monte ore non viene utilizzato per gli adempimenti di cui ai punti b), c), d), g), i) ed l) del citato art. 19.
- 5.3.** La contrattazione nazionale di settore e quella aziendale prevederà l'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza di quelle già riconosciute allo stesso titolo.

## **6. Funzioni del rappresentante per la sicurezza**

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 del d.lgs. 626/1994, le parti concordano sulle seguenti modalità per lo svolgimento delle funzioni attribuite al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

### **6.1. accesso ai luoghi di lavoro**

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro non dovrà intralciare il normale svolgimento delle attività produttive ed il suo esercizio, salvo casi di emergenza, sarà di volta in volta preventivamente segnalato alla direzione della cooperativa o della unità produttiva.  
La visita ai luoghi di lavoro da parte del rappresentante dei lavoratori può essere svolta insieme al responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza della cooperativa o ad un addetto da essa incaricato.

### **6.2. consultazione**

La direzione della cooperativa dovrà svolgere la consultazione con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza norma di legge con tempestività nei casi previsti dal d.lgs. 626/94.  
In tale sede il rappresentante dei lavoratori può formulare proposte in materia. Delle riunioni consultive sarà redatto verbale sottoscritto anche dal o dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il verbale dovrà riportare fedelmente i rilievi eventualmente espressi dalla rappresentanza dei lavoratori. In mancanza della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, e in via transitoria fino alla sua istituzione, la consultazione potrà essere svolta con la rappresentanza sindacale aziendale delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

### **6.3. riunioni periodiche**

In applicazione dell'art. 11 del D. Lgs. 626/94, le riunioni periodiche previste dal comma 1 sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può chiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

### **6.4. informazione e documentazione**

Le informazioni e la documentazione fornite o date in visione dalla direzione della cooperativa alla rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza hanno carattere assolutamente riservato ed esclusivamente connesso alla funzione esercitata.

In caso di ipotesi di violazione del segreto aziendale, la cooperativa può rivolgersi al comitato paritetico territoriale aprendo la conseguente controversia. Il rappresentante per la sicurezza riceverà dalla cooperativa le informazioni e la documentazione aziendali di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19, avrà diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, tenuto presso l'unità produttiva e potrà richiedere ogni informazione e documentazione prevista dalla legge ed utile allo svolgimento dei propri compiti riguardanti l'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

## **7. Formazione dei rappresentanti dei lavoratori (R.L.S.)**

Le parti considerano essenziale la formazione ai fini di una efficace prevenzione e protezione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

**7.1.** A tal fine, anche per iniziativa dell'Ente Bilaterale COOP-FORM Nazionale e di quelli regionali, potranno essere decisi opportuni pacchetti formativi anche finalizzati a specifiche realtà produttive nonché ai rappresentanti nei comitati paritetici territoriali.

**7.2.** Per quanto riguarda l'art. 19 comma 1 lett. g) del D. Lgs. 626/1994, in via sperimentale si prevede un modulo di 32 ore di formazione di base per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Tale formazione deve comunque comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla legge;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione/protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

La metodologia didattica dovrà essere di tipo attivo, con esercitazioni pratiche, ed adeguata ai soggetti da formare.

**7.3.** La contrattazione nazionale di categoria potrà individuare ulteriori contenuti specifici della formazione e le relative ore aggiuntive, con riferimento ai propri comparti.

**7.4.** Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, dovrà comunque prevedere una integrazione della formazione.

## **8. Piccole imprese cooperative**

**8.1.** Nelle imprese cooperative o nelle unità produttive delle stesse fino a 15 lavoratori il rappresentante alla sicurezza può essere individuato in ambito aziendale o territoriale previo accordo a livello regionale da definirsi, da parte degli agenti contrattuali competenti, entro 30 giorni dalla firma del presente accordo secondo le indicazioni di cui al punto 8.3. e seguenti.

### **8.2. rappresentanza aziendale**

In caso di elezione, nelle singole cooperative od unità produttive della stessa fino a 15 lavoratori, del delegato dei lavoratori per la sicurezza, essa si svolgerà secondo le procedure e le modalità previste ai punti 4.10. e 4.11. del presente accordo.

Lo svolgimento delle elezioni sarà preceduto da una assemblea finalizzata ad offrire ai lavoratori le necessarie informazioni al riguardo (art. 18 D. Lgs. 626/94).

Le funzioni del delegato dei lavoratori, che dura in carica 3 anni, sono quelle richiamate al punto 6. del presente accordo, fatte salve le diverse disposizioni di legge per le piccole imprese in materia di riunioni periodiche.

Per la formazione vale quanto previsto al precedente punto 7.

### **8.3. rappresentanza territoriale**

La istituzione del rappresentante territoriale alla sicurezza può configurarsi di area, di comparto produttivo o interaziendale secondo scelte da definirsi a livello regionale dagli agenti contrattuali competenti entro il termine di cui al punto 8.1..

**8.4.** Secondo tale intesa, da comunicare alle parti nazionali firmatarie del presente accordo, il rappresentante di cui al punto 8.3. potrà essere eletto o designato dai lavoratori delle cooperative interessate con modalità da stabilire dalle parti firmatarie.

**8.5.** In tale accordo gli oneri proporzionalmente connessi ai permessi per l'esercizio delle prerogative legislative e per la formazione del rappresentante di area, di comparto o interaziendale, per la sicurezza, saranno mutualizzati tra le cooperative interessate sotto forma di quantità retributive orarie per il numero dei dipendenti, anche in un ammontare convenzionale e tali quote, versate dalle predette cooperative, saranno accantonate in un apposito fondo costituito nell'ambito del COOP-FORM regionale e separatamente contabilizzate.

**8.6.** Oltre agli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa del rappresentante territoriale alla sicurezza saranno previsti nell'accordo anche quelli relativi alle attività dei comitati paritetici rivolte agli stessi rappresentanti.

**8.7.** L'accordo regionale stabilirà ogni modalità relativa al versamento delle quote ed alla tenuta del fondo da parte del COOP-FORM regionale tenendo conto della provenienza dei flussi per area, comparto merceologico o livello interaziendale.

Il COOP-FORM regionale informerà periodicamente il COOP-FORM nazionale dei flussi delle quote relative agli oneri di cui al punto 8.5..

- 8.8.** L'accordo regionale definirà infine le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro ed alla documentazione, di informazione e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- 8.9.** La scelta delle rappresentanze dovrà essere comunicata al Comitato Paritetico territoriale da parte delle cooperative appena esso sarà costituito e comunque non oltre 45 giorni dalla data di firma del presente accordo.

**9. Clausola di salvaguardia**

Qualora ad opera delle OO.SS. firmatarie intervengano, nei settori di attività nei quali è presente la cooperazione, per analoghe imprese non cooperative, condizioni contrattuali riferite ad istituti analoghi meno onerosi di quelle stabilite nel presente accordo, le parti, a richiesta di una di esse, si incontreranno per assumere le opportune conseguenti determinazioni da rinviare a livello di settore.

**Dichiarazione a verbale di CGIL CISL UIL in merito alla rappresentanza territoriale alla sicurezza**

In merito alla rappresentanza territoriale alla sicurezza riguardante comparti produttivi o gruppi aziendali categorialmente omogenei, Cgil, Cisl, Uil dichiarano che per agente contrattuale competente deve intendersi il livello categoriale secondo l'orientamento nazionale di categoria, anche come definito dal CCNL.

Roma, 5 ottobre 1995

p. Associazione Generale Cooperative Italiane

p. CGIL

p. Confederazione Cooperative Italiane

p. CISL

p. Lega Nazionale Cooperative e Mutue

p. UIL