

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 Assicurazioni e alla Lega Nazionale Cooperative e Mutue

Validità dal 01/01/2023 al 31/12/2025

FISAC EMILIA ROMAGNA
Via E. Mattei, 67/5 - 40135 Bologna



he l 1

Cher
sh

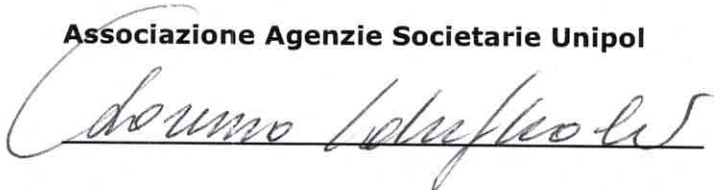


CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE AMMINISTRATIVO E PRODUTTIVO DELLE AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA ADERENTI ALLA ASSOCIAZIONE NAZIONALE AGENZIE SOCIETARIE UNIPOL ASSICURAZIONI E ALLA LEGA NAZIONALE COOPERATIVE E MUTUE

27/11/2025

che 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.

Associazione Agenzie Societarie Unipol



Alice Lenzo

Fisac Cgil



FISAC EMILIA ROMAGNA

Via G. Marconi, 67/2 - 40122 Bologna

Uilca





Indice

	pag.
Premessa al CCNL	5
Nota a verbale sulle violenze di genere	5
Art. 1 - Sfera di applicazione	5
Impegno tra le parti	5
Art. 2 - Scorporo di parti del portafoglio delle agenzie e garanzie occupazionali	5
Dichiarazione	5
Art. 3 - Informazione preventiva e relazioni sindacali	5
A - Livello Nazionale	5
B - Livello Aziendale	6
Art. 4 - Mercato del lavoro	6
Parte Prima	
Art. 5 - Assunzione del personale	7
Art. 6 - Periodo di prova	7
Art. 7 - Apprendistato professionalizzante	7
Art. 8 - Contratto di lavoro a tempo determinato	11
Art. 9 - Doveri del personale	11
Art. 10 - Inquadramento del personale	11
Art. 10 bis - Commissione paritetica sui profili professionali	11
Art. 11 - Percorso neo assunti (post 19 luglio 2004)	11
Art. 12 - Aree professionali	11
Quadri - Area professionale A. Definizione	11
Trattamento Economico - Indennità	13
Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione	13
Formazione e sviluppo professionale	13
Prestazione lavorativa	14
Impiegati - Area professionale B. Definizione	14
Art. 13 - Orario di lavoro	16
Nota a verbale	16
Art. 14 - Lavoro straordinario	16
Art. 15 - Festività	17
Art. 16 - Festività soppresse	17
Art. 17 - Ferie	17
Art. 17 bis - Ferie Solidali	17
Art. 18 - Part-time	19
Art. 19 - Malattia e Infortuni - Gravidanza e Puerperio	19
Art. 20 - Cure termali	20
Art. 21 - Aspettativa	20
Art. 22 - Permessi	20
Genitori con figli DSA e/o con BES	21
Nota a verbale	21
Art. 23 - Lavoratori studenti	21
Art. 24 - Congedo matrimoniale	21
Art. 25 - Servizio militare	21
Art. 26 - Mansioni temporanee	22
Art. 27 - Passaggio di livello	22
Art. 28 - Organizzazione del lavoro - rotazione delle mansioni	22
Art. 29 - Formazione professionale	22
Art. 30 - Pari opportunità di genere e inclusione	22
Art. 31 - Trasferimenti e missioni	23
A - Missioni o trasferimenti provvisori	23
B - Trasferimenti definitivi	23
Art. 32 - Ambiente di lavoro e tutela della salute	23
Raccomandazione delle parti	23
Art. 33 - Diritti sindacali	23
Art. 34 - Contributi sindacali	24



Art. 35 - Assemblee sindacali retribuite	24
Art. 36 - Provvedimenti disciplinari	24
Art. 37 - Risoluzione del rapporto di lavoro	24
Art. 38 - Modalità di comunicazione ed effetto del recesso	24
Art. 39 - Preavviso	25
Art. 40 - Trattamento di fine rapporto	25
Art. 41 - Cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni	25
Art. 42 - Cessazione del rapporto di lavoro per iniziativa dell'azienda ai sensi dell'art.2118 C.C.	25
Art. 43 - Cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa	25
Art. 44 - Cessazione del rapporto di lavoro per malattia o conseguenza di infortunio	25
Art. 45 - Cessazione del rapporto di lavoro a causa di morte	25
Art. 46 - Cessazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo	26
Art. 47 - Cessazione del rapporto di lavoro per inadempimento contrattuale del lavoratore – Procedura	26
Art. 48 - Modalità di versamento delle indennità	26
Art. 49 - Certificato di prestato servizio	26
Art. 50 - Trapasso di agenzia	26
Art. 51 Secondo livello di contrattazione	26
Nota a verbale	27
Art 52 - Assistenza sanitaria	27
Norma transitoria	27
Art 53 - Previdenza integrativa	27
Art. 54 - Retribuzione	28
Art. 55 - Aumenti periodici di anzianità	28
Art. 56 - Aumenti periodici di anzianità neo assunti (post 19 luglio 2004)	29
Art. 57 - Terzo elemento	29
Art. 58 - Aumenti retributivi e Paga base	30
Accordo relativo agli andamenti inflattivi relativi al triennio 2023/2025	30

Parte Seconda

Trattamento economico normativo dei produttori di agenzia

Art. 59 - Lettera di assunzione	31
Art. 60 - Doveri del personale	31
Art. 61 - Inquadramento del personale	31
Art. 62 - Orario di lavoro	31
Art. 63 - Modulistica	32
Art. 64 - Trattamento economico	32
Art. 65 - Aumenti periodici di anzianità	32
Art. 66 - Concorso spese	32
Art. 67 - Compensi provvigionali	32
Art. 68 - Trattamento economico delle giornate di ferie	32
Art. 69 - Malattia, maternità ed infortunio e trattamento economico	32
Art 70 - Norme di rinvio in sede aziendale	32
Art. 71 - Trattamento di fine rapporto	33
Art. 72 - Rinvio	33

Parte Terza

Art. 73 - Decorrenza e durata	33
Art. 74 - Condizioni contrattuali	33

Allegati

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.

Nota a verbale sulle violenze di genere

Le Aziende riconoscono che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti, prassi o comportamenti che si configurino come molestie o violenze sul lavoro e si impegnano a bloccare, perseguire e sanzionare tali comportamenti, coerentemente con il protocollo "sulle violenze di genere" siglato tra le Organizzazioni Sindacali (di seguito OO. SS.) e la Lega Nazionale Cooperative e Mutue il 30/01/2020 (Allegato 1).

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 e 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 personale verrà attivato un confronto preventivo con le strutture sindacali, aziendali e/o territoriali.

Al personale coinvolto verranno conservate le condizioni giuridiche, economiche e normative acquisite. Le Agenzie sono impegnate ad operare affinché siano 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 sul personale dell'Agenzia e le condizioni a cui lo stesso, nel caso di apertura di Sub-Agenzie, potrà 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 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 (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 OO.SS., verrà convocato un incontro per un esame congiunto delle informazioni.

Dichiarazione delle parti

Nell'ipotesi di rilevanti riassetto organizzativi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, variazione della partecipazione azionaria, cessioni e/o scorporo di ramo d'azienda, fusione per incorporazione o trasformazione societaria, le Agenzie societarie si impegnano ad informare tempestivamente le strutture sindacali aziendali e/o territoriali sottoscrittrici del presente accordo, anche per valutare le eventuali ricadute occupazionali.

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 FISAC-CGIL e 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 su 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 OO.SS., 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 sul personale, 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.

Art. 4 - Mercato del lavoro

Le parti firmatarie il presente accordo convengono sulla definizione comune di politiche attive, volte a favorire la stabilità dell'occupazione.

In tale quadro si concorda sulla priorità riconosciuta, in caso di assunzione a tempo indeterminato per uguali mansioni e qualifiche, al personale già assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto, comunque, dei diritti di precedenza fissati dalla vigente legislazione.

Le parti altresì convengono che, nei confronti del personale medesimo, non si procederà ad attivare contratti di apprendistato professionalizzante.

Inoltre, sempre nell'ottica di favorire la stabilità occupazionale e di utilizzare le tipologie contrattuali vigenti ritenute più idonee alle esigenze aziendali, si concorda che le aziende non procederanno alle assunzioni utilizzando:

- contratti di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- contratti di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;
- lavoro intermittente.

Le parti infine convengono di incontrarsi, qualora la legislazione sul lavoro subisca significative modifiche.

Parte Prima

Art. 5 - 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. certificato penale generale del Casellario giudiziario di data non anteriore a tre mesi;
4. certificati del servizio eventualmente prestato presso altre Agenzie;
5. il consenso, se trattasi di minori, delle persone che per legge ne hanno la patria potestà;
6. stato di famiglia;
7. certificato storico posizione lavorativa;
8. codice fiscale.

In sostituzione di parte dei documenti sopra indicati l'Azienda potrà richiedere apposita autocertificazione.

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 e al produttore copia del presente contratto così come previsto dalla D.lgs. n. 152/97 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 6 - Periodo di prova

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

- 6 mesi per il personale dell'area A;
- 3 mesi per il personale dell'area B.
- 6 mesi per il personale inquadrato come Produttore di agenzia.

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. 7 - Apprendistato professionalizzante

Le parti convengono che l'obiettivo dell'istituto dell'apprendistato è la stabilizzazione dei lavoratori interessati. Le assunzioni di apprendisti sono consentite esclusivamente alle Agenzie che negli ultimi 12 mesi non abbiano effettuato alcun licenziamento per riduzione di personale.

Disciplina Generale

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato professionalizzante è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, disciplinato dagli articoli 41 e seguenti del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

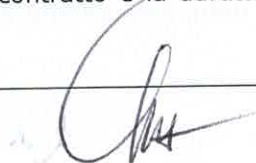

Le parti intendono disciplinare il contratto di apprendistato per quanto dalla legge rimesso alla loro competenza, in particolare per l'apprendistato professionalizzante la qualificazione contrattuale da conseguire, la durata del contratto per la sua componente formativa, nonché la durata e le modalità di erogazione della formazione professionalizzante.

Tutti i rapporti di apprendistato già stipulati ed ancora in corso alla data del nominato D.lgs., continuano ad essere disciplinati dal trattamento economico e normativo dei precedenti CCNL.

Forma e contenuto del contratto

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta. Detto contratto deve contenere il piano formativo individuale, pur in forma sintetica, la prestazione oggetto del contratto, l'eventuale periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, eventualmente quello intermedio e quello finale, la qualificazione professionale ai fini contrattuali al cui conseguimento è finalizzato il contratto e la durata del periodo di apprendistato.



Periodo di prova

La durata del periodo di prova è la medesima prevista per il lavoratore inserito nel medesimo livello di inquadramento iniziale, all'atto dell'assunzione.

Durante tale periodo è diritto reciproco delle parti risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Limiti numerici

Ai sensi dell'art. 42, co. 7 del D.lgs. n. 81/2015, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro occupano un numero di lavoratore inferiore a 10 unità.

Piano formativo individuale

Il piano formativo individuale, redatto per iscritto, dovrà essere inserito nel contratto di apprendistato e dovrà essere definito entro 30 giorni dalla data di stipula del contratto.

Durata formazione

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

Per quanto riguarda la formazione di tipo professionalizzante, finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, può essere svolta anche con modalità e-learning, 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.

La formazione specificamente rivolta al conseguimento della qualificazione professionale potrà essere realizzata attraverso modalità di formazione in alternanza, on the job, in affiancamento e moduli di formazione teorica.

Ulteriori modalità e articolazioni della formazione, potranno essere gestite nel rispetto di quanto previsto sul tema dal Codice delle Assicurazione e dall'IVASS.

La formazione professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali. Le ore di formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche sono determinate in relazione ai profili professionali e non potranno essere al di sotto delle 120 ore annue.

Detta formazione dovrà, altresì, avere ad oggetto la disciplina in materia di sicurezza sul lavoro e prevenzione di infortuni sul lavoro, di tutela della privacy e antiriciclaggio.

Le ore di formazione in materia di sicurezza sul lavoro, all'organizzazione aziendale e alle normative in materia di tutela della privacy e antiriciclaggio dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro.

Il percorso formativo e la sua durata sono definiti in relazione alla qualificazione professionale ed al livello d'inquadramento che l'apprendista deve conseguire al termine del periodo di apprendistato.

La durata della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è determinata in relazione ai profili professionali e alla normativa regionale vigente.

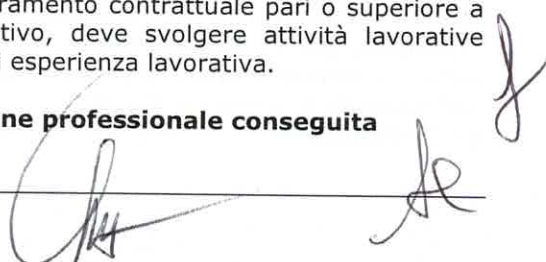
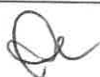
E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro. Le spese dirette sostenute dall'apprendista per l'effettuazione dei corsi di formazione previsti nel presente articolo sono a carico del datore di lavoro.

Tutor o referente aziendale

Il tutor aziendale (referente aziendale) ha il compito di affiancare l'apprendista durante tutto il periodo in cui si svolge l'attività formativa che costituisce oggetto del piano formativo individuale, al fine di agevolare l'inserimento all'interno dell'impresa, facilitando l'apprendimento delle competenze necessarie e favorendo l'integrazione tra formazione esterna e la formazione interna all'impresa e trasmettendo le competenze necessarie all'esercizio dell'attività lavorativa.

Il tutor designato dall'impresa deve possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo formativo, deve svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista e deve avere almeno tre anni di esperienza lavorativa.

Registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale conseguita



Tenuto conto delle disposizioni normative tempo per tempo vigenti, al termine del periodo formativo, il datore di lavoro rilascia una dichiarazione in ordine alla formazione ed alla qualificazione professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita dall'apprendista.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- 1) verificare che l'addestramento e la formazione siano coerenti a quanto stabilito nel piano formativo individuale;
- 2) impartire o far impartire a ciascun apprendista una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale ai fini contrattuali.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- 1) frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda,
- 2) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- 3) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste.

Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale nazionale per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto.

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

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

Al termine del periodo di apprendistato, ove nessuna delle Parti abbia comunque esercitato la facoltà di recesso, il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e tale periodo è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità e degli automatismi.

Prolungamento del periodo di apprendistato

In caso di aspettativa, malattia, infortunio o di altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi, il periodo di apprendistato potrà essere corrispondentemente prolungato con comunicazione documentata da parte del datore di lavoro, fermo restando il proseguimento dell'iter formativo stabilito. Analogo slittamento subirà la correlata obbligazione contributiva.

In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del periodo di apprendistato.

Recesso durante il periodo di apprendistato

Durante il periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto unicamente per giusta causa o giustificato motivo.

Recesso alla scadenza

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, ai sensi del co. 4 dell'art. 42 del D.lgs. 81/2015, a comunicarlo all'altra con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dal termine del periodo di apprendistato. Durante tale periodo continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 Codice Civile si applica la disciplina contrattuale in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora nessuna delle parti eserciti la suddetta facoltà di recesso il rapporto proseguirà come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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 le rappresentanze sindacali almeno sei mesi prima della scadenza del contratto di apprendistato.

Riconoscimento dei precedenti periodi di lavoro

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL, purché non siano separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni. L'assunzione potrà aver luogo anche in deroga al limite massimo di età.

Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata in 3 anni.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione o altri Enti riconosciuti dalle Regioni in tal senso, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Al momento della stipula del contratto individuale l'apprendista, tramite idonea documentazione o autocertificazione dichiarerà eventuali periodi di apprendistato, svolti nell'arco dei 12 mesi precedenti.

L'assunzione con contratto di apprendistato intervenuta, eventualmente, a seguito di un'assunzione a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni nell'ambito della stessa area di attività, comporterà una decurtazione del periodo di durata dell'apprendistato, pari ai mesi di durata del contratto a termine medesimo, con un massimo di 12 mesi, purché non siano separati da interruzioni superiori ad un anno.

Apprendistato a tempo parziale

Il rapporto di apprendistato può essere costituito anche a tempo parziale ed avrà una durata non inferiore al 60% della prestazione prevista per il tempo pieno, ferme le ore di formazione e le durate indicate nelle tabelle dedicate.

Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per il conseguimento delle qualificazioni professionali ai fini contrattuali corrispondenti alle seguenti mansioni:

- 1) lavoratori della prima parte del CCNL, destinati a svolgere mansioni proprie dei livelli terzo e quarto;
- 2) lavoratori della seconda parte del contratto, destinati a svolgere mansioni proprie dei livelli secondo e terzo.

In sede di assunzione i lavoratori vengono inquadrati ad un livello immediatamente inferiore rispetto a quello corrispondente alla qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto di apprendistato, con riferimento ai lavori di cui ai precedenti punti 1 e 2 e vi permarranno per tutta la durata del periodo di apprendistato.

Decorsi 18 mesi dall'inizio del rapporto, previa una positiva valutazione dell'azienda, per tutti i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sarà riconosciuta una "Indennità ad Personam" di importo pari al 50% della differenza tra la retribuzione lorda corrispondente al livello di inquadramento iniziale e quella del livello di destinazione finale.

Percentuale di conferma

Le aziende non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati, che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime.

A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo e per mancato superamento del periodo di prova.

Le limitazioni di cui al presente articolo non si applicano quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Previdenza complementare ed assistenza integrativa

Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato è riconosciuto il diritto alla fruizione dell'assistenza sanitaria integrativa e della previdenza complementare alle condizioni previste per tutti gli altri lavoratori.

Fondo Foncoop

Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo Foncoop, ai sensi dell'art. 19, comma 7, della Legge n. 2 del 28/01/2009.

Sfera di applicazione

L'apprendistato professionalizzante, quale contratto a contenuto formativo volto all'acquisizione di specifiche competenze professionali, è ammesso nell'ambito della disciplina contrattuale nazionale per le seguenti qualifiche e mansioni:

- mansioni proprie dei livelli terzo e quarto relativamente ai lavoratori inquadrati nella prima parte del contratto;
- mansioni proprie dei livelli secondo e terzo relativamente ai lavoratori inquadrati nella seconda parte del contratto.

Ai sensi dell'art. 44 comma 1 del D.lgs. n. 81/2015, potranno essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. n. 226/2005.

Durata dell'apprendistato

Ai sensi del comma 2 dell'art. 44 del D.lgs. n. 81/2015, il periodo di apprendistato professionalizzante non potrà superare la durata di 36 mesi.

Art. 8 – Contratto di lavoro a tempo determinato

Il contratto di lavoro subordinato può essere stipulato a termine secondo i termini e le condizioni, tutte, previste dal D.lgs. 15 giugno 2015 n. 81 e successive modifiche ed integrazioni.

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

Art. 9 - 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 Codice Civile).

Art. 10 - Inquadramento del personale

L'inquadramento del personale si articola in 2 aree professionali:

Quadri – Area professionale A

Impiegati – Area professionale B

L'appartenenza del lavoratore ad un'area ed 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.

Art. 10 bis- Commissione paritetica sui profili professionali

La Commissione nazionale paritetica sugli inquadramenti e profili professionali, già costituita in occasione del verbale di accordo del 18/07/2024, si riunirà su richiesta di una delle parti per verificare congiuntamente tempo per tempo la rispondenza dei profili professionali e delle declaratorie al modello organizzativo aziendale, con lo scopo di concordare eventuali aggiornamenti e/o integrazioni.

Art. 11 – Percorso neo assunti (post 19 luglio 2004)

1) Per il personale inquadrato nella prima parte del contratto fino al 6° livello (esclusi i quadri direttivi), Area professionale B, assunti a decorrere dal 19 luglio 2004, il trattamento relativo alla paga base conglobata ed agli aumenti periodici di anzianità sono rispettivamente quelli previsti agli articoli 56 e 58 per la durata massima di 2 anni, senza alcuna ripercussione sugli aumenti periodici di anzianità, previsti al successivo comma.

2) A decorrere dal primo giorno del terzo anno i dipendenti avranno il trattamento del personale assunto antecedentemente al 19 luglio 2004 e previsto dagli articoli 55 e 58.

3) Al personale di cui al presente articolo per il periodo di applicazione delle tabelle previste dagli articoli 56 e 58 verrà effettuato un versamento aggiuntivo al fondo di Previdenza Cooperativa (Ex Cooperlavoro) nella misura prevista dall'articolo 53.

Norma Transitoria

A decorrere dal 01/01/2024 al personale dipendente che abbia già completato il 2° e 3° anno di servizio si applicheranno le tabelle di cui agli articoli 55 e 58 del CCNL.

Sempre a decorrere dal 01/01/2024, al personale dipendente con anzianità di servizio inferiore ai due anni si applicherà quanto previsto al paragrafo precedente del punto 2).

Art. 12 - Aree professionali

Quadri - Area professionale A. Definizione

La categoria dei quadri è articolata in tre gradi di cui il 3° è quello superiore. I gradi sono assegnati in

ragione della diversa importanza delle funzioni attribuite dall'impresa nella concreta organizzazione aziendale, anche in funzione del livello di professionalità acquisita.

Sono quadri, ai sensi dell'art. 2 della Legge 190/85 i lavoratori e le lavoratrici che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano incaricati dall'azienda a svolgere stabilmente, mansioni che comportino elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni e/o che abbiano elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altro personale appartenente alla categoria stessa dei quadri o a quella degli impiegati, con responsabilità di verifica dei risultati raggiunti dai predetti diretti collaboratori. I quadri devono concorrere all'elaborazione delle strategie e programmi aziendali nell'ambito delle attività loro assegnate.

I° LIVELLO QUADRO

Declaratoria

Appartiene a questo livello il personale con funzioni di responsabilità e/o coordinamento complessivo presso zone territoriali e/o canali commerciali o servizi amministrativi, finanziari, controllo di gestione, tecnico assicurativo, che abbia acquisito un elevato grado di esperienza e professionalità, che risponde ai dirigenti di azienda o ad altri quadri. Tale personale svolge funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'Azienda, concorrendo all'elaborazione delle strategie e programmi nell'ambito delle attività assegnate, con 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.

Profili esemplificativi

1. Responsabile di Settore aziendale;
2. Responsabile di Canale commerciale;
3. Responsabile di grossi segmenti di mercato e/o di aree territoriali;
4. Personale che svolge rilevante attività di elaborazione, pianificazione e ricerca a supporto della Direzione Aziendale;
5. Personale con elevate capacità ed ampie autonomie e incaricato della trattazione e definizione degli affari e dei rapporti commerciali con i clienti di rilevanti dimensioni;
6. Responsabile ESG (Environmental Social Governance);
7. Responsabile Audit e compliance.

II° LIVELLO QUADRO

Declaratoria

Appartiene a questo livello il personale responsabile di segmenti, settori o aree di attività di rilevanti dimensioni o complessità con responsabilità dei settori commerciale, amministrativo-finanziario, tecnico-organizzativo e del personale, e/o il personale con elevata professionalità e autonomia che risponde ai dirigenti di azienda o al personale inquadrato nel livello superiore e che può coordinare altri quadri.

Profili esemplificativi

1. Responsabile di Canale commerciale di rilevante dimensione e/o complessità;
2. Responsabile di Settore aziendale;
3. Responsabile di Area territoriale e/o di Area commerciale, di rilevanti dimensioni e/o complessità.

III° LIVELLO QUADRO

Declaratoria

Appartiene a questo livello il personale che opera in Agenzie Societarie con compiti di responsabilità complessiva in Aree o Settori aziendali rilevanti e che coordina altri quadri.

Profili esemplificativi

1. Responsabile commerciale;

2. Responsabile di Settore aziendale di rilevanti dimensioni e complessità;
3. Responsabile commerciale di Area provinciale e interprovinciale.

Trattamento Economico - Indennità

Ai quadri verrà riconosciuto un trattamento economico come da tabelle retributive.

A tale personale dipendente sarà riconosciuta un'indennità pari a:

I° LIVELLO

- ✓ minimo = €. 1.600,00 annuali
- ✓ massimo = €. 3.500,00 annuali

II° LIVELLO

- ✓ minimo = €. 3.000,00 annuali
- ✓ massimo = €. 7.500,00 annuali

III° LIVELLO

- ✓ minimo = €. 7.000,00 annuali
- ✓ massimo = €. 14.000,00 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.

In caso di passaggio al livello superiore, nella sede aziendale si procederà a verifiche sull'ammontare delle indennità, al fine di garantire che, a causa del combinato disposto di tabelle ed indennità, tale evento comporti un effettivo aumento di stipendio.

Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

La responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal personale che, nell'esercizio delle proprie funzioni, rappresenta l'Impresa, è a carico dell'Impresa.

Ove si apra un procedimento penale nei confronti del personale per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa legale per tutti i gradi di giudizio sarà sostenuta dall'Impresa e ciò anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso. La scelta del difensore sarà concordata con l'Impresa. In caso di privazione della libertà personale, il lavoratore o la lavoratrice avrà diritto ad una indennità sostitutiva della retribuzione in atto.

Il rinvio a giudizio del lavoratore o della lavoratrice per fatti connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento.

Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave dello stesso, accertati con sentenza passata in giudicato.

Formazione e sviluppo professionale

Lo sviluppo professionale in questa area è finalizzato alla individuazione da parte dell'azienda di figure professionali - correlate ai diversi livelli di responsabilità - nelle attività sia specialistiche che di gestione e/o coordinamento e/o controllo di risorse tecniche e umane, con particolare riguardo alle esigenze di mercato e commerciali.

In particolare, la formazione in questa area deve avere una specifica attenzione allo sviluppo delle competenze gestionali, di coordinamento e di attuazione integrata dei processi produttivi e/o organizzativi.

A tal fine saranno definiti programmi formativi specifici.

Prestazione lavorativa

La prestazione lavorativa dei quadri deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito di un rapporto fiduciario.

La prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale impiegatizio addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di "autogestione" individuale che tengano conto delle esigenze operative.

Impiegati - Area professionale B. Definizione

Appartiene a questa Area il personale che svolge in via continuativa e, ancorché non prevalente, qualitativamente e quantitativamente mansioni che possono richiedere significative competenze tecnico-professionali.

SESTO LIVELLO

Declaratoria

Personale a cui è affidata la responsabilità di unità operativa complessa, o il coordinamento di punti vendita di rilevanti dimensioni e complessità, o servizi di Staff di Direzione. Personale che abbia acquisito una rilevante qualificazione professionale nel settore commerciale, assuntivo, amministrativo, tecnico-organizzativo, gestionale e nella vendita di prodotti e/o servizi offerti dalle società mandanti.

Profili esemplificativi

1. Responsabile di Agenzia/Coordinatore di punti vendita con almeno 5 dipendenti o che coordini almeno due punti vendita che garantiscano aperture al pubblico di almeno 30 h settimanali;
2. Personale che svolge attività di elaborazione, pianificazione e ricerca a supporto della Direzione aziendale;
3. Ispettore tecnico-commerciale/Account; personale con idonee capacità e ampie autonomie, incaricato della trattazione e definizione degli affari e dei rapporti commerciali con clienti corporate, con clienti di rilevanti dimensioni.
4. Responsabile Pianificazione della Formazione e/o Recruiting;
5. Responsabile Ufficio Amministrazione del personale;
6. Responsabile Amministrazione e/o Ufficio Contabilità;
7. Responsabile di uffici di Direzione o di strutture aziendali con almeno 5 dipendenti.

QUINTO LIVELLO

Declaratoria

Personale a cui è affidata la responsabilità di unità operative e/o abbia acquisito una rilevante qualificazione professionale nel settore commerciale, assuntivo, amministrativo, tecnico-organizzativo, gestionale e nella vendita di prodotti e/o servizi offerti dalle società mandanti.

Profili esemplificativi

1. Responsabile di agenzia o di unità operativa non di rilevanti dimensioni o complessità;
2. Vice Responsabile di Agenzia/Vice Coordinatore di punti vendita con almeno 5 dipendenti o che coordini almeno due punti vendita che garantiscano aperture al pubblico di almeno 30 h settimanali;
3. Assuntore e/o gestore rischi speciali o operatore specialistico incaricato dei rapporti con clienti di rilevanti dimensioni o complessità;
4. Personale con particolare qualificazione nel settore amministrativo aziendale e/o nei servizi di Staff di Direzione;
5. Responsabile di C.S.T. e/o U.S.T. e/o Servizio Clienti non di rilevanti dimensioni o complessità;
6. Personale che si occupi in via continuativa di formare, affiancare e gestire personale.

L'azienda annualmente valuterà i percorsi di inquadramento sulla base delle professionalità e delle competenze tecniche, commerciali e trasversali acquisite. A tal proposito l'azienda si impegna ad analizzare i profili inseriti nel medesimo livello da almeno 2 anni, fornendone elenco alle OO.SS., in sede di incontro annuale come previsto dall'art. 3 del CCNL.

QUARTO LIVELLO A

Declaratoria

Personale che svolge funzione di supporto al responsabile di unità operativa o che svolge funzione di operatore specialistico con elevata professionalità e sulla base di ampie e formalizzate deleghe operative.

Profili esemplificativi

1. Operatore specialistico del Canale corporate/PMI che in autonomia emette cauzioni, rami tecnici (car, postume);
2. Operatore specialistico del Canale corporate che svolge attività di supporto e di istruzione del sinistro con attività esterna presso le aziende;
3. Personale che sulla base di professionalità e competenze tecniche acquisite nel tempo si occupi in via continuativa ancorchè non prevalente, di rilevanti trattative e particolari prodotti all'interno del punto vendita;
4. Operatore unico di Agenzia generale;
5. Vice Capo Ufficio di unità operativa non di rilevanti dimensioni
6. Operatore specialistico di Agenzia speciale o dei Servizi Amministrativi e contabili o di C.S.T./U.S.T./Servizio Clienti, che abbia acquisito un elevato livello di competenza e professionalità.

L'azienda annualmente valuterà i percorsi di inquadramento sulla base delle professionalità e delle competenze tecniche, commerciali e trasversali acquisite. A tal proposito l'azienda si impegna ad analizzare i profili inseriti nel medesimo livello da almeno 2 anni, fornendone elenco alle OO.SS., in sede di incontro annuale come previsto dall'art. 3 del CCNL.

QUARTO LIVELLO

Declaratoria

Personale che, con competenza e in autonomia, svolge compiti in ambito commerciale, gestionale e/o amministrativo, relativi alla vendita di prodotti e/o servizi offerti dalle società mandanti.

Profili esemplificativi

1. Operatore di Agenzia generale/Agenzia speciale/Agenzia Digital/Subagenzia a gestione diretta;
2. Operatore dei Servizi di Amministrazione e Segreteria;
3. Operatore di C.S.T./U.S.T./Servizio clienti.

L'azienda annualmente valuterà i percorsi di inquadramento sulla base delle professionalità e delle competenze tecniche, commerciali e trasversali acquisite. A tal proposito l'azienda si impegna ad analizzare i profili inseriti nel medesimo livello da almeno 2 anni, fornendone elenco alle OO.SS., in sede di incontro annuale come previsto dall'art. 3 del CCNL.

TERZO LIVELLO

Declaratoria

Personale che svolge compiti di carattere generale in ambito commerciale, relativi alla vendita di prodotti e/o servizi offerti dalle società mandanti, e/o in ambito gestionale e/o amministrativo.

Profili esemplificativi

1. Operatore di Agenzia generale/Agenzia speciale/Agenzia Digital/Subagenzia a gestione diretta;
2. Operatore dei Servizi di Amministrazione e Segreteria;
3. Operatore di C.S.T./U.S.T./Servizio clienti.

L'azienda annualmente valuterà i percorsi di inquadramento sulla base delle professionalità e delle competenze tecniche, commerciali e trasversali acquisite. A tal proposito l'azienda si impegna ad analizzare i profili inseriti nel medesimo livello da almeno 2 anni, fornendone elenco alle OO.SS., in sede di incontro annuale come previsto dall'art. 3 del CCNL.

SECONDO LIVELLO

Declaratoria

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

Profili esemplificativi

1. Archivista, fattorino.

Il secondo livello di inquadramento, solo a titolo di riferimento tabellare e limitatamente al personale da adibire a mansioni fino al terzo livello, può essere utilizzato come livello di assunzione di personale senza esperienza in campo assicurativo.

Il personale neoassunto sarà inserito nei livelli successivi trascorsi al massimo 6 mesi dal termine del periodo di prova, fatta eccezione per i profili di cui al punto 1.

Art. 13 - Orario di lavoro

Le parti convengono sul pieno rispetto di quanto previsto dal D.lgs. 66/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, attuativo della Direttiva Comunitaria n. 104/1993.

Per il personale impiegatizio la quantità media dell'orario di lavoro settimanale è stabilita 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 5° e 6° livello (Area professionale B) dell'art. 12 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 Euro 1.600 annui suddivise in 12 quote mensili.

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 OO.SS. aziendali un elenco degli uffici e dei dipendenti che hanno effettuato lavoro straordinario retribuito. Il lavoro straordinario sarà registrato sul Libro Unico.

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;
- 6 gennaio;
- Lunedì dopo Pasqua;
- 25 aprile;
- 1 maggio;
- 2 giugno;
- 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 soppresse

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 della celebrazione della festività nazionale 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 la festività restante sarà retribuita.

Art. 17 - Ferie

Il personale 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 che potranno essere convertiti ad ore con criteri di proporzionalità.

Non sono computabili come giornate di ferie le Domeniche, i Sabati non lavorativi 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 dell'anno successivo.

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. In caso di assunzione o cessazione avvenute nel corso del mese, si considera il mese intero quando il rapporto di lavoro intercorre per almeno 15 giorni di calendario. Nel caso di risoluzione del rapporto sarà riconosciuta la corrispondente indennità delle ferie non godute.

Art. 17 bis - Ferie Solidali

Il D.lgs. n. 151/2015 all'art. 24 ha previsto la possibilità che il personale dipendente possa cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ad altro personale dipendente dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti. A tal fine le ferie oggetto di donazione possono essere esclusivamente quelle eccedenti la misura delle quattro settimane previste dall'art. 10 del D.lgs. n. 66/2003 (di seguito denominate "ferie aggiuntive") e dei permessi ex festività (di seguito denominati "permessi").

a) Si conviene pertanto di adottare, in via sperimentale, l'istituto definito dal D.lgs. n. 151/2015 all'art.

24 che ha previsto la possibilità che il personale dipendente possa cedere a titolo gratuito le ferie e i permessi da loro maturati ad altro personale dipendente dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti gravi ed estenderlo anche nei confronti dei genitori e/o coniuge e/o convivente ai sensi della legge 76/2016 anche more uxorio. Al fine dell'attuazione dell'istituto, il personale dipendente che si trova nelle condizioni di necessità di cui sopra, potranno avanzare la richiesta alla direzione aziendale di utilizzo del Fondo ferie solidali. La richiesta dovrà essere effettuata con cadenza bimestrale previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità rilasciata da struttura sanitaria pubblica. In caso di più richieste le domande verranno accolte sulla base dell'ordine cronologico di ricezione da parte della direzione aziendale. La direzione aziendale procederà ad informare tutti i lavoratori dell'attivazione dell'istituto del Fondo ferie solidali e riceverà le disponibilità ad aderire da parte degli stessi su base volontaria;

- b) L'adesione del personale dipendente donante dovrà essere manifestata, entro 30 giorni dalla informativa della direzione aziendale, e successivamente ogni ultimo giorno lavorativo del mese, in forma scritta dichiarando espressamente la volontà di cedere, ferie aggiuntive e/o permessi non fruiti, indicando il quantitativo di ore oggetto della donazione (di seguito denominate "ore solidali"). L'adesione del personale dipendente alla donazione dovrà essere manifestata attingendo esclusivamente a ferie aggiuntive e/o permessi residui al momento dell'adesione, fermo restando quanto indicato al secondo paragrafo;
- c) Le quote di ferie aggiuntive e/o permessi cedibili sono solo quelle accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale;
- d) Le quote di ferie e/o permessi ceduti e fruiti non potranno essere inferiori ad unità giornaliera e non saranno frazionabili. Per unità giornaliera si intende l'equivalente delle ore medie settimanali;
- e) L'Azienda si impegna ad aggiungere alle ferie e/o permessi ceduti ulteriori quote, nella misura massima corrispondente alle ore già donate dal personale dipendente, coinvolgendo eventualmente anche il personale Dirigente;
- f) Le ferie e/o permessi ceduti dal personale dipendente, insieme alle quote aggiunte dall'azienda confluiranno in un "Fondo ferie solidali" a disposizione dei richiedenti aventi diritto a sensi del punto a) e dei successivi punti i) e k);
- g) È obbligo per il dipendente che intende usufruire del Fondo ferie solidali avanzare richiesta all'Ufficio personale oltre a darne comunicazione al proprio responsabile con un preavviso minimo di 5 giorni lavorativi. L'Ufficio personale valuterà la disponibilità del Fondo ferie solidali e comunicherà al dipendente la possibilità di utilizzo;
- h) Potrà presentare domanda di accedere all'istituto solo il personale dipendente che abbia esaurito, perché già fruito, tutte le spettanze di ferie/permessi compresa la proiezione a fine anno;
- i) Le quote di ferie aggiuntive e/o permessi ceduti e confluiti nel Fondo ferie solidali saranno valorizzate sulla retribuzione del lavoratore cedente in essere al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del dipendente fruitore delle ore solidali, al fine di identificare il numero di ore di permesso a cui avrà diritto;
- j) Le ore solidali saranno cedute al loro valore lordo nominale in quanto la contribuzione e la tassazione sarà applicata sulle ore effettivamente fruito dal dipendente beneficiario;
- k) Al termine del periodo utile per la dichiarazione di adesione di cui al punto b), effettuate le opportune verifiche da parte dell'Ufficio personale in merito alla fattibilità della cessione, si procederà alla totalizzazione delle ore di ferie e/o permessi aggiuntivi equivalenti ceduti sulla base dell'ordine di arrivo e delle disponibilità, con conseguente caricamento delle ore in favore del/i richiedente/i. Il/i dipendente/i beneficiario/i potrà/anno fruire del monte ore oggetto di donazione una volta esaurito il proprio monte ore individuale di tutti gli istituti quali ferie e permessi. Sarà garantito l'anonimato sia del dipendente richiedente che degli aderenti; infatti, l'istituto del Fondo ferie solidali sarà presente solo sui cedolini paga degli aderenti e del/i richiedente/i; non sarà possibile scegliere il beneficiario al quale conferire le proprie ore;
- l) Allo scadere del presente accordo gli eventuali residui delle ore solidali rientreranno nella disponibilità del personale dipendente cedente in misura proporzionale al totale della retribuzione equivalente alle ore cedute;
- m) Ove la necessità di cui al punto a) del presente accordo si protragga, ferma restando la presentazione di una nuova richiesta da parte del/i dipendente/i interessato/i, e previa verifica da parte dell'azienda della capienza del Fondo ferie solidali, si procederà con le modalità previste dai punti precedenti;
- n) Potranno cedere a titolo gratuito le ferie e/o i permessi e/o fruire della banca ore solidale del presente accordo, tutto il personale dipendente a tempo indeterminato;
- o) Le Parti concordano che l'intesa in materia di "ferie solidali" abbia decorrenza dal 1° giugno 2024 sino a tutto il 31 dicembre 2025, salvo espressa proroga concordata fra le parti;
- p) Le parti analizzeranno periodicamente l'andamento dell'istituto al fine di valutare eventuali integrazioni, correttivi al presente accordo;
- q) I moduli sia per comunicare la volontà di cedere le ferie aggiuntive e/o i permessi sia per richiedere la fruizione delle ore solidali saranno definiti da ogni azienda autonomamente.

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 o variare la collocazione oraria, stipulando clausole elastiche e/o flessibili, qualora, loro consenzienti fra Azienda e OO.SS. 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 all'art. 58.

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 personale dipendente compete il seguente trattamento:

- 1) *Conservazione del posto* - il personale dipendente non in prova che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per un periodo di 12 (dodici) mesi, sia continuativi (comporto secco), che in presenza di malattie non continuative (comporto per sommatoria) calcolate con riferimento ai 24 mesi precedenti.

Nei casi di malattia per gravi patologie, certificate da un medico specialista, la suddetta conservazione del posto sarà assicurata per un periodo di 18 (diciotto) mesi, con riferimento ai 30 (trenta) mesi precedenti, sia in caso di comporto secco che in caso di comporto per sommatoria.

Sono esclusi dal periodo di comporto gli infortuni e le malattie professionali; sono, inoltre, escluse, le assenze dovute a ricoveri di durata superiore a 15 (quindici) giorni continuativi, compresi i day hospital e sino a un massimo di 90 (novanta) giorni complessivi.

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
7. Altre patologie gravi certificate da medico specialista

Entro al mese antecedente rispetto al compimento del periodo di comporto, sarà cura del datore di lavoro rendere apposita informazione al personale dipendente interessato, mediante raccomandata A/R. Ai fini del rispetto del termine indicato, farà fede il timbro dell'ufficio postale di invio della predetta comunicazione.

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 sia per i periodi di astensione obbligatoria, relativi ai 5 mesi (uno o due antecedenti il parto e tre o quattro successivi) in concomitanza del parto, sia per l'eventuale maggior periodo precedente il parto di astensione anticipata dal lavoro, debitamente autorizzata dalla ASL competente, legata a condizioni di complicità della gestazione e/o per maternità a rischio.

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.

Congedo per maternità

Al termine dei periodi di congedo per maternità, le dipendenti hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa sede di lavoro ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

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 personale 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 6 ininterrotti e rinnovabili al massimo 2 volte durante l'intera vita lavorativa.

Il Datore di lavoro ricercherà le condizioni per rendere fruibile tale richiesta.

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 alcun effetto. Il personale che non riprende servizio al termine di detti periodi sarà considerato dimissionario, salvo i casi di comprovata forza maggiore.

Art. 22 - Permessi

Al personale dipendente che ne faccia richiesta le Aziende concederanno permessi non retribuiti e/o recuperabili per un massimo di 5 ore mensili da usufruirsi per un minimo di 1 ora ogni volta.

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

Le Aziende concederanno inoltre 20 ore di permessi retribuiti frazionabili da usufruire entro l'anno di riferimento per visite mediche specialistiche e relativi accertamenti diagnostici opportunamente documentati, non cumulabili con analoghi permessi previsti dai contratti integrativi aziendali.

Eventuali integrazioni a quanto sopra determinato sono demandate alla contrattazione aziendale.

I congedi parentali previste dalle norme in vigore dovranno essere usufruiti con una durata minima pari ad un'ora.

Genitori con figli con DSA e/o con BES

Sulla base di quanto previsto dalla Legge n. 170/2010 le parti concordano che il personale dipendente con figli con DSA o BES certificati dai competenti organi, ha diritto di usufruire ad orari di lavoro flessibili o a permessi per assistere gli stessi nelle attività scolastiche fino al primo grado di istruzione o per accompagnarli a visite mediche specialistiche opportunamente documentate. Tale diritto deve necessariamente coniugarsi con l'organizzazione aziendale, al fine di non creare disservizi o difficoltà operative.

Pertanto, le richieste di flessibilità oraria e/o di utilizzo di permessi dovranno essere presentate per iscritto, anche tramite mail, all'ufficio personale con un anticipo di norma pari a tre giorni lavorativi rispetto alla data di avvio.

L'Azienda, valutata la compatibilità della richiesta avanzata con l'organizzazione aziendale e con gli orari di apertura al pubblico, risponderà per iscritto al personale richiedente anche via mail entro due giorni lavorativi successivi alla presentazione della domanda.

Nel caso di richiesta di permessi dovranno essere utilizzate prioritariamente le quattro giornate di permessi retribuiti per ex festività; in mancanza di detti permessi potranno essere concessi ulteriori due giorni all'anno di permesso non retribuito frazionabile anche ad ore.

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.

Il personale potrà altresì decidere di devolvere l'importo corrispondente alle 4 ore di permesso ad Associazioni che operano per la tutela dei diritti delle donne.

Art. 23 - Lavoratori studenti

Per il personale dipendente che intenda 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;
- 15 giorni per la preparazione e la discussione della tesi di laurea sostenuta da lavoratori di età massima pari a 40 anni e per la sola prima laurea.

Art. 24 - Congedo matrimoniale

Previa richiesta scritta, a tutto il personale dipendente verrà concesso in caso di matrimonio opportunamente documentato un periodo di quindici giorni consecutivi di calendario inteso come congedo retribuito non computabile nel periodo delle ferie annuali da usufruirsi di norma entro il mese successivo a quello dell'evento.

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

Art. 25 - Servizio militare

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro 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.

Il passaggio di livello per il personale di cui all'art 11, solo per il periodo dei 2 anni previsti, darà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati con quelli previsti per il livello superiore come indicato nell'art. 56.

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 acquisite 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 di genere e inclusione

Le parti concordano sul concetto di pari opportunità in ottica di inclusione di genere, anche alla luce dello sviluppo in tal senso della legislazione nazionale ed europea in materia, volta alla inclusione delle diversità in tutte le sue declinazioni e al benessere lavorativo, come fattore competitivo e di sostenibilità dell'organizzazione del lavoro nel medio e lungo periodo, con l'obiettivo di rimuovere ogni ostacolo discriminatorio alla partecipazione degli individui alla vita sociale economica e politica e al mondo del lavoro.

Si tratta, quindi, di una condizione di parità ed uguaglianza sostanziale che deve garantire a tutte le persone il medesimo trattamento e prevenire forme di discriminazione sulla base di determinati aspetti quali il genere, l'età, l'etnia, la disabilità, l'orientamento sessuale, religioso e politico.

A tal fine, previo riconoscimento della disabilità ai sensi dell'art. 3 comma 1 della L. 104/1992, quindi non in situazione di gravità, si conviene di concedere al personale dipendente con disabilità propria o che presti assistenza a familiari a carico o che sia affidatario di soggetti con il medesimo riconoscimento, due giorni di permesso retribuito annuo utilizzabile anche ad ore solo in caso di esaurimento dei permessi ex festività.

L'utilizzo di tali permessi dovrà essere concordato con il proprio responsabile con un anticipo di norma pari a tre giorni lavorativi e sarà concesso compatibilmente con le esigenze dell'azienda.

Le parti convengono inoltre 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 euro 1.291,14 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. 52.

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 avvicinamenti 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 Consigli 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 (Allegato 2) ed alle leggi vigenti, in particolare il T.U. n. 81/2008.

Raccomandazione delle parti

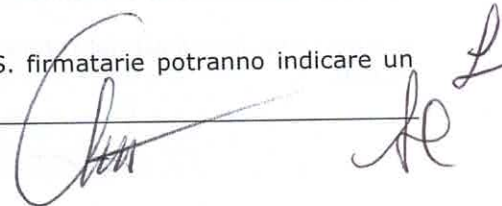
Relativamente al documento di valutazione dei rischi, si raccomanda massima attenzione nell'esame del sistema di misurazione dello "stress da lavoro correlato" attraverso un incontro informativo specifico con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza alla presenza del Medico competente.

Art. 33 - Diritti sindacali

Al personale dipendente che ricopre incarichi sindacali aziendali e/o territoriali richiamati all'art. 30 della Legge 20.05.1970 n. 300, saranno riconosciute le necessarie agevolazioni per l'espletamento del loro mandato.

Confermando e richiamando quanto previsto nell'accordo 13.09.94 "Protocollo di intesa per la costituzione delle Rappresentanza Sindacali Unitarie" (Allegato 3) le parti concordano altresì che le previsioni di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale siano applicabili anche alle "Rappresentanze Sindacali Aziendali" già costituite o da costituire, sempre ai sensi della L. 300/1970 sopra richiamata. La R.S.U./R.S.A. avrà un numero di suoi componenti come 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.
- e) Nelle Aziende con oltre 100 dipendenti le OO SS firmatarie potranno indicare un massimo di sei delegati aziendali e/o territoriali, ai quali competeranno un massimo di 1.000 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.

Per lo svolgimento delle Assemblee le Aziende si impegnano a mettere a disposizione dei lavoratori gli strumenti aziendali di videoconferenza laddove presenti.

Art. 34 - Contributi sindacali

I datori di lavoro effettueranno direttamente dalle buste paga del personale dipendente aderente alle OO.SS. firmatarie del presente accordo a seguito di specifica delega firmata dalla/dal lavoratrice/lavoratore, la relativa trattenuta delle quote sindacali sulla base delle deleghe sottoscritte, procedendo mensilmente all'accredito dei contributi, secondo le indicazioni fornite dalle OO.SS. firmatarie. Un estratto dei contributi sindacali verrà inviato alle OO.SS. periodicamente e comunque almeno ogni 6 mesi, indicando la causale di eventuale cessazione (revoca, cessazione dal servizio, aspettativa o congedo ecc.) in formato elettronico di tipo Excel agli indirizzi e-mail comunicati da ogni 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 Codice Civile 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. 19;
- 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 Codice Civile;
- f) morte.

Art. 38 - Modalità di comunicazione ed effetto del recesso

In tutti i casi il recesso dal rapporto di lavoro deve essere comunicato secondo le disposizioni al momento vigenti.

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 per i lavoratori inquadrati fino al 6° livello o nella parte seconda del contratto;
- 6 mesi per i lavoratori appartenenti all'area Quadri.

Detti periodi in caso di dimissioni si intendono ridotti ad un mese per il personale inquadrato fino al 6° livello o nella parte seconda del CCNL e al 50% per gli altri/e. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini anzidetti risarcirà all'altra un importo di retribuzione 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 Codice Civile 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 dipendente che risolve 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 Codice Civile

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 agli eredi legittimi o testamentari, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva di preavviso stabiliti nel caso di recesso a norma del punto b) dell'art. 37.

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 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.10 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;

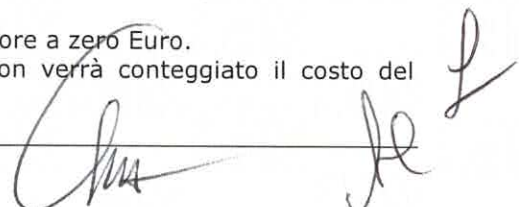
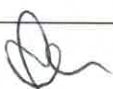
nonché per le parti rinviate e contenute nella parte seconda del presente contratto (norma e disciplina del rapporto del personale addetto alla produzione e organizzazione produttiva).

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 Codice Civile - 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 dell'esercizio in esame.



Le parti infine convengono che quanto previsto nei commi precedenti troverà applicazione dal rinnovo dei contratti aziendali a partire dal 19/07/2004.

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.

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.

Nota a verbale

Le aziende aderenti al presente CCNL si impegnano in accordo con le OO.SS. ad inserire il tema relativo al "Welfare Aziendale" nel prossimo rinnovo dei rispettivi Contratti Integrativi Aziendali.

Le prestazioni relative agli accordi sul Welfare saranno erogate a mezzo la piattaforma denominata Welbee e riguarderanno assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, istruzione e sostegno economico alle famiglie in relazione agli anziani ed ai figli in età prescolare.

Art. 52 - Assistenza sanitaria

E' prevista, a favore dei lavoratori, con effetto 01/01/2005, l'introduzione di prestazioni di assistenza integrativa disciplinate da apposito Regolamento.

Per i lavoratori che aderiranno, il costo annuo a carico del singolo lavoratore sarà di Euro 150, senza LTC estesa, mentre il contributo aziendale sarà pari a 350 euro. Al premio per l'estensione della garanzia integrativa sanitaria ai familiari alla data del 01/01/2021 è pari a € 210,00 per il coniuge o convivente more/uxorio senza LTC ed €. 120,00 per ogni figlio.

L'assistenza sanitaria sarà erogata dalla cassa denominata Dircoop Open (Ex Iprass) ad adesione volontaria che stipulerà apposita convenzione con la compagnia Unisalute S.p.A.. Le prestazioni sono disciplinate dall'apposita Guida Dircoop Open (Ex Iprass) Piano Sanitario 5.

Le quote delle singole adesioni alla cassa sono a carico delle Aziende.

Norma transitoria

Si conviene sulla richiesta di impegnarsi per il mantenimento delle condizioni di copertura previste dall'assistenza sanitaria, così come da piano sanitario in essere al 31/12/2023, fermo quanto previsto dal secondo e terzo comma dell'art. 52. Nel caso in cui si concordassero con la cassa Dircoop Open (ex Iprass) ulteriori estensioni rispetto alle condizioni del piano sanitario attualmente in essere, con adesione ad esclusiva scelta del personale dipendente, i maggiori costi saranno suddivisi fra azienda e dipendenti nella proporzione 70% azienda 30% dipendente.

Rimangono interamente a carico del personale dipendente le eventuali estensioni per i familiari.

Art. 53 - Previdenza integrativa:

Nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti è istituita una forma di previdenza complementare rivolta a tutti i lavoratori dipendenti, riferita alla scelta della destinazione del T.F.R maturando; in applicazione di quanto previsto, in materia di modalità e misura minima, tutti i dipendenti che hanno superato il periodo di prova avranno diritto al riconoscimento di una contribuzione 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:
 - I. a decorrere dal 01/01/2016 pari al 2,50%;
 - II. a decorrere dal 31/07/2014 al personale inquadrato all'art. 11 (percorso neo assunti post 19 luglio 2004) per la durata massima di 2 anni verrà effettuato un versamento aggiuntivo a fondo di Previdenza Cooperativa nella misura prevista dalla seguente tabella:

Versamento aggiuntivo previdenza complementare
(art. 11 CCNL)

Parte I°	2n	220,00
Parte I°	3n	240,00
Parte I°	4n	250,00
Parte I°	4an	260,00
Parte I°	5n	280,00
Parte I°	6n	300,00

- 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 Previdenza Cooperativa (Ex Cooperlavoro), Fondo Pensione Complementare iscritto al numero 170 dell'Albo dei Fondi Pensione.

All'assunzione 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 come previsto dall'art. 8 comma 7 D.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 (TFR2).

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.

Art. 54 – Retribuzione

A decorrere dalla data del 19 luglio 2004 gli importi relativi a: Paga base nazionale, Indennità di contingenza ed E.D.R. risultano conglobati in una unica voce denominata "Paga base".

La retribuzione normale del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

- Terzi elementi dove esistenti;
- Aumenti periodici di anzianità;
- Indennità previste dal presente contratto agli art. 12 e 13;
- 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. 55 - Aumenti periodici di anzianità

Con decorrenza 01/01/2021, ad esclusione del personale inquadrato ai sensi dell'art. 11, gli importi periodici di anzianità sono determinati in misura pari al 1.8% della paga base come da tabella di seguito riportata.

Resta inteso che gli importi degli scatti già maturati al 31/12/2023 non subiranno modifiche.


Il numero degli scatti già maturati concorrerà alla determinazione del numero complessivo degli scatti spettanti e i relativi importi non subiranno modifiche.

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

Il numero degli aumenti biennali è stabilito nella misura di 10 per tutto il personale dipendente in forza al 24/02/1995 e nella misura di 8 per tutto il personale dipendente assunto successivamente alla data del 24/02/1995.

Per i lavoratori assunti successivamente al 24/02/1995 che alla data del 31/12/2020 avessero già raggiunto i 6 scatti, limite massimo precedentemente previsto, la data di maturazione dei successivi 2 scatti decorrerà nel modo seguente:

- per coloro che hanno maturato il 6° scatto da più di 24 mesi, il 7° scatto decorrerà dal 01/01/2021 e l'8° maturerà al 01/01/2023.
- per coloro che hanno maturato il 6° scatto da meno di 2 anni il 7° scatto decorrerà al raggiungimento dei 24 mesi dallo scatto precedente e così successivamente.



Livello	Importo mensile scatti fino al 31/12/2023	Importo mensile scatti decorrenza dal 01/01/2024	Importo mensile scatti decorrenza dal 01/01/2025
2	26,93	29,36	29,89
3	29,51	32,17	32,76
4	31,10	33,90	34,53
4A	32,63	35,56	36,22
5	34,87	38,01	38,71
6	37,85	41,26	42,01
1q	38,07	41,50	42,26
2q	43,22	47,11	47,97
3q	49,78	54,27	55,26
1p	10,11	11,02	11,22
2p	11,70	12,75	12,98
3p	13,84	15,09	15,37

Art. 56 – Aumenti periodici di anzianità percorso neo assunti (post 19 luglio 2004)

Per il personale dipendente inquadrato nella prima parte del contratto fino al 6° livello (esclusi i quadri direttivi), area professionale B (neo assunti), l'aumento periodico di anzianità matura dopo il primo anno, a partire dal primo giorno del mese successivo alla data di assunzione, come da seguente tabella.

Livello	Scatto
2n	68,54
3n	97,42
4n	102,80
4an	125,66
5n	162,21
6n	161,60

Dal primo giorno del terzo anno il personale avrà il trattamento economico previsto dall'art. 58 e maturerà gli scatti di anzianità biennali previsti dall'art. 55.

Art. 57 – Terzo elemento

Alle somme indicate all'art. 54 spettano al personale dipendente dell'Emilia Romagna i benefici derivanti dal terzo elemento nelle seguenti quantità mensili:

<u>Contratto</u>	<u>Livello</u>	<u>Imp. Mensile Euro</u>
Parte I	2 e 2n	28,88
Parte I	3 e 3n	30,87
Parte I	4 4a e 4n 4an	34,70
Parte I	5 e 5n	44,35
Parte I	6 e 6n	46,27
Parte I	1q	46,27
Parte I	2q 3q	55,92

Art. 58 - Aumenti retributivi e Paga base

Nel triennio 2023/2024/2025, l'aumento della paga base sarà pari al 11,00%.

Gli incrementi retributivi mensili, riportati nella tabella sottostante, sono calcolati sulla paga base attualmente vigente e verranno erogati in tre tranches, nelle misure e modalità temporali di seguito indicate:

- con decorrenza dal 01/01/2023 incremento del 6,0%;
- con decorrenza dal 01/01/2024 incremento del 3,0%;
- con decorrenza dal 01/01/2025 incremento del 2,0%.

Congiuntamente alla retribuzione di competenza del mese di gennaio 2024, unicamente al personale dipendente in forza alla data del 31 dicembre 2023, sarà erogato l'arretrato relativo alla prima tranche di aumento della paga base relativo all'anno 2023, compreso l'arretrato relativo alle mensilità aggiuntive già liquidate nel corso del 2023.

Per gli assunti nel corso dell'anno 2023, gli arretrati saranno riconosciuti in relazione alla durata del rapporto di lavoro, considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.

I predetti arretrati saranno esclusi dalla base di calcolo di ogni istituto contrattuale, fatta eccezione per TFR e relativi istituti connessi, nonché da eventuali trattamenti previdenziali e assistenziali.

Il personale dipendente cessato per quiescenza nel corso del 2023 riceverà a titolo di una tantum un importo equivalente all'arretrato che avrebbero maturato in costanza di rapporto di lavoro, parametrato ai mesi lavorati, considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni, con gli stessi criteri di calcolo dei commi precedenti.

La corresponsione della 14° mensilità, con decorrenza dall'anno 2024, avverrà con riferimento alla retribuzione vigente al momento del pagamento.

Livello	Paga base 2022		Aum. 01/01/2023		Aum. 01/01/2024		Aum. 01/01/2025		A regime aumenti
	31/12/2022	6%	Retr.	3%	Retr.	2%	Retr.		
2	1.496,21	89,77	1.585,98	44,89	1.630,87	29,92	1.660,79	164,58	
3	1.639,48	98,37	1.737,85	49,18	1.787,03	32,79	1.819,82	180,34	
4	1.728,05	103,68	1.831,73	51,84	1.883,57	34,56	1.918,14	190,09	
4a	1.812,67	108,76	1.921,43	54,38	1.975,81	36,25	2.012,06	199,39	
5	1.937,36	116,24	2.053,60	58,12	2.111,72	38,75	2.150,47	213,11	
6	2.102,84	126,17	2.229,01	63,09	2.292,10	42,06	2.334,15	231,31	
1q	2.115,01	126,90	2.241,91	63,45	2.305,36	42,30	2.347,66	232,65	
2q	2.400,90	144,05	2.544,95	72,03	2.616,98	48,02	2.665,00	264,10	
3q	2.765,82	165,95	2.931,77	82,97	3.014,74	55,32	3.070,06	304,24	
2n	1.372,71	82,36	1.455,07	41,18	1.496,25	27,45	1.523,71	151,00	
3n	1.463,95	87,84	1.551,79	43,92	1.595,71	29,28	1.624,98	161,03	
4n	1.542,83	92,57	1.635,40	46,28	1.681,68	30,86	1.712,54	169,71	
4an	1.586,25	95,18	1.681,43	47,59	1.729,01	31,73	1.760,74	174,49	
5n	1.645,09	98,71	1.743,80	49,35	1.793,15	32,90	1.826,05	180,96	
6n	1.811,67	108,70	1.920,37	54,35	1.974,72	36,23	2.010,95	199,28	
1p	561,63	33,70	595,33	16,85	612,18	11,23	623,41	61,78	
2p	649,79	38,99	688,78	19,49	708,27	13,00	721,27	71,48	
3p	769,07	46,14	815,21	23,07	838,29	15,38	853,67	84,60	

Accordo relativo agli andamenti inflattivi relativi al triennio 2023/2025

Le parti concordano che la percentuale di aumento prevista per l'anno 2024 e 2025 sarà adeguata sulla base della dinamica inflattiva misurata con l'indice FOI anno per anno, come fornito dall'ISTAT, se superiore, e rilevata nel mese di giugno 2024 e 2025.

Gli effetti economici decorreranno dal 1 gennaio dell'anno di rilevazione.

Le parti si incontreranno entro i primi giorni del mese di luglio 2024 e 2025 per calcolare gli incrementi contrattuali per livello con i criteri di cui al punto precedente.

Parte seconda

Trattamento economico normativo dei produttori di agenzia

Il Coordinamento degli Agenti e le OO.SS. 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 presente normativa, le Parti ritengono superata la legge contratto del 1939 e le aziende si ritengono pertanto impegnate al suo non utilizzo.

Art. 59 - Lettera di assunzione

In aggiunta a quanto già espressamente previsto all'art. 5 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. 60 - 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. 61 - 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.

Profili esemplificativi

1. Coordinatore di rete commerciale;
2. Personale specialistico in ambito assicurativo e/o Beyond.

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.

Profili esemplificativi

1. Personale specialistico in ambito assicurativo e/o Beyond.

Primo livello

Personale con incarico di vendita che abbisogni di una formazione professionale a completamento alla propria capacità produttiva, assumendo a riferimento 24 mesi di lavoro finalizzati all'inserimento nel livello superiore.

Art. 62 - Orario di lavoro

Il personale inquadrato nell'art. 61 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.

L'orario di lavoro rispetterà comunque i limiti di legge vigenti, previsti dal D.lgs. 66/2003 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 63 - Modulistica

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

Art. 64 - Trattamento economico

Al personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla vendita inquadrato all'art. 61 spetta un trattamento economico in parte fisso ed in parte variabile così composto:

- a) paga base ed aumenti periodici di anzianità nelle quantità annue indicati negli artt. 55 e 58;
- b) rimborso spese;
- c) compensi provvigionali concordati in sede aziendale.

La retribuzione di cui al punto a) viene corrisposta per 14 quote mensili.

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 mensili indicati nelle relative tabelle di cui al precedente articolo 55.

Art. 66 - Concorso spese

Al personale inquadrato all'art. 61 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. 61 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.

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, maternità 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 comporto retribuiti superiore a 3 giorni lavorativi sarà il seguente: la retribuzione base fissa, e tanti 300mi delle provvigioni erogate allo stesso lavoratore nell'anno solare precedente, quante sono le giornate di malattia od infortunio, rapportando ad anno l'eventuale minore periodo di servizio prestato.

La lavoratrice inquadrata come produttore dipendente avrà diritto ad una integrazione dell'indennità erogata dall'Istituto assicuratore fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile presa a riferimento, sia per i periodi di astensione obbligatoria, relativi ai 5 mesi (uno o due antecedenti il parto e tre o quattro successivi) in concomitanza del parto, sia per l'eventuale maggior periodo precedente il parto di astensione anticipata dal lavoro, debitamente autorizzata dalla ASL competente, legata a condizioni di complicità della gestazione e/o per maternità a rischio.

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 sotto indicate:

- 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. 61 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 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

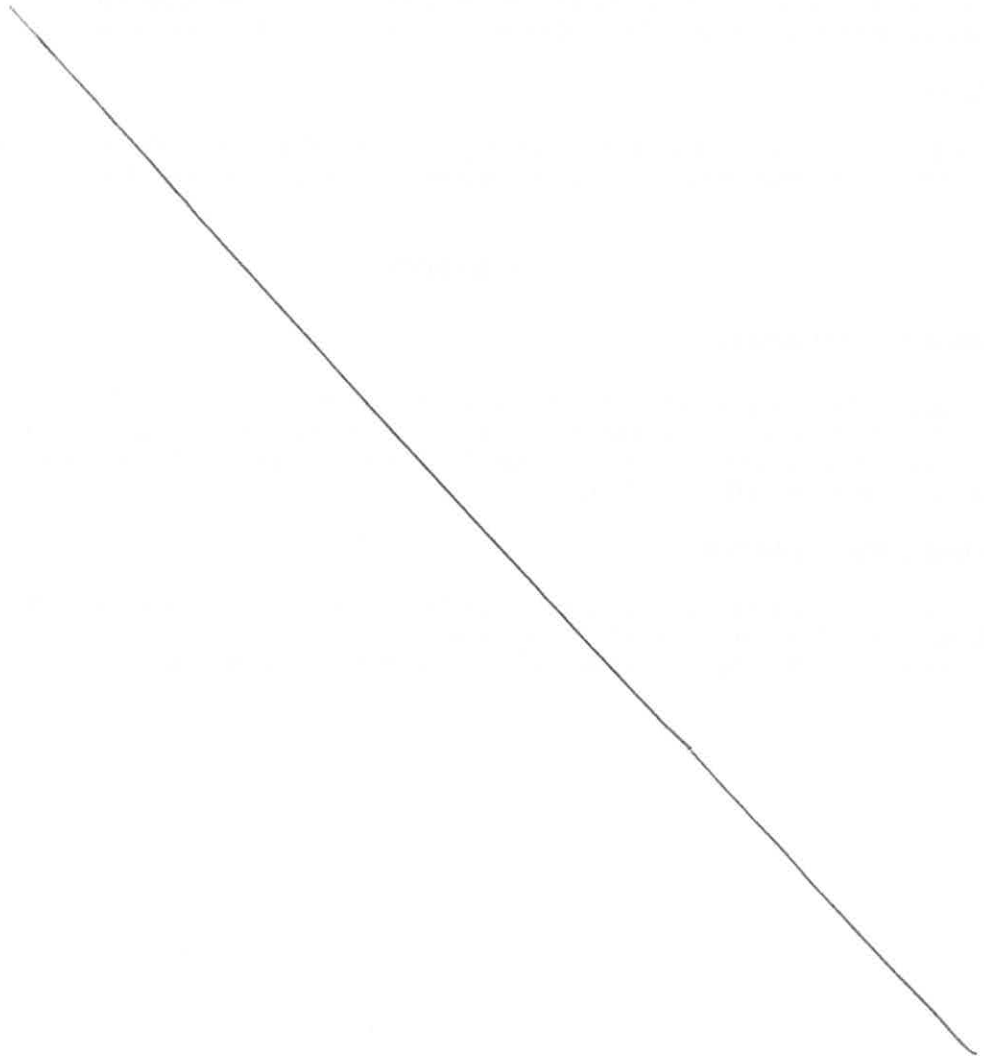
Il presente contratto dura tre anni e decorre dal 01/01/2023 e scadrà il 31/12/2025.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, 6 mesi prima della scadenza con PEC. 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.



or

Amel

ACCORDO INTERCONFEDERALE
IN TEMA DI DISCRIMINAZIONI E PER IL CONTRASTO DELLE MOLESTIE E DELLE
VIOLENZE DI GENERE NEI LUOGHI DI LAVORO
 tra
A.G.C.I., CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP
 e
C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L.

Premesso che

- con l'Accordo Interconfederale del 12 dicembre 2018 sulle linee guida per la riforma delle Relazioni Industriali A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. hanno confermato convintamente il loro impegno a sviluppare nelle imprese cooperative un'occupazione stabile, qualificata ed ispirata ai valori cooperativi finalizzati prioritariamente al rispetto della persona e del lavoro dignitoso;
- nell'ambito delle Relazioni Industriali sviluppate dalle parti sono stati siglati diversi accordi territoriali nonché alcuni CCNL che hanno preso atto del delicato problema del rispetto delle diversità e del contrasto alle molestie e alle violenze nei luoghi di lavoro;
- lo stesso legislatore ha dedicato un'attenzione sempre più mirata al tema, lasciando spazi di intervento alle Parti Sociali in termini culturali e di sensibilizzazione che riteniamo di affrontare per il bene del paese, dei nostri soci, delle nostre lavoratrici e dei nostri lavoratori;
- è intenzione delle parti rafforzare e diffondere la consapevolezza nelle imprese cooperative, nelle persone che vi lavorano e nei loro rappresentanti sull'importanza di prevenire, contrastare e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulle diversità e in particolare violenze o molestie di genere, sensibilizzando tutti i soggetti sull'importanza di una attenta e tempestiva gestione di simili eventuali problemi;

considerato che

- sono pienamente condivisibili i principi espressi nell'Accordo europeo siglato il 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro" e in particolare nella dichiarazione allegata allo stesso;
- l'International Cooperative Alliance a cui aderiscono A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop, ha già espresso una chiara posizione in








merito nella "Declaration of Decent Work and Against Harassment, approvata nel 2018;

- sono altresì condivisibili i principi espressi nella Convenzione ILO "Violence and Harassment Convention" approvata in occasione dell'International Labour Conference nel giugno 2019;

condiviso che

- per "rispetto delle diversità" si intende l'assenza di atti, prassi e comportamenti discriminatori basati su nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche che possano produrre un effetto pregiudizievole alle lavoratrici o ai lavoratori, arrecare danno, determinare sofferenza o ledere la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, compresi tutti coloro che a diverso titolo svolgono un'attività lavorativa nel luogo di lavoro indifferentemente dall'appartenenza di genere;
- per "violenza di genere" si intende ogni atto di violenza indesiderata fondata sul genere che produca un danno o una sofferenza fisica, psicologica o sessuale;
- per "molestie di genere" o "molestie sessuali" si intendono quei comportamenti indesiderati espressi in forma fisica o psicologica, verbale o non verbale, messi in atto per ragioni connesse al sesso o a connotazione sessuale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo;
- sono altresì al centro del presente accordo tutti quei trattamenti discriminatori o meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver subito o anche solo evitato/rifiutato "violenze di genere", "molestie di genere" o "molestie sessuali";
- per "luogo di lavoro" si intende far riferimento al contesto costituito dalle relazioni tra le persone in tutte le occasioni di lavoro nel cui ambito possono manifestarsi i citati comportamenti;

si conviene quanto segue

1. E' riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti, prassi o comportamenti che si configurino come molestie o violenza sul lavoro
2. Ogni atto, prassi o comportamento che si configuri come definito in precedenza, è inaccettabile e va tempestivamente segnalato per essere bloccato, sanzionato e perseguito nelle sedi opportune.

JA


ML *RB* ²

JA

JA

JA

3. Le imprese cooperative, i soci, le lavoratrici e i lavoratori hanno il dovere, anche per il tramite delle loro rappresentanze, di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro che garantisca il rispetto della dignità oltre che della professionalità di ognuno e in cui siano favorite relazioni umane e interpersonali ispirate a principi di eguaglianza, civiltà e reciproca correttezza, anche al fine di far emergere eventuali criticità ed evitare l'isolamento delle vittime di discriminazioni, molestie e violenze.
4. Per favorire e consolidare dentro il sistema cooperativo lo sviluppo di una cultura organizzativa contraria a qualsiasi forma di discriminazione, violenza e molestia di genere nei luoghi di lavoro, le parti si attiveranno per dare ampia diffusione all'accordo promuovendo:
 - A) L'adozione nelle cooperative, in assenza di proprie dichiarazioni o procedure interne indirizzate in tal senso, del modello di dichiarazione in allegato al presente accordo e conforme nei suoi contenuti alla dichiarazione allegata all'Accordo europeo del 26 aprile 2007;
 - B) L'introduzione nei singoli CCNL di nuove disposizioni tese a prevenire e tutelare forme di discriminazione, molestia o violenza di genere nei luoghi di lavoro, anche elaborando codici di condotta o linee guida, favorendo momenti collettivi di sensibilizzazione e formazione sul tema ai diversi livelli (nazionale, regionale/territoriale o aziendale);
 - C) L'adozione a livello regionale o territoriale, anche di concerto con altri attori attivi su questo fronte (es. Consigliera di Parità, Regioni, etc.), di accordi, protocolli e interventi mirati al rispetto delle diversità e al contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro.
 - D) la visibilità, con le modalità che le parti riterranno più opportune, a livello nazionale e territoriale, delle migliori prassi individuate in seno al sistema cooperativo sul tema.
 - E) La promozione di iniziative di informazione e di formazione per tutte le figure coinvolte, anche attraverso l'utilizzo di risorse pubbliche e del Fondo Interprofessionale per la Formazione Foncoop, con lo



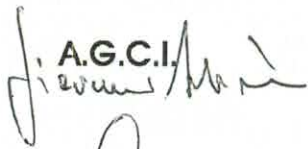

scopo di prevenire l'insorgere di comportamenti molesti e violenti nei luoghi di lavoro attraverso la diffusione di una maggiore consapevolezza e capacità di discernimento del fenomeno e dei comportamenti a rischio, a partire dall'inserimento nei piani formativi dei contenuti del presente accordo e dal ruolo del sistema di prevenzione e protezione inviando il presente accordo.

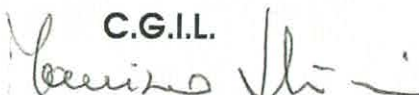
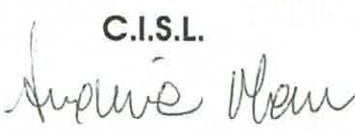

F) le parti entro il 31 luglio 2020 procederanno a definire un programma contenente le azioni necessarie per la realizzazione di misure volte al raggiungimento delle finalità convenute nell'Accordo, operando su tre linee di intervento:

1. Sperimentazione di percorsi formativi dedicati in alcune cooperative associate congiuntamente individuate.
2. La verifica degli strumenti di supporto e sostegno delle donne vittime di violenza complementari a quelli previsti dalla normativa vigente.
3. La sperimentazione presso cooperative associate di un lavoro congiunto tra le Parti, anche per mezzo della Commissione Pari Opportunità, indirizzato a creare consapevolezza, anche attraverso materiale informativo e che favorisca la diffusione di buone prassi sui temi del contrasto alle discriminazioni e la violenza nei luoghi di lavoro.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. s'impegnano a promuovere e monitorare l'applicazione del presente accordo presso le imprese cooperative e le lavoratrici e i lavoratori, nonché a darne ampia diffusione presso i portatori di interesse in generale.

Roma, 30 gennaio 2020

A.G.C.I.

CONFCOOPERATIVE

LEGACOOP


C.G.I.L.

C.I.S.L.

U.I.L.


PROTOCOLLO DI INTESA PER L'APPLICAZIONE DEL D. LGS. 19.9.1994 N. 626

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 normativa 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 trattisi 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 del 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

Accordo interconfederale R.S.U.

Roma, 13 settembre 1994

Protocollo di intesa per la costituzione delle
Rappresentanza Sindacali Unitarie

tra

LEGA NAZIONALE COOPERATIVE E MUTUE
CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE
ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE

e

CGIL
CISL
UIL

In base a quanto convenuto nel Protocollo del 23 luglio 1993 formato dalle Parti Sociali e dal Governo si conviene alla seguente disciplina Generale, come da accordo quadro, delle Rappresentanze Sindacali Unitarie nelle cooperative e loro società collegate.

TITOLO I - COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO

ART. 1 - AMBITO ED INIZIATIVA PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie possono essere costituite su iniziative delle Associazioni Sindacali firmatarie del Protocollo del 23 luglio 1993 nelle unità produttive nelle quali le imprese cooperative abbiano più di 15 lavoratori e nelle unità produttive delle imprese cooperative agricole secondo quanto previsto dall'art. 35 della Legge 300/1970.

Anche le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL applicato nella impresa cooperativa possono assumere l'iniziativa, ovvero quelle abilitate alla presentazione delle liste elettorali e che hanno formalmente aderito al presente accordo.

L'iniziativa deve essere esercitata da parte delle Organizzazioni Sindacali possibilmente entro il 31.12.1994.

Il rinnovo potrà avvenire anche su iniziative delle stesse R.S.U. e l'iniziativa dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

ART. 2 - SISTEMA ELETTIVO

A suffragio universale ed a scrutinio segreto eletti 2/3 dei seggi.

Alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL di lavoro applicato nell'unità produttiva è riservato il terzo residuo dei seggi mediante elezione o designazione in proporzione dei voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi le Organizzazioni Sindacali terranno conto anche delle categorie professionali (operai, impiegati e quadri) con dimensioni significative.

Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione della norma antidiscriminatoria.

ART. 3 - NUMERO DEI COMPONENTI

Fermo restando quanto previsto nel protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le r.s.u. sarà pario almeno a:

- a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 lavoratori;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 lavoratori;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 lavoratori nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

ART. 4 - DIRITTI, PERMESSI, LIBERTÀ SINDACALI, TUTELE E MODALITÀ DI ESERCIZIO.

I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3 della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai c.c.n.l. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della r.s.a., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, a parità di costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della r.s.u..

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, legge n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24 legge n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

ART. 5 - COMPITI E FUNZIONI

Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La r.s.u. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

ART. 6 - DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO

I componenti della r.s.u. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le r.s.u. non possono superare il 50% degli stessi, pena la decadenza della r.s.u. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

ART. 7 - DECISIONI

Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

ART. 8 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della r.s.u., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi della norma sopra menzionata.

TITOLO II - DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.

ART. 9 - MODALITÀ PER INDIRE LE ELEZIONI

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della r.s.u., le associazioni sindacali di cui all'art. 1, titolo I, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la r.s.u. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della r.s.u. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra: l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

ART. 10 - QUORUM PER LA VALIDITÀ DELLE ELEZIONI

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui il quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali determineranno le modalità per una eventuale consultazione nell'unità produttiva.

ART. 11 - ELETTORALE ATTIVO E PASSIVO

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo articolo 12, la contrattazione di categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

ART. 12 - PRESENTAZIONE DELLE LISTE

All'elezione della r.s.u. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

- 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
- 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dell'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui all'art. 13, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi dell'art. 15, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste. Dovrà scegliere a quale lista candidarsi pena la decadenza.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la r.s.u. da eleggere nel collegio.

ART. 13 - COMMISSIONE ELETTORALE

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore appartenente all'unità produttiva, non candidato.

ART. 14 - COMPITI DELLA COMMISSIONE

La Commissione elettorale ha il compito di :

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

ART. 15 - AFFISSIONE

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui all'art. 9, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

ART. 16 - SCRUTATORI

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

ART. 17 - SEGRETEZZA DEL VOTO

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere per lettera ne per interposta persona.

ART. 18 - SCHEDE ELETTORALI

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto è nullo se la scheda non è predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

ART. 19 - PREFERENZE

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenza data a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nullo il voto di preferenza.

ART. 20 - MODALITÀ DELLA VOTAZIONE

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

ART. 21 - COMPOSIZIONE DEL SEGGIO ELETTORALE

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 16, parte seconda, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

ART. 22 - ATTREZZATURA DEL SEGGIO ELETTORALE

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

ART. 23 - RICONOSCIMENTO DEGLI ELETTORI

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

ART. 24 - COMPITI DEL PRESIDENTE

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente art. 22, la firma accanto al suo nominativo.

ART. 25 - OPERAZIONI DI SCRUTINIO

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ect.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della r.s.u. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

ART. 26 - ATTRIBUZIONE DEI SEGGI

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della r.s.u., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della r.s.u. previsto dall'art. 2, 1 comma, parte I, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati, e in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

ART. 27 - RICORSI ALLA COMMISSIONE ELETTORALE

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione Cooperative territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

ART. 28 - COMITATO DEI GARANTI

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante della Associazione Cooperativa locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

ART. 29 - COMUNICAZIONE DELLA NOMINA DEI COMPONENTI DELLA R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione cooperativa d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

ART. 30 - ADEMPIMENTI DELLA DIREZIONE AZIENDALE

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

ART. 31 - CLAUSOLA FINALE

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso di quattro mesi.

