

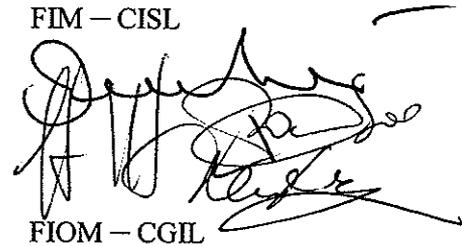
IPOTESI DI ACCORDO

PER GLI ADDETTI ALLE AZIENDE COOPERATIVE METAMECCANICHE

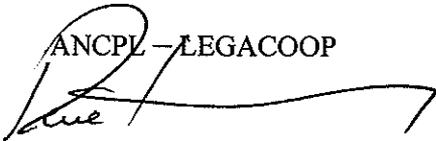
AGCI - PSL



FIM - CISL

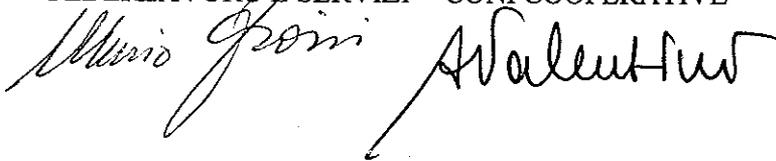


ANCPL - LEGACOOP

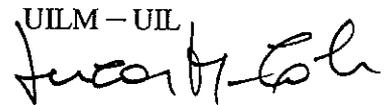


FIOM - CGIL

FEDERLAVORO E SERVIZI - CONFCOOPERATIVE



UILM - UIL



Roma, 26 gennaio 2010



INCREMENTO DEI MINIMI PER LIVELLO

Categoria	1^ tranche dal 1° gennaio 2010	2^ tranche dal 1° gennaio 2011	3^ tranche dal 1° gennaio 2012	TOTALE
1a	17,50	25,00	26,25	68,75
2a	20,48	29,25	30,71	80,44
3a	24,15	34,50	36,23	94,88
4a	25,55	36,50	38,33	100,38
5a	28,00	40,00	42,00	110,00
6a	30,98	44,25	46,46	121,69
7a	33,25	47,50	49,88	130,63
8a	36,75	52,50	55,13	144,38
9a	40,52	57,89	60,78	159,19

- Gli incrementi riportati in tabella sono comprensivi del recupero del differenziale inflativo pregresso.
- Il recupero di eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale, secondo la verifica circa la significatività degli stessi effettuata dal Comitato paritetico costituito a livello interconfederale, sarà definito mediante apposito incontro tra le parti nel mese di luglio 2012 e troverà applicazione con le retribuzioni del mese di settembre 2012.
- Elemento perequativo: incremento di 195,00 euro annui a decorrere dal 1° gennaio 2011.

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Le parti nel considerare la contrattazione collettiva esercitata nel rispetto delle regole condivise un valore nelle relazioni sindacali e nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, introdotto con il Protocollo del 23 luglio 1993 così come integrato dall'Accordo Quadro del 22 gennaio 2009, concordano:

- di definire specifiche "Linee guida", attingendo alle già diffuse esperienze cooperative utili a consolidare la diffusione della contrattazione aziendale con contenuti economici collegati ai risultati nelle imprese di minori dimensioni con carattere non vincolante ma come scelta volontaria di uno strumento che può favorire lo sviluppo dell'impresa ed una migliore distribuzione dei benefici prodotti ai lavoratori.
- di definire una disciplina del secondo livello di contrattazione, integrativa di quanto già previsto dal vigente CCNL, che dia attuazione ai demandi al contratto nazionale di lavoro contenuti nel citato Accordo Interconfederale secondo le indicazioni più avanti specificate.

A tale scopo le parti concordano di istituire una Commissione il cui compito sarà quello di sottoporre alla valutazione delle stesse una disciplina compiuta sulla materia.

La Commissione, composta da 3 componenti per ciascuna delle due parti, inizierà i lavori entro un mese dalla firma del presente accordo e presenterà alle parti stipulanti i suoi elaborati riguardanti le "Linee guida" entro giugno 2010 e quelli riguardanti la disciplina integrativa per la contrattazione aziendale entro dicembre 2010.

LINEE GUIDA PER LA DEFINIZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

L'adozione delle suddette Linee guida non ha carattere di obbligatorietà per le parti né intende sostituirsi o surrogare il ruolo degli attori aziendali della contrattazione.

In applicazione di quanto previsto dal CCNL cooperativo, le parti definiranno una procedura per la stipula di accordi aventi ad oggetto il Premio di risultato da valere per le cooperative in cui non sia costituita la Rappresentanza sindacale unitaria e che intendano aderire alla stessa.

A tale proposito, sin da ora, si concorda che:

- l'azienda, sulla scorta dei modelli e format individuati a livello nazionale, sceglierà quali parametri utilizzare e la quantificazione dei valori del Premio di Risultato;
- l'azienda invierà la proposta di Premio di risultato alla Associazione territoriale cui risulti iscritta o conferisca mandato;
- l'Associazione cooperativa si attiverà con le Organizzazioni sindacali territoriali per l'illustrazione della proposta di premio, il confronto sulla stessa e la stipula dell'accordo istitutivo del Premio di Risultato;
- le parti in sede territoriale, laddove ne ricorrano le condizioni, potranno costituire apposite Commissioni, che si riuniranno con cadenza periodica, per lo svolgimento delle attività di cui al punto precedente;
- in ciascun anno di vigenza dell'accordo e nei tempi stabiliti, la cooperativa comunicherà i risultati del Premio ai propri dipendenti e presenterà, in forma scritta, alle OO.SS. territoriali per il tramite dell'Associazione territoriale la quantificazione del Premio di Risultato sulla base dei risultati conseguiti;
- le parti, sia in sede nazionale che territoriale potranno promuovere iniziative di formazione/informazione sulle Linee guida e sulla loro gestione.

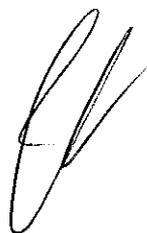


- la sede territoriale provvederà ad informare la Commissione paritetica nazionale prevista nell'art. 12, Sezione quarta, Titolo IV, degli accordi sottoscritti.

DISCIPLINA INTEGRATIVA PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

La Commissione inoltre dovrà:

- a) disciplinare contenuti, tempi e procedure della contrattazione di secondo livello in coerenza con quanto previsto dall'Accordo Quadro del 22 gennaio 2009;
- b) formulare, fermo restando il principio generale del "ne bis in idem" già previsto dal Ccnl all'art.4, Sezione terza (non ripetitività della negoziazione in azienda delle materie e istituti già negoziati al livello nazionale) una proposta circa le materie che il Ccnl potrà delegare, in via esclusiva o concorrente, alla contrattazione aziendale. In tale sede sarà valutata la possibilità di definire modalità ed ambiti di confronto aziendale sulla materia dell'inquadramento professionale.
- c) ferme restando le procedure di conciliazione già previste dal Ccnl (art.12 Sezione quarta, Titolo IV e art. 7, Sezione quarta Titolo VII, formulare una disciplina delle procedure di conciliazione e arbitrato da attivare in caso di eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle clausole del Ccnl riferite alla contrattazione aziendale secondo quanto previsto dall'Accordo Quadro 22 gennaio 2009. Tale attività terrà conto di quanto eventualmente concordato a livello interconfederale.



BILATERALITA' E WELFARE

ENTE BILATERALE NAZIONALE COOPERATIVO PER IL SETTORE METALMECCANICO

Le parti, nel convenire sulla necessità di rafforzare il sistema di relazioni sindacali in sede di categoria attraverso la costruzione di un compiuto sistema partecipativo fondato su una qualificata bilateralità, concordano di avviare la costituzione di una branca di autonoma gestione riservata al comparto metalmeccanico nell'Ente Bilaterale Nazionale Cooperativo (EBNC) di cui si auspica la costituzione o, in via transitoria, di una sezione specifica di CoopForm per il settore Metalmeccanico, dando così seguito all'impegno assunto con il Ccnl 20 febbraio 2008.

Un'apposita Commissione composta da 3 componenti per ciascuna delle due parti contribuirà a definire gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali della suddetta specifica attività dell'EBNC o, in via transitoria, della sezione di CoopForm.

WELFARE E SERVIZI INTEGRATIVI

Nel comune intento di sviluppare forme di solidarietà a favore dei lavoratori il cui reddito subisca riduzioni per periodi prolungati e per specifiche fattispecie, le parti concordano di costituire un Fondo a favore dei lavoratori che vi abbiano volontariamente aderito.

Le specifiche fattispecie oggetto di intervento nonché le caratteristiche ed i requisiti soggettivi dei lavoratori beneficiari delle prestazioni saranno definiti di comune accordo dalle parti sulla base del lavoro svolto dalla Commissione EBNC nei cui compiti rientra anche quello di proporre alle parti regole di funzionamento e assetti organizzativi del Fondo.

Tale ulteriore forma di bilateralità sarà definita coerentemente con caratteristiche tali da aver assicurati i benefici fiscali ad incentivazione del funzionamento di servizi integrativi di welfare.

E' obiettivo comune delle parti rendere operativo il Fondo a decorrere dal 1° gennaio 2012.

Le attività del Fondo saranno finanziate dalla contribuzione di aziende e lavoratori come di seguito specificato:

- per gli anni 2011 e 2012, due euro mensili a carico azienda per ciascun lavoratore in forza, con versamento a gennaio dell'anno successivo, rispettivamente 2012 e 2013;
- a decorrere dal 1° gennaio 2012, un euro mensile a carico del lavoratore che abbia volontariamente aderito con versamento a gennaio del 2013;
- a decorrere dal 1° gennaio 2013, due euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore in forza, iscritto e contribuente al Fondo.

Al fine di garantire l'equilibrio economico-finanziario del Fondo le parti stabiliscono fin d'ora che le prestazioni erogate non potranno eccedere, esercizio per esercizio, le disponibilità finanziarie risultanti alla chiusura dell'esercizio precedente.

Qualora non si realizzassero le condizioni operative oppure quelle normative e fiscali di cui al terzo comma, idonee alla costituzione del Fondo, le parti si incontreranno per riorientare la contribuzione di cui al comma precedente verso altre finalità di welfare integrativo. Tale verifica sarà effettuata entro giugno 2011.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

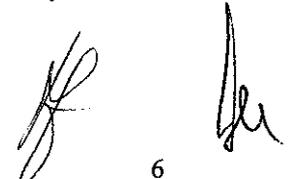
L'aliquota contributiva a carico dell'azienda, già prevista pari all'1,2% , sarà elevata all'1,4% a decorrere dal 1° gennaio 2012 e all'1,6% a decorrere dal 1° gennaio 2013 a condizione che, in entrambi i casi, il lavoratore contribuisca almeno con pari aliquota. A decorrere dal 1° gennaio 2013 l'aliquota aumenterà all'1,6% anche per gli apprendisti.

REFERENTE PER LA FORMAZIONE

- DOPO IL PUNTO 4.3. DELL'ART. 4, SEZIONE PRIMA, INSERIRE UN NUOVO PUNTO 4.4. COSÌ FORMULATO:

“Nelle unità produttive con oltre 200 lavoratori, al fine di rendere più efficiente ed efficace il confronto tra azienda ed RSU circa la definizione di piani aziendali finanziabili anche da Foncoop, la RSU potrà individuare al proprio interno un componente delegato alla formazione, che sarà referente specialistico dell'azienda sulla materia, conferendogli potere di firma per i piani condivisi.

L'azienda consentirà al referente per la formazione la frequenza a corsi formativi inerenti al ruolo che saranno attivati utilizzando il conto di sistema di Foncoop, fatte salve le eventuali esigenze di carattere tecnico e produttivo”.



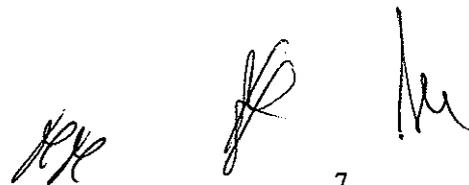
LAVORATORI MIGRANTI

- INSERIRE IN CALCE ALL'ART. 6, SEZIONE PRIMA:

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti affidano all'EBNC il compito di approntare, entro 6 mesi dal suo insediamento, materiale informativo in lingua inglese e francese che le aziende potranno fornire ai lavoratori stranieri all'atto dell'assunzione.

Il materiale predisposto avrà la sua base nei moduli didattici "Disciplina del Rapporto di Lavoro e Sicurezza sul Lavoro" già condivisi dalle parti nell'ambito della Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato ed utilizzati per il Progetto Apprendo.

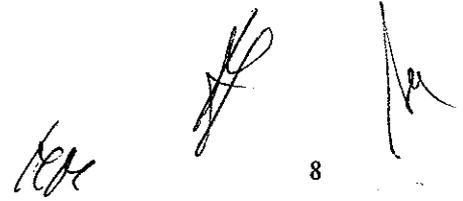
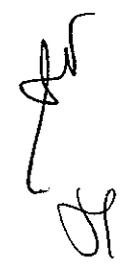


NORMA DI RINVIO SUL MERCATO DEL LAVORO

Le Associazioni cooperative e le OO.SS. di categoria, in applicazione di quanto previsto dal CCNL 20 febbraio 2008 e consapevoli dei pesanti effetti che la crisi economica determina sull'occupazione, si impegnano a definire entro il 30 giugno 2010 norme specifiche in materia di rapporti di lavoro e in particolare relativamente a:

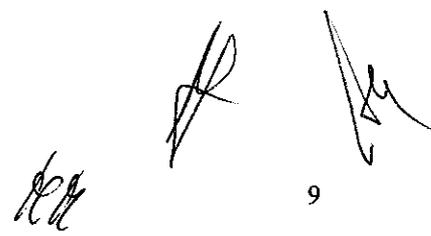
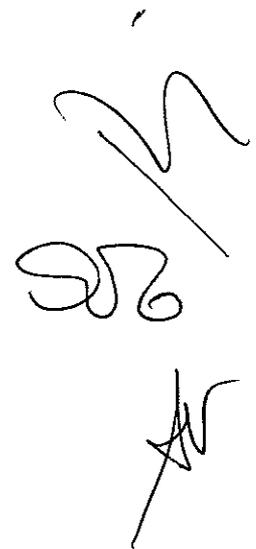
1. Contratto di lavoro part time;
2. Contratto di lavoro a tempo determinato;
3. Contratto di lavoro temporaneo;
4. Azioni per la salvaguardia del posto di lavoro, sottoscrivendo un apposito protocollo.

Suddetto confronto avrà come riferimento le proposte delle Associazioni cooperative inviate con lettera alle categorie sindacali in data 19 gennaio 2010 che, qui di seguito, si allega.



ORARIO DI LAVORO – REPERIBILITA'

- In sede di stesura del testo contrattuale, le parti provvederanno ad armonizzare quanto previsto dalla "Dichiarazione a verbale" n. 4 posta in calce all'art. 5, e dal 20° comma dell'art. 6, Sezione Quarta, Titolo III, con le disposizioni di cui all'art. 17, D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 come modificate dalla legge n. 133 del 6 agosto 2008.



AMBIENTE DI LAVORO - SALUTE E SICUREZZA

- ALL'ART. 1, SEZIONE QUARTA, TITOLO V, SONO APPORTATE LE SEGUENTI MODIFICHE:

A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive sono valori condivisi dalle parti a tutti i livelli e costituiscono obiettivi comuni dell'azienda e dei lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con questi obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente.

B) Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare:

- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;
- informa periodicamente i lavoratori, di norma semestralmente, previa consultazione con gli R.l.s., attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.l.s..

Handwritten initials: S/S, 2/6

Handwritten initials: AS

Handwritten initials: AT

Handwritten signatures and initials: JMC, [unclear], [unclear]

C) Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;
- verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno; nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza;

- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta.

È inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa.

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale 5 ottobre 1995 in applicazione dell'art. 18 del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 (attuale art. 47, D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106).

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.l.s.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti.

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18 e 50, del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 il datore di lavoro è tenuto a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi e del registro degli infortuni sul lavoro, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna.

Gli R.l.s. sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 50, lett. o) del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

I permessi retribuiti attribuiti ad ogni R.l.s. di cui all'Accordo interconfederale 5 ottobre 1995 sono elevati a 50 ore annue, nelle unità produttive che occupano da 50 e fino a 100 dipendenti, e a 70 ore annue, nelle unità produttive che occupano più di 100 dipendenti.

Le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare progetti formativi per gli R.l.s. quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'Accordo interconfederale 5 ottobre 1995.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

F) Nelle imprese cooperative con più di 200 lavoratori è istituito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA) che, fermo restando il numero complessivo di rappresentanti già previsto dalle norme contrattuali, subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dalla legge e dalle norme contrattuali per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Gli RLSA svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale collaborando, nell'ambito delle proprie funzioni, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.

A tal fine, le aziende, fermo restando quanto previsto dal Decreto legge 26 maggio 2009, n. 138, forniranno agli RLSA, nel corso di specifici incontri annuali, informazioni finalizzate alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nello stabilimento.

A seguito della istituzione degli RLSA, le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare specifiche iniziative di formazione sui temi ambientali per gli RLSA nell'ambito degli obblighi di formazione previsti dalle discipline vigenti.

DIRITTO ALLO STUDIO

—ALL'ART. 7, LETTERA B), SEZIONE QUARTA, TITOLO VI, IL TERZO COMMA È COSÌ RIFORMULATO:

A far data dal 1° Gennaio 2004, in aggiunta al monte ore triennale di cui al primo comma, tutti i lavoratori potranno usufruire di ulteriori 8 ore complessive, nell'arco del quadriennio, al fine di migliorare la propria formazione professionale. Tale ulteriore possibilità formativa per i lavoratori sarà riservata prioritariamente, ma non esclusivamente alle responsabilità derivanti dalle norme contenute nella legge 3 Aprile 2001, n.142 sul socio lavoratore e sul Dlgs.17 Gennaio 2003 sul diritto societario.

A far data dal 1° gennaio 2010 il suddetto monte ore è incrementato, complessivamente, di ~~suppletive~~ 8 ore.

Annualmente le parti definiranno, per queste ulteriori 8 ore, i prioritari campi formativi.

- ALLA DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3 POSTA IN CALCE AL MEDESIMO ART. 7 È AGGIUNTO IL SEGUENTE CAPOVERSO:

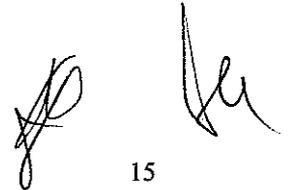
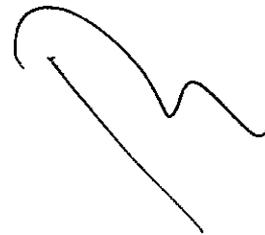
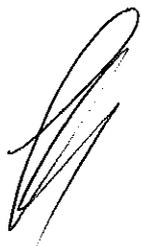
“Allo scopo di agevolare ulteriormente la promozione di corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri, le Commissioni territoriali per la formazione professionale e l'apprendistato di cui al punto 4.2., Sezione Prima, si attiveranno nei confronti delle Istituzioni locali e predisporranno appositi progetti formativi da proporre al finanziamento di “Foncoop”.



* * *

Il presente accordo, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2010 e, secondo quanto previsto dall'Accordo Quadro 22 gennaio 2009, ha durata triennale e scade il 31 dicembre 2012.

Entro un mese dalla data di sottoscrizione della presente Ipotesi di Accordo è costituito un apposito Gruppo di lavoro composto da 3 componenti per ciascuna delle due parti con il compito di pervenire alla definizione dei testi contrattuali che dovranno essere sottoscritti dalle Parti stipulanti.



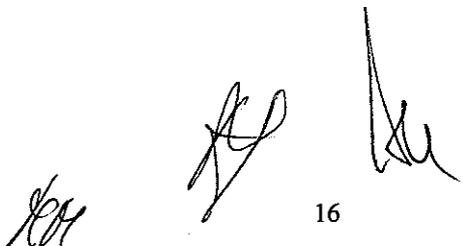
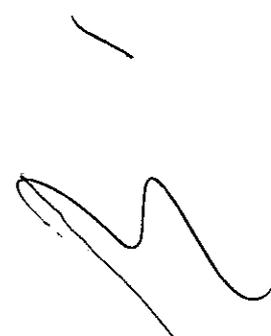
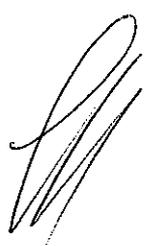
QUOTA CONTRIBUZIONE *UNA TANTUM*

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° marzo e fino al 31 marzo 2010, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL i sindacati stipulanti FIM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 30 euro da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di giugno 2010.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga corrisposte nel mese di aprile 2010, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 maggio 2010.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni Cooperative, alle Organizzazioni Sindacali di FIM e UILM territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul C/C BANCARIO..... intestato a FIM e UILM – e che sarà successivamente indicato



Spett.le **FIM Cisl**
c.a. Segretario Nazionale *Anna Trovò*

Spett.le **FIOM Cgil**
c.a. Segretario Nazionale *Maurizio Landini*

Spett.le **UILM Uil**
c.a. Segretario Nazionale *Luca Colonna*

Oggetto: *Contratto Nazionale per gli addetti alle aziende cooperative.*

Come d'accordo e a seguito dei due precedenti incontri ove si sono confrontate le reciproche posizioni per giungere ad una intesa per il rinnovo del contratto cooperativo, le Associazioni sottoscritte avanzano, conclusivamente, la seguente proposta:

Premessa

La Cooperazione è strutturalmente animata da spirito unitario e confida che le divisioni sindacali che talvolta la politica determina, possano, in uno sforzo di responsabilità verso i propri rappresentati, non condizionare negativamente i negoziati;

In questa fase di pesante crisi produttiva e occupazionale, le associazioni cooperative intendono dare alle proprie associate la certezza di avere un contratto vigente, che sia elemento di riferimento, tra gli altri, per programmare la loro riorganizzazione economica e produttiva;

La gravità della situazione generale e le crescenti difficoltà occupazionali rendono ineludibile l'assicurare la parità di condizioni competitive e quindi l'uguaglianza di aumenti retributivi con gli altri CCNL del settore metalmeccanico; a tal proposito si ricorda che sin dalla sua genesi, dal dicembre del 1994 e per tutti i seguenti rinnovi, il contratto cooperativo non ha mai esitato un differenziale di costi fissi rispetto a quanto determinato dalla contrattazione privata, riservandosi invece, e ben più significativamente, alcune specifiche e premiali differenze normative.

In coerenza con tale strutturale impostazione la proposta può essere così sintetizzata:

1. Al fine di preservarne la tenuta competitiva delle cooperative è necessario concordare aumenti retributivi identici a quelli applicati dall'industria privata.
All'interno di tale vincolo, si evidenziano limitati capitoli normativi su cui è possibile cogliere alcune differenze applicative del comparto cooperativo:
 - si ritiene che la definizione del *secondo livello di contrattazione* non possa prescindere dal fatto che la contrattazione decentrata risulta molto diffusa nelle cooperative e che già dal 1994 il primo contratto nazionale aveva previsto l'agibilità sindacale nelle aziende con meno di 15 addetti;
 - Anche le Confederazioni Cooperative intendono dotarsi di una moderna organizzazione bilaterale nazionale e ciò per rispondere adeguatamente ai vari e crescenti rinvii normativi e contrattuali; indicano però, in via transitoria, idonea a svolgere i compiti previsti dalla contrattazione metalmeccanica, una specifica sezione di CoopForm gestita d'intesa con le categorie sindacali.
 - La formazione delle risorse umane è sempre stata considerata elemento strategico per lo sviluppo delle imprese cooperative, anche nei momenti più critici: le associazioni cooperative sono disponibili a sottoscrivere un protocollo, a valere sperimentalmente per alcuni comparti merceologici, che preveda iniziative formative per i lavoratori e riguardanti



l'inserimento lavorativo, la sicurezza sul lavoro e l'apprendimento di nuove tecnologie, utilizzando a tal fine le risorse appostate nei bandi settoriali di *Foncoop*.

2. Le associazioni cooperative sono disponibili a sottoscrivere un rinvio breve (sei mesi al massimo) per un approfondimento delle tematiche riguardanti le tipologie dei rapporti di lavoro previste all'art. 4, sezione quarta Titolo I; ciò al fine di individuare soluzioni che caratterizzino maggiormente la qualità dell'occupazione nelle imprese cooperative oltre che assolvere ad una previsione contrattuale prevista nel CCNL del 20 febbraio 2008. Ritengono che i campi di intervento possano essere i seguenti:

Part Time: ricercare una soluzione che possa retribuire più adeguatamente la disponibilità del lavoratore per le prestazioni di lavoro supplementare e per le ore svolte in attuazione di clausole elastiche;

Tempo determinato: indicare un tetto quantitativo massimo di utilizzo di lavoratori a tempo determinato che sia comprensivo anche dei lavoratori c.d. "somministrati", rimarcando una specifica sensibilità cooperativa nella gestione delle prestazioni lavorative; prevedere altresì una durata minima del contratto a tempo determinato.

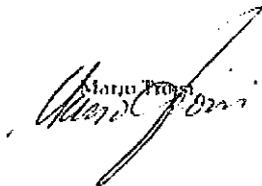
3. Infine, le associazioni cooperative ribadiscono l'obiettivo fondamentale di fare tutto il possibile per evitare espulsioni dal mondo del lavoro e propongono di sottoscrivere un protocollo, da allegare al contratto, che impegni le imprese a utilizzare ogni strumento interno (mobilità all'interno dell'azienda e tra le aziende) e esterno (CIGO, contratti di solidarietà, CIGS - anche in deroga - e mobilità). Tutto ciò potrà essere più efficacemente svolto attraverso percorsi che considerino prioritario il metodo del confronto e della concertazione con la RSU e le OO.SS. di categoria. Ma soprattutto si intende assicurare ai lavoratori comunque esclusi, anche temporaneamente, dal ciclo produttivo, moduli formativi con le modalità già citate che, preservandone la professionalità, possano accompagnarli verso un percorso di reimpiego.

Di quanto proposto le Associazioni Cooperative attendono dal Sindacato le risposte, che potranno essere fornite nell'incontro di trattativa già previsto per il prossimo **martedì 26 gennaio ore 14,30 in Roma, via Guattani 9, sala A.**

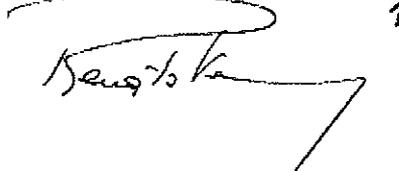
Cordiali saluti.

Roma 19 gennaio 2010

Mario Troisi



Renato Verri



Nicola Ascalone

