

ALLEGATI

Verbale di accordo rinnovo 21 maggio 2019

Decreto di pubblicazione delle tabelle del costo del lavoro

Protocollo 5 aprile 1990 sul nuovo modello di relazioni industriali nel sistema delle imprese cooperative

Accordo interconfederale 12 dicembre 2018 sulle linee guida per la riforma delle relazioni industriali

Protocollo di intesa per l'applicazione del D.Lgs. 19.9.1994 n. 626

Accordo interconfederale per la previdenza complementare della cooperazione 12 febbraio 1998

Accordo relativo ai lavoratori dipendenti per l'istituzione del fondo pensione dei lavoratori, soci e dipendenti, delle cooperative di lavoro

Accordo interconfederale per la previdenza complementare della cooperazione 21 febbraio 2017

Accordo interconfederale per la disciplina transitoria per i contratti di inserimento 11 febbraio 2004

CCNL COOPERATIVE SOCIALI

Verbale di incontro

Il giorno 21 maggio 2019 presso il Palazzo della Cooperazione in Roma si sono incontrate

AGCI SOLIDARIETA', CONFCOOPERATIVE FEDERSOLIDARIETA', LEGACOOPSOCIALI

e

FP CGIL, FPS CISL, FISASCAT CISL, UIL FPL, UILTUCS

per sciogliere la riserva posta in data 28 marzo 2019 sull'Accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, che si allega al presente verbale.

Le OOSS, a seguito di una consultazione che ha conferito ampio mandato, confermano l'approvazione delle intese raggiunte che rinnovano e modificano il CCNL 16 dicembre 2011.

Pertanto l'Accordo di rinnovo diventa efficace tra le parti a tutti gli effetti ivi previsti, fatte salve le decorrenze particolari previste per i singoli istituti. Le modifiche apportate al CCNL citato decorrono dalla data di sottoscrizione del presente verbale.

Si allega il testo delle disposizioni finali così come integrato secondo le indicazioni fornite dalle OOSS.

ROMA, 21 maggio 2019

AGCI-SOLIDARIETA'

CONFCOOPERATIVE-FEDERSOLIDARIETA'

LEGACOOPSOCIALI

FP CGIL

FPS CISL

FISASCAT CISL

UIL FPL

UILTUCS

Contributo di servizio contrattuale

Regolamento CCNL Cooperative Sociali 2017 - 2019

Le cooperative affiggeranno in bacheca la comunicazione che nella retribuzione di erogazione della prima quota di una tantum verrà trattenuta ai lavoratori in servizio alla data della sottoscrizione del CCNL 2017 -2019 Cooperative Sociali e non associati alle OO.SS. firmatarie la quota pari al 0,1% della retribuzione lorda annua calcolata indipendentemente dal tempo di assunzione.

L'utilizzo delle risorse derivate sarà finalizzato al potenziamento delle agibilità delle delegate e dei delegati di posto di lavoro.

Le cooperative renderanno disponibile il modulo allegato al presente regolamento per poter rifiutare la trattenuta del contributo di servizio contrattuale.

Tutte le cooperative che applicano il presente CCNL daranno tempestiva comunicazione via mail pec contributoserviziocoopsociali@altapec.it direttamente alle OO.SS. oppure tramite le loro centrali cooperative del numero di lavoratori e delle relative quote trattenute.

Le quote trattenute verranno versate sul cc. presso la Banca del Fucino con sede in Roma via Tomacelli n. 106, intestato a CISL F.P.S FEDER. LAV. PUBBL. E DEI SERV. numero di conto 240522 e codice IBAN IT56X0312403210000000240522

Allegato regolamento "Contributo servizio contrattuale"

Modulo rifiuto contributo di servizio rinnovo contrattuale 2017- 2019 Cooperative Sociali.

La/Il sottoscritto/a dipendente/socio della
Cooperativa

CHIEDE

di non versare il previsto contributo per il rinnovo contrattuale.

Autorizzo il trattamento dei miei dati personali ai sensi dell'art. 13 Dlgs 196 del 30 giugno 2003 e dell'art. 13 GDPR (Regolamento UE 2016/679) ai fini della dell'archiviazione e della comunicazione alle OO.SS del contributo per il rinnovo contrattuale.

Allego alla presente richiesta copia documento d'identità.

Data

Firma





IL DIRETTORE GENERALE

D.D. n. 7 / 2020

VISTO il decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, recante norme sul “Codice dei contratti pubblici” e successive modificazioni;

VISTO, in particolare, l’articolo 23, comma 16, del citato decreto legislativo n. 50 del 2016, nella parte in cui prevede - tra l’altro - che il costo del lavoro è determinato annualmente, in apposite tabelle, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sulla base dei valori economici definiti dalla contrattazione collettiva nazionale tra le organizzazioni sindacali e le organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali;

VISTO il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” e successive modificazioni;

VISTO l’articolo 1, comma 50, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Legge finanziaria per il 2008), in ordine alla riduzione dell’aliquota IRAP;

VISTO l’articolo 2 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, “Disposizioni urgenti per la crescita, l’equità e il consolidamento dei conti pubblici”, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, in ordine alle agevolazioni fiscali riferite al costo del lavoro nonché per donne e giovani;

VISTO l’articolo 29, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell’articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”, che ha fatto salvi gli effetti del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, come convertito dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, in relazione alle assunzioni e trasformazioni intervenute prima dell’entrata in vigore del medesimo decreto-legge e fino a completa fruizione degli incentivi spettanti;

VISTO l’articolo 1, commi 20-23, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Legge di stabilità per il 2015), in materia di IRAP;

VISTO altresì l’articolo 1, comma 118, della medesima legge 23 dicembre 2014, n. 190, nella parte in cui prevede l’esonero dalla contribuzione previdenziale con riferimento alle nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato;

VISTA la legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità per il 2016);

VISTA la legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017);

VISTA la legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018);

VISTA la legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019);

VISTA la legge 30 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020);

VISTO il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 2 ottobre 2013, pubblicato nel sito web istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, concernente la determinazione del costo medio orario del lavoro per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, riferito al mese di maggio 2013;

ESAMINATO il contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, del 28 marzo 2019 sottoscritto da una parte da CONFCOOPERATIVE-FEDERSOLIDARIETA', LEGACOOPSOCIALI, AGCI- SOLIDARIETA' e dall'altra da FP-CGIL, FISASCAT-CISL, FPS-CISL, UIL-FPL e UILTUCS;

CONSIDERATA la necessità di aggiornare il suddetto costo del lavoro, così come determinato con il citato decreto ministeriale del 2 ottobre 2013, con decorrenza dai mesi di novembre 2019, aprile 2020, settembre 2020;

SENTITE le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori firmatarie del richiamato contratto collettivo, al fine di acquisire dati sugli elementi di costo variabili e peculiari delle aziende adottanti il medesimo contratto;

ACCERTATO che nell'ambito del suddetto contratto non sono stati stipulati accordi territoriali;

DECRETA

Art. 1

Il costo medio orario del lavoro per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo - con decorrenza dai mesi di novembre 2019, aprile 2020, settembre 2020 - è determinato nelle allegate tabelle, che costituiscono parte integrante del presente decreto.

Art. 2

Il costo del lavoro determinato con il presente decreto prescinde:

- a) da eventuali benefici previsti da norme di legge di cui l'impresa può usufruire;
- b) dagli oneri derivanti dalla gestione aziendale e accordi di secondo livello;
- c) dagli oneri derivanti da specifici adempimenti connessi alla normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni).

Il presente decreto è pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, www.lavoro.gov.it, e ne è dato avviso nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

Roma, 17 febbraio 2020

Romolo de Camillis

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali - Div. IV

COSTO DEL LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO

Livelli	A1	A2	B1	C1	C2	C3/D1	C3/D1 com i.p.	D2	D2 com i.p.	D3/E1	E2	E2 com i.p.	F1	NOVEMBRE 2019		
														F1 com i.p.	F2	
A-Elementi retributivi:																
Minimi contr.li conglobati mensili	1.214,99	1.226,23	1.283,36	1.380,21	1.421,55	1.463,53	1.463,53	1.543,82	1.543,82	1.643,47	1.772,89	1.772,89	1.959,19	1.959,19	2.237,47	2.237,47
Assistenza (tre scatti)	34,86	40,29	48,81	55,77	58,89	61,96	61,96	69,72	69,72	80,58	94,50	94,50	118,53	118,53	139,44	139,44
Indennità professionali							61,97		154,84		77,47	258,23		258,23		232,41
Indennità di funzione													154,94		332,41	
Altre indennità	30,98	31,27	32,73	35,20	36,25	37,32	37,32	39,37	39,37	41,91	45,23	45,23	49,96	49,96	57,06	57,06
Totale mensilità	1.280,83	1.297,79	1.364,90	1.471,18	1.516,69	1.562,83	1.624,80	1.652,91	1.652,91	1.807,85	1.994,09	1.994,09	2.282,62	2.282,62	2.666,38	2.666,38
TOTALE A (ANNUO)+	16.850,79	16.872,24	17.745,70	19.135,34	19.716,97	20.316,76	21.122,37	21.487,80	21.503,02	22.937,45	25.884,20	26.234,08	29.674,09	31.016,86	34.662,88	34.662,88
B-Oneri previdenziali e ass.vi																
Inps (27,33%)	4.550,66	4.610,91	4.849,35	5.226,96	5.388,65	5.551,57	5.772,74	5.872,62	6.423,10	6.274,27	7.074,15	7.716,37	8.109,93	8.476,91	9.473,36	9.473,36
Inail (-13,00%)	499,52	506,34	534,31	573,76	591,51	609,50	633,67	644,63	705,06	688,72	776,53	847,02	890,22	930,51	1.039,89	1.039,89
TOTALE B	5.050,18	5.117,05	5.383,66	5.800,72	5.980,16	6.162,07	6.406,41	6.517,25	7.128,16	6.962,99	7.850,68	8.563,39	9.000,15	9.407,42	10.513,25	10.513,25
C-Altri Oneri																
Oneri per la sicurezza	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00
Trattamento fine rapporto	1.233,39	1.249,72	1.314,35	1.416,69	1.460,52	1.504,95	1.564,82	1.591,69	1.740,89	1.700,55	1.917,35	2.091,41	2.198,08	2.297,55	2.567,62	2.567,62
Rivalutazione T.F.R. (2,2418%)	165,90	168,10	176,79	190,56	196,46	202,43	210,46	214,10	234,17	228,74	257,90	281,32	295,66	309,04	345,37	345,37
Previdenza complementare (1,50%)	249,76	253,07	266,16	286,88	295,75	304,75	316,84	322,32	352,53	344,36	388,26	423,51	445,11	465,25	519,94	519,94
Assistenza Sanitaria Integrativa	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00
TOTALE C	1.915,05	1.936,89	2.023,30	2.160,13	2.218,73	2.278,13	2.357,92	2.394,11	2.593,59	2.539,65	2.829,51	3.062,24	3.204,85	3.337,84	3.698,93	3.698,93
COSTO ANNUO	23.616,02	23.925,18	25.145,66	27.086,19	27.915,86	28.755,96	29.886,70	30.393,16	33.133,77	33.160,09	36.564,39	38.859,71	41.879,09	43.762,12	48.875,06	48.875,06
inc. turno (11,70%)	2.704,73	2.738,51	2.880,13	3.104,40	3.200,43	3.297,79	3.428,55	3.483,87	3.814,81	3.726,41	4.201,99	4.582,91	4.816,65	5.034,61	5.629,43	5.629,43
TOTALE COSTO ANNUO	26.320,75	26.663,69	28.025,79	30.190,59	31.116,29	32.054,75	33.315,25	33.877,03	37.048,58	36.886,51	40.795,90	43.442,62	46.695,74	48.796,73	54.504,49	54.504,49
COSTO ORARIO																
	17,00	17,22	18,11	19,50	20,10	20,71	21,52	21,89	23,93	23,38	26,33	28,71	30,17	31,52	35,21	35,21
COSTO ORARIO Lavoratori tempo determinato - IRAG 3,50% (*)																
	17,65	17,88	18,79	20,24	20,86	21,49	22,34	22,72	24,83	24,26	27,33	29,80	31,31	32,72	36,54	36,54
ORARIO DI LAVORO																
Oni teoriche (36 ore x 52 settimane)																
Oni mediamente non lavorate																
Così suddivise																
Ferie																
Festività e festività soppieste																
Assemblee sindacali																
Malattia, gravidanza, infortunio																
Diritto allo studio																
Formazione professionale																
Formazione, permessi (R.L.S. (04gs. 81/2008) e s.m.)																
Oni mediamente lavorate																
	1976															
	428															
	165															
	108															
	12															
	120															
	3															
	8															
	12															
	1548															

(*) 3,50% - Aliquota IRPEF ordinaria. Le Regioni possono deliberare valori differenti.
 (il totale costo orario comprende l'importo di turno. Per il costo orario medio si è ipotizzato un rapporto di lavoro con contratto a tempo determinato, con un rapporto di lavoro con contratto a tempo determinato e un rapporto di lavoro con contratto a tempo determinato).

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali - Div. IV
COSTO DEL LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO

Livelli	APRILE 2020															
	A1	A2	B1	C1	C2	C3/D1	C3/D1 com i.p.	D2	D2 com i.p.	D3/E1	E2	E2 com i.p.	F1	F1 com i.p.	F2	F2 com i.p.
A: Elementi retributivi																
Minimi contr. (il conglobati mensili)	1.236,99	1.248,44	1.306,61	1.405,21	1.447,30	1.490,04	1.490,04	1.571,78	1.571,78	1.673,23	1.806,03	1.806,03	1.994,68	1.994,68	2.277,99	2.277,99
Anzianità (tre scatti)	34,86	40,29	48,81	55,77	58,89	61,98	61,98	69,72	69,72	80,58	94,50	94,50	118,53	118,53	139,44	139,44
Indennità professionali							61,97			154,94			258,23		258,23	
Indennità di funzione											77,47		154,94		232,41	
Altre indennità	34,54	31,84	33,32	35,83	36,91	38,00	38,00	40,08	40,08	42,67	46,05	46,05	50,86	50,86	58,09	58,09
Totale mensile	1.303,39	1.320,57	1.389,74	1.496,81	1.543,10	1.590,02	1.651,99	1.681,58	1.836,52	1.796,48	2.024,05	2.204,81	2.319,01	2.422,30	2.707,93	2.707,93
TOTALE A (ANNUO)+	16.994,07	17.167,81	18.053,62	19.458,53	20.060,30	20.070,26	21.475,87	21.860,54	23.874,76	23.354,24	26.316,65	28.682,53	30.147,13	31.489,90	35.203,09	35.203,09
TREDECIESIMA																
B: Oneri previd. e INPS																
Inps (27,33%)	4.630,81	4.691,85	4.934,05	5.348,02	5.482,48	5.649,18	5.869,36	5.974,49	6.524,97	6.382,71	7.191,25	7.833,47	8.298,21	8.606,19	9.621,00	9.621,00
Inail (9,00%)	508,32	515,02	541,61	583,76	601,81	620,11	644,28	655,82	716,24	700,63	789,38	859,88	904,41	944,70	1.056,09	1.056,09
TOTALE B	5.139,13	5.206,87	5.475,66	5.931,78	6.084,29	6.269,29	6.513,64	6.630,31	7.241,21	7.083,34	7.980,63	8.693,35	9.143,62	9.550,89	10.677,09	10.677,09
C: Altri Oneri																
Oneri per la Sicurezza	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00
Trattamento fine rapporto	1.255,12	1.271,66	1.337,31	1.441,37	1.485,95	1.531,13	1.590,81	1.619,50	1.768,50	1.719,94	1.949,09	2.123,12	2.233,12	2.332,59	2.607,64	2.607,64
Rivalutazione T.F.R. (1,8673%)	140,62	142,47	149,83	161,49	166,48	171,54	178,23	181,42	198,14	193,82	216,37	237,87	250,19	261,34	292,15	292,15
Previdenza complementare (1,50%)	254,16	257,51	279,80	291,48	300,90	310,05	322,14	327,91	358,12	350,31	394,69	429,94	452,21	472,35	528,05	528,05
Assistenza Sanitaria Integrativa	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00
TOTALE C	1.915,90	1.937,64	2.023,94	2.160,74	2.219,33	2.278,72	2.357,18	2.394,63	2.590,76	2.540,77	2.828,28	3.056,96	3.201,52	3.332,28	3.693,84	3.693,84
COSTO ANNUO	33.999,10	34.311,92	35.553,22	37.521,05	38.369,92	39.218,27	40.546,69	40.985,48	43.706,72	43.977,65	47.121,43	48.012,84	47.497,17	44.332,07	49.576,03	49.576,03
Incl. Turno (11,70%)	2.742,04	2.783,24	2.926,92	3.154,69	3.252,25	3.351,14	3.491,25	3.544,11	3.870,67	3.786,28	4.265,91	4.645,98	4.897,57	5.105,26	5.707,26	5.707,26
TOTALE COSTO ANNUO	36.741,14	37.095,16	38.480,14	40.675,74	41.622,17	42.569,41	44.037,94	44.529,59	47.577,40	47.763,93	51.387,34	52.658,82	52.394,74	49.437,33	55.283,28	55.283,28
COSTO ORARIO																
	17,28	17,50	18,40	19,82	20,42	21,04	21,85	22,24	24,27	23,75	26,74	29,11	30,61	31,86	35,71	35,71
COSTO ORARIO Lavoratori tempo determinato - INPS 3,80% (*)																
	17,93	18,17	19,10	20,57	21,20	21,84	22,68	23,08	25,19	24,65	27,75	30,21	31,77	33,17	37,06	37,06
ORARIO DI LAVORO																
Ore teoriche (38 ore x 52 settimane)																
Ore mediamente non lavorate																
Costi suddivise																
Ferie																
Festività e festività sopresse																
Assemblee sindacali																
Malattia, gravidanza, infortunio																
Diritto allo studio																
Formazione professionale																
Formazione, percorsi R.L.S. (D.lgs. 81/2008) e s.m.																
Ore mediamente lavorate																

Ore teoriche (38 ore x 52 settimane)	1976
Ore mediamente non lavorate	428
Costi suddivise	
Ferie	165
Festività e festività sopresse	108
Assemblee sindacali	12
Malattia, gravidanza, infortunio	420
Diritto allo studio	3
Formazione professionale	8
Formazione, percorsi R.L.S. (D.lgs. 81/2008) e s.m.	12
Ore mediamente lavorate	1548

(*) 3,50% - aliquota INPS ordinaria. Le festività professioni (differenziate salvo differenze) gli totale costo orario comprende l'incidenza di turne (partenza dalla entrata) con ve considerate nel caso in cui l'interdizione dell'orario non prevenga l'assunzione.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali - Div. IV
COSTO DEL LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO

Livelli	SETTEMBRE 2020															
	A1	A2	B1	C1	C2	C3/D1	C3/D1 con i.p.	D2	D2 con i.p.	D3/E1	E2	E2 con i.p.	F1	F1 con i.p.	F2	F2 con i.p.
A-Elementi retributivi																
Minimi contr. (il complobati mensili)	1.254,59	1.266,21	1.325,21	1.425,21	1.467,90	1.511,25	1.511,25	1.594,15	1.594,15	1.697,04	1.831,74	1.831,74	2.023,07	2.023,07	2.310,41	2.310,41
Anzianità (tre scatti)	34,86	40,29	48,81	55,77	58,89	61,98	61,98	61,98	61,98	69,72	80,58	94,50	118,53	118,53	139,44	139,44
Indennità professionali															258,23	232,41
Indennità di funzione															156,94	232,41
Altre indennità	31,99	32,79	33,79	36,34	37,43	38,54	38,54	40,65	40,65	43,27	46,71	46,71	51,59	51,59	58,82	58,82
Totale mensilità	1.321,44	1.338,79	1.407,81	1.517,32	1.564,22	1.611,77	1.611,77	1.673,74	1.673,74	1.820,89	2.050,42	2.231,18	2.348,13	2.348,13	2.451,42	2.741,18
TOTALE A (ANNUO)*	17.178,72	17.404,27	18.301,53	19.725,16	20.334,86	20.933,01	21.758,62	22.158,76	22.174,96	23.671,57	26.855,46	29.005,34	30.525,69	31.868,46	35.635,34	35.635,34
TREDECIMATA																
B-Operi previd. e ass.vi	4.694,94	4.756,59	5.011,81	5.390,89	5.557,52	5.726,46	5.946,63	6.055,99	6.606,48	6.469,44	7.284,94	7.927,16	8.342,67	8.709,65	9.739,14	9.739,14
Insi. - (13,00%)	510,30	522,13	549,05	591,75	610,05	628,59	652,76	664,76	725,19	710,15	799,66	870,16	915,77	956,05	1.069,06	1.069,06
TOTALE B	5.210,30	5.278,72	5.550,86	5.982,64	6.167,57	6.355,05	6.599,39	6.720,75	7.331,67	7.179,59	8.084,60	8.797,32	9.258,44	9.665,70	10.808,20	10.808,20
C-Altri Oneri																
Oneri per la Sicurezza	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00
Traffico fine rapporto	1.272,50	1.289,21	1.355,67	1.461,12	1.506,29	1.552,07	1.611,75	1.641,39	1.790,59	1.753,45	1.974,48	2.148,54	2.261,16	2.360,63	2.639,65	2.639,65
Rivalutazione T.F.R. (1,8673%)	143,57	144,44	151,89	163,70	168,76	173,89	180,58	183,90	200,61	196,45	221,22	240,72	253,33	264,48	295,74	295,74
Previdenza complementare (1,50%)	257,68	261,06	274,52	295,88	305,02	314,30	326,38	332,38	362,59	355,07	399,83	435,08	457,89	478,03	534,53	534,53
Assistenza Sanitaria Integrativa	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00
TOTALE C	1.938,75	1.960,71	2.048,08	2.186,70	2.246,07	2.306,26	2.384,71	2.423,67	2.610,79	2.570,87	2.861,53	3.090,34	3.238,38	3.369,14	3.735,92	3.735,92
COSTO ANNUO	24.327,77	24.643,70	25.900,47	27.894,50	28.748,50	29.614,32	30.742,72	31.303,16	34.124,44	33.432,13	37.601,59	40.893,00	43.022,51	44.993,30	50.179,46	50.179,46
Ind. - (11,70%)	2.785,08	2.821,65	2.987,11	3.197,92	3.296,77	3.396,98	3.527,59	3.592,46	3.923,01	3.837,72	4.331,48	4.702,95	4.949,98	5.186,63	5.777,33	5.777,33
TOTALE COSTO ANNUO	27.112,85	27.465,35	28.887,58	31.092,42	32.045,27	33.011,30	34.270,31	34.895,64	38.047,45	37.269,85	41.933,07	45,595,95	47,971,45	50,069,93	55,956,79	55,956,79
COSTO ORARIO																
	17,51	17,74	18,65	20,09	20,70	21,33	22,14	22,54	24,58	24,07	27,08	29,45	30,99	31,34	36,15	36,15
COSTO ORARIO Lavoratori tempo determinato - IRAP 3,90% (*)																
	18,18	18,41	19,35	20,85	21,49	22,13	22,98	23,40	25,51	24,98	28,11	30,57	32,16	33,57	37,52	37,52
ORARIO DI LAVORO																
Ore teoriche (38 ore x 52 settimane)																
Ore mediamente non lavorate																
Ferie																
Costi suddivise	1976	428														
Festività e festività sopresse	165															
Assemblee sindacali	108															
Malattia, gravidanza, infortunio	12															
Diritto allo studio	120															
Formazione professionale	3															
Formazione, percorsi R.L.S. (D.Lgs. 81/2008) e s.m.	6															
Ore mediamente lavorate	1548															

(*) 3,90% - aliquota IRAP ordinaria; la Regione Piemonte deliberava valori differenti.
 (*) IRAP, costo orario competenza 1° gennaio di Luglio. Percentuale delle indennità non vè considerata nel caso in cui l'assicurazione dell'orario non preveda l'apporto.

**PROTOCOLLO SUL NUOVO MODELLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI
NEL SISTEMA DELLE IMPRESE COOPERATIVE
ROMA 5/4/1990**

**L'ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE (A.G.C.I.)
LA CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE (C.C. I.)
LA LEGA NAZIONALE COOPERATIVE E MUTUE (L.N.C. e M.)
e
CGIL-CISL-UIL**

Condividono l'obiettivo di consolidare e sviluppare il sistema delle imprese cooperative di fronte alla prospettiva del mercato unico europeo, alle trasformazioni dello stato sociale ed infine ai mutamenti in atto nelle tecnologie, nell'organizzazione del lavoro.

Nel mercato unico europeo dei prodotti e del lavoro l'impresa cooperativa potrà contribuire con la sua esperienza storica ed istituzionale alla costruzione di un modello di maggiore democrazia economica che lo stesso statuto dell'impresa europea attualmente in discussione intende promuovere.

A fronte della crisi di funzionamento e della necessità di riforma dello stato sociale matura la convinzione dell'opportunità di una riorganizzazione dei servizi sociali e collettivi. In tale direzione le parti ritengono che l'impresa cooperativa può offrire, oltre ad efficienza e funzionalità dei servizi, forme adeguate di partecipazione e di coinvolgimento dei cittadini utenti, anche dal lato della loro gestione.

L'impresa cooperativa può dare una risposta significativa sia alla richiesta quantitativa e qualitativa di occupazione, anche con la promozione di nuova imprenditorialità soprattutto nel Mezzogiorno. La cooperazione, infatti, per realizzare i suoi obiettivi sociali e di sviluppo deve promuovere il coinvolgimento attivo ed intelligente dei lavoratori nei processi aziendali e nell'organizzazione del lavoro.

La partecipazione professionale ai diversi livelli se coniugata con l'organizzazione efficiente ed efficace dei diversi ruoli aziendali è condizione per l'impresa di competitività sui mercati, così come per l'impresa di competitività sui mercati, così come per i lavoratori è condizione per concorrere attivamente alle trasformazioni rapide dei sistemi organizzativi e professionali.

Le parti riconoscono che la democrazia economica è un valore connaturato all'impresa cooperativa che ha nell'autogestione dei soci e nella partecipazione dei lavoratori i perni essenziali del suo esercizio.

Il sistema di relazioni sindacali, definito nel presente Protocollo si propone di rendere più compiuta la democrazia economica attraverso rapporti più partecipativi.

A tale proposito le relazioni sindacali fra le parti si ispireranno ai seguenti criteri:

- 1) il reciproco riconoscimento delle parti ed il relativo ruolo contrattuale;
- 2) l'instaurazione di un sistema di rapporti che organizzi con regolarità e sistematicità il confronto fra le parti su temi di interesse comune;
- 3) la definizione di un sistema di informazioni e di consultazione preventiva che preveda adeguati strumenti di partecipazione dei lavoratori, anche al fine di rendere fisiologica la dialettica fra le parti sociali;

- 4) la riorganizzazione degli assetti contrattuali estendendo la contrattazione autonoma ai settori scoperti ed assicurando certezza circa lo svolgimento della contrattazione integrativa negli ambiti, nei tempi e ai livelli concordati;
- 5) la definizione di nuove regole e procedure di ricorso volte a raffreddare il conflitto;
- 6) la definizione di un quadro di impegni congiunti - oggetto di un documento specifico - per lo sviluppo e la promozione specie nel Mezzogiorno di nuove imprese cooperative sia nei settori a maggiore tradizione cooperativa, sia nei settori nuovi quali i servizi sociali, i servizi alle imprese, il terziario avanzato, che rivestono particolare interesse per il Paese e nei quali la forma cooperativa offre soluzioni efficienti e razionali.

1. Rapporti tra le Centrali Cooperative AGCI, C.C.I., L.N.C. e M. e CGIL-CISL-UIL

A. Livello interconfederale nazionale

Le parti convengono di confrontarsi annualmente e comunque ogni qualvolta una delle parti ne faccia richiesta, a livello confederale nazionale, sui temi di interesse comune, quali:

- le problematiche connesse al mercato del lavoro;
- le politiche di formazione professionale;
- le pari opportunità;
- le politiche occupazionali;
- lo sviluppo della cooperazione e la relativa legislazione di sostegno;
- le strategie imprenditoriali e sociali della cooperazione;
- i processi di ristrutturazione, innovazione e riorganizzazione;
- la competitività del settore cooperativo nei mercati nazionali ed internazionali;
- l'andamento delle relazioni sindacali e le linee di riforma degli assetti contrattuali;
- l'analisi delle dinamiche retributive del costo del lavoro;
- lo sviluppo del Mezzogiorno;
- la tutela dell'ambiente.

A.1 Conferenza Nazionale sulla Cooperazione

Le parti concordano di realizzare con periodicità biennale la Conferenza Nazionale sullo stato e lo sviluppo della Cooperazione in Italia.

La conferenza sarà organizzata dalle parti avvalendosi del contributo dell'osservatorio nazionale sulla cooperazione di cui al successivo punto 5 nonché con l'apporto di autorevoli esperti della cooperazione, delle relazioni sindacali e delle politiche economiche e produttive.

La Conferenza dovrà richiamare un'attenzione maggiore sui problemi della cooperazione e del lavoro, nella prospettiva del mercato unico europeo. In tale sede saranno posti in risalto i problemi propri del mondo della cooperazione (legislazione, investimenti, innovazione, tecnologia, mercato, ecc.) e gli aspetti salienti delle relazioni sindacali (occupazioni e problematiche del mercato del lavoro; formazione professionale; costo del lavoro; contrattazione collettiva).

B. Livello territoriale

Di norma annualmente o su richiesta di una delle parti, a livello regionale, verranno attivate consultazioni tra le organizzazioni regionali delle Centrali Cooperative e delle Confederazioni Sindacali sulle materie di cui al precedente punto A, riferite allo specifico territorio regionale, secondo metodologie e strumenti definiti a tale livello.

C. Livello settoriale

Le parti si danno atto che sistemi di consultazione e di informazione che regolano i rapporti sindacali sono previsti dai C.C.N.L. stipulati dalle associazioni cooperative di settore e dalle federazioni sindacali di categoria. La sede di rinnovo contrattuale sarà occasione di verifica di tali sistemi anche alla luce della presente intesa

2. Democrazia d'impresa e partecipazione dei lavoratori

A. Le parti ribadiscono l'importanza e la validità delle procedure di informazione e consultazione preventiva basate sul principio della richiesta di un parere formale obbligatorio non vincolante, così come previsto dai C.C.N.L. stipulati dalle associazioni cooperative di settore e dalle federazioni sindacali di categoria.

La stipula dei prossimi C.C.N.L. costituirà occasione per una verifica di tali procedure.

B. Le parti, fermo restando le loro specifiche autonomie e responsabilità nonché la peculiarità delle imprese cooperative si sentono impegnate a favorire nelle imprese stesse la ricerca di forme di partecipazione dei lavoratori ai processi di sviluppo aziendale nel quadro di una comune concezione di valori di democrazia industriale.

Inoltre le parti convengono sulla utilità di pervenire ad intese aziendali che prevedano sperimentalmente e con le opportune verifiche, forme di corresponsabilizzazione dei lavoratori al processo produttivo, attraverso nuove modalità di partecipazione diretta dei lavoratori medesimi ai micro-processi produttivi.

3. Formazione professionale

Le parti, ritenendo che la valorizzazione delle risorse umane riveste importanza strategica ai fini dello sviluppo del sistema delle imprese cooperative e dell'occupazione, convengono che la formazione professionale permanente indirizzata all'acquisizione di una cultura adeguata alla diffusione di nuove tecnologie è uno strumento utile, negli attuali processi di innovazione tecnologica, per contribuire a riqualificare il lavoro e sviluppare la professionalità, nonché per facilitare la mobilità dei lavoratori.

Le parti condividono la necessità di un impegno per contribuire a dare una nuova identità all'attuale sistema di formazione professionale per renderlo più adeguato alle esigenze espresse dal mondo del lavoro e della cooperazione.

Ciò premesso le parti si impegnano a definire entro 3 mesi organismi paritetici a cui demandare i seguenti compiti:

- A) promuovere e stimolare la realizzazione, da parte degli Enti competenti, di strumenti funzionali all'adeguamento dell'offerta formativa, ai fabbisogni di professionalità espressi dal mercato del lavoro, nonché il miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'offerta formativa;
- B) promuovere la domanda di formazione permanente dei lavoratori progettando la tipologia dei corsi;
- C) individuare e proporre modelli base di formazione teorica per i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro e per giovani apprendisti e per le fasce deboli del mercato del lavoro;
- D) progettare e promuovere iniziative volte alla intensificazione ed al miglioramento dell'orientamento professionale anche attraverso iniziative pilota.

Le parti definiranno le forme più opportune di intervento comune a livello territoriale sulle problematiche sopra citate.

Quanto sopra concordato fa salvi il ruolo e le competenze delle rispettive strutture formative esistenti.

4. Pari opportunità

A) Specificità femminile

Le parti riconoscono la necessità di assumere la specificità femminile e di garantire il superamento di ogni eventuale forma di discriminazione nel lavoro e nello sviluppo professionale.

B) Fasce deboli del mercato del lavoro

Nel quadro di iniziative per la valorizzazione delle risorse umane le parti si danno atto della necessità di sviluppare interventi specifici di promozione dell'occupazione e dello sviluppo professionale delle fasce deboli del mercato del lavoro (cassa integrati, handicappati, ultraventenni, extra-comunitari) anche eliminando gli eventuali ostacoli che precludono il pieno dispiegarsi delle professionalità in rapporto agli avanzamenti di responsabilità e di carriera. Nei settori della cooperazione, si opererà per favorire l'inserimento di lavoratori extra-comunitari in coerenza con quanto disposto dalla legge n. 39 del 23/2/1990.

5. Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione

Le parti convengono di costituire un Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione. L'Osservatorio Nazionale è l'organismo paritetico di consultazione permanente fra le parti a livello orizzontale sui temi delle relazioni sindacali e dello sviluppo della cooperazione. Esso progetterà iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interessi scelti di volta in volta dalle parti.

Per la realizzazione delle iniziative di cui sopra, l'Osservatorio si avverrà dell'apporto di qualificate strutture esistenti all'interno delle associazioni firmatarie ed anche esterne individuando le fonti di finanziamento di ogni singola iniziativa.

L'Osservatorio sarà costituito da un Consiglio paritetico di 12 componenti designati entro 3 mesi dalle parti contraenti. Il Consiglio ha il compito di elaborare entro i successivi tre mesi un regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio, il programma

di attività e di individuare le fonti di finanziamento.

Il progetto complessivo sarà sottoposto all'approvazione delle parti.

6. Linee per la contrattazione collettiva

Le parti convengono sulla necessità di affermare un nuovo sistema di relazioni sindacali in grado di conferire certezza e programmabilità ai loro rapporti e di favorire forme di partecipazione alla vita e alle scelte d'impresa.

6.1 In questo quadro le parti individuano le linee di riordino degli assetti contrattuali che guideranno le rispettive associazioni di settore e le federazioni di categoria nello svolgimento della contrattazione collettiva ai vari livelli.

Tali linee riguardano:

- comportamenti contrattuali coerenti con la necessità di non concorrere a determinare tensioni inflazionistiche, al fine anche di diminuire il differenziale rispetto agli altri paesi industrializzati e di salvaguardare la competitività delle imprese cooperative rispetto alle imprese concorrenti;
- il riconoscimento di due livelli negoziali: quello nazionale di categoria (o di comparto per grandi settori della cooperazione) e quello integrativo;
- l'impegno a non riproporre allo stesso titolo, nelle piattaforme integrative, le materie che hanno già ottenuto soluzioni negoziali nei C.C.N.L. purché non espressamente rinviati al livello integrativo;
- l'impegno a disporre di un intervallo di tempo per lo svolgimento della contrattazione integrativa che dovrà realizzarsi in temi intermedi tra un rinnovo e l'altro dei C.C.N.L. onde evitare sovrapposizioni anche prevedendo l'allungamento della durata degli stessi C.C.N.L..

6.2 Le materie ed il livello di contrattazione integrativa nonché le relative modalità e tempi di svolgimento saranno individuati dalle rispettive associazioni di settore e federazioni sindacali di categoria nell'ambito del rinnovo o della stipula dei C.C.N.L.. Gli incrementi retributivi al livello aziendale saranno commisurati a parametri oggettivi e verificabili di produttività, redditività delle singole imprese e saranno utilizzati anche al fine di valorizzare la professionalità.

6.3 Le parti convengono sulla opportunità che tutti i settori ove sono presenti imprese cooperative siano coperti da contrattazione collettiva nazionale. Pertanto, per i settori non coperti da C.C.N.L. autonomi della Cooperazione, le parti definiranno congiuntamente alle rispettive associazioni di settore e federazioni di categoria le modalità per pervenire ad idonee soluzioni negoziali.

7. Socio lavoratore

Premesso che l'adesione alla cooperativa pone il socio lavoratore nel diritto-dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, di partecipare alla elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati economici ed alle decisioni ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale mettendo nel contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità profes-

sionali, le Centrali cooperative e CGIL-CISL-UIL, riaffermando il loro comune impegno per una sempre più ampia diffusione di cultura cooperativa e di democrazia nella gestione di tale impresa, convengono sulla necessità che, all'atto della stipula di nuovi contratti collettivi autonomi interessanti comparti o settori caratterizzati da presenza di cooperative di produzione e lavoro e di lavoro vengano disposte norme ispirate ai principi di cui sopra e - ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali - riferite, per quanto attiene al trattamento economico complessivo dei soci lavoratori delle cooperative, a quanto previsto dai C.C.N.L.

8. Procedure per la prevenzione del conflitto

In coerenza con lo spirito del presente accordo, volto a migliorare le relazioni reciproche ai vari livelli, Centrali Cooperative e CGIL-CISL-UIL convengono le seguenti procedure per una rapida soluzione delle controversie:

a) Controversie economiche collettive

Alla richiesta dei lavoratori, formalizzate in piattaforme rivendicative, presentate dalle organizzazioni Sindacali di CGIL-CISL-UIL a livello della contrattazione nazionale di settore ed a livello integrativo, sarà dato riscontro dalle controparti entro 20 giorni dalla formulazione delle richieste medesime, attraverso un incontro tra le delegazioni delle parti.

Allo scopo di favorire il buon esito del negoziato, durante tale periodo di tempo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

b) Controversie relative all'applicazione del presente accordo

Le eventuali controversie riguardanti l'interpretazione ed applicazione delle norme del presente accordo verranno sottoposte per iscritto alle organizzazioni confederali firmatarie le quali, tramite un'apposita Commissione paritetica, sono impegnate ad esaminarle e ad emettere il proprio parere entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione.

Qualora il parere sia espresso concordemente avrà valore vincolante per le parti in causa.

c) Controversie relative alle parti obbligatorie dei contratti

Per eventuali controversie relative alle parti obbligatorie dei C.C.N.L., si andrà ad un primo tentativo di conciliazione tra le parti, al livello in cui insorge la controversia, da concludersi entro 15 giorni dalla data della notifica scritta. In caso di esito negativo si esperirà un secondo tentativo di conciliazione fra le parti, ai livelli immediatamente superiori delle rispettive organizzazioni, entro i successivi 15 giorni. Per tutta la durata delle procedure di conciliazione entrambe le parti si asterranno da azioni dirette e dall'adottare decisioni unilaterali sulla materia in esame.

d) Controversie individuali e plurime

Le controversie individuali e plurime sorte a seguito di discordanti interpretazioni degli accordi e dei contratti collettivi intercorsi tra le parti firmatarie del presente Protocollo e le Organizzazioni ad esse aderenti, saranno esaminate e possibilmente risolte secondo la procedura che segue:

- un primo tentativo di conciliazione diretto tra le parti a livello aziendale da effettuarsi entro 15 giorni dall'insorgere della controversia;
- qualora le parti constatino l'impossibilità di comporre la controversia, il tentativo di conciliazione passa ad una commissione paritetica istituita dalle parti preferibilmente a livello regionale;
- in caso di esito negativo delle procedure conciliative, le suddette Commissioni saranno integrate da una componente con le funzioni di arbitro. La decisione dovrà essere emessa entro 15 giorni dall'inizio del provvedimento arbitrale.

A tal fine, insorta la controversia, le parti richiederanno ai soggetti interessati il mandato a conciliare e a transigere, così da porre in essere una conciliazione o una transazione non impugnabile ex - artt. 2113 C.C. e 410 e 411 C.P.C..

L'esaurimento della procedura di conciliazione costituisce condizione di procedibilità dell'azione giudiziaria.

Durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini suddetti, le parti si asterranno da azioni dirette.

I C.C.N.L. armonizzeranno le loro normative ai principi convenuti con la presente intesa.

ALLEGATI

1. Oneri Sociali

AGCI, CCI, LNCeM e CGIL, CISL, UIL convengono sulla necessità di ridurre il divario, oggi eccessivo, tra l'ammontare del costo del lavoro ed il livello delle retribuzioni, constatando che ciò determina difficoltà nella definizione delle dinamiche retributive e costituisce un elemento di riduzione della competitività che si aggiunge ad altri, quali la inefficienza dei servizi, nella penalizzazione delle imprese italiane.

Rilevando, inoltre, le negative conseguenze che determinano le ricorrenti incertezze e la variabilità nell'adozione di misure di fiscalizzazione degli oneri sociali, concordano sulla urgenza dell'adozione di provvedimenti che prevedano il passaggio, anche graduale, alla fiscalità generale di oneri oggi gravanti sul costo del lavoro ma destinati a finanziare forme di assistenza a disposizione di tutti i cittadini (assistenza sanitaria, assicurazione t.b.c., asili nido, assistenza malattia pensionati, ENAOLI).

Considerato che il sistema degli oneri sociali, totalmente gravante sulle retribuzioni lorde, tende a penalizzare le imprese a più alta densità del fattore lavoro e pertanto la stragrande maggioranza delle imprese cooperative, valutano con interesse ed attenzione l'ipotesi di assumere a parziale riferimento per la contribuzione previdenziale altri indicatori economici in misura tale da non scoraggiare né l'innovazione di processi né l'occupazione e la valorizzazione delle professionalità.

Le parti assumono l'impegno a condurre verso tali obiettivi un'azione concertata nei confronti dei pubblici poteri, nonché per un comune intervento nelle sedi competenti al fine di rimuovere le cause del costante appesantimento della contribuzione previdenziale che rende particolarmente difficile la situazione economica delle cooperative di produzione e lavoro. Concordano altresì di incontrarsi per analizzare le particolari problematiche di vari settori della cooperazione in materia di normative previdenziali.

2. Precisazione

In relazione a quanto previsto dalla lettera B di pag. (2) "Livello territoriale" del Protocollo di nuove relazioni industriali del 5/4/90, le Centrali Cooperative confermano che il testo convenuto non preclude la possibilità di consultazioni tra le parti anche al livello di singoli territori provinciali, in quanto demanda al livello regionale la definizione delle modalità e degli strumenti della consultazione.

**ACCORDO INTERCONFEDERALE
SULLE LINEE GUIDA PER LA RIFORMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI**
tra
A.G.C.I., CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP
e
C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L.

Premessa

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. con il presente Accordo intendono rilanciare e rafforzare il sistema di relazioni sindacali per tradurre la ripresa in crescita economica.

Al nostro Paese servono, infatti, investimenti in infrastrutture, ricerca e sviluppo per un significativo aumento della competitività e della produttività accompagnata da una crescita dei salari.

In questa prospettiva un aumento dell'occupazione stabile e qualificata, che includa il mezzogiorno e la realizzazione di forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori costituiscono un obiettivo comune da perseguire.

Lo sviluppo di un sistema di imprese capace di affrontare con successo le sempre più complesse sfide competitive rappresenta quindi una condizione fondamentale per il benessere futuro dell'Italia un obiettivo comune delle parti contestualmente al riconoscimento del ruolo del lavoro. Le relazioni industriali devono svolgere un ruolo primario in questa direzione, e ciò ancor di più di fronte ai grandi temi che la 4° rivoluzione industriale in corso sta ponendo anche al nostro sistema sociale e produttivo.

In tale contesto è convinzione comune che l'impresa cooperativa, che tradizionalmente nasce dal lavoro e cresce con il lavoro, possieda i caratteri identitari per assicurare buona e stabile occupazione, sviluppare le istanze di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori nell'impresa e di autogestione, concorrere nel processo di coesione sociale e nella promozione delle politiche di inclusione.



Dieci anni di crisi a livello globale hanno determinato per il nostro paese perdita di occupazione e capacità produttiva, mentre solo negli ultimi mesi si è ricostituita una base occupazionale a livello pre-crisi peraltro con importanti eccezioni ed anomalie.

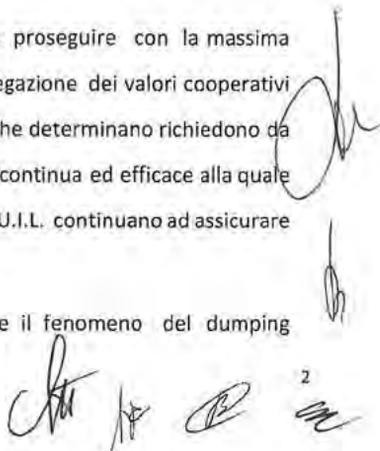
La cooperazione, in questo complesso quadro, ha contribuito in maniera importante alla difesa dell'occupazione; di particolare rilievo va segnalato lo specifico ruolo, tuttora in ulteriore sviluppo, nel promuovere numerose e diffuse esperienze di workers buyout, che costituiscono una specificità del nostro Paese presa a riferimento in Europa e in altri Paesi.

Il workers buyout (WBO) si è dimostrato strumento utile non solo per la salvaguardia dell'occupazione; in taluni casi attraverso il WBO la cooperazione è stata in grado di fornire una risposta all'esigenza di intergenerazionalità dell'impresa tradizionale che nel tempo non è stata in grado di costruire un proprio percorso di rinnovamento, preservando professionalità ed aumentando la partecipazione anche strategica delle lavoratrici e dei lavoratori.

Al fine di contribuire ad una maggiore diffusione della conoscenza di questo nuovo strumento e contribuire alla promozione di una sana forma di autoimprenditorialità, che preserva e nel tempo genera occupazione, A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. convengono opportuno sviluppare percorsi comuni per approfondire un esame congiunto delle iniziative da intraprendere e individuare sedi opportune nelle quali assicurare dialogo e collaborazione nel promuovere ed assistere le occasioni di WBO.

E' comune impegno tra le Organizzazioni firmatarie proseguire con la massima convinzione la lotta contro la falsa cooperazione. La negazione dei valori cooperativi posta in atto in quelle cooperative e il dumping sociale che determinano richiedono da parte delle Istituzioni preposte un'azione di contrasto continua ed efficace alla quale A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. continuano ad assicurare la piena collaborazione.

D'altra parte va anche affrontato con convinzione il fenomeno del dumping

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the right side, there is a large, stylized signature. Below it, there are smaller initials, including one that appears to be 'U.I.L.' and another that looks like 'C.I.S.L.'. At the bottom center, there are more initials, including one that looks like 'A.G.C.I.' and another that looks like 'Confcooperative'. There is also a small number '2' written near the bottom right.

contrattuale posto in essere da associazioni di scarsa rappresentatività; è, quindi, necessario che anche sul piano legislativo e normativo sia consolidato il requisito, ai fini contributivi e nelle prestazioni con la pubblica amministrazione e nel settore privato, del rispetto dei trattamenti dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali di settore comparativamente più rappresentative.

Su tali presupposti A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. intendono consolidare il proprio sistema di relazioni sindacali e contrattuali, peraltro già da tempo ricco ed articolato: fin dal Protocollo di Relazioni Industriali del 5 aprile 1990 le Parti individuano un impianto di regole per la propria contrattazione collettiva, anticipatorie del successivo protocollo generale in materia; ne è seguita una progressiva crescita del numero dei CCNL, fino ai 20 attuali, nonché una significativa diffusione della contrattazione di 2° livello, che sarà oggetto di monitoraggio e approfondimento fra A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L..

La contrattazione collettiva deve mantenere un ruolo di primario rilievo nella regolamentazione dei trattamenti delle lavoratrici e dei lavoratori e nella conseguente regolazione dei mercati salvaguardando una sana concorrenza tra le imprese. Se caratterizzata da certezza di regole condivise, da comune approccio collaborativo, dalla valorizzazione del ruolo del lavoro, anche promuovendo le possibilità di espressione della professionalità e dell'inventiva delle lavoratrici e dei lavoratori e riconoscendone, quindi, l'apporto dato ai risultati aziendali, può concretamente essere elemento di successo dell'impresa nonché di crescita solida e generale.

COOPERAZIONE E MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. convengono sull'opportunità di individuare criteri per la misurazione della rappresentatività anche in ambito datoriale che possano essere inseriti in allegato all'accordo interconfederale sulla

Handwritten signatures and initials of the confederations: Cgil, Cisl, Uil, and Agci.

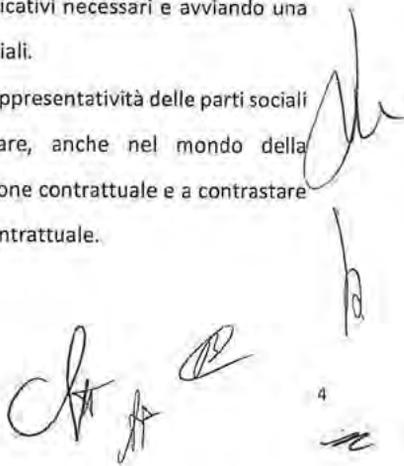
rappresentatività siglato tra A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. il 28 luglio 2015. In questo quadro di riferimento viene considerata l'adozione di criteri che caratterizzano la tipologia dell'impresa cooperativa, la sua natura giuridica e la sua connotazione mutualistica.

A tal fine si conviene, quindi, sull'opportunità di assumere la tipologia d'impresa come ambito principale di esercizio della misurazione della rappresentatività delle associazioni di rappresentanza delle imprese cooperative, qualificando la stessa all'interno di realtà plurali nelle quali la cooperazione è cofirmataria di altri ccnl.

L'individuazione di criteri di misurazione della rappresentatività delle parti sociali rimane, dunque, un'esigenza che andrebbe soddisfatta anche sul piano normativo e regolatorio, recependo quanto già fatto in sede pattizia dalle organizzazioni firmatarie. E' comune convinzione che realizzare un chiaro e riconosciuto quadro di rappresentatività delle parti sociali sia utile all'efficacia della stessa loro azione di rappresentanza, nonché al consolidamento delle occasioni di confronto istituzionale. In quest'ottica, il CNEL può essere il soggetto istituzionale che sostiene le parti sociali in questo percorso.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. nel confermare i contenuti dell'accordo sul Sistema di Relazioni Industriali del 5 aprile 1990 basato sul reciproco riconoscimento ed il relativo ruolo contrattuale delle parti firmatarie, si impegnano a dare sollecita attuazione all'accordo sulla rappresentanza del 28 luglio 2015 attraverso la predisposizione di tutti gli atti applicativi necessari e avviando una fattiva collaborazione con gli uffici ministeriali territoriali.

La definizione di regole certe per la misurazione della rappresentatività delle parti sociali comparativamente più rappresentative deve portare, anche nel mondo della cooperazione, ad invertire la tendenza della proliferazione contrattuale e a contrastare le sempre più insidiose e dannose forme di dumping contrattuale.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

GLI ASSETTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA COOPERATIVA

Lo sviluppo e l'efficacia della contrattazione collettiva cooperativa, come ricordato in premessa, strutturato su due livelli va realizzato sia al livello nazionale che a quello territoriale o aziendale secondo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 28 luglio 2015. A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. pertanto si impegnano a fare una verifica nei vari settori con significativa presenza cooperativa che ancora non risultino coperti da tale contrattazione, nel comune impegno di realizzare gli obiettivi enunciati in premessa al fine di cogliere le specificità cooperative ed evitare di causare condizioni di svantaggio competitivo per le imprese cooperative. In questo ambito A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. ritengono fondamentale e strategico, per rafforzare le relazioni industriali a tutti i livelli, porre l'accento sull'importanza del processo di rinnovo dei CCNL che storicamente hanno costituito un asse importante di regolamentazione negoziale in settori strategici del sistema economico del nostro paese, auspicando rapide evoluzioni in tal senso in un'ottica di maggiore stabilità sociale e reciproca soddisfazione.

Nell'aggiornare gli assetti della propria contrattazione collettiva le associazioni firmatarie condividono l'obiettivo di coniugare soluzioni efficaci per contribuire alla crescita della produttività con la definizione di trattamenti del lavoro, normativi e retributivi, che prevedano congrue tutele generali e riescano a concretizzare una crescita dei salari.

La contrattazione collettiva dovrà contribuire a determinare le condizioni per migliorare il valore reale dei trattamenti economici favorendo la crescita del valore del lavoro, del valore aggiunto e dei risultati aziendali.

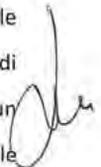
La contrattazione collettiva si svilupperà, quindi, su 2 livelli: il livello nazionale e il secondo livello in sede aziendale o territoriale. In questo quadro di riferimento per le rispettive associazioni di categoria, non saranno riproposte sul secondo livello le materie che hanno già ottenuto soluzioni negoziali nei CCNL, purché non espressamente rinviati al livello integrativo.

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

I contratti collettivi nazionali di lavoro della cooperazione avranno, di norma, durata quadriennale e assicureranno a tutti i lavoratori del rispettivo ambito applicativo dinamiche dei trattamenti economici e normativi validi su tutto il territorio nazionale. Il trattamento economico complessivo sarà costituito dai minimi tabellari e da tutti quei trattamenti economici nei quali, limitatamente a questi fini, sono da ricomprendere fra gli altri anche le eventuali forme di welfare che il contratto collettivo nazionale di categoria qualificherà come "comuni a tutti i lavoratori del settore", a prescindere dal livello di contrattazione a cui il medesimo contratto collettivo nazionale di categoria ne affiderà la disciplina. Il contratto collettivo nazionale di categoria avrà cura di evidenziare in modo chiaro la durata e la causa di tali trattamenti economici e il livello di contrattazione a cui vengono affidati, dovendosi comunque disciplinare per i medesimi trattamenti gli eventuali effetti economici di sommatoria fra il primo e il secondo livello di contrattazione collettiva.

La variazione dei minimi tabellari avverrà secondo le regole condivise, per norma o prassi, nei singoli CCNL, in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT. Il contratto collettivo nazionale di categoria, in ragione dei processi di trasformazione e o di innovazione organizzativa, potrà modificare i valori minimi tabellari.

Il contratto collettivo nazionale conterrà le normative fondamentali di tutela delle condizioni di lavoro e indicherà le competenze della contrattazione collettiva di secondo livello. A tale livello andrà particolarmente demandato, attraverso un regolato trasferimento di competenze da parte del CCNL la gestione relativa alle materie inerenti all'organizzazione del lavoro, al fine di cogliere meglio le esigenze produttive, sviluppare i processi di qualificazione del lavoro, promuovere maggiore adattabilità alle innovazioni produttive e gestire situazioni di riorganizzazione e di crisi.

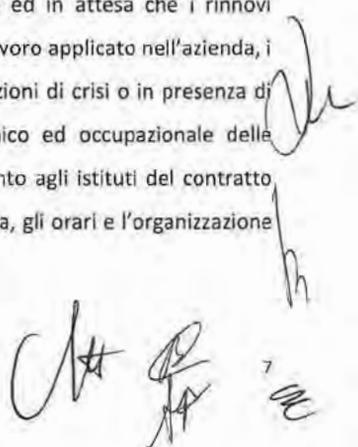


Il secondo livello, di vigenza intermedia a quella del contratto nazionale, si svolgerà in sede aziendale o territoriale secondo quanto previsto dal contratto nazionale. A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. ribadiscono l'obiettivo di sostenere e ampliare, in un'ottica virtuosa e dal punto di vista qualitativo e quantitativo, la contrattazione di secondo livello quale ambito sia di valorizzazione del lavoro sia di incremento della competitività delle imprese.

Al secondo livello la contrattazione economica avverrà tramite premi di ammontare variabile strettamente correlati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, in sintonia con le vigenti normative di incentivazione fiscale applicabili. In questo ambito, andrà valorizzata la contrattazione territoriale come sede nella quale definire obiettivi e premi variabili da verificare successivamente in relazione alle corrispondenti risultanze aziendali in modo da conseguire, laddove possibile, una più estesa realizzazione delle opportunità legate alla detassazione di tali premi. Allo stesso secondo livello, potranno essere attivati strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi.

I contratti collettivi di secondo livello possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro.

Ove tali specifiche intese modificative non siano previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi di secondo livello, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale delle imprese, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro se:

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There is a large, stylized signature on the right side, and several smaller initials or signatures are clustered below it, including one that appears to be 'C.A.' and another that looks like 'M.C.'.

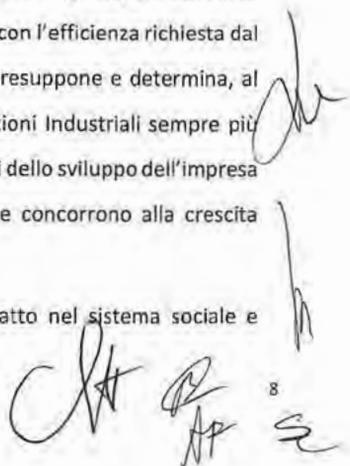
- a) conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda e d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale;
- b) conclusi con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale. Tali intese non produrranno altresì effetti per le imprese dove siano presenti rappresentanti sindacali in azienda.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. condividono l'obiettivo di realizzare fin già dai prossimi rinnovi contrattuali un incisivo processo di semplificazione dei testi dei contratti collettivi di lavoro al fine di facilitarne la generale comprensione ed applicazione. A tale fine si impegnano, attraverso le proprie categorie, a procedere, a un'individuazione tra le norme contrattuali e quelle previste in sede legislativa laddove riprodotte nel contesto contrattuale. A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. infine confermano la volontà di promuovere una fattiva gestione contrattuale dei rimandi che la normativa affida alla contrattazione collettiva.

PARTECIPAZIONE

"L'economia della partecipazione", quale sistema economico e sociale fondato sul coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori alle decisioni dell'impresa, è la soluzione che concilia la solidarietà tipica del modello sociale europeo con l'efficienza richiesta dal mercato globale. Inoltre, l'economia della partecipazione presuppone e determina, al tempo stesso, un modello d'impresa e un sistema di Relazioni Industriali sempre più attenti al valore delle persone e del lavoro quali soggetti attivi dello sviluppo dell'impresa finalizzato alla diffusione del benessere di tutti coloro che concorrono alla crescita positiva delle aziende.

In questo senso, alla luce delle grandi trasformazioni in atto nel sistema sociale e



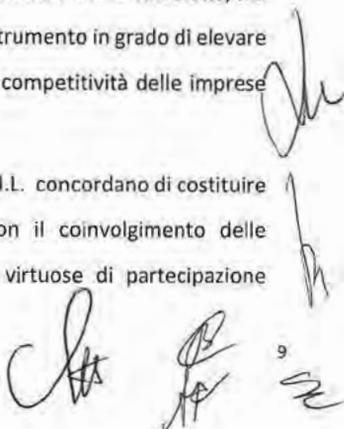
produttivo italiano, A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. considerano fondamentale il tema della partecipazione organizzativa delle lavoratrici e dei lavoratori sia sui processi interni sia sulle linee strategiche delle imprese.

Tutto questo, affiancato ad un investimento nelle stesse Relazioni Industriali dove, sia a livello nazionale sia territoriale, i lavoratori ed i loro rappresentanti siano resi partecipi di tutte le questioni incidenti sulla situazione complessiva dei settori al fine di individuare, con il massimo anticipo possibile, le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo, nonché di individuare i punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

In questo quadro generale, la tipicità del modello cooperativo, all'interno del quale i lavoratori soci oltre che partecipare al capitale sociale della cooperativa sono anche titolari dei diritti associativi, è una delle peculiarità più preziose della cooperazione e punto di sintesi tra lavoro, partecipazione e mercato. Questa caratteristica deve essere tutelata e rinnovata in tutti i settori della cooperazione dove il rapporto mutualistico assume questi connotati, anche al fine di tutelare dall'abuso del modello secondo quanto già condiviso da A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. con il Protocollo del 2007.

La cooperazione, per sua natura, rappresenta nel nostro Paese la forma di impresa che più si presta, per le sue caratteristiche di mutualità, all'attivazione di modelli partecipativi. In quest'ottica A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. si impegnano ad attivare percorsi e procedure per l'attuazione e la diffusione, nei diversi settori, della partecipazione organizzativa, ritenuta strumento in grado di elevare la qualità del lavoro, la produttività, e per suo tramite, la competitività delle imprese cooperative.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. concordano di costituire una apposita sede congiunta (l'Osservatorio), anche con il coinvolgimento delle Categorie, in cui valorizzare e promuovere le pratiche virtuose di partecipazione



organizzativa e strategica attuate nelle imprese cooperative, anche per una loro successiva valorizzazione in sede di contrattazione nazionale.

Inoltre, esse si attiveranno per conoscere e valorizzare le esperienze nate nel contesto della Legge Marcora, a partire da quelle del working buyout sino alle nuove possibilità previste della legislazione in materia di start-up, passaggi generazionali di impresa, formazione manageriale, aziende confiscate.

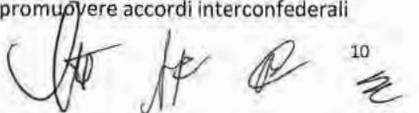
WELFARE CONTRATTUALE

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. ritengono necessario avviare un percorso di verifica finalizzato ad incidere sulle forme di welfare integrativo, previste negli accordi, di primo e secondo livello, al fine di promuovere quelle che favoriscano il benessere delle persone che lavorano migliorando, al contempo, la produttività e le condizioni di lavoro.

Il Welfare contrattuale, infatti, deve continuare a svolgere la sua funzione integrativa e mai sostitutiva di quello pubblico, che deve mantenere il suo carattere universale, realizzando un miglioramento delle possibilità di benessere e cura delle persone e di conciliazione dei loro tempi di vita e di lavoro.

Il sistema cooperativo è portatore di grande esperienza in tutte le attività di welfare e di *people care*. Il benessere collettivo, anche inteso come persone, famiglie, comunità, è uno dei fattori di sviluppo e di impegno di molti settori della cooperazione che, integrando il welfare pubblico, ha permesso di ampliare qualitativamente la protezione delle lavoratrici e dei lavoratori. In quest'ottica possono essere avviate, anche attraverso l'utilizzo degli enti bilaterali del settore, strategie e convezioni con soggetti propri del mondo cooperativo a carattere mutualistico e solidale oltre che con la Pubblica Amministrazione, volti a facilitare e a migliorare tale ambito di attività.

Inoltre A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. hanno ritenuto e ritengono ancor di più oggi necessario sviluppare e promuovere accordi interconfederali



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right side of the page and several smaller ones at the bottom right.

che individuino alcune materie di interesse generale, quali, a titolo di esempio, l'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare cooperativa.

In questo ambito, A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. ritengono opportuno promuovere un sistema di governance condivisa capace di ben interpretare e realizzare gli obiettivi su esposti, sia in termini di efficienza che di competenza e professionalità.

Ed è proprio in questa direzione oltre che per realizzare un welfare che vada sempre più verso la copertura di un bisogno crescente di protezione sociale, ed in funzione di un miglior funzionamento degli strumenti che A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L., hanno avviato il processo di fusione dei fondi cooperativi di previdenza complementare, dando vita al fondo unico Previdenza Cooperativa, impegnandosi ad aumentare il livello di diffusione della consapevolezza e della conoscenza, nei lavoratori e nelle imprese, delle opportunità derivanti dall'utilizzo di questo strumento.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. si impegnano a favorire il giusto equilibrio tra salario e prestazioni di welfare, attraverso lo strumento della contrattazione collettiva di primo e secondo livello quale luogo di confronto in fase negoziale e cornice di regolamentazione dei contenuti.

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Assicurare la salute e la sicurezza in tutti i posti di lavoro che fanno parte del sistema della cooperazione italiana resta per A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. un obiettivo prioritario, e costituisce parimenti un ambito privilegiato per sviluppare un sistema di relazioni responsabile, partecipato ed efficace e nell'ottica della prevenzione.

A dieci anni dall'approvazione del D.Lgs. 81/08, A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. condividono l'opportunità di aprire la fase di analisi e proposta

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom right, some with a small '11' next to them.

per rendere più efficace il quadro normativo soprattutto in relazione ai diversi sistemi ed organizzazioni aziendali; ciò al fine della costruzione di una autentica cultura della sicurezza che metta al centro la persona, privilegi la prevenzione, assicuri il diritto alla formazione e ne innalzi la qualità, valorizzando il costituendo sistema della pariteticità in ambito cooperativo e che realizzi la collaborazione fruttuosa fra gli attori aziendali.

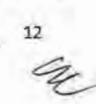
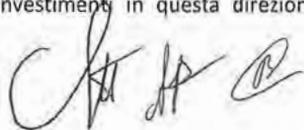
In quest'ottica A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. ritengono necessario avviare il confronto negoziale interconfederale per l'applicazione del TU su SSL, costruendo inoltre un sistema solido di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori a livello aziendale e territoriale per favorire-attraverso la partecipazione- la realizzazione e l'ampliamento dell'insieme dei diritti e delle tutele in materia.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. condividono inoltre, per il perseguimento degli obiettivi, di dare avvio ad una interlocuzione strutturata con l'INAIL - sia in quanto tali che insieme come sistema paritetico ex art.51/81- costruendo e valorizzando ogni possibile sinergia e collaborazione per le imprese cooperative e a favore dei loro addetti e relative organizzazioni di rappresentanza.

Questa interlocuzione dovrà affrontare ogni aspetto della prevenzione, a partire dagli investimenti, dalla ricerca, dalla formazione. A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. ritengono opportuno, infatti, dare sempre maggiore efficacia e sistematicità a queste funzioni svolte dall'Istituto, perché possono certo rappresentare un punto di riferimento importante nella progettazione delle azioni da mettere in campo.

SVILUPPO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. condividono che la competitività del sistema produttivo e delle imprese cooperative si gioca sempre più sulla base del patrimonio di conoscenze e competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, e che il nostro Paese ha bisogno di elevare gli investimenti in questa direzione,



sostenendo maggiormente le azioni delle imprese che investono in formazione e promuovendo il diritto soggettivo di tutti i lavoratori a beneficiare di programmi sempre più inclusivi e decisivi per il loro apprendimento che va riconosciuto in modo spendibile.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. ritengono importante in questo quadro potenziare gli strumenti per la certificazione delle competenze acquisite anche attraverso la definizione di un efficace sistema nazionale di certificazione, anche in forma digitale.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. riconoscono nel fondo interprofessionale cooperativo uno degli strumenti validi per promuovere la formazione continua anche al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale definiti nel presente accordo e nei contratti collettivi di settore stipulati.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. pertanto condividono i seguenti principi, da sviluppare nella contrattazione di categoria e decentrata:

- La necessità di definire azioni, programmi e misure che estendano il numero di lavoratori periodicamente coinvolti in attività di formazione e di potenziamento delle competenze che facilitino la diffusione di una formazione come investimento per le imprese e per tutte le lavoratrici e lavoratori.
- L'impegno ad orientare il Fondo Foncoop, affinché esso massimizzi un'offerta formativa essenzialmente incentrata sulla creazione e l'innalzamento delle competenze necessarie in considerazione delle richieste che i processi produttivi ed organizzativi stanno ponendo, con particolare attenzione ai lavoratori con le qualifiche più basse, e con l'obiettivo di consentire coerenza tra lo sviluppo delle competenze ed alti livelli di competitività;
- La definizione di politiche contrattuali a sostegno degli istituti che puntano su un più diretto rapporto tra scuola e mondo del lavoro (alternanza scuola-lavoro, apprendistato duale di primo e terzo livello, formazione terziaria professionalizzante, ITS) e sulla valorizzazione della componente formativa di

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom, with the number 13 written next to one of them.

tali esperienze;

- Orientare l'utilizzo dell'istituto contrattuale delle 150 ore, che dovrebbe prevedere percorsi per l'acquisizione e l'elevazione delle conoscenze e delle competenze, verso lo sviluppo di abilità informatico-digitali e linguistiche, anche correlate a processi di innovazione.

Roma, 12 dicembre 2018

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
Roma, 5 ottobre 1995

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 delle normative di cui al D.Lgs. 626/94;
- elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative comunitarie e nazionali anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi europee, parlamentari governative ed amministrative;
- proponendo sia a livello nazionale che europeo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese, in particolare cooperative, ai fini della tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo inoltre la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
- costituendo, con la collaborazione dei Comitati bilaterali regionali e dei Comitati provinciali, l'anagrafe dei rappresentanti dei lavoratori (R.L.S.) e degli addetti alla sicurezza nel settore della cooperazione.

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

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

2.5. **livello regionale**

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

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

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

- raccordarsi con le Regioni e con i Comitati Regionali ex art. 27 D.Lgs. 626/94 nonché con altri Enti ed Istituti competenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- favorire la elaborazione e diffusione di metodologie di valutazione del rischio;
- promuovere, ove le parti abbiano convenuto in tal senso, la costituzione dei Comitati provinciali di cui all'art. 20 del D.Lgs. 626/94 coordinandone l'attività;

- promuovere ricerche di fabbisogni e programmare interventi formativi nei confronti degli operatori per la sicurezza (responsabili delle imprese e rappresentanti dei lavoratori) anche in connessione con le iniziative del COOP-FORM nazionale;
- verificare la rispondenza alle linee guida fissate a livello nazionale delle attività di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) ove tale compito non possa essere svolto a livello provinciale per la mancata costituzione del Comitato Bilaterale provinciale;
- svolgere attività di supporto tecnico nei confronti degli organismi paritetici territoriali, facendo riferimento, in relazione alle diverse esigenze, ad esperti in materia giuridica, medicina del lavoro, chimica, biologia, ingegneria;
- costituire l'anagrafe regionale dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione nelle imprese cooperative della regione nonché quella dei rappresentanti delegati dai lavoratori;
- tenere ed aggiornare l'elenco dei medici competenti elaborato dalla Regione.
- proporre convenzioni da attuare tramite COOP-FORM con Enti ed imprese di consulenza per servizi di assistenza alle imprese cooperative e per la formazione;
- promuovere eventuali altre attività concordate tra le parti regionali competenti;
- ove non vengano costituiti i Comitati provinciali bilaterali, espletare la funzione di prima istanza per la conciliazione delle controversie sorte in sede di applicazione della normativa.

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

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

2.9. livello provinciale

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

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

- raccolta e tenuta degli elenchi dei lavoratori delegati alla sicurezza nelle imprese cooperative;
- raccolta e tenuta degli elenchi dei responsabili e degli addetti alla sicurezza nominati dalle imprese cooperative;

- promozione di indagini conoscitive su fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per delegati dei lavoratori (R.L.S.) che per gli addetti designati dalle imprese;
- eventuali altre attività concordate tra le parti competenti.

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

2.12. **organismi paritetici di settore**

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

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

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

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

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

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

3.2. È 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 RSU (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 RSU.

4.11. La direzione della cooperativa, ricevuto il verbale di elezione, comunica al comitato paritetico provinciale o regionale, tramite l'associazione cooperativa di appartenenza, i nominativi dei lavoratori eletti.

4.12. Per quanto non previsto nel presente accordo in materia di elezione, si fa riferimento all'accordo interconfederale 13.9.1994 sulle RSU

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 paritетici 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.

**ACCORDO INTERCONFEDERALE
PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE DELLA COOPERAZIONE**

Visto il documento d'intenti sottoscritto in data 29 ottobre 1996 con il quale si impegnano a realizzare un sistema di previdenza complementare, idoneo al Movimento Cooperativo, le parti sociali

**AGCI, CONFCOOPERATIVE, LEGACOOOP
e
CGIL, CISL, UIL**

concordano di promuovere, alla luce di quanto previsto dall'art. 3 comma 1 del D.Lgs. 124/93 e successive integrazioni e modificazioni, le seguenti iniziative volte a configurare un sistema di fondi complementari per il Movimento Cooperativo.

- 1. Fondo pensione per i lavoratori dipendenti delle cooperative, enti e società facenti parte della distribuzione cooperativa** e dei settori affini così come concordato nella specifica intesa sottoscritta dalle rispettive organizzazioni di settore.
- 2. Fondo pensione per i lavoratori dipendenti di cooperative, enti e società dei settori: agricoltura, agroalimentari, forestali e pesca** e dei settori affini, così come sarà concordato nelle specifiche intese dalle rispettive organizzazioni di settore.
- 3. Fondo pensione per i lavoratori, soci e dipendenti, delle cooperative di lavoro.**

Le parti concordano di avvalersi della possibilità, prevista dall'art. 3 comma 1, punto c-bis del d.lgs 124/93 e successive integrazioni e modificazioni, di promuovere un fondo pensione dove possano iscriversi sia i lavoratori soci delle cooperative di lavoro sia i lavoratori dipendenti delle cooperative interessate.

Destinatari della presente forma di previdenza complementare sono quindi i soci di tutte le cooperative di lavoro e i dipendenti delle medesime cooperative nonché di consorzi e società controllati o collegati ad imprese cooperative di lavoro.

Il fondo pensione sarà istituito mediante due atti convergenti i cui contenuti siano coerenti con la presente intesa: delibera delle Centrali Cooperative ed accordo istitutivo intercategoriale.

3.1. La delibera istitutiva del fondo pensione per i soci lavoratori assunta dalle singole Centrali Cooperative, che promuove i successivi "accordi fra soci-lavoratori", in attuazione della prerogativa prevista dall'art. 3 comma 1 lettera c-bis del d.lgs 124/93 e successive integrazioni e modificazioni; ai fini della contribuzione al fondo gli accordi fra soci-lavoratori si espliciteranno attraverso delibere delle assemblee dei soci della cooperativa che prevedranno quote complessivamente non inferiori a quelle previste per i lavoratori dipendenti dai CCNL del settore di appartenenza applicati nelle cooperative medesime, nei limiti dei tetti di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente.

La contribuzione al fondo per i soci lavoratori è riferita all'imponibile per la previdenza obbligatoria e, in caso di salari medi convenzionali, non può essere inferiore all'imponibile minimo definito dall'allegato "Protocollo di Coordinamento".

Le parti convengono che a tale fondo possano partecipare i soci-lavoratori di tutte le cooperative di lavoro, e non solo delle cooperative di produzione e lavoro in senso stretto.

3.2. L'accordo sottoscritto dalle strutture associative di settore della cooperazione, dalle organizzazioni sindacali delle categorie interessate e dai rispettivi livelli confederali che stabilisce le modalità di partecipazione dei lavoratori dipendenti al fondo. In particolare, allo scopo di facilitare l'avvio e l'attività del Fondo, vista l'esclusività dell'adesione dei soci lavoratori al Fondo promosso dalle centrali cooperative e la volontà comune di non dividere su più iniziative i lavoratori della medesima impresa, si concorda che:

3.2.1. Per i lavoratori dipendenti di cooperative di lavoro aderenti al Fondo pensione cooperativo Lavoratori soci e dipendenti si applicheranno le misure e le decorrenze delle contribuzioni per la previdenza complementare definite dai rispettivi contratti applicati e dagli eventuali conseguenti accordi attuativi.

3.2.2. Per i dipendenti di cooperative nelle quali le assemblee dei soci deliberino forme di previdenza complementare, appartenenti ai settori per i quali i CCNL applicati non definiscono attualmente forme di previdenza complementare, si prevede la partecipazione al Fondo attraverso l'utilizzo di una parte del TFR, di una contribuzione a carico del lavoratore dipendente e di una contribuzione a carico del datore di lavoro con i requisiti ed i connotati definiti dall'allegato "accordo relativo ai lavoratori dipendenti per l'istituzione del Fondo pensione". Le succitate contribuzioni, definite in via transitoria, saranno rese identiche a quelle che saranno definite dai rispettivi CCNL di settore alle decorrenze che gli stessi CCNL prevederanno.

4. Fondi pensione preesistenti.

Le parti concordano di attivarsi affinché anche i lavoratori iscritti ai fondi preesistenti entrino progressivamente a far parte del sistema cooperativo dei fondi pensione o attraverso la necessaria trasformazione dei fondi stessi o attraverso la confluenza nei fondi cooperativi previsti dal presente accordo.

In questo quadro va affrontato, se pur con tutte le gradualità e le verifiche del caso, il tema del fondo dei lavoratori del settore credito e assicurazioni, nonché quello degli altri fondi preesistenti.

5. Indirizzi comuni al fine di perseguire economie di scala e contenere i costi di funzionamento.

Le parti si danno atto, così come si evince dalle analisi comuni sviluppate, che il primo ciclo di vita dei Fondi – almeno cinque anni – sarà caratterizzato da una sensibile incidenza dei costi fissi sul patrimonio individuale degli iscritti e che pertanto occorrerà avere particolare attenzione al contenimento di tutte le principali componenti di costo, valorizzando quanto più possibile le economie di scala che derivano dal sistema di Fondi-Pensione cui si vuole dare vita.

A questo scopo, le parti, nel rispetto delle prerogative degli organi dei Fondi relative alla propria organizzazione interna e alla scelta di service amministrativo, banca depositaria ed enti gestori delle risorse finanziarie, esprimeranno orientamenti finalizzati all'utilizzo di tutte le sinergie organizzative e gestionali possibili fra i diversi Fondi.

Le parti concordano sull'esigenza di prevedere un forte contenimento dei costi di funzionamento e in questo quadro di mettere a disposizione, per quanto possibile, le proprie strutture per le fasi di promozione, informazione e formazione.

Si concorda altresì di proporre agli organi dei predetti Fondi di definire un numero minimo di adesioni da realizzare nel primo periodo di attività in modo da garantire l'equilibrio economico dei Fondi stessi. In caso di mancato raggiungimento di tale obiettivo le parti favoriranno la confluenza in altro Fondo cooperativo.

6. Comitato paritetico per la Previdenza Complementare nella cooperazione "Fondicooper".

Le parti convengono di costituire un Comitato paritetico nazionale, chiamato Fondicooper, con il compito di favorire lo sviluppo ed il coordinamento delle iniziative relative alla previdenza complementare della cooperazione.

Il Comitato ha compiti di promozione, indirizzo e monitoraggio, ed in particolare:

- definire orientamenti finalizzati allo sviluppo della Previdenza complementare;
- promuovere un'adeguata informazione ;
- elaborare ed avanzare proposte volte a migliorare la normativa vigente;
- collaborare con la Commissione di vigilanza;
- organizzare il lavoro di avvio dei Fondi e stimolarne le iniziative;
- coordinare, per quanto possibile, le fasi di promozione, informazione e formazione anche utilizzando gli enti bilaterali esistenti;
- monitorare l'andamento dei Fondi ed elaborare un rapporto annuale.

Il Comitato Paritetico Fondicooper è composto da un membro effettivo ed uno supplente per ogni organizzazione firmataria del presente accordo ed è presieduto da un membro effettivo del Comitato stesso, a rotazione, per un anno.

Per il 1998 presiede il Comitato il dott. Flavio Casetti.

Roma, 12 febbraio 1998

**ACCORDO RELATIVO AI LAVORATORI DIPENDENTI PER L'ISTITUZIONE
DEL FONDO PENSIONE DEI LAVORATORI, SOCI E DIPENDENTI,
DELLE COOPERATIVE DI LAVORO**

Addì 6 maggio 1998, in Roma

Tra

**LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE e A.N.C.PL.,
A.N.C.S.T., A.N.C.A., LEGAPESCA
CONFCOOPERATIVE E FEDERLAVORO E SERVIZI, FEDERSOLIDARIETÀ,
FEDERCOOPESCA, FEDERAGROALIMENTARE, FEDERCULTURA TURISMO
E SPORT**

AGCI e AICPL-AGCI, AGICA-AGCI, ANCOTAT-AGCI, AICP-AGCI

e

**CGIL e FIOM, FILLEA, FILCAMS, FILCEA, FLAI, FILTEA,
FUNZIONE PUBBLICA, FILT, SLC
CISL e FIM, FILCA, FISASCAT, FLERICA, FAI, FIST, FIT, FILTA, FISTEL
UIL e UILM, FENEAL, UILTUCS, UILCER, UILA, UILTRASPORTI,
UILSANITÀ, UILTA, UILSIC**

PRESO ATTO CHE:

1. gli interventi realizzati per la ricerca del riequilibrio del sistema pensionistico obbligatorio rendono necessaria l'introduzione di forme di previdenza complementare rispetto a quelle contemplate dal regime pubblico;
2. i lavoratori delle cooperative di lavoro e le cooperative interessate hanno auspicato la promozione di una forma pensionistica loro destinata;
3. l'attuale assetto legislativo della previdenza complementare evidenzia complessivamente un quadro di condizioni positive per la costituzione di Fondi Pensione;
4. ai sensi del D.lgs 124/93 e successive modifiche ed integrazioni, destinatari della stessa forma pensionistica possono essere i soci lavoratori unitamente ai dipendenti delle cooperative di lavoro interessate;
5. le Parti hanno espresso valutazione positiva sulla diffusione di forme di previdenza complementare nell'ambito del movimento cooperativo;

VISTO

l'Accordo interconfederale per la previdenza complementare della cooperazione sottoscritto in data 12/02/98 tra Legacoop, Confcooperative, A.G.C.I. e CGIL-CISL-UIL

SI CONCORDA

di istituire una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale per i soci lavoratori delle cooperative di lavoro unitamente ai dipendenti delle cooperative interessate, da attuare mediante la costituzione di un apposito Fondo Pensione Nazionale al fine di realizzare un più elevato livello di copertura previdenziale a favore dei soggetti medesimi.

La forma pensionistica è disciplinata dalle norme di seguito riportate.

ART. 1 - SCOPO E NATURA GIURIDICA

1. Le fonti istitutive del Fondo, oltre al presente accordo, sono:
 - a) i Contratti e gli Accordi Collettivi di Lavoro;
 - b) i Regolamenti e le Delibere adottate ovvero gli accordi sottoscritti, per i propri dipendenti, dalle Centrali Cooperative e dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.
2. La forma pensionistica complementare sarà realizzata attraverso la costituzione di un Fondo Pensione ai sensi dell'art. 12 e seguenti del Codice Civile, nonché ai sensi del D.lgs124/93 e successive modifiche ed integrazioni.
3. Il Fondo Pensione Nazionale per i lavoratori, soci e dipendenti, delle cooperative di lavoro denominato COOPERLAVORO è finalizzato ad attuare una forma pensionistica complementare a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale.

ART. 2 - DESTINATARI

1. Unitamente ai soci lavoratori delle cooperative di lavoro, destinatari della forma pensionistica complementare sono i lavoratori dipendenti delle cooperative interessate.
2. Sono altresì destinatari della forma pensionistica complementare:
 - i lavoratori dipendenti dei consorzi costituiti dalle cooperative di produzione e lavoro di cui al primo comma del presente articolo;
 - i lavoratori dipendenti di società costituite o comunque partecipate prevalentemente dalle predette cooperative o consorzi;
 - i lavoratori dipendenti di Cooperative di Cooperative e di Società Consortili;
 - i lavoratori dipendenti delle Centrali Cooperative LEGACOOOPERATIVE - A.G.C.I. comprese le loro strutture settoriali, territoriali e le società e gli enti da esse promossi o costituiti, ove previsto da apposite delibere, regolamenti o accordi;
 - i lavoratori dipendenti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e le società e gli enti da esse promossi o costituiti, ove previsto da apposite delibere, regolamenti o accordi.
3. In assenza di specifiche previsioni contrattuali, si concorda di definire come destinatari i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto di lavoro:
 - a) contratto a tempo indeterminato;
 - b) contratto part-time a tempo indeterminato;
 - c) contratto a tempo determinato per un periodo complessivamente pari o superiore a sei mesi nell'arco dell'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre);
 - d) contratto di formazione e lavoro;
 - e) contratto di apprendistato.

ART. 3 - ASSOCIATI

1. Sono associati al Fondo Pensione:
 - i lavoratori destinatari della forma pensionistica complementare, così come indicati al precedente art. 2, i quali abbiano manifestato la volontà di adesione al Fondo con le modalità stabilite nello Statuto del Fondo stesso;
 - i datori di lavoro dei lavoratori associati al Fondo;
 - i lavoratori pensionati che percepiscono le prestazioni pensionistiche complementari erogate dal Fondo.

ART. 4 - ADESIONE E PERMANENZA NEL FONDO

1. I destinatari di cui all'art. 2 aderiscono al Fondo per libera scelta individuale con le modalità previste dallo Statuto del Fondo.
2. L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa relativa alle caratteristiche del Fondo, redatta secondo le indicazioni fornite dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione.
3. Le parti istitutive si impegnano congiuntamente a contribuire in maniera fattiva alla promozione del fondo pensione ed alla raccolta delle adesioni.
4. A seguito dell'adesione, il lavoratore e il suo datore di lavoro assumono l'obbligo di versare i contributi nella misura prevista dagli accordi vigenti.
5. In caso di sospensione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa permane la condizione di iscrizione al Fondo Pensione.
6. Conservano la qualità di associati i lavoratori che perdono la qualità di dipendente ed acquistano quella di socio lavoratore senza la perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo.

ART. 5 - CONTRIBUZIONE

1. La contribuzione è determinata con riferimento alla retribuzione annua assunta a base per il calcolo del TFR .
2. Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28/4/93 è dovuta la integrale destinazione del TFR al Fondo, ferma restando la libertà di adesione.
3. La contribuzione al Fondo è dovuta nelle misure e nelle modalità definite dai contratti e dagli accordi collettivi di lavoro in vigore o dai regolamenti aziendali nei casi in cui i rapporti di lavoro non siano disciplinati da contratti o accordi collettivi, anche aziendali.
4. Per i lavoratori dipendenti da cooperative nelle quali le assemblee dei soci deliberino forme di previdenza complementare, appartenenti a settori per i quali i

CCNL applicati non definiscono forme di previdenza complementare, si prevede la seguente contribuzione al fondo pensione con decorrenza 1/1/1999 e comunque previo rilascio della prescritta autorizzazione:

- a) un contributo a carico dell'azienda pari allo 0,10 % della retribuzione annua assunta a base per il calcolo del TFR;
 - b) un contributo a carico del lavoratore pari all'1 % della retribuzione annua assunta a base per il calcolo del TFR; il lavoratore può chiedere di aumentare il contributo a proprio carico fino ad un massimo dell'1,8 % della retribuzione annua assunta a base per il calcolo del TFR, secondo le modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione;
 - c) un contributo prelevato dalla quota annua di TFR pari all'1,8 % della retribuzione annua assunta per il calcolo del TFR;
 - d) le norme di cui al presente comma ivi comprese le suindicate contribuzioni, definite in via transitoria, hanno efficacia contrattuale e saranno rese identiche a quelle che saranno definite dai rispettivi CCNL di settore alle decorrenze che gli stessi CCNL prevederanno.
5. In caso di ritardato od omesso versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente dovuti i datori di lavoro sono tenuti:
- a) al versamento dei contributi evasi;
 - b) al versamento di una somma equivalente al rendimento non conseguito per effetto del ritardato pagamento e comunque non inferiore al tasso legale su base annua;
 - c) al versamento degli interessi di mora, calcolati in base al tasso legale maggiorato di 5 punti percentuali, che restano acquisiti al Fondo a titolo di copertura dei costi sostenuti per l'attività di vigilanza e di controllo;
 - d) a risarcire il Fondo di eventuali danni di natura economica e/o patrimoniale causati dal mancato versamento.
6. Qualora il ritardato pagamento si protragga oltre i sei mesi, la maggiorazione di cui al comma 5, lett. c, è elevata a 10 punti percentuali, fatta salva al Consiglio di Amministrazione la facoltà di intraprendere tutte le azioni utili per la tutela degli interessi del fondo.

ART. 6 - SOSPENSIONE DELL'OBBLIGO DI CONTRIBUZIONE

1. In caso di sospensione del rapporto di lavoro con corresponsione di retribuzione intera o ridotta, la contribuzione è commisurata al trattamento retributivo a carico dei datori di lavoro effettivamente corrisposto, come previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dai contratti e dagli accordi collettivi vigenti.
2. In caso di sospensione del rapporto di lavoro con sospensione integrale della retribuzione, o in caso di aspettativa non retribuita, la contribuzione al Fondo a carico dei datori di lavoro è sospesa; i singoli lavoratori possono proseguire volontariamente la contribuzione a loro carico.

ART. 7 - CESSAZIONE DELL'OBBLIGO DI CONTRIBUZIONE

1. L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico dei datori di lavoro cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.
2. L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico dei lavoratori cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro quando ciò determini la cessazione dei requisiti di partecipazione al Fondo.

ART. 8 - PRESTAZIONI

1. Il Fondo Pensione eroga ai lavoratori associati che cessano il rapporto di lavoro le seguenti prestazioni pensionistiche complementari:
 - a) pensione complementare di vecchiaia;
 - b) pensione complementare di anzianità.
2. Il lavoratore matura il diritto alla pensione complementare di vecchiaia al compimento dell'età pensionabile prevista nel regime dell'Assicurazione Generale Obbligatoria, con un minimo di dieci anni di iscrizione al Fondo.
3. Il lavoratore matura il diritto alla pensione complementare di anzianità solo in caso di cessazione dell'attività lavorativa comportante la partecipazione al Fondo pensione nel concorso del requisito di almeno quindici anni di partecipazione al Fondo e di una età di non più di dieci anni inferiore a quella prevista per il pensionamento di vecchiaia nell'ordinamento obbligatorio di appartenenza.
4. L'anzianità di iscrizione che il lavoratore abbia maturato presso altri Fondi Pensione è equiparata, a tutti gli effetti, all'anzianità di iscrizione maturata all'interno del Fondo.
5. Il lavoratore che al momento della cessazione del rapporto di lavoro, implicante il venire meno dei requisiti di partecipazione al fondo pensione, non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche, può riscattare la propria posizione individuale maturata presso il Fondo. Il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente il riscatto stesso. La liquidazione dell'importo così definito avviene entro sei mesi dalla richiesta del riscatto.
6. Il lavoratore può richiedere che un importo pari al massimo al 50% della pensione complementare maturata, gli sia liquidato in forma capitale sulla base del valore attuale demografico e finanziario della prestazione stessa.
7. Ai lavoratori che provengano da altri fondi pensione, ai quali sia stata riconosciuta sulla base della documentazione prodotta la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, non si applicano le norme relative ai requisiti di accesso alle prestazioni e possono optare per la liquidazione della prestazione pensionistica in forma di capitale.

8. Il lavoratore associato per il quale da almeno 8 anni siano accumulati contributi consistenti in quote di trattamento di fine rapporto, può chiedere una anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, nei limiti della quota della sua posizione pensionistica individuale corrispondente all'accumulazione di quote del trattamento di fine rapporto di sua pertinenza.
9. Il Consiglio di Amministrazione può determinare l'ammontare percentuale massimo nell'anno delle anticipazioni complessivamente erogabili in relazione all'esigenza di preservare l'equilibrio e la stabilità del Fondo.
10. In caso di morte del lavoratore prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale dello stesso è riscattata dagli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti pro-tempore.

ART. 9 - CESSAZIONE DEI REQUISITI DI PARTECIPAZIONE AL FONDO

1. Il lavoratore che perda i requisiti di partecipazione al Fondo prima del pensionamento deve comunicare al Fondo la scelta tra una delle seguenti opzioni:
 - a) riscatto della posizione individuale nei termini definiti dall'art. 8 comma 5) con conseguente liquidazione in forma capitale delle prestazioni maturate;
 - b) trasferimento della posizione pensionistica presso un altro Fondo pensione, cui il lavoratore associato acceda in relazione alla nuova attività lavorativa;
 - c) trasferimento della posizione pensionistica presso un Fondo pensione aperto;
 - d) mantenimento della posizione individuale accantonata presso il fondo pensione, anche in assenza di contribuzione.
2. Il lavoratore associato, in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione individuale presso altro Fondo Pensione di cui agli Art. 3 e 9 del D.Lgs. 124/93 e successive modificazioni ed integrazioni non prima di cinque anni di permanenza al Fondo durante i primi cinque anni di vita del Fondo medesimo e, successivamente a tale termine, non prima di tre anni.
3. Le modalità relative all'esercizio delle suddette opzioni sono determinate dallo Statuto del Fondo.

ART. 10 - ORGANI DEL FONDO

1. Sono organi del Fondo:
 - a) l'Assemblea dei Delegati
 - b) il Consiglio di Amministrazione
 - c) il Presidente e il Vice Presidente
 - d) il Collegio dei Revisori Contabili

2. La rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori negli organi del Fondo sarà disciplinata secondo il principio della pariteticità.
3. Ai fini della composizione degli Organi del fondo e delle modalità stabilite nel regolamento elettorale, per lavoratori associati si intende la totalità dei lavoratori associati, soci e dipendenti.

ART. 11 - ASSEMBLEA DEI DELEGATI

1. L'Assemblea è costituita da 90 delegati, dei quali 45 in rappresentanza dei datori di lavoro associati e 45 in rappresentanza dei lavoratori associati, eletti in base alle modalità stabilite nel regolamento elettorale.
2. Lo Statuto del Fondo stabilirà le modalità di convocazione dell'Assemblea, i "quorum necessari" per la validità delle decisioni, le materie di competenza.
3. Le prime elezioni verranno indette al raggiungimento di almeno 5.000 adesioni.

ART. 12 - CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

1. Il Fondo Pensione è amministrato da un Consiglio di Amministrazione composto da 12 membri di cui metà eletti dall'Assemblea in rappresentanza dei lavoratori associati e metà eletti in rappresentanza dei datori di lavoro associati in base alle modalità stabilite nello Statuto.
2. Il Presidente ed il Vice Presidente del Fondo sono eletti dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente ed a turno, tra i propri componenti rappresentanti i datori di lavoro e quelli rappresentanti i lavoratori.
3. I "quorum" delle deliberazioni e i compiti sono indicati nello Statuto.

ART. 13 - COLLEGIO DEI REVISORI CONTABILI

1. Il Collegio dei Revisori Contabili è costituito da 2 membri effettivi e 2 supplenti eletti dall'Assemblea in rappresentanza paritetica dei lavoratori associati e dei datori di lavoro associati.
2. L'Assemblea dei Delegati elegge il Presidente del Collegio dei Revisori Contabili tra i Revisori Contabili che appartengono alla componente che non ha espresso il Presidente del Fondo.

ART. 14 - COMITATO DEI GARANTI

1. Viene costituito tra le parti stipulanti il presente accordo il Comitato dei Garanti.
2. Il Comitato dei Garanti è costituito su base paritetica da 6 rappresentanti delle organizzazioni delle imprese e dei lavoratori che hanno costituito il fondo pensione.

3. Il Comitato dei Garanti è un organo consultivo che ha il compito di mantenere il collegamento tra il fondo pensione e le parti stipulanti il presente accordo e di garantire l'orientamento delle azioni da intraprendere per la corretta gestione del fondo pensione.
4. Tale Comitato dovrà essere periodicamente informato, secondo le modalità previste dallo Statuto, di ogni elemento utile concernente l'andamento gestionale del fondo pensione.
5. A suddetto Comitato è attribuita in particolare la funzione di segnalare agli organi di amministrazione del fondo pensione le modifiche statutarie proposte dalle parti istitutive del fondo pensione.

ART. 15 - IMPIEGO DELLE RISORSE

1. Il patrimonio del Fondo è integralmente affidato in gestione, sulla base di apposite convenzioni, a soggetti gestori abilitati dall'art. 6 del D.Lgs. 124/93 e successive modifiche ed integrazioni e gli investimenti devono essere opportunamente bilanciati in modo da soddisfare le esigenze di sicurezza soprattutto quando siano connesse all'utilizzo del TFR.
2. Nella fase di avvio il fondo pensione attua una gestione caratterizzata da un'unica linea di investimento (monocomparto), ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di disporre il passaggio ad una gestione articolata su più linee di investimento quando se ne ravvisi l'opportunità.

ART. 16 - SPESE PER LA GESTIONE DEL FONDO

1. All'atto dell'iscrizione del singolo lavoratore si procederà al versamento per ciascun lavoratore di una "quota di iscrizione" finalizzata alla copertura dei costi di costituzione, di avvio e di promozione del fondo pensione che è fissata nell'importo di L. 30.000, di cui L. 20.000 a carico dell'impresa e L. 10.000 a carico del lavoratore.
2. Alle spese di gestione ordinaria del fondo pensione si farà fronte mediante l'istituzione di un conto generale alimentato dalla "quota associativa" che verrà dedotta dai contributi previsti all'art. 5 ed è stabilita nella misura massima dello 0,16 % della retribuzione annua assunta a base di calcolo del TFR, di cui 0,08 % a carico dell'azienda con un massimo di Lit. 20 mila per lavoratore associato e 0,08 % a carico del lavoratore associato con un massimo di Lit. 20 mila.
3. Entro il mese di dicembre 1999 le parti istitutive procederanno ad una verifica congiunta con il Consiglio di Amministrazione del Fondo, al fine di verificare la congruità della quota associativa con la situazione economica e finanziaria del Fondo medesimo.
4. Annualmente il Consiglio di Amministrazione sottopone alla ratifica dell'Assem-

blea gli importi, pariteticamente ripartiti tra lavoratori e datori di lavoro, da destinare al finanziamento dell'attività del Fondo.

ART. 17 - FASE TRANSITORIA

1. Le parti istitutive si impegnano a costituire il fondo pensione entro e non oltre il 31 maggio 1998 e a partire da tale data sarà possibile dare inizio alla raccolta delle adesioni, previa approvazione della scheda informativa da parte della Commissione di Vigilanza.
2. In sede di atto costitutivo del Fondo, le parti istitutive designeranno i componenti del Consiglio di Amministrazione provvisorio e del Collegio dei Revisori Contabili provvisorio che resteranno in carica fino a quando la prima Assemblea dei Delegati non abbia proceduto all'elezione del nuovo Consiglio di Amministrazione e del nuovo Collegio dei Revisori.
3. Il Consiglio di Amministrazione provvisorio è composto da 12 membri, di cui 6 in rappresentanza dei datori di lavoro e 6 in rappresentanza dei lavoratori.
4. Il Collegio dei Revisori Contabili provvisorio è composto da 2 membri effettivi e 2 supplenti, di cui 1 effettivo e 1 supplente in rappresentanza dei datori di lavoro e 1 effettivo e 1 supplente in rappresentanza dei lavoratori.
5. Durante la fase transitoria il Consiglio di Amministrazione provvisorio dovrà porre in essere tutti gli atti necessari per promuovere la raccolta delle adesioni.
6. Spetta al Consiglio di Amministrazione provvisorio indire le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea dei Delegati.

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE DELLA COOPERAZIONE

fra

AGCI, CONFCOOPERATIVE, LEGACOOOP

e

CIGIL, CISL, UIL

Le parti

premessi che

- ✓ con l'Accordo Interconfederale del 12 febbraio 1998 per la previdenza complementare della cooperazione hanno promosso e configurato l'attuale sistema della previdenza complementare del Movimento Cooperativo;
- ✓ i tre Fondi di previdenza complementare – Cooperlavoro, Previcoooper e Filcoop – hanno dimostrato in questi anni la validità della scelta operata e degli strumenti utilizzati;
- ✓ a distanza di diversi anni è convinzione comune che vi sia la necessità di rilanciare il ruolo della previdenza complementare come secondo pilastro pensionistico per assicurare più adeguati livelli di copertura previdenziale;
- ✓ è interesse comune favorire la diffusione della previdenza complementare in tutti i settori del sistema cooperativo, con l'obiettivo di fornire uno strumento essenziale ad una popolazione di lavoratori più significativa sfruttando l'ampia domanda potenziale ancora non soddisfatta dai fondi oggi esistenti;
- ✓ i Fondi Cooperlavoro e Previcoooper hanno avviato dal 2014 un percorso di rafforzamento delle sinergie tecnico-organizzative attraverso un coordinamento delle funzioni operative e di controllo di gestione facenti capo alla Direzione Generale;
- ✓ risulta necessario proseguire questo percorso per rafforzare e favorire lo sviluppo di migliori condizioni in termini di tutela e redditività dei patrimoni degli aderenti, valorizzando quanto più possibile le economie di scala, in particolare gestionali, che possano comportare il conseguimento di migliori performance in termini di efficacia ed efficienza, compreso un contenimento rilevante di tutte le principali componenti di costo, anche al fine di risultare competitivi rispetto ad altri operatori privati che si muovono sul mercato.

Tutto ciò premesso, con il presente accordo le parti intendono sviluppare ulteriormente il sistema della previdenza complementare della cooperazione secondo i principi concordati:

1. Il presente accordo stabilisce un impegno tra le parti per dare rapidamente avvio ad un percorso di accorpamento dei 3 fondi di previdenza complementare espressione del sistema cooperativo (Cooperlavoro, Previcoooper e Filcoop).
2. Il percorso di accorpamento sarà gestito dalle parti sociali con l'obiettivo di realizzare un unico fondo di previdenza complementare interconfederale e intercategoriale della cooperazione tenendo conto degli equilibri attualmente esistenti nei diversi fondi e della scelta già operativa dal 2014 del CdA di Cooperlavoro e di Previcoooper di dotarsi della figura di un unico Direttore.

Dh U

R

SA

...

flu

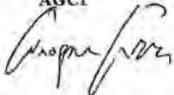
uf

RS

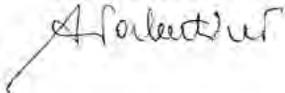
3. Il fondo di previdenza complementare che si verrà a configurare sarà aperto a tutti i settori e le imprese cooperative e avrà a riferimento tutti i CCNL sottoscritti da Confcooperative, Legacoop e AGCI insieme a CGIL, CISL e UIL.
4. Il nuovo fondo sarà articolato con una Assemblea di 90, un CdA composto da un massimo di 18 componenti, un Collegio dei Sindaci di 6. La composizione paritetica degli organi dovrà essere espressione della pluralità di settori/categorie rappresentati.
5. Il percorso di fusione andrà concluso entro il termine in cui verranno a scadere gli organi di uno qualunque dei 3 fondi. Se necessario gli organi saranno prorogati per il tempo utile al completamento della fusione. In ogni caso non sarà più possibile procedere al rinnovo degli organi oggi in carica nei 3 diversi fondi pensione oggetto della fusione.
6. Le parti daranno rapida esecuzione di quanto convenuto impegnando a tale scopo le Parti Istitutive dei 3 fondi interessati.
7. Le parti si incontreranno periodicamente ogni mese per verificare l'avanzamento dei lavori e il rispetto di quanto condiviso.
8. Le parti si impegnano ad attivare le necessarie iniziative dirette a sostenere nelle imprese cooperative lo sviluppo delle adesioni tramite specifiche normative contrattuali, attivando verifiche in tal senso con i settori di riferimento, e promuovendo la diffusione della cultura e della educazione previdenziale anche mediante un apposito piano di assemblee da svolgere nel territorio e nelle aziende.

Roma, 21 febbraio 2017

AGCI



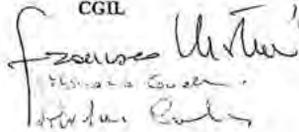
CONFCOOPERATIVE



LEGACOOP



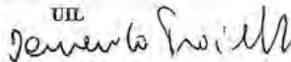
CGIL



CISL



UIL



ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA DISCIPLINA TRANSITORIA PER I CONTRATTI DI INSERIMENTO

Addì 11 febbraio 2004

Tra

**CONFINDUSTRIA, CONFCOMMERCIO, CONFAPI, CONFESERCENTI,
ABI, ANIA, CONFSERVIZI, CONFETRA, LEGACOOPERATIVE,
CONFCOOPERATIVE, UNCI, AGCI, COLDIRETTI, CIA,
CONFAGRICOLTURA, CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI,
CONFINTERIM, CONFEDERTECNICA, APLA**

e

CGIL, CISL, UIL

premesso che:

- con il presente accordo interconfederale, cui concordemente viene attribuita efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal decreto legislativo n. 276/03, anche al fine di evitare che si determini una soluzione di continuità nei flussi di assunzione, specie delle cosiddette fasce deboli;
- il presente accordo interconfederale, pertanto, avrà efficacia a decorrere dall'odierna data di sottoscrizione e fino a quando non sarà sostituito dalla apposita disciplina che sarà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli;
- con il presente accordo le parti in epigrafe convengono che in sede di contrattazione collettiva si affronti il tema dell'attribuzione del livello di inquadramento in correlazione alle peculiarità settoriali e/o a specifiche condizioni professionali del lavoratore;
- le parti in epigrafe - nell'intento condiviso di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni mediante contratti di inserimento alla condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti - convengono che, in sede di contrattazione collettiva e con particolare riferimento ai contratti di reinserimento, si ricerchino soluzioni atte a conseguire il mantenimento in servizio dei lavoratori, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi necessari requisiti professionali, anche nell'ambito dei provvedimenti di incentivazione che dovessero essere emanati in materia;

con le finalità ed alle condizioni descritte
si conviene sulle seguenti modalità

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.
2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.
3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5);
- l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 7);
- l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

4. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

5. Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della

congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

6. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Le parti in epigrafe definiranno tutti gli aspetti utili per formulare il parere da fornire, come legislativamente stabilito, ai Ministeri competenti ai fini dell'attuazione dell'art. 2, lett. i) in tema di "libretto formativo del cittadino".

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspicate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Le parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento.

7. Nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:
- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;
 - un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e
 - lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.
8. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).
9. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti

di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

CONFINDUSTRIA	CGIL
CONFCOMMERCIO	
CONFAPI	CISL
CONFESERCENTI	
ABI	UIL
ANIA	
CONFSERVIZI	
CONFETRA	
LEGACOOOPERATIVE	
CONFCCOOPERATIVE	
UNCI	
AGCI	
COLDIRETTI	
CIA	
CONFAGRICOLTURA	
CONFARTIGIANATO	
CNA	
CASARTIGIANI	
CLAAI	
CONFINTERIM	
CONFEDERTECNICA	
APL	