

## PREMESSA

Le Associazioni Cooperative AGCI – PSL, ANCPL – LEGACOOP, FEDERLAVORO E SERVIZI – CONFCOOPERATIVE e le Organizzazioni Sindacali FIM – CISL e UILM – UIL hanno esaminato i pesanti effetti della crisi sulla struttura economica delle imprese cooperative e hanno preso atto che i processi riorganizzativi che le stesse imprese stanno affrontando sono gestiti in modo da preservare, al più alto livello possibile, il patrimonio di professionalità rappresentato dai soci lavoratori e dai dipendenti delle stesse cooperative metalmeccaniche.

In un contesto ancora molto incerto nel quale, nonostante i primi deboli segnali di ripresa, si stanno comunque manifestando le conseguenze più pesanti sul piano occupazionale, le parti firmatarie intendono offrire al sistema cooperativo un pacchetto di misure destinate a individuare percorsi di salvaguardia occupazionale nell'utilizzo delle risorse umane.

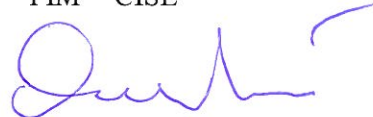
A tal fine e in applicazione dell'accordo sottoscritto il 26 gennaio 2010, definiscono le intese relative a:

1. Part time;
2. Tempo determinato;
3. Protocollo d'intesa per la salvaguardia del patrimonio professionale del settore metalmeccanico.

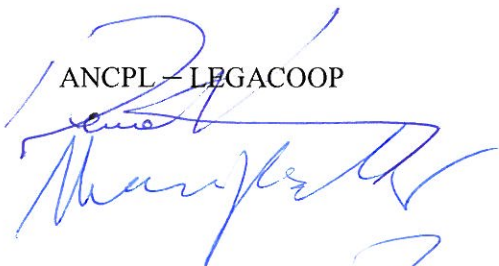
AGCI – PSL



FIM – CISL

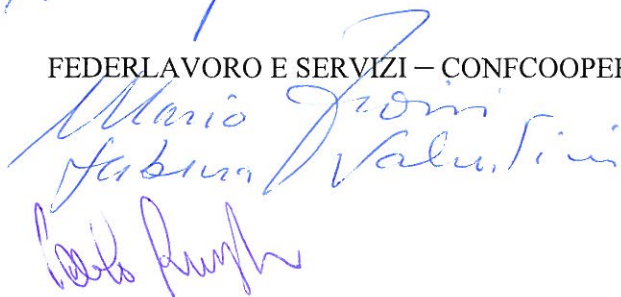


ANCPL – LEGACOOP



FIOM – CGIL

FEDERLAVORO E SERVIZI – CONFCOOPERATIVE



UILM – UIL



Roma, 15 giugno 2010



## PART-TIME

### IL TESTO CONTRATTUALE DI CUI AL PUNTO A) DELL'ART. 4 – TIPOLOGIE CONTRATTUALI, SEZIONE

#### QUARTA – TITOLO I, È COSÌ SOSTITUITO:

Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore. Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro ad orario ridotto potrà essere di tipo orizzontale, verticale o misto. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è di tipo orizzontale quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro; è di tipo verticale quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, o dell'anno; è di tipo misto quando, attraverso una combinazione delle precedenti modalità, sono previste giornate ad orario ridotto limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Inoltre il rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito, oltre che nel rispetto delle norme di legge e delle disposizioni di cui ai successivi punti del presente articolo, conformemente ai principi di seguito elencati:

- a) volontarietà di entrambe le parti del rapporto;
- b) compatibilità con le esigenze funzionali ed organizzative dell'ufficio, unità produttiva e dell'azienda nel suo complesso, nonché con i contenuti professionali della mansione svolta;
- c) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto coerenti con la natura del part-time, secondo la regola della proporzionalità.

Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; in tale ultimo caso e nel caso in cui il part-time verticale comprenda i giorni del fine settimana, l'attivazione sarà oggetto di esame preventivo con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati, oltre quanto previsto dall'art. 1, del presente titolo, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno così come previsto dalle norme vigenti, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

Possono essere concordate clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, nel rispetto di quanto di seguito previsto. In tali casi il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso uno specifico atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente la Rappresentanza sindacale unitaria o, in assenza, a livello territoriale, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali stipulanti il Ccnl.

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del comma precedente deve essere esercitata dal datore di lavoro con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

Nel caso di variazione della collocazione temporale della prestazione al lavoratore sarà corrisposta per le ore oggetto di modifica una maggiorazione della retribuzione nella misura



1

14

onnicomprensiva pari al 10% da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentita per una quantità annua non superiore al 30% della normale prestazione annua a tempo parziale e per le ore di lavoro prestate in aumento dovrà essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 20% da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Nei casi in cui la clausola flessibile o elastica sia stata concordata con patto successivo all'assunzione in part-time o alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il lavoratore (decorsi almeno 24 mesi dalla decorrenza della clausola) potrà recedere dal patto di clausola flessibile o elastica con preavviso di quattro mesi.

Per le ragioni di seguito indicate il lavoratore, previa comunicazione scritta da presentare con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi corredata da adeguata documentazione, è esonerato dall'adempimento delle suddette clausole:

- altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti incompatibili con le variazioni d'orario;
- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di accudire i figli fino al compimento degli 8 anni;
- partecipazione a corsi di studio per il conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea la cui frequenza sia incompatibile con le variazioni d'orario;
- necessità di sottoporsi in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura;
- altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, e come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra Direzione e Rsu, ovvero in sede territoriale tra le organizzazioni stipulanti il Ccnl ovvero tra azienda e lavoratore interessato.

Tutte le volte che l'orario concordato sia inferiore all'orario normale settimanale, è consentita la prestazione di lavoro supplementare in riferimento a specifiche esigenze tecniche o organizzative o produttive o amministrative, previa comunicazione alle Rappresentanze sindacali unitarie e salvo comprovati impedimenti individuali.

A fronte di specifiche esigenze organizzative di carattere temporaneo, l'azienda potrà richiedere al lavoratore in part-time prestazioni lavorative supplementari, nei limiti delle 40 ore settimanali complessive di lavoro e per una quantità annua non superiore al 50% della normale prestazione annua.

Le ore lavorate oltre l'orario concordato potranno essere recuperate entro sei mesi con equivalenti riposi compensativi, oppure (ove ciò non risulti possibile) saranno remunerate maggiorando del 20% la normale retribuzione oraria diretta, ed il relativo compenso deve intendersi onnicomprensivo di ogni incidenza su istituti retributivi indiretti e differiti e non avrà incidenza sul TFR.

Per lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie si applica la disciplina contrattuale di cui all'art. 7, Sezione quarta, Titolo III.

I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del lavoratore.

L'azienda, fino al limite del 3 per cento del personale in forza a tempo pieno ovvero del 2 per cento nelle aziende fino a 100 dipendenti, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del

2

ME

lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

1. necessità di assistere coniuge o convivente, figli, genitori e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap;
2. necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni;
3. necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
4. necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

I casi di cui ai punti 1 e 2 hanno la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalla suddetta percentuale, sarà svolto un confronto con la Rappresentanza sindacale unitaria per individuare una idonea soluzione.

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi precedentemente indicati e fino al limite massimo complessivo del 4 per cento del personale in forza a tempo pieno ovvero comunque di un (1) lavoratore nelle aziende di qualsiasi dimensione, la cooperativa valuterà l'accoglimento della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative. L'azienda, su richiesta della Rappresentanza sindacale unitaria, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime motivazioni costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole flessibili o elastiche.

Nell'ambito delle informazioni in sede aziendale di cui all'articolo 4, Sezione I, la cooperativa comunicherà annualmente alla Rappresentanza sindacale unitaria i dati a consuntivo sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e sulle richieste di trasformazione a part-time da parte di lavoratori assunti a tempo pieno.

L'applicazione delle clausole elastiche o flessibili per gruppi omogenei di lavoratori sarà oggetto di informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative.

#### NORMA TRANSITORIA

La presente disciplina entra in vigore il 1° gennaio 2012. Tale data può essere anticipata per accordo aziendale.

Roma, 15 giugno 2010

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO  
SEZIONE QUARTA TITOLO I, ART. 4 LETTERA B).

AI LAVORATORI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO ASSUNTI A DECORRERE DAL 1° GENNAIO 2010 SI APPLICA LA SEGUENTE DISCIPLINA CONTRATTUALE:

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 368/2001, nelle seguenti ipotesi il ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato è ammesso nei limiti del 20 % dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato mediamente in essere nell'impresa:

- 1) produzioni e lavorazioni che per ragioni di carattere tecnico o per condizioni operative o per i ristretti tempi di realizzazione sono tali da non potere essere programmate e realizzate con il personale in forza;
- 2) lavorazioni complesse che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia possibilità di assicurare continuità d'impiego nell'azienda;
- 3) copertura di posizioni lavorative non ancora stabilizzate nei normali assetti produttivi e organizzativi aziendali;
- 4) realizzazione di tipologie produttive nuove per l'azienda;
- 5) per l'esecuzione di attività di installazione soggette a particolari condizioni climatico-ambientali, che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;
- 6) operazioni di manutenzione straordinaria di impianti.

La percentuale di cui al comma precedente si intende comprensiva anche dei contratti di somministrazione di lavoro stipulati nelle ipotesi di cui alla lettera C), dell'articolo 4, Sezione IV, Titolo I.

La media di cui sopra è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno solare precedente. La frazione eventualmente risultante dal rapporto percentuale è arrotondata all'unità superiore.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare complessivamente almeno sette tra contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione di lavoro a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo dei lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

Ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Gli accordi aziendali riguardanti il Premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale Premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il Premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al quarto comma dell'art. 12, Sezione quarta, Titolo IV, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni, così come previsto dall'art. 1, Sezione quarta, Titolo V.

Le imprese informano i lavoratori operanti a tempo determinato dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, D.Lgs., 26 marzo 2001, n. 151.



Z

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-ter, del D.Lgs 6 settembre 2001, n. 368 come modificato dai successivi interventi legislativi, oltre alle attività stagionali definite dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazione, le parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con le Rappresentanze sindacali unitarie e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionale come sopra definita, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Il diritto di precedenza di cui ai due commi precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.


Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

Nell'ambito del sistema di informazione di cui all'articolo 4, Sezione I, la cooperativa fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto tramite l'Associazione territoriale di competenza, i dati sulle dimensioni quantitative e i motivi del ricorso ai contratti a termine anche con specifico riferimento alle esigenze stagionali, la durata dei contratti medesimi nonché la qualifica dei lavoratori interessati.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Ai soli fini di quanto previsto dal sesto comma del presente articolo, si considera anche l'attività lavorativa svolta in somministrazione di manodopera.

Roma, 15 giugno 2010



## PROTOCOLLO D'INTESA PER LA SALVAGUARDIA DEL PATRIMONIO PROFESSIONALE DEL SETTORE METALMECCANICO

Si sono incontrate le delegazioni cooperative del settore metalmeccanico e le categorie sindacali al fine di individuare le azioni da mettere in campo per salvaguardare il patrimonio professionale del comparto metalmeccanico cooperativo, in coerenza con gli obiettivi definiti nella lettera delle associazioni cooperative allegata all'accordo del 26 gennaio 2010.

Durante l'incontro le parti hanno condiviso quanto segue:

### 1. IL CONTESTO

Le associazioni cooperative rappresentano una situazione di un sistema di imprese che ha risentito pesantemente degli effetti della crisi, registrando una caduta degli ordini, in media del 20%, con punte del 60% in alcuni comparti (soprattutto quelli più orientati all'export); ciò ha comportato una flessione del fatturato oscillante, come dato aggregato, tra il -10% e il -20%.

Il Settore ha comunque evidenziato una stabilità occupazionale tra i soci e i lavoratori delle cooperative, seppur facendo un importante ricorso agli ammortizzatori sociali e con una dinamica di significativa contrazione dei contratti a termine e di somministrazione.

Le previsioni attese per il 2010 non sono di ripresa, ma di mantenimento dei volumi produttivi, con un prevedibile peggioramento sul fronte occupazionale, anche in conseguenza, in alcuni casi, del totale utilizzo degli ammortizzatori sociali.

In tale situazione di perdurante crisi economica ed in un contesto di un recupero della domanda molto lento, l'iniziativa delle cooperative e delle parti sociali si dovrà caratterizzare lungo due assi fondamentali:

- la difesa delle imprese attraverso politiche di consolidamento e di crescita dimensionale, ciò favorendo iniziative di collaborazione ed integrazione imprenditoriali ed aziendali, politiche di rete e di network, azioni di innovazione e diversificazione produttiva, con particolare attenzione verso le opportunità della green economy, e di quelle della internazionalizzazione, implementando la ricerca di nuovi prodotti e la collaborazione industriale.
- Il supporto alla promozione di nuova cooperazione industriale, la cui domanda potrebbe crescere, come già registrato in passato, in conseguenza degli effetti della crisi.

Le imprese cooperative, in ragione degli scopi alla base della loro costituzione mutualistica e anche come scelta intrinseca alla loro natura, hanno sviluppato la loro crescita nel mercato rispondendo sempre anche alle esigenze di stabilità della forza lavoro; ne costituiscono testimonianza le classifiche delle maggiori industrie di alcuni comparti del settore, che dimostrano la capacità delle imprese cooperative di operare in un contesto particolarmente complesso, competitivo e selettivo, per ciò rappresentando quindi una "risposta possibile e di qualità" alla crisi.

#### GLI EFFETTI SULLA FORZA LAVORO

I dati rilevati evidenziano, in prima battuta, una riduzione significativa della forza lavoro nel corso dell'ultimo trimestre 2009 e, relativamente alle previsioni in possesso sulla auspicata lenta ripresa degli ordinativi nel 2010, è facile supporre una ulteriore tensione occupazionale, seppur quest'ultima inferiore rispetto al 2009. La portata previsionale di tale criticità, secondo analisi ormai convergenti dei centri studi cooperativi, potrà riguardare, per l'insieme delle cooperative aderenti, un 5% del complesso della forza lavoro (compresi i contratti a termine).

#### LE IMPRESE E LA CRISI

È evidente che in questo quadro si presenta quanto ormai urgente ridefinire una vera e propria politica industriale del settore che fissi gli obiettivi strutturali e le direttrici di sviluppo a medio e lungo termine, nonché le risorse necessarie per il loro conseguimento.

Tali obiettivi sono sinteticamente individuabili:

1. Favorire e implementare un processo di internazionalizzazione delle aziende, almeno di quelle che ne hanno le potenzialità;
2. Promuovere processi di unificazione di quei comparti produttivi capaci di elevare efficacemente la dimensione dell'impresa;
3. Incoraggiare, anche tramite agevolazioni, il sistema imprenditoriale a innovare sia il prodotto (in termini di materiali ecocompatibili e meno costosi) sia il processo, attraverso una più marcata ingegnerizzazione;

In ogni caso si ravvisa, per le imprese, l'esigenza di rilanciare le proprie linee di sviluppo; per far ciò occorre preservare, al più alto livello possibile, le proprie strutture di servizio e produttive, sia nel breve che nel medio termine.

## 2. AZIONI CONCORDATE PER CONTRASTARE GLI EFFETTI RECESSIVI

Ciò premesso, le parti, con l'intento di "preservare al più alto livello possibile un patrimonio di professionalità", concordano di dare corso ad una serie di azioni di seguito precisate, ciò nel contesto di un'azione più complessiva di politiche attive del lavoro.

Le imprese cooperative interessate da processi di riorganizzazione e/o di riduzione dei loro volumi di attività, metteranno in campo ogni azione utile ad evitare l'interruzione dei rapporti di lavoro, attraverso:

1. l'individuazione di percorsi aziendali di mobilità interna tra comparti, la verifica della possibilità di distacchi tra le aziende e unità produttive del gruppo, nonché la valutazione di percorsi di reimpiego in cooperative e aziende metalmeccaniche territorialmente limitrofe con compatibili attività produttive;
2. l'utilizzo di forme di flessibilità concordata della prestazione di lavoro, al fine di cogliere ogni opportunità di mercato, correlando l'organizzazione produttiva, soprattutto in questa fase di difficoltà economica, alla dinamica degli ordinativi. Tali interventi possono riguardare la rimodulazione dell'orario settimanale sulla base di quanto previsto dall'articolo 5 e 5-bis, Sezione Quarta, Titolo III e una gestione flessibile e concordata di permessi e ferie;
3. l'attivazione delle procedure di consultazione previste dalle norme di legge e contrattuali, intese a favorire il ricorso, laddove necessario, a periodi di CIGO o CIGS, contratti di solidarietà e ammortizzatori sociali in deroga.

Tali impegni saranno accompagnati da periodi di formazione e riqualificazione professionale del personale interessato.

Qualora i processi di riduzione dell'attività siano tali da rendere alla fine necessarie anche interruzioni dei rapporti di lavoro, le parti ritengono indispensabile individuare percorsi e risorse in grado di salvaguardare comunque le professionalità coinvolte, tra queste comprendendo anche i lavoratori a termine la cui prestazione abbia avuto una durata di almeno sei mesi.

## 3. PERCORSI E RISORSE DA METTERE A DISPOSIZIONE PER LA SALVAGUARDIA DELLA PROFESSIONALITÀ

Le parti concordano di esplorare tutte le possibilità e le modalità di attivazione delle misure necessarie ossia:

- a) l'utilizzo, nel fondo interprofessionale cooperativo FONCOOP, dei bandi settoriali, aziendali e pluriaziendali previsti dall'avviso n. 11/09, per sostenere la formazione di tutti i lavoratori coinvolti nei processi di ristrutturazione; tale azione verrà svolta di concerto con gli Enti Bilaterali di Formazione cooperativi nazionali e territoriali;
- b) la partecipazione a finanziamenti pubblici nazionali e regionali in ragione di una programmazione predisposta dagli Enti di Formazione regionali, d'intesa con quelli territoriali.

Le organizzazioni firmatarie del presente protocollo demandano a specifici confronti di livello aziendale per concordare gli interventi e le relative modalità attuative delle misure di cui al punto 2.

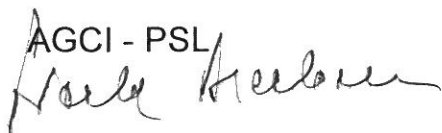
Inoltre le stesse organizzazioni sottoscriveranno entro 30 giorni dalla presente intesa, un accordo per l'utilizzo dei fondi FONCOOP di cui alla lettera a) del punto 3.

Infine le organizzazioni firmatarie impegnano le rispettive rappresentanze territoriali a realizzare quanto previsto alle lettere a) e b) del punto 3.

Le parti si rincontreranno nel corso del secondo semestre del 2010 per una verifica delle azioni promosse dal presente protocollo.

Letto, approvato e sottoscritto.

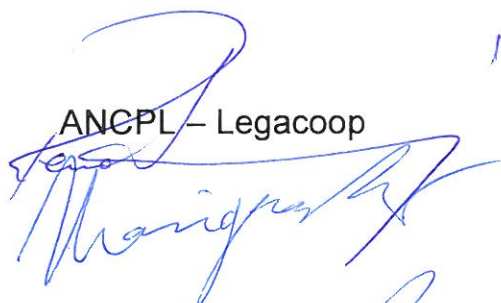
AGCI - PSL



FIM-CISL

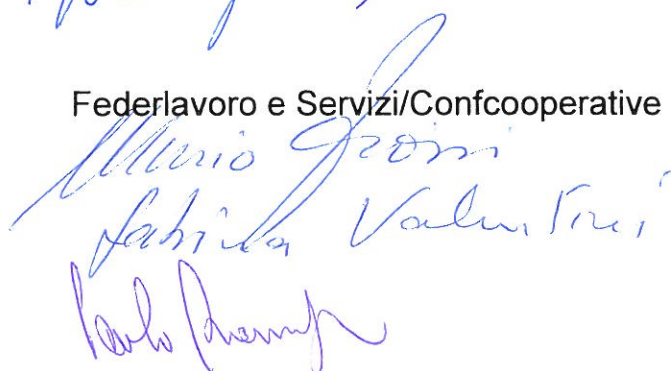


ANCPL - Legacoop



FIOM-CGIL

Federlavoro e Servizi/Confcooperative



UILM-UIL



Roma, 15 giugno 2010.

## QUOTA CONTRIBUZIONE *UNA TANTUM*

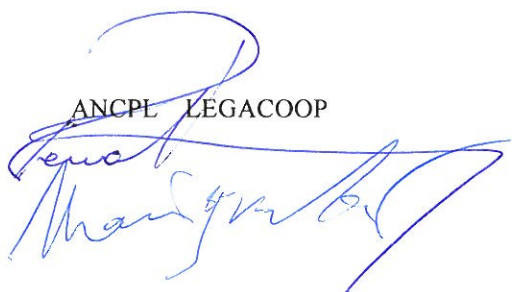
Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° ottobre e fino al 31 ottobre 2010, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL i sindacati stipulanti FIM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 30 euro da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di gennaio 2011.

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

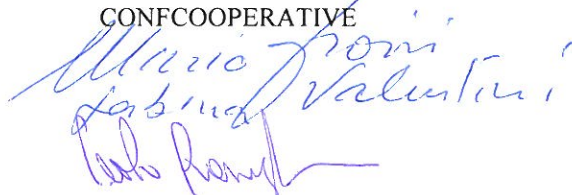
Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni Cooperative, alle Organizzazioni Sindacali di FIM e UILM territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

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

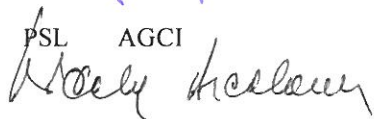
ANCPL LEGACOOP



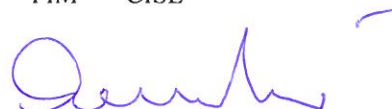
FEDERLAVORO E SERVIZI  
CONFCOOPERATIVE



PSL AGCI



FIM CISL



UILM UIL



Roma, 15 giugno 2010