

VERBALE D'ACCORDO

Il giorno 7 dicembre 2012 in Imola tra

Associazione Agenzie Societarie Unipol, Legacoop

e

FIBA CISL, FISAC CGIL e UILCA

Si è convenuto di rinnovare per il biennio 2012/2013 il CCNL scaduto il 31/12/2011 con le seguenti modifiche e integrazioni:

Parte economica

Viene riconosciuto un aumento delle tabelle al 31/12/2011 pari al 5,50% così composto:

- 0,7% derivante dalla differenza fra i tassi di inflazione concordati e l'inflazione reale per il biennio 2010/11, tenuto conto della verifica prevista dall'accordo 5 ottobre 2010;
- 2,3% relativo all'inflazione attesa per il 2012 come da previsioni Prometeia;
- 2,5% relativo all'inflazione attesa per il 2013 come da previsioni Prometeia.

Le parti concordano che in sede di rinnovo del CCNL si procederà alla verifica dell'eventuale scostamento (positivo o negativo) tra inflazione attesa e quella reale desunta dall'indice ISTAT denominato NIC (con tabacchi).

In allegato (All. 1) si riportano gli adeguamenti tabellari.

Gli aumenti tabellari mensili (uguali in cifra tra assunti prima e dopo il 2004) verranno erogati con i seguenti effetti:

- 2,5% dal 01/01/2013 calcolato sulle retribuzioni base al 31/12/2011 degli assunti ante 2004;
- un ulteriore 2,0% dal 01/07/2013 calcolato sulle retribuzioni base al 31/12/2011 degli assunti ante 2004;
- 01/01/2014 per il residuo 1,0%, come da tabella allegata.

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, assunti a tempo indeterminato, verrà corrisposto l'importo forfettario lordo riportato in allegato (All. 2).

Tale importo è suddivisibile in quote mensili, considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni, in relazione alla durata del rapporto di lavoro e al livello di inquadramento nel periodo 1° gennaio 2012 – 31 dicembre 2012.

L'erogazione dell'Una Tantum verrà effettuata con la retribuzione relativa al mese di gennaio 2013.

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

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

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° gennaio 2012 – 31 dicembre 2012, che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e/o di integrazione a carico delle aziende saranno considerate utili ai fini degli importi di cui sopra, con esclusione dei periodi di astensione facoltativa e dei periodi di aspettativa non retribuita a norma dell'art. 21 del CCNL.

Apprendistato

Vedi articolo allegato (All.3).

Versamento aggiuntivo previdenza complementare (art. 11 CCNL)

Per i lavoratori di cui all'Art. 11 del CCNL delle Assicoop (neo assunti e già in servizio) verrà effettuato un versamento aggiuntivo al Fondo di Previdenza Integrativo Cooperlavoro come da tabella allegata (All. 4). Tale versamento aggiuntivo matura mensilmente e compete fino a raggiungimento del trattamento economico previsto per i lavoratori assunti precedentemente al 19 luglio 2004. L'effetto di tale maturazione decorrerà dal 1 gennaio 2013.

Quadri

La retribuzione tabellare della categoria quadri viene adeguata sulla base dei seguenti incrementi annui: 1q e 1qn Euro 160,00 – 2q e 2qn Euro 300,00 – 3q e 3qn Euro 500,00.

Tale adeguamento sarà erogata dal 1 gennaio 2014.

In allegato nuove tabelle a regime (All. 5).

Imola, 7 dicembre 2012

Associazione Agenzie Societarie Unipol

Legacoop

FIBA CISL

FISAC CGIL

UILCA

(All. 3)

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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

Disciplina Generale

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, che è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito dal Testo Unico sull'Apprendistato D:Lgs.167/2011 e dall'Accordo interconfederale sull'Apprendistato del 19/04/2012 siglato dalle Centrali Cooperative.

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

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

Forma del contratto

Il contratto di apprendistato, il patto di prova ed il relativo piano formativo individuale devono essere redatti in forma scritta. Nel contratto devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, eventualmente quello intermedio e quello finale, la qualifica professionalizzante che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato.

Periodo di prova

La durata del periodo di prova è la stessa prevista per il lavoratore inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione.

Durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Limiti numerici

La legge n. 92/2012 ha rivisitato la disciplina originariamente prevista dall'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n.167/2011.

Il numero complessivo di soggetti che un datore di lavoro può assumere, anche tramite agenzia di somministrazione, con contratto di apprendistato non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio.

Piano formativo

Il piano formativo individuale, redatto per iscritto, dovrà essere definito entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto e consegnato in copia al lavoratore.

Durata formazione

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

La formazione interna, anche con modalità e-learning, è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda, sempre facendo ricorso anche a modalità e-learning, qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna. Sono indicatori della capacità formativa interna, coerentemente con quanto previsto dalle leggi Regionali in materia, la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

Ulteriori modalità e articolazioni della formazione, anche nel rispetto di quanto previsto sul tema dal Codice delle Assicurazione e dall'ISVAP, potranno essere definite dalla contrattazione di 2° livello, tenendo presente che una quota

del monte ore dovrà essere destinata all'apprendimento di nozioni di sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, una quota ulteriore sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota concernerà l'organizzazione aziendale e la corretta applicazione delle normative in materia di tutela della privacy e antiriciclaggio.

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

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale ed al livello d'inquadramento previsto al termine del periodo di apprendistato.

Le ore di formazione/per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche sono determinate in relazione ai profili professionali e non potranno essere al di sotto delle 120 ore annue.

Tutor o referente aziendale

Al momento dell'avvio dell'attività formativa è individuato un tutor (ovvero un referente aziendale) inserito nell'organizzazione dell'impresa, provvisto di adeguate competenze e professionalità in linea con la funzione aziendale individuata nel piano formativo, che avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo degli apprendisti allo stesso affidati.

Registrazione nel Libretto Formativo

Spetta al datore di lavoro la registrazione della formazione effettuata nel libretto Formativo del cittadino, redatto secondo il format allegato al presente Contratto.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- 1) verificare che l'addestramento e la formazione siano coerenti a quanto stabilito nella sopra richiamata intesa;
- 2) impartire o far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- 3) consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna alla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;

Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

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

Trattamento normativo

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

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

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

L'anzianità acquisita con il contratto di apprendistato sarà considerata utile a tutti gli effetti.

Prolungamento del periodo di apprendistato

In caso di aspettativa, malattia, infortunio o di altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi, il periodo di apprendistato sarà corrispondentemente prolungato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi e fermo restando il proseguimento dell'iter formativo stabilito. In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del periodo di apprendistato.

Recesso durante il periodo di apprendistato

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

Recesso alla scadenza

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, ai sensi dell'art. 2, lett.m), D.Lgs. n. 167/2011, a comunicarlo all'altra con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente della scadenza prevista..

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

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

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

Riconoscimento dei precedenti periodi di lavoro

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL, purché non siano separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni e comunque tenendo conto dei limiti minimi previsti dalle vigenti disposizioni di legge e da quanto previsto dal piano formativo individuale.

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

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

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

Apprendistato a tempo parziale

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 % della prestazione prevista per il tempo pieno, ferme restando per l'apprendistato professionalizzante le ore di formazione e le durate indicate nelle tabelle dedicate.

Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

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

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

Decorsi 18 mesi dall'inizio del rapporto, previa una positiva valutazione dell'azienda, a decorrere dal 1 gennaio 2009, per tutti i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sarà riconosciuta una "Indennità ad Personam" di importo pari al 50% della differenza tra la retribuzione lorda corrispondente al livello di inquadramento e quella del livello di destinazione finale.

Percentuale di conferma

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

A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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

Previdenza complementare ed assistenza integrativa.

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

Fondo Foncoop

Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo Foncoop, ai sensi dell'art. 19, comma 7, della Legge n. 2 del 28/1/2009.

Sfera di applicazione

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

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

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, potranno essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n.226/2005.

Durata dell'apprendistato

Ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n.167/2011, il periodo di apprendistato professionalizzante non potrà superare la durata di 36 mesi.

(All. 1)

		31/12/2011	01/01/2013		01/07/2013		01/01/2014		A regime
		Tabella	Tabella	Aumento	Tabella	Aumento	Tabella	Aumento	Aumento
Parte I°	2	1.332,97	1.366,29	33,32	1.392,95	26,66	1.406,28	13,33	73,31
Parte I°	3	1.460,60	1.497,12	36,52	1.526,33	29,21	1.540,94	14,61	80,34
Parte I°	4	1.539,51	1.578,00	38,49	1.608,79	30,79	1.624,19	15,40	84,68
Parte I°	4a	1.614,89	1.655,26	40,37	1.687,56	32,30	1.703,71	16,15	88,82
Parte I°	5	1.725,99	1.769,14	43,15	1.803,66	34,52	1.820,92	17,26	94,93
Parte I°	6	1.873,42	1.920,26	46,84	1.957,73	37,47	1.976,46	18,73	103,04
Parte I°	1q	1.873,42	1.920,26	46,84	1.957,73	37,47	1.976,46	18,73	103,04
Parte I°	2q	2.118,63	2.171,60	52,97	2.213,97	42,37	2.235,16	21,19	116,53
Parte I°	3q	2.416,67	2.477,09	60,42	2.525,42	48,33	2.549,59	24,17	132,92
Parte I°	2n	1.209,47	1.242,79	33,32	1.269,45	26,66	1.282,78	13,33	73,31
Parte I°	3n	1.285,06	1.321,58	36,52	1.350,79	29,21	1.365,40	14,61	80,34
Parte I°	4n	1.354,29	1.392,78	38,49	1.423,57	30,79	1.438,97	15,40	84,68
Parte I°	4an	1.388,47	1.428,84	40,37	1.461,14	32,30	1.477,29	16,15	88,82
Parte I°	5n	1.433,72	1.476,87	43,15	1.511,39	34,52	1.528,65	17,26	94,93
Parte I°	6n	1.582,25	1.629,09	46,84	1.666,56	37,47	1.685,29	18,73	103,04
Parte I°	1qn	1.582,25	1.629,09	46,84	1.666,56	37,47	1.685,29	18,73	103,04
Parte I°	2qn	1.827,37	1.880,34	52,97	1.922,71	42,37	1.943,90	21,19	116,53
Parte I°	3qn	2.071,39	2.131,81	60,42	2.180,14	48,33	2.204,31	24,17	132,92
Parte II°	1p	500,36	512,87	12,51	522,88	10,01	527,88	5,00	27,52
Parte II°	2p	578,89	593,36	14,47	604,94	11,58	610,73	5,79	31,84
Parte II°	3p	685,16	702,29	17,13	715,99	13,70	722,84	6,85	37,68

(All. 2)

UNA TANTUM GENNAIO 2013

Parte I°	2	364,00
Parte I°	3	399,00
Parte I°	4	420,00
Parte I°	4a	441,00
Parte I°	5	471,00
Parte I°	6	511,00
Parte I°	1q	511,00
Parte I°	2q	578,00
Parte I°	3q	659,00
Parte I°	2n	364,00
Parte I°	3n	399,00
Parte I°	4n	420,00
Parte I°	4an	441,00
Parte I°	5n	471,00
Parte I°	6n	511,00
Parte I°	1qn	511,00
Parte I°	2qn	578,00
Parte I°	3qn	659,00
Parte II°	1p	137,00
Parte II°	2p	158,00
Parte II°	3p	187,00

(All. 4)

Versamento aggiuntivo previdenza complementare (art. 11 CCNL)
--

Parte I°	2n	220,00
Parte I°	3n	240,00
Parte I°	4n	250,00
Parte I°	4an	260,00
Parte I°	5n	280,00
Parte I°	6n	300,00
Parte I°	1qn	300,00
Parte I°	2qn	340,00
Parte I°	3qn	390,00

(All. 5)

		A regime	Adeg. Quadri	Tabella 01/01/14
Parte I°	2	1.406,28		1.406,28
Parte I°	3	1.540,94		1.540,94
Parte I°	4	1.624,19		1.624,19
Parte I°	4a	1.703,71		1.703,71
Parte I°	5	1.820,92		1.820,92
Parte I°	6	1.976,46		1.976,46
Parte I°	1q	1.976,46	11,43	1.987,89
Parte I°	2q	2.235,16	21,43	2.256,59
Parte I°	3q	2.549,59	50,00	2.599,59
Parte I°	2n	1.282,78		1.282,78
Parte I°	3n	1.365,40		1.365,40
Parte I°	4n	1.438,97		1.438,97
Parte I°	4an	1.477,29		1.477,29
Parte I°	5n	1.528,65		1.528,65
Parte I°	6n	1.685,29		1.685,29
Parte I°	1qn	1.685,29	11,43	1.696,72
Parte I°	2qn	1.943,90	21,43	1.965,33
Parte I°	3qn	2.204,31	50,00	2.254,31
Parte II°	1p	527,88		527,88
Parte II°	2p	610,73		610,73
Parte II°	3p	722,84		722,84

Il giorno 7 dicembre 2012 in Imola tra

Associazione Agenzie Societarie Unipol, Legacoop

e

FIBA CISL, FISAC CGIL e UILCA

In relazione a quanto previsto dall'Art. 6 del CCNL (Periodo di prova) la previsione di cui al primo comma deve intendersi come segue:

- 3 mesi per il personale della prima parte de contratto;
- 6 mesi per il personale della seconda parte del contratto.