CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

CGIL FILCAMS

CISL FISASCAT
Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini Turismo

UIL UILTuCS

Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi

Testo Unico

Roma, 18 luglio 2008

€ 10,00

Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi

CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

CGIL FILCAMS

CISL FISASCAT
Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini Turismo

UIL UILTuCS

Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi

Testo Unico

Roma, 18 luglio 2008

Proprietà riservata

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

AVVERTENZA

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto all'esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattale.
I titoli, pertanto, non sono esaustivi dell'indicazione dei contenuti dei singoli articoli e, quindi, in quanto tali non costituiscono elemento di interpretazione della norma.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI

L'anno 2008, il giorno 18 del mese di luglio in Roma

tra

la Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle P.M.I. rappresentata dal Presidente Confederale dott. Carlo Sangalli, dal Presidente della Commissione Sindacale dott. Francesco Rivolta, dal Vice Presidente della Commissione Sindacale dott. Umberto Bellini e composta dai signori: Paola Accornero, Andrea Babbi, Gianpietro Badan, Laurence Bannerman, Luigi Barbero, Carla Bellavia, Antonio Beltolti, Francesco Berruti, Luca Bertuola, Sergio Bianchi, Laura Bincoletto, Simonetta Bocca, Giorgio Bonelli, Emiliano Bovarini, Marco Bressan, Mauro Brunello, Italo Bussoli, Mario Calcagni, Leopoldo Capra, Alberto Carpignano, Maurizio Casalotto Cossu, Roberto Cava, Enzo Ceciliani, Giovanni Ceriani, Daniela Ceruti, Alessandro Chiappini, Elisa Chioda, Mario Ciarla, Nicola Cigliese, Pierluigi Cocchini, Sergio Consolo, Gianroberto Costa, Marco Crotti, Paolo Crugnola, Marcello D'Alfonso, Maria D'Amico, Giovanni Da Pozzo, Nicola Dal Dosso, Monica De Gregorio, Danilo De Nardi, Gianni Di Falco, Luigi Di Raffaele, Claudio Di Vincenzo, Roberto Donatelli, Cosimo Ella, Franco Entilli, Marco Ferretti, Arnaldo Fiorenzoni, Flavio Fontanin, Riccardo Francioni, Billy Franteschi, Maria Lucia Galdieri, Alessandro Gallavotti, Giovanni Gatti, Ernesto Gatti, Federico Genitoni, Mario Gentiluomo, Rodolfo Giampieri, Ivana Giorgi, Sabino

Giorgi, Nadia Giovanacci, Cristina Giovannini, Antonio Giusti, Claudio Gradara, Gianpietro Guatelli, Antonio Ingletto, Sandro Invernizzi, Elena Iovino, Paolo Jacur Romanin, Emanuele Lajolo di Cossano, Luca Lattuada, Giuseppe Lavia, Vincenzo Liso, Giancarlo Mancini, Cosentino Marino Lulo, Antonio Maguolo, Lara Malucelli, Rolando Mandelli, Luigi Masini, Guido Mastropietro, Giovanna Mavellia, Marino Mellere, Lorenzo Merlini Manzoni, Laura Molla, Marco Monga, Angelo Moscatelli, Gianni Moscatelli, Mauro Negri, Ernesto Aride Orlando, Francesco Panerai, Mirka Pellizzaro, Vincenzo Perrone, Alberto Petrera, Angelo Pigatto, Enrico Pirovano, Massimiliano Polacco, Pierantonio Poy, Giovanni Pozzi, Daniele Pracchia, Donatella Prampolini, Stefano Pucci, Francesco Quattrone, Eugenio Resmini, Roberta Rossetti, Enrico Rossi, Alessia Roversi, Pierattilio Rubini, Giovanni Salemi, Antonio Sartori, Paolo Sartori, Mario Sassi, Emanuele Scali, Nicola Scattolin, Franco Schietroma, Antonio Sechi, Adriano Sereno, Renato Simonazzi, Franco Soranna, Paolo Spina, Stefano Stafisso, Giuliano Stronati, Giuseppe Tattoli, Virgilio Toia, Maria Laura Tresoldi, Martino Troncatti, Ugo Turi, Leonardo Ventrella, Jole Vernola, Danilo Villa, Giuseppe Zabbatino, Paolo Zanucco con l'assistenza del Direttore Generale Luigi Taranto, del coordinatore della Commissione sindacale Basilio Mussolin, del responsabile del settore Lavoro e relazioni sindacali Luigi De Romanis e di Guido Lazzarelli, Donata Tirelli, Laura Iodice.

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (FILCAMS-CGIL), rappresentata dal Segretario Generale Francesco Martini, dal Responsabile Nazionale del Settore Marinella Meschieri, dai Segretari Nazionali Carmelo Caravella, Andrea Righi, Flora Carlini, Maurizio Scarpa, dal Presidente del C.D. Luigi Coppini e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale, Agassini Silvia, Agliardi Paolo, Albanella Luisa, Alberti Donatella, Angelini Dalida, Anile Lucia, Argiolu Miriam, Arricale Benedetto, Autieri Maria Stella, Ayala Donatella, Baini Giuliana, Balestrieri Francesca, Banella Ivo, Barera Franco, Battaglia Anna Donata, Bazzichetto Claudio, Bernardini Cinzia, Besenzoni Gianfranco, Betti Roberto, Bianco Stefano, Bindocci Massimiliano, Bigazzi Sabina, Bonora Carla, Bracone Sonia, Brotini Luisella, Caffini Fulvio, Calzavara Valter, Camellini Elisa, Campa Rocco, Campari Ramona, Campioni Silvano, Canepa Piero, Canovaro Patrizia, Capaccioli Franco, Capponi Fabio, Caridi Samantha, Carlotti Marilena, Carneri Graziella, Carnevale Maddalena, Carpino Giovanni, Casagranda Ezio, Cattaneo Federica, Cavallini

Monica, Cecchi Silvia, Cetti Pierluigi, Ciarlo Giovanni, Codonesu Sergio, Colombo Pieralberto, Comis Salvina, Conese Marcella, Corazzesi Luigi, Croci Claudio, D'Aquanno Silvio, D'Avolio Isabella, De Angelis Francesca, De Filippis Nicola, De Filippo Antonio, Decicco Tonino, Del Caro Paolo, Del Papa Loretta, Della Volpe Carla, Di Francesco Concetta, Di Pietro Claudio, Di Priolo Franco, Dossi Claudio, Fanzecco Simona, Fassina Sergio, Fellegara Fulvio, Ferrazzi Fabrizio, Ferro Elena, Finchi Natale, Filice Adriano, Fragassi Valentina, Francavilla Cosimo, Franceschini M.Antonia, Franceschini Franco, Frasanni Loredana, Gabrielli Mariagrazia, Galati Mario, Garganigo Ivan, Genovese Monica, Ghiaroni Patrizia, Giannessi Laura, Giorgini Maria, Giupponi Zaverio, Grandi Mirko, Grigolato Margherita, Grillo Giuseppe, Govoni Marzio, Guadagnini Daniela, Guglielmi Gabriele, Khakpour Reza Hamid, Iovine Raffaele, Innocenti Francesca, Lelli Danilo, Libri Aldo, Lieto Raffaele, Lopez Antonio, Lorusso Giuseppe, Losio Renato, Lozzi Renata, Maffezzoli Dora, Mangili Mario, Maggio Maria, Manocchio Maria, Marcelli Sabatino, Marconi Piero, Maresca Domenica, Masotti Maura, Mastrogiovanni Guglielmo, Mattioli Sandro, Mazziotta Manlio, Mesina Giuliana, Metitiero Giuseppe, Minni' Cono, Montalti Paolo, Morini Silvana, Mosca Matteo, Nicoli Stefano, Nicoli Stefania, Nocco Marilina, Nonino Roberto, Nozzi Massimo, Oliviero Melissa, Pampersi Alessia, Pancellini Paola, Paolucci Simone, Papagna Mario, Pellegrini Susanna, Pepe Calogero, Perin Bruno, Petrella Massimo, Pezzotti Vittorio, Pinna Salvatore, Pinton Cinzia, Pompei Alessandro, Ponti Licia, Pugliese Teresa, Quattrini Fausto, Raso Massimo, Rastelli Bruno, Recagno Mario, Ricchetti Daniela, Ricci Loretto, Romeo Carmelo, Ronco Cristina, Rossi Mauro, Rossi Marco, Sardyko Wioletta, Scarnati Luigi, Scattolin Italia, Schiavone Vito, Sesena Cristian, Sgargi Walter, Silvestro Giuseppe, Simoncini Gabriele, Simula Stefano, Sodano Gianfranco, Sovilla Sonia, Spelta Carla, Speriani Giovanni, Spina Franco, Surian Maurizio, Tagliati Veronica, Talenti Enrico, Tasinato Luigi, Tassotti Ernesto, Terenzi Antonio, Testa Emilio, Vesce Sabrina, Viero Gino, Vitagliano Andrea, Vitolo Maria, Voltan Francesca, Zanardi Guido, Zerlotti Caterina, Zilocchi Gianluca con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (CGIL) rappresentata dal Segretario Confederale Fabrizio Solari e del Responsabile Dipartimento Terziario e reti Rosario Strazzullo

e

la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL) rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, dai

Segretari Nazionali, Vincenzo Dell'Orefice, Ferruccio Fiorot, Giovanni Pirulli, Rosetta Raso e da: Marco Demurtas, Salvatore Falcone, Alfredo Magnifico, Mario Piovesan, Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto - AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Hansjoerg Adami, Marco Agosta, Giovanni Agostini, Claudio Alessandrini, Cecilia Andriolo, Antonio Arcadio, Giuseppe Arcieri, Jairo Luis Attanasio, Giuseppe Atzori, Lamberto Avanzo, Antonella Bacci, Gianluca Bagnolini, Giuliana Baretti, Matteo Barrella, Andrea Bartoli, Dario Battuello, Fernanda Bisceglia, Giuseppe Boccuzzi, Marco Bodon, Domenico Bove, Lidia Brachelente, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Antonio Calabretta, Domenica Calabrò, Angela Calò, Stefano Calvi, Gianluca Campolongo, Riccardo Camporese, Malgara Cappelli, Rosalba Carai, Venera Carasi, Irmo Caretti, Salvatore Carofratello, Piero Casali, Maria Vincenza Castagna, Elmina Castiglioni, Liliana Castiglioni, Antonio Castrignano, Giovanna Catizone, Mirco Ceotto, Valter Chiocci, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Alberto Citerio, Celestino Comi, Luigi Conte, Bruno Cordiano, Assunta Cortazzo, Carlo Costantini, Antonella Cozzolino, Sonia Curti, Patrizio Cusano, Antonia De Luca, Enrico De Peron, Carla De Stefanis, Francesco Di Antonio, Ermanno Di Gennaro, Daniela Di Girolamo, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Edoardo Dorella, Paolo Duriavig, Ulrike Egger, Isabella Faraci, Adalberto Farina, Davide Favero, Fabrizio Ferrari, Domenico Ferrigni, Antonino Fiorenza, Giuseppe Foti, Davide Frigelli, Roberto Frigerio, Antonio Furioso, Andrea Gaggetta, Stefano Galli, Elisabetta Gallina, Adriano Giacomazzi, Enrico Gobbi, Simona Gola, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Giuseppe Pietro Ianni, Sara Imperatori, Alessandro Ingrosso, Giuseppe Landolfi, Miriam Lanzillo, Angela Lazzaro, Maria Viviana Leoni, Fortunato Lo Papa, Diego Lorenzi, Carlo Maderna, Gian Luca Maestripieri, Antonio Maglione, Alfredo Magnifico, Ernesto Magnifico, Patrizia Manca, Bertilla Manente, Gilberto Marino Mangone, Danilo Manini, Alessandro Marcellino, Paolo Marchetti, Maurizio Marcolin, Marina Marino, Antonio Mastroberti, Dieter Mayr, Gianfranco Mazza, Renata Mazzacco, Germano Medici, Maria Giovanna Mela, Daniele Meniconi, Elisa Miani, Franco Michelini, Cristiano Montagnini, Biagio Montefusco, Aniello Montuolo, Michele Muggianu, Bice Musocchi, Michele Musumeci, Marco Nani, Valerio Natili, Nicola Nesticò, Marco Paialunga, Domenico Panariello, Silvano Pandolfo, Anna Linda Passaquindici, Narcisa Pellegrini, Lucia Fiorenza Perfetti, Silvia Pergola, Sarah Peruffo, Simone Pesce, Fabio Petraglia, Giorgio Petroselli, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piacquaddio, Leonardo Piccinno, Cinzia Pietrosanto, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Rita Lucia Ponzo, Monica Porcedda, Gualtiero

Quetti, Nicola Ramogida, Vincenzo Riglietta, Antonella Rizzo, Maurizia Rizzo, Tullio Ruffoni, Eugenio Sabelli, Maurizio Saia, Vittorio Salsedo, Daniele Salvador, Mariano Santarsiere, Giorgio Sanzone, Nausica Sbarra, Massimiliano Scialanca, Gianfranco Scissa, Rolando Sirni, Marco Sismondini, Selena Soleggiati, Marco Squartini, Carmela Tarantini, Giuseppe Tognacca, Fernando Toma, Luca Trinchitella, Michele Vaghini, Elena Maria Vanelli, Maria Teresa Vavassori, Marco Vecchiattini, Eugenio Enzo Vento, Marco Verde, Giuseppe Viviano; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Annamaria Furlan

e

l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL) rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dal responsabile del settore Segretario Nazionale Gianni Rodilosso, dai Segretari Nazionali: Emilio Fargnoli, Marco Marroni, Parmenio Stroppa, dal Presidente Raffaele Vanni, da Gabriele Fiorino e Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale; dai membri del Comitato Direttivo Nazionale Paolo Andreani, Antonio Andrisano, Cristiano Ardau, Sergio Ariodante, Massimo Aveni, Pietro Baio, Giuseppe Ballato, Filomena Balsamo, Enzo Bardi, Pietro Bartolomei, Giuseppina Belletti, Marco Bolognini, Luigino Boscaro, Salvatore Bove, Roberto Broglia, Gianni Callegaro, Giovanni Casa, Maurizio Casadei, Grazia Chisin, Nicola Cieri, Cristina D'Ambrosio, Mario D'Angelo, Roberto D'Angelo, Pasquale De Punzio, Rocco Della Luna, Mario Dello Russo, Sergio Del Zotto, Sergio Diecidue, Francesco Dello Stritto, Francesco Di Martino, Maria Di Sarno, Max Djossou, Elio Dota, Roberto Fallara, Giovanna Famà, Pietro Feliciangeli, Marianna Flauto, Stefano Franzoni, Renzo Frau, Caterina Fulciniti, Giovanni Gazzo, Maria Rita Giardina, Stefania Giunta, Marcello Gregorio, Giancarlo Guidi, Pasquale Guarracino, Luciano Gullone, Cesare Ierulli, Antonino Ilarda, Bartolo Iozzia, Walter Largher, Pietro La Torre, Cosimo Lavolta, Ernesto Lombardo, Ermelinda Luchetti, Claudia Lugaresi, Massimo Marchetti, Lina Merolla, Carmelo Massari, Paolo Mezzorana, Maurizio Milandri, Ivano Morandi, Milva Moretta, Antonio Napoletano, Riberto Neri, Nunzio Nicotra, Raffaella Nomade, Sergio Notorio, Mauro Orsan, Francesco Ortelli, Leonardo Pace, Gerlando Pecoraro, Aurelio Pellegrini, Antonio Petrelli, Giannantonio Pezzetta, Bruno Pilo, Paolo Proietti, Rosaria Pucci, Luigi Pugno De Mitri, Maurizio Regazzoni, Adalisa Rizzo, Ida Saja, Carlo Sama, Pasquale Sastri, Luigi Scardaone, Gianpiero Scarponi, Riccardo Serri, Remigio Servadio, Fa-

bio Servidei, Giovanni Sgrò, Giuseppe Silvestro; Salvatore Sorce, Elisabetta Sorgia, Espedito Stompanato, Gennaro Strazzullo, Michele Tamburelli, Giancarlo Turchetti, Ivana Veronese, Antonio Verrino, Angelo Vurruso, Angelo Zarfati, Giorgio Zattoni, Giuseppe Zimmari

visti

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi stipulato in data 2 luglio 2004

e

- il relativo Accordo Nazionale di rinnovo siglato in data 18 luglio 2008

si è stipulato

il presente Contratto Collettivo di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi composto di:

- premessa e sfera di applicazione;
- 5 sezioni;
- 244 articoli;
- 17 allegati;
- 6 tabelle;
- 5 protocolli aggiuntivi.

Letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

PREMESSA GENERALE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza del contratto nazionale di lavoro, le finalità e gli indirizzi in materia di relazioni sindacali.

A tal fine le Parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto.

Le Parti, inoltre, si impegnano ad intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.

Le Parti stipulanti condividono di perseguire gli obiettivi definiti dai Vertici di Lisbona e di Barcellona, secondo i quali dinamismo economico e giustizia sociale devono procedere di pari passo. In questo quadro, lo sviluppo economico e la crescita dell'occupazione nel Mezzogiorno rappresentano obiettivi prioritari da perseguire nell'ambito di un sistema avanzato di relazioni sindacali ai vari livelli, e sono in grado di contrastare, accompagnati da misure efficaci e di sostegno – anche di carattere legislativo il fenomeno dell'economia sommersa e delle forme irregolari di lavoro.

A tal fine, le parti, in qualità di organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, ribadiscono che il CCNL del terziario della distribuzione e dei servizi deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Si impegnano, pertanto, a sostenere la corretta applicazio-

ne del presente contratto collettivo nazionale di lavoro in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

Le parti sono altresì consapevoli che la competitività dell'intero sistema Paese si realizza orientando gli investimenti in ricerca e innovazione, affinché si sviluppino politiche mirate alla qualità del prodotto/servizio e alla valorizzazione del capitale umano.

Le Parti, nel ribadire l'importanza del modello, delle procedure e degli indirizzi indicati nel Protocollo del 1993 sottolineano altresì il comune intento di addivenire, nella continuità e nel rispetto delle reciproche prerogative, ad una nuova fase di concertazione finalizzata a conseguire gli obiettivi di sviluppo economico e di crescita occupazionale formulati sulla base dei suddetti indirizzi comunitari, attraverso:

- una rinnovata stagione di concertazione ed un conseguente riassetto delle regole che assicurino l'autonomia e la responsabilità delle parti sociali, prevedendo meccanismi procedurali che consentano di favorire processi di sviluppo economico del settore e, conseguentemente, creazione di nuova occupazione, consolidando il trend già positivo registrato nel settore;
- un consolidamento del ruolo della Bilateralità che si sviluppa attraverso la realizzazione di obiettivi che le parti sociali definiscono nell'ambito della contrattazione affinché si potenzi la logica del servizio alle imprese e ai lavoratori;
- una adeguata messa a sistema dell'offerta formativa, coerente con i fabbisogni espressi dal settore e in grado di valorizzare le risorse messe a disposizione dalla istituzione del Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua (FOR.TE.), accogliendo in tal modo le indicazioni dell'Unione Europea, che individua, tra le azioni prioritarie delle politiche per l'occupazione, una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro.

In questa ottica le Parti ribadiscono che, nel settore del Terziario della distribuzione e dei servizi, caratterizzato da una diffusa presenza di imprese di piccola dimensione, il contratto nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso

rappresenta lo strumento unitario capace di fornire alle parti sociali il complesso di norme e regole necessarie.

A tal fine le parti contraenti ribadiscono la comune volontà, nell'ambito del confronto tra Governo e Parti Sociali per la revisione del Protocollo 23 luglio 1993, di realizzare un confronto preventivo che consenta di evidenziare le specifiche esigenze del settore.

Coerentemente con quanto sopra, le Parti riconfermano che, rispetto alla contrattazione di secondo livello, saranno applicati i principi indicati dal punto 3 del capitolo 2 "Assetti Contrattuali" del Protocollo del 23 luglio 1993.

Le Parti, in coerenza con quanto stabilito dal Protocollo del 23 luglio 1993, ritengono tuttora necessario ribadire l'opportunità dell'emanazione di un apposito provvedimento legislativo, inteso a garantire il conseguimento della normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le aziende dei settori rappresentati mediante l'estensione generalizzata del presente sistema normativo contrattuale in tutte le sue articolazioni.

In questo quadro, le Parti si impegnano a proseguire la loro azione congiunta presso il Governo e le istituzioni per conseguire l'approvazione del suddetto provvedimento; le parti si impegnano altresì ad elaborare avvisi comuni finalizzati al rafforzamento delle norme contrattuali e su materie più generali quali ad esempio gli ammortizzatori sociali sperimentando anche percorsi negoziali.

Le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità delle Organizzazioni Imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità del terziario, della distribuzione e dei servizi al mercato e alle imprese, sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia con riferimento all'occupazione, convengono, altresì, di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di lavoro.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti. Tale funzione é svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, realizzare le condizioni per favorirlo, individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

In virtù dell'allargamento dell'Unione Europea e della compiuta Unione Economica e Monetaria, le Parti concordano sulla necessità che il dialogo sociale europeo si evolva verso l'obiettivo di più avanzati diritti sociali e migliori condizioni di lavoro.

Le Parti infine convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti degli organi governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del terziario ed in particolare per porre in essere condizioni normative omogenee rispetto agli altri settori.

Le Parti si danno atto che, per la coerenza complessiva del nuovo sistema di relazioni sindacali, non potranno essere ripetute le materie previste ai vari livelli di contrattazione e non potranno richiedersi altre materie oltre a quelle previste per ciascun livello (ivi compreso quello della contrattazione aziendale), rispettando le procedure e le modalità di confronto previste nei vari capitoli.

Al fine di risolvere eventuali controversie e prima dell'attivazione della Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 11, su richiesta anche di una delle Parti e nel rispetto di quanto previsto all'ottavo comma dell'art. 16, si ricorrerà ad un confronto tra le Organizzazioni firmatarie del presente contratto, a livello territoriale prima e a livello nazionale poi, da esaurirsi entro 15 giorni dalla data di richiesta dei singoli incontri.

Trascorso tale periodo ed esperite le procedure, le Parti riprendono libertà di azione.

RIFORMA DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI

Le parti stipulanti il presente CCNL considerano la riforma del modello contrattuale di importanza strategica per il futuro delle relazioni sindacali e si impegnano a partecipare al confronto con la finalità di individuare soluzioni coerenti con le esigenze, le peculiarità e le prospettive di sviluppo dei lavoratori e delle imprese dei settori rappresentati.

Una volta raggiunta l'intesa a livello interconfederale, le parti si impegnano ad attivare nell'immediato il confronto a livello nazionale per la individuazione degli adattamenti coerenti con lo specifico impianto del presente CCNL.

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra tutte le aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi che svolgano la propria attività con qualsiasi modalità, ivi comprese la vendita per corrispondenza ed il commercio elettronico, appartenenti ai settori merceologici e categorie qui di seguito specificati ed il relativo personale dipendente.

a) Alimentazione

1. commercio all'ingrosso di generi alimentari;
2. supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
3. commercio al minuto di generi alimentari (alimentari misti), eccettuate le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni;
4. salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
5. importatori e torrefattori di caffè;
6. commercio all'ingrosso di droghe e coloniali; commercio al minuto di droghe e coloniali (droghe e torrefazioni);
7. commercio all'ingrosso e al minuto di cereali, legumi e foraggi;
8. commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carni fresca e congelata;
9. commercio all'ingrosso di pollame, uova, selvaggina e affini;
10. rivendite di pollame e selvaggina;
11. commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;

12. commercio all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere; commercio al dettaglio di latte (latterie non munite di licenza P.S.) e derivati;
13. commercio all'ingrosso ed in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati; commercio al minuto di prodotti ortofrutticoli;
14. commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino); per quanto riguarda le aziende che esercitano il commercio all'ingrosso di vini, si precisa che si intendono comprese:

a) le aziende che acquistano uve e mosti, per la produzione di vini, anche tipici e la loro vendita;
b) le aziende che, oltre ad acquistare uve e mosti per la produzione di vini anche tipici e la successiva loro vendita, effettuano operazioni di acquisto e vendita di vini;
c) le aziende che esercitano attività di imbottigliamento ed infiascamento;

15. commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
16. commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (olii di oliva e di semi);
17. aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari;

b) Fiori, piante e affini

1. commercio all'ingrosso e al minuto di fiori e piante ornamentali;
2. commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere;
3. produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali e aromatiche.

c) Merci d'uso e prodotti industriali

1. grandi magazzini; magazzini a prezzo unico;
2. tessuti di ogni genere, mercerie, maglierie, filati, merletti e trine; confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere; commercianti sarti e sarte; mode e novità; forniture per sarti e sarte; camicerie ed affini; busterie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; commercianti in lane

e materassi; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigerie ed articoli da viaggio; ombrellerie, pelletterie; guanti, calze; profumerie, bigiotteria ed affini; trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti; abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie ed affini;

3. lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, ecc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese;
4. pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie, ecc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie;
5. articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;
6. lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;
7. articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;
8. giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta; articoli per regalo, articoli per fumatori;
9. oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;
10. librai (comprese le librerie delle case editrici e i rivenditori di libri usati); rivenditori di edizioni musicali; cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di libri giornali e riviste, biblioteche circolanti;
11. francobolli per collezione;
12. mobili, mobili e macchine per ufficio;
13. macchine per cucire;
14. ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici; impianti di sicurezza; strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario;

apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, carboni elettrici, ecc.);

15. autoveicoli (commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni); cicli o motocicli (anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e per riparazioni); parti di ricambio ed accessori per automotocicli; pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo);
16. gestori di impianti di distribuzione di carburante;
17. aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
18. carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
19. imprese di riscaldamento;
20. laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante e impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione;
21. tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
22. prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
23. aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
24. legnami e affini, sughero, giunchi, saggine ecc.;
25. rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
26. prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino; mangimi e panelli; macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo);
27. commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto c).

d) Ausiliari del commercio e commercio con l'estero

1. agenti e rappresentanti di commercio;
2. mediatori pubblici e privati;

3. commissionari;
4. stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno e al servizio delle proprie aziende);
5. fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);
6. compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
7. agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi ed accessori;
8. imprese portuali di controllo;
9. aziende importatrici di prodotti ortofrutticoli.

e) Servizi alle Imprese/alle Organizzazioni, Servizi di rete, Servizi alle persone

1. imprese di leasing;
2. recupero crediti, factoring;
3. servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;
4. noleggio e vendita di audiovisivi;
5. servizi di revisione contabile, auditing;
6. servizi di gestione e amministrazione del personale;
7. servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;
8. ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione, marketing;
9. telemarketing, televendite, call center
10. consulenza di direzione e organizzazione aziendale, ivi compresa la progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa;
11. agenzie di relazioni pubbliche;
12. agenzie di informazioni commerciali;
13. servizi di design, grafica, progettazione, e allestimenti di interni e vetrine;
14. servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
15. società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;
16. agenzie pubblicitarie;

17. concessionarie di pubblicità;
18. aziende di pubblicità;
19. agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
20. promozione vendite;
21. agenzie fotografiche;
22. uffici residences;
23. società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
24. intermediazione merceologica;
25. recupero e risanamento ambiente;
26. altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici;
27. aziende del settore della sosta e dei parcheggi;
28. autorimesse e autoriparatori non artigianali;
29. società di carte di credito;
30. uffici cambi extrabancari;
31. servizi fiduciari e finanziari;
32. buying office;
33. agenzie di brokeraggio;
34. attività di garanzia collettiva fidi;
35. aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
36. agenzie di operazioni doganali;
37. servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, imputazione dati e fotocopiatura;
38. servizi di traduzioni e interpretariato;
39. agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
40. vendita di multiproprietà;
41. agenzie pratiche auto;
42. autoscuole;
43. agenzie di servizi matrimoniali;
44. agenzie investigative
45. agenzie di scommesse;
46. servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
47. agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL;

48. agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato;
49. agenzie di intermediazione;
50. agenzie di ricerca e selezione del personale;
51. agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
52. controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
53. attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;
54. altri servizi alle persone.

Le parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali riferentesi alle medesime categorie, sopra elencate. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 10, del presente contratto.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti anche in considerazione di quanto disposto in merito dalla legislazione vigente.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Dichiarazione a verbale in materia di sfera di applicazione e di classificazione del personale

Settore dei servizi

Tenuto conto che il presente contratto, disciplina tutte le attività comprese nel settore dei servizi, ivi comprese le aree Innovazione, Consulenza, Informatica;

considerato che la terziarizzazione dell'economia ha portato ad una sempre più capillare strutturazione del lavoro con la conseguente individuazione di nuove figure

professionali non sempre riconducibili alla tradizionale classificazione del personale dei settori economici già compresi nel presente CCNL;

considerato che le attività di servizi alle persone ed alle imprese rappresentano una componente con specificità e caratteristiche legate alla continua evoluzione ed espansione del settore terziario;

considerata la necessità di intraprendere un percorso condiviso nell'approfondimento di temi specifici quali ad esempio la classificazione del personale e l'analisi delle professionalità emergenti;

considerate le funzioni affidate dal CCNL del Terziario alla Commissione Paritetica per la classificazione che ha il compito di proseguire i propri lavori anche durante la vigenza del contratto, proponendo l'inserimento di nuove figure in risposta alle esigenze di adeguamento emerse nell'ambito del settore dei servizi, con particolare riferimento al terziario avanzato;

preso atto che l'impianto contrattuale del Terziario della Distribuzione e dei Servizi consente di strutturare il lavoro in maniera dinamica nel rispetto delle esigenze dei lavoratori e delle aziende;

le parti convengono di individuare un Protocollo, aggiuntivo al CCNL del Terziario, che disciplinerà, a parziale deroga ed integrazione del citato CCNL il tema della classificazione e di considerare eventuali inserimenti nella sfera di applicazione del CCNL del Terziario di attività al momento non ricomprese.

Terziario della distribuzione

Le parti convengono altresì sulla necessità di procedere ad un approfondimento finalizzato all'integrazione della sfera di applicazione del presente CCNL e della classificazione generale del personale. In particolare, terranno in considerazione le figure emergenti dei vari settori.

Le Parti convengono di affidare l'attuazione di quanto sopra, sia in merito ai servizi che al terziario della distribuzione, ad una apposita commissione che terminerà i propri lavori entro il 31 dicembre 2010.

SEZIONE PRIMA – SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Titolo I - Diritti di informazione e consultazione

Art. 1 – Livello nazionale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, la Confcommercio e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, franchising, appalti, esternalizzazione e di innovazione tecnologica.

Saranno altresì presi in esame i processi di sviluppo e riorganizzazione di comparti merceologici o di settori strutturalmente omogenei.

Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che per comparti e settori omogenei:

a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato e dei contratti di formazione e lavoro nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 635/1984 e con la Legge n. 125/91;
b) le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
c) la formazione e riqualificazione professionale;

d) la struttura dei comparti e settori nonché le prevedibili evoluzioni della stessa;
e) i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore commerciale sia globalmente che articolato per comparti omogenei, nonché lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche e le politiche dirette a riforme di settore e alla regolamentazione di orari commerciali.

Art. 2 – Livello territoriale

Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto – articolato per comparti merceologici e settori omogenei – anche orientato al raggiungimento di intese, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, franchising, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Nello stesso incontro saranno esaminati: la dinamica evolutiva della rete commerciale ed i conseguenti effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti alla legislazione commerciale e di disciplina dell'orario di apertura dei negozi, il calendario annuo delle aperture domenicali e festive, anche con riferimento al decreto legislativo n. 114/98, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati dal presente CCNL.

Art. 3 – Livello aziendale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscano o conferiscano mandato, che occupano complessivamente più di:
a) 150 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;
b) 200 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;
c) 300 dipendenti se operano nell'ambito nazionale;

si incontreranno con le Organizzazioni Sindacali stipulanti ai rispettivi livelli per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda; nella stessa occasione, o anche al di fuori delle scadenze previste, a richiesta di una delle parti, forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.

Qualora i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al comma precedente riguardino attività di vendita nei negozi, in precedenza gestite dall'impresa mediante proprio personale, troverà applicazione la procedura prevista dall'art. 219.

Verranno fornite inoltre informazioni relative a processi di concentrazione, internazionalizzazione, affiliazione.

Nella medesima occasione verranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie di impiego ivi occupate. Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle imprese, quali, ad esempio, codice di condotta e certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni Imprenditoriali.

Nel corso di tale incontro l'azienda esaminerà con le Organizzazioni Sindacali le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario.

In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una della parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

Con la stessa periodicità di cui al primo comma del presente articolo, le aziende che occupano almeno 50 dipendenti, forniranno alle organizzazioni sindacali e/o R.S.A./R.S.U., informazioni, orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. n. 25/2007, riguardanti:

a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

Le parti con la presente disciplina hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

Titolo II – Contrattazione

Capo I – Livello Nazionale

Art. 4 – Procedure per il rinnovo

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

L'importo di tale elemento sarà pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Capo II – Livello Territoriale

Art. 5 – Premessa

Le Parti nel ribadire quanto affermato nella Premessa Generale al presente contratto si danno reciprocamente atto che il secondo livello di contrattazione, nel rispetto di quanto previsto al punto 3) del capitolo "assetti contrattuali" del Protocollo del 23 luglio 1993, che si intende integralmente richiamato, riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL ed è realizzato in conformità con le modalità definite dalle Parti.

Gli accordi di tale livello, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, hanno durata quadriennale.

Le erogazioni di secondo livello devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo – previdenziale previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del Protocollo 23 luglio 1993.

Tali importi sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

In occasione della contrattazione di secondo livello, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

Norma transitoria

Il periodo complessivo di quattro mesi di cui all'ultimo comma della Premessa al presente Titolo si applica dalla data di stipula del presente accordo, relativamente alle piattaforme rivendicative presentate antecedentemente a tale data.

Dichiarazione Congiunta

Con particolare riferimento alla fase di avvio del secondo livello di contrattazione territoriale, ed al fine di evitare che, a seguito di esso, possano verificarsi fenomeni di concorrenza sleale fra le aziende del settore, le parti riconfermano l'impegno, reciprocamente assunto con il rinnovo del CCNL 3.11.94, a svolgere ogni azione, nei riguardi del Governo, tendente all'emanazione di un apposito provvedimento legislativo che estenda l'efficacia generalizzata del sistema normativo contrattuale in tutte le sue articolazioni, in coerenza con quanto stabilito al punto 5, lettera f), dell'Accordo del 23 luglio 1993. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori si impegnano, in particolare, a supportare la propria azione anche attraverso l'intervento diretto delle rispettive Confederazioni CGIL, CISL e UIL.

Art. 6 – Materie

Anche con riferimento agli incontri di cui al precedente art. 1, al livello di competenza le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali realizzeranno confronti finalizzati al raggiungimento di accordi in materia di politiche attive del lavoro con particolare riferimento a:

1) interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale o comunitario;
2) interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative o funzioni attribuite alle parti sociali;
3) programmi di formazione, promossi anche dagli enti bilaterali , finalizzati a favorire il reinserimento dei lavoratori delle aree che presentano rilevanti squilibri occupazionali o dei lavoratori che hanno difficoltà a reinserirsi a causa

dell'età, per i quali non sia possibile attivare i contratti di inserimento di cui all'accordo interconfederale 14 febbraio 2004 e art. 41 del CCNL;

4) azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della legge 53/2000, ed in particolare:
   a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
   b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
5) altre iniziative che le parti dovessero attivare in tema di mercato del lavoro;
6) definizione di accordi in materia di apprendistato e contratti d'inserimento/reinserimento di cui agli articoli da 41 a 62 per gli aspetti espressamente rinviati.

Potranno, inoltre, essere realizzate, in attuazione delle disposizioni legislative in tema di parità uomo – donna e di pari opportunità, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile; le eventuali intese conseguenti saranno coerenti con quanto convenuto in materia a livello nazionale.

In materia di classificazione del personale ed in coerenza con quanto definito all'art. 15, verranno svolte analisi ed avanzate proposte tese ad evidenziare alla Commissione Paritetica Nazionale le istanze emergenti nelle realtà locali.

Per tutti i compiti sopra individuati, le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali potranno avvalersi del supporto degli strumenti previsti al seguente art. 20, anche costituiti – previo specifico accordo – in apposito ente.

In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario al fine del miglioramento della qualità dei servizi offerti al consumatore tenuto anche conto

delle esigenze dei dipendenti, a livello territoriale di competenza, potranno essere effettuati incontri per il confronto su provvedimenti di carattere legislativo o amministrativo in materia di orari commerciali e su quelli di fatto in vigore.

Al medesimo livello, infine, potranno essere effettuati incontri per il confronto su:
1) articolazione dell'orario settimanale;
2) procedure per l'articolazione dell'orario settimanale;
3) flessibilità dell'orario;
4) lavoro domenicale e festivo.

A tal fine potranno essere utilizzate le notizie in possesso degli Osservatori territoriali ai sensi del successivo art. 20, lettera d), ovvero i dati fatti oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali nel corso degli incontri di cui all'art. 2.

Nota a verbale

Le norme contenute nei contratti e accordi provinciali integrativi del CCNL 31 luglio 1970 che non siano in contrasto con le norme del presente contratto nazionale seguiteranno ad avere efficacia.

Art. 7 – Criteri guida

Le parti riconfermano tutto quanto espressamente indicato nel CCNL 3 novembre 1994, titolo II, in materia di II livello di contrattazione e ribadiscono, in particolare, i seguenti criteri guida che dovranno essere seguiti nell'ambito di tale confronto:
1) diversità e non ripetitività delle materie e degli istituti rispetto a quelli propri del CCNL;
2) alternatività rispetto alla contrattazione aziendale;
3) materie di accordi previste dall'art. 6.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione dal Protocollo del 23 luglio 1993 e in particolare dall'art. 5 del decreto legge 24 settembre 1996 n. 499.

Tali importi sono variabili e non predeterminabili e non utili, anche agli effetti dell'art. 3, legge 29 luglio 1996, n. 402, ai fini di alcun istituto legale e contrattua-

le, ivi compreso, ai sensi della legge 29 maggio 1982, n. 297, il trattamento di fine rapporto.

Al fine della valutazione di tali elementi, le parti avranno, a titolo esemplificativo, quali punti di riferimento:

1) l'andamento della composizione del tessuto imprenditoriale esistente sul territorio con particolare riferimento alle fasce dimensionali;
2) l'andamento della composizione dell'occupazione e la relativa articolazione per livelli contrattuali;
3) i livelli di qualità raggiunti nell'erogazione dei servizi;
4) i riflessi dell'applicazione delle nuove tecnologie nello sviluppo delle imprese;
5) le valutazioni finali dei consumatori sull'offerta dei servizi esistenti sul territorio.

Art. 8 – Modalità di presentazione della piattaforma

Al fine di avviare le trattative per il secondo livello di contrattazione territoriale la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza.

Durante tale periodo e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma il periodo complessivo di 4 mesi di cui ai precedenti commi si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma medesima.

In fase di prima applicazione il periodo complessivo di 4 mesi si applica dalla data di presentazione delle piattaforme.

Le piattaforme saranno presentate dalle Organizzazioni Sindacali territoriali, alle Associazioni Imprenditoriali di pari livello, nonché alle Organizzazioni Sindacali Nazionali della FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL e alla Confcommercio, al fine di consentire la verifica del rispetto dei criteri guida definiti a livello nazionale.

Art. 9 – Modalità di verifica

Ricevute le piattaforme, la Confcommercio e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori procederanno, anche disgiuntamente, alla verifica del rispetto delle procedure per la presentazione delle piattaforme e dei criteri guida fissati a livello nazionale.

L'esame per la verifica dovrà esaurirsi entro 15 giorni dalla data di ricevimento della piattaforma.

In caso di controversia, su iniziativa anche di una sola delle Parti, si applicano le procedure previste dal penultimo comma della Premessa Generale al presente contratto, procedendo direttamente al confronto a livello nazionale, da esaurirsi entro 15 giorni dalla data della richiesta.

In caso di permanenza della controversia si potrà procedere al ricorso presso la Commissione Paritetica Nazionale prevista dagli articoli 15 e 16 del presente contratto.

Capo III – Livello Aziendale

Art. 10 – Materie

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

1) turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
2) eventuali forme di flessibilità;
3) part time;
4) determinazione dei turni feriali ai sensi dell'art. 148;
5) contratti a termine;
6) contratti d'inserimento/reinserimento di cui all'art. 41 per gli aspetti espressamente rinviati.
7) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;

8) parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto dall'art. 13;
9) azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della legge 53/2000, ed in particolare:
   a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
   b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
10) modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
11) quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge n. 300/1970 "Statuto dei lavoratori";
12) erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
    Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata in cifra;
13) altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL.

In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nel presente contratto, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure di interesse aziendale, sempre che non siano previste nella classificazione di cui all'art. 100, e che assumano significato e valenza generali, così come previsto nell'art. 15, le parti riporteranno all'apposita Commissione di cui all'art. 15, punto b), le valutazioni in merito, anche fornendo adeguate proposte.

Le Parti, nel confermare la validità degli accordi aziendali realizzati, ed in particolare le parti relative all'esercizio dei diritti di informazione nonché i sistemi di relazioni sindacali in atto, si danno altresì atto che problemi relativi all'organizzazione del lavoro, all'occupazione ed alle condizioni di lavoro, potranno essere affrontati e definiti, in occasione degli incontri per la contrattazione aziendale, in riferimento a programmi di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione.

Inoltre potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.

Le eventuali richieste relative ai punti suddetti, presentate alle aziende dalle strutture sindacali ai vari livelli saranno altresì trasmesse per conoscenza dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali o territoriali della FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL alla Confcommercio o alla Associazione competente per territorio ad essa aderente.

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro. dell'Associazione territoriale a carattere generale aderente alla Confcommercio.

Titolo III – Strumenti paritetici nazionali

Premessa

Il sistema della bilateralità del Terziario è un sistema ormai evoluto, tuttavia è un sistema formatosi per stratificazioni succedute nel tempo, che hanno portato a costituire in diversi momenti e contesti sia normativi che contrattuali, l'ente bilaterale nazionale, l' istituto bilaterale per la formazione dei quadri ed i fondi nazionali dedicati al welfare contrattuale per le loro diverse competenze di formazione, anche continua, assistenza sanitaria, previdenza complementare e gli enti bilaterali territoriali.

Ciò ha comportato, in assenza di un coordinamento preventivamente regolamentato una proliferazione di prassi talvolta difformi tra loro, con un coinvolgimento e

una corresponsabilità delle parti sociali costitutive, frammentate e a volte senza una visione d'insieme.

Anche a fronte delle recenti novità legislative, si ravvisa l'esigenza di rivedere ruoli e compiti al fine di rendere maggiormente efficace e funzionale, anche nella percezione dei destinatari (aziende e dipendenti), la gestione delle prestazioni in capo ai diversi soggetti che compongono la bilateralità del settore.

Oggi, quindi, trascorsi quasi vent'anni di esperienza di bilateralità si pone la questione di una riforma organica e coordinata del sistema che si orienti secondo alcune fondamentali linee direttrici:

1. specializzare e razionalizzare il sistema della bilateralità, concentrando gli sforzi verso gli obiettivi prioritari, ottimizzando la gestione;
2. eliminare le attività non caratteristiche e improprie e le duplicazioni.

Governance

Sulla base della premessa le Parti individuano i seguenti ruoli e compiti:

A) Ruolo delle parti sociali

- definizione indirizzi strategici e gestionali per la bilateralità;
- verifica della conformità dell'attività degli Organi degli enti e fondi della bilateralità agli indirizzi strategici definiti;
- definizione delle regole per le nomine degli organi;
- Costituzione a livello nazionale di un Organo di confronto permanente tra le parti sociali sugli indirizzi strategici nella Bilateralità (6 componenti Confcommercio + 6 Componenti OO.SS.) denominato Commissione Paritetica per la Bilateralità del Terziario, il cui funzionamento dovrà essere regolamentato con accordo e che farà parte integrante del CCNL Terziario.

B) Compiti degli Organi

- attuazione degli indirizzi definiti dalle parti sociali nell'ambito del confronto permanente sulla bilateralità;
- rendicontazione "politica" alle parti socie dell'attività svolta in relazione agli obiettivi definiti;

- Azioni per favorire lo sviluppo della bilateralità prevedendo un coordinamento delle attività svolte nei confronti delle Istituzioni.

C) Ruolo EBINTER e Enti Bilaterali Territoriali (EBT)

L'Ente Nazionale realizza le attività proprie che a livello nazionale possono contribuire a valorizzare e finalizzare un sistema articolato sul territorio.

In particolare sono necessarie le seguenti azioni:

- Rivisitazione e implementazione di obiettivi e funzioni di EBINTER attraverso due direttrici:
  - strumento di monitoraggio e supporto dell'attuazione degli indirizzi delle parti sociali e dell'andamento gestionale;
  - attività propria a livello Nazionale derivanti dalla contrattazione collettiva, dagli Statuti e dalle disposizioni di legge.
- EBINTER adotta tutte le regole e le modalità di funzionamento previste per i fondi nazionali dallo Statuto, dalle normative di legge e dal presente protocollo.
- EBINTER si interfaccia con gli EBT per monitorare l'attuazione dei compiti e delle attività come previsti negli statuti e come regolamentati dalla contrattazione collettiva nazionale.
- EBINTER assicurerà l'attività iniziale di supporto agli enti territoriali per l'adeguamento di statuti e regolamenti alla presente regolamentazione e ne monitorerà il completamento secondo le scadenze di cui al successivo punto D).
- Adozione di schema unico di bilancio e relative strumentazioni tecniche, per tutti gli EBT, redatto secondo le regole indicate per i bilanci dei Fondi, che gli EBT provvederanno a trasmettere annualmente a EBINTER.
- Qualora le entrate di un EBT non garantissero una sufficiente quantità di risorse per l'espletamento dei compiti previsti dagli statuti, lo stesso, su richiesta di EBINTER, al fine di ottimizzare i costi della gestione, dovrà sottoporre alla Commissione paritetica per la Bilateralità del terziario un piano di razionalizzazione anche prevedendo processi di aggregazione secondo modalità congrue alle peculiarità territoriali.
- EBINTER dovrà predisporre annualmente una relazione, per le parti sociali, che illustri le buone prassi e le gestioni di eccellenza ed evidenzi eventuali criticità, anche al fine di individuare possibili soluzioni ed effettuare un periodico monitoraggio per le parti socie, sulla regolarità contributiva.

D) Revisione statuti e regolamenti

Per la concreta realizzazione di quanto disposto dal terzo comma del successivo punto E, la Commissione Paritetica per la Bilateralità del Terziario procederà alla revisione dell'attuale Statuto di EBINTER e dello Statuto tipo degli EBT, nonché degli Statuti degli altri Enti e Fondi nazionali entro il 28 febbraio 2010.

I predetti Enti e Fondi dovranno procedere all'approvazione dei nuovi Statuti entro il 30 aprile 2010 ed alla revisione dei relativi Regolamenti entro il 30 giugno 2010, in coerenza con quanto previsto dal presente Accordo.

Criteri di Funzionamento

E) Regole generali

Le regole di funzionamento generali andranno previste negli statuti e sviluppate nei regolamenti dei diversi enti e fondi, con lo scopo di diffondere standard di qualità originati da buone prassi e assicurare criteri di efficacia, efficienza e trasparenza.

Tutti gli enti bilaterali, comunque denominati dovranno prevedere l'assemblea dei soci, costituita dai legali rappresentanti dei soci o loro delegati ed i relativi compiti.

Gli statuti-tipo sono allegati al contratto collettivo nazionale di cui fanno parte integrante, con l'obiettivo di rendere i principi e le norme in essi contenuti obbligatori e vincolanti per tutti gli statuti degli Enti/Fondi Nazionali e degli Enti Bilaterali Territoriali.

F) Criteri di Selezione e Professionalità – Gestione Risorse Umane

Si introducono requisiti diversi a seconda dei livelli di riferimento:

- componenti degli organi esecutivo gestionali:
  - requisiti di moralità previsti dall'art. 5, comma 1, lett. d) D.Lgs. 276/03;
  - requisiti minimi di professionalità (esclusi organi assembleari): aver maturato esperienze professionali coerenti anche in organizzazioni sindacali e datoriali per almeno 24 mesi;
- posizioni direttive di struttura (direttori e, se previsti, vicedirettori):
  - requisiti di moralità previsti dall'art. 5, comma 1, lett. d) D.Lgs. 276/03;
  - necessità di titoli o esperienze professionali coerenti con l'attività del fondo/ente, maturate in ruoli di responsabilità per almeno 5 anni;

- personale di struttura:
  - necessità di titoli di studio e/o esperienze pregresse coerenti con le mansioni da assegnare e conseguentemente con i livelli di inquadramento previsti;
- posizioni organizzative:
  - previsione di funzionigramma da presentare in occasione della relazione annuale al bilancio alle parti socie al livello corrispondente che individuano e confermano i fabbisogni di risorse umane e gli eventuali cambiamenti organizzativi, che si rendano necessari nel funzionamento del Fondo.

Negli statuti ai vari livelli va prevista la sostituzione automatica di chi decade dagli organi a qualsiasi titolo o in caso di perdita dei requisiti di moralità di cui ai commi precedenti.

G) Consulenze e incarichi esterni

I Fondi e gli Enti adottano criteri di selezione omogenei, oggettivi e misurabili, degli operatori esterni, delle società di servizi, degli incarichi di consulenza, secondo principi di professionalità ed economicità con riferimento ai costi e alla tipologia di servizi resi, valutando comparativamente almeno tre offerte.
Per le prestazioni di servizi, i Fondi e gli Enti dovranno adottare una procedura di trasmissione e valutazione delle offerte tese a garantire la massima segretezza.
Nella valutazione delle offerte non dovrà essere necessariamente seguito il criterio del massimo ribasso, bensì una valutazione complessiva dell'offerta maggiormente vantaggiosa.

H) Compiti

I compiti degli Enti e dei Fondi sono esclusivamente quelli stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale nel rispetto delle Leggi e in conformità agli Statuti presenti nel CCNL di categoria, come definiti in conseguenza dei lavori della Commissione paritetica per la Bilateralità del terziario, specificati alla precedente lettera D).
Qualora un Ente/Fondo intenda introdurre innovazioni che intervengono sulle finalità degli enti, quali l'introduzione di nuove prestazioni o la modifica di quelle esistenti, gli organi ne danno preventiva comunicazione alla Commissione paritetica per la Bilateralità del terziario a livello nazionale, per una verifica di coerenza con le linee di indirizzo secondo le modalità e le tempistiche che saranno definite.

I) Ottimizzazione delle Gestioni

I Fondi adottano sistemi di benchmarking rispetto a soggetti che svolgono attività analoghe sul mercato di riferimento.

Gli Enti bilaterali prevedono forme di confronto comparativo dei parametri costi/benefici con riferimento a soggetti che erogano prestazioni analoghe a quelle gestite dagli enti medesimi.

Per gli Enti e i Fondi nazionali le informazioni sugli esiti del benchmarking vengono presentate in sede di relazione al bilancio.

Per gli Enti Territoriali lo Statuto tipo dovrà prevedere forme di periodicità di informazione all'organismo Direttivo almeno una volta l'anno.

Gli Enti e Fondi nazionali presenteranno il piano biennale o triennale delle attività.

L) Risorse e Bilanci – Pubblicità e Trasparenza

L'attività degli Enti e dei Fondi dovrà essere improntata alla massima efficacia impegnando le risorse disponibili prevalentemente per il finanziamento delle prestazioni previste dagli Statuti e dai regolamenti, secondo i seguenti criteri:

- adozione, in tutti i bilanci, di usuali criteri di contabilità analitica;
- evidenza delle voci in entrata e in uscita;
- evidenza analitica delle spese di funzionamento, individuando le spese di gestione, i costi del personale e i compensi degli organi, nel rispetto delle normative fiscali e contributive.

I bilanci degli Enti e Fondi nazionali sono certificati.

Viene predisposta a cura degli organi, in concomitanza con la redazione del bilancio consuntivo e del budget previsionale, una relazione annuale sull'andamento della gestione, anche rispetto agli obiettivi, e sull'andamento dell'attività in corso anche con riferimento alla quantità e qualità delle prestazioni rese, nonché alle verifiche effettuate periodicamente sulla soddisfazione misurata presso gli iscritti (dipendenti e aziende) rispetto ai vantaggi concreti e percepiti e al rispetto dei benchmark di riferimento.

Sono individuati i seguenti meccanismi per la pubblicità dei bilanci:

- gli Enti territoriali inviano ad EBINTER il bilancio e la relazione annuale di cui al precedente terzo comma;
- i Fondi o Enti nazionali inviano il bilancio certificato e la relativa documentazione alle Organizzazioni nazionali socie e alla Commissione paritetica per la Bilateralità del terziario.

Ogni ente/fondo renderà noto alle parti sociali, alla Commissione paritetica per la Bilateralità del terziario ed agli organi ai vari livelli il rapporto risorse / pre-

stazioni / servizi, al fine di una valutazione complessiva che indichi il rapporto ottimale.
Gli statuti degli EBT dovranno prevedere, trascorsi 3 mesi dalla data di scadenza prevista per l'approvazione e l'invio dei bilanci:

- l'automatica decadenza degli organi;
- la nomina da parte del comitato esecutivo di EBINTER di un commissario ad acta con il compito di provvedere entro 3 mesi alla redazione del bilancio al fine di permettere alle Parti Sociali la ricostituzione dell'Ente.

M) EBINTER e Enti Bilaterali Territoriali (EBT)
Si procede alla rivisitazione e implementazione di obiettivi e funzioni di EBINTER.
EBINTER adotta tutte le regole e le modalità di funzionamento previste per i fondi nazionali.
EBINTER si interfaccia con gli EBT per monitorare l'attuazione dei compiti e delle attività previsti negli statuti, come regolamentati dalla contrattazione collettiva nazionale.
EBINTER assicurerà l'attività iniziale di supporto agli enti territoriali per l'adeguamento di statuti e regolamenti alla presente regolamentazione e ne monitorerà il completamento a partire dal 30 marzo 2010.
Viene previsto uno schema unico di bilancio tecnico e sociale e relative strumentazioni tecniche, da adottarsi da tutti gli EBT, secondo le regole indicate per i bilanci dei Fondi, che gli EBT provvederanno a trasmettere annualmente a EBINTER.
Qualora le entrate di un EBT non garantissero una sufficiente quantità di risorse per l'espletamento dei compiti previsti dagli statuti, lo stesso, su richiesta di EBINTER, al fine di ottimizzare i costi della gestione, dovrà sottoporre Commissione paritetica per la Bilateralità del terziario un piano di razionalizzazione anche prevedendo processi di aggregazione secondo modalità congrue alle peculiarità territoriali.
EBINTER dovrà predisporre annualmente una relazione, per le parti sociali, che illustri le buone prassi e le gestioni di eccellenza ed evidenzi eventuali criticità, anche al fine di individuare possibili soluzioni ed effettuare un periodico monitoraggio per le parti socie, sulla regolarità contributiva.

Art. 11 – Strumenti nazionali

Le parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa concordano sull'opportunità di istituire:

1) la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale.
2) la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità;
3) l'Osservatorio Nazionale;
4) la Commissione Paritetica Nazionale;

La Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la commissione paritetica permanente per le Pari Opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale, sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalla Confcommercio e tre designati dalla FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e dalla UILTuCS-UIL. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Art. 12 – Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale

Le Parti, tenuto conto dell'evoluzione della normativa sociale a livello comunitario ed in funzione dei processi di recepimento delle direttive comunitarie nell'ordinamento italiano, concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro.

In particolare qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore Terziario Distribuzione e Servizi, le Parti si incontreranno al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.

Le parti considerano pertanto preminente analizzare e monitorare l'impatto dei processi che avvengono a livello europeo sulle politiche nazionali di settore e sulla contrattazione, con particolare riferimento a:
1) dialogo sociale europeo settoriale;
2) evoluzione dei Comitati Aziendali Europei;
3) responsabilità sociale delle imprese e codici di condotta;
4) diritti di informazione, consultazione e partecipazione;
5) Società europea;
6) coordinamento europeo delle politiche contrattuali.

A tal fine, le Parti concordano di istituire la Commissione Nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale; essa opererà di concerto con il sistema bilaterale esistente.

La Commissione, che si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti, avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore per esprimere alle Organizzazioni stesse un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Art. 13 – Commissione Permanente per le Pari Opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

Alla Commissione Permanente per le Pari Opportunità di cui all'art. 11, sono assegnati i seguenti compiti:

1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;
2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento/reinserimento;
4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 53 dell'8 marzo 2000;

5) predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale.

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati. Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Art. 14 – Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento dell'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di

accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;
b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
e) predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;
f) svolge le funzioni previste dall'art. 63 (contratti a tempo determinato), dall'art. 41 (contratti d'inserimento) e dagli articoli da 42 a 62 (apprendistato).

La realizzazione delle finalità sopra indicate avviene attraverso le modalità e con gli strumenti di cui all'allegato 3.

Art. 15 – Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

a) con le modalità e le procedure previste dall'art. 16, esamina – ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari – tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi

comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Prima Parte del contratto;

b) in apposita sottocommissione:

1) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza.

La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale.

La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.

Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi.

Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.

2) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.

Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.

Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.

3) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Art. 16 – Commissione Paritetica Nazionale – Procedure

Per l'espletamento di quanto previsto dall'art. 15, lettere a) e b), si applicano le procedure di seguito indicate.

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale ha sede presso la Confcommercio e provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni

assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R., dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti alla Confcommercio tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede della Confcommercio. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dal Decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 e dal decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale.

Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (nazionale o di secondo livello di cui agli articoli da 5 a 9), la parte, il cui diritto di organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, sulla base della deliberazione della Commissione Paritetica, ov-

vero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.

Titolo IV – Bilateralità

Art. 17 – Premessa

Le Parti riconfermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli.

In tal senso le parti hanno predisposto un avviso comune allegato al presente CCNL in materia di riforma degli ammortizzatori sociali .

Le parti effettueranno inoltre una valutazione congiunta sui provvedimenti in discussione in Parlamento in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, al fine di valutare la possibilità di assumere iniziative congiunte a favore delle aziende e dei dipendenti del settore.

Art. 18 – Ente Bilaterale Nazionale

L'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario ha i seguenti scopi:

a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
b) verificare la coerenza degli statuti e dei regolamenti degli enti bilaterali territoriali e regionali, con l'allegato n. 4 del presente CCNL, dando i relativi visti di congruità;
c) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
d) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professio-

nale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;

e) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;

f) istituire e gestire l'Osservatorio Nazionale, di cui all'art.6, Prima Parte, del CCNL 8.11.1994 per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, nonché coordinare l'attività degli Osservatori territoriali;

g) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;

h) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;

i) ricevere dalle aziende e analizzare i dati previsti all'art. 9 della legge n. 125/91;

l) costituire una banca dati relativa alle professionalità con il supporto degli enti bilaterali regionali e territoriali affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nei vari settori;

m) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il fondo previsto per la formazione continua (FOR.TE.);

n) seguire lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;

o) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;

p) ricevere la notizia della elezione delle rappresentanze sindacali unitarie all'atto della loro costituzione;

q) promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;

r) promuovere l'attivazione di sportelli di assistenza ai lavoratori per i servizi di previdenza e sanità integrativa;

s) promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;

t) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali;

u) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso e effettuare una valutazione in merito alla possibile razionalizzazione degli enti bilaterali, finalizzata al miglioramento dei compiti ad essi affidati dalla contrattazione;

v) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

Le parti inoltre convengono di garantire, in vista dell'adozione della convenzione nazionale tra l'INPS e le Organizzazioni nazionali stipulanti il presente CCNL, la trasmissione, da parte degli Enti Bilaterali Territoriali ad EBINTER, dello Statuto, del Regolamento e del bilancio consuntivo, per verificarne la regolare costituzione ed esprimere il relativo parere di conformità, rispetto a quanto stabilito dal CCNL Terziario.

Art. 19 – Analisi di problemi settoriali da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale

L'Ente Bilaterale nazionale, inoltre, istruisce, su istanza di una delle parti stipulanti, la ricognizione di problemi sorti, a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali, in particolare con riferimento a classificazione, sistemi di flessibilità dell'orario anche in conseguenza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale, organizzazione del lavoro, innovazioni tecnologiche e le altre materie affidate dalle parti.

L'istruttoria avviene attraverso la costituzione di una apposita Commissione Paritetica Bilaterale composta da rappresentanti delle parti stipulanti e dei settori interessati.

Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto.

La medesima procedura potrà essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello territoriale o di singole categorie in merito all'individuazione di nuove figure professionali di II livello per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato.

Art. 20 – Enti bilaterali territoriali

L'Ente Bilaterale istituisce l'Osservatorio, che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio nazionale realizzando una fase d'esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio.

A tal fine, l'Osservatorio:

a) programma ed organizza, al livello di competenza, relazioni sulle materie previste alla lettera a) dell'art. 14, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;

b) ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di inserimento e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;

c) predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di inserimento;

d) riceve dalle Associazioni territoriali aderenti alla Confcommercio – anche aggregandole per comparti merceologici e settori omogenei – le comunicazioni di cui agli artt. 121, 124, 126, 127 e 128; in questo quadro, possono, inoltre, essere svolte indagini a campione sull'utilizzo dell' art. 125.

La realizzazione delle finalità sopra indicate avviene con modalità e strumenti coerenti con l'impostazione di cui all'art. 14, e relativo allegato 5.

L'Ente Bilaterale, inoltre, promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.

In particolare, svolge le azioni più opportune affinché, dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori tutelato dagli articoli 154, 159, 160 e 162, del presente contratto, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Esso svolge attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali, composte da almeno tre membri rappresentanti, designati dalle OO.SS. territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, le funzioni previste:

a) dall'art. 63 (contratti a tempo determinato);
b) dall'art, 41 (contratti d'inserimento);
c) dalla SEZIONE SECONDA (Tutela della salute e della dignità della persona);
d) dagli articoli da 42 a 62 (apprendistato);
e) dagli articoli da 126 a 128 (orario di lavoro) relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali;
f) dall'art. 72, (part-time), relativo ai contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali ovvero dagli eventuali accordi territoriali in materia;
g) dall'art. 93 (lavoro ripartito).

Svolge le funzioni:

a) di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, legge n. 196/97 e del Decreto ministeriale 25 marzo 1998, n. 142;
b) di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato previste dagli artt. 37 e 38;
c) ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo;
d) eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia di apprendistato.

Art. 21 – Finanziamento Enti Bilaterali territoriali

Ad integrazione e modifica dell'art. 1 dell'accordo sindacale 20 luglio 1989 e dell'art. 3, dell'accordo di rinnovo 29 novembre 1996, con decorrenza dal 1° gennaio 2000,

il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale territoriale è stabilito nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base e contingenza.

Le parti si danno atto che, a decorrere dal 1° gennaio 2000, nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,10% su paga base e contingenza a carico delle aziende.

Conseguentemente, con la medesima decorrenza, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di importo pari allo 0,10% di paga base e contingenza.

L'e.d.r. di cui al comma precedente viene corrisposto per 14 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Dichiarazione delle parti

Le parti attiveranno entro il mese di settembre 2008 una Commissione, che sarà composta da 12 membri, dei quali 6 designati dalle organizzazioni sindacali FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL e 6 designati dalla Confcommercio, avente lo scopo, anche in relazione all'evoluzione legislativa in materia, di esaminare finalità, funzioni, statuti e governance degli Enti bilaterali, nazionale e territoriali, al fine di individuare standard di qualità originati da buone prassi sperimentate, secondo criteri di efficacia, efficienza e trasparenza.

In particolare, la Commissione avrà il compito di proporre anche:

- criteri di omogeneità e trasparenza nei rendiconti economici annuali predisposti dagli EBT;
- modalità di relazione e informazione nei confronti dell'EBINTER;
- modalità di raccordo con le Parti stipulanti a livello nazionale e con l'EBINTER;
- finalità, attività e funzioni istituzionali in conformità a quanto previsto dalla contrattazione nazionale;
- modalità ottimali di funzionamento degli organi gestionali;
- valutazioni sull'introduzione di forme di sostegno al reddito sulla base di future disposizioni di legge in materia;

- cogenza.

L'avanzamento dei lavori verrà presentato alla Commissione Sindacale Ristretta per il rinnovo del CCNL con cadenza bimestrale. Le conclusioni verranno presentate entro 6 mesi dall'attivazione alla stessa Commissione sindacale ristretta per la definizione di un accordo complessivo che sarà sottoscritto dalle parti stipulanti il presente CCNL ed entrerà a far parte integrante del medesimo CCNL.

Le Parti concordano altresì sulla necessità di presentare agli Organi istituzionali il seguente avviso comune.

Avviso comune in materia di enti bilaterali

In considerazione della importanza che gli Enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nel settore, le parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali organismi, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità sociale di tali versamenti.

Per le stesse considerazioni sopra esposte, le parti congiuntamente richiedono la modifica della vigente normativa nel senso di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi la contribuzione versata agli Enti bilaterali dai lavoratori e dai datori di lavoro.

Titolo V – Diritti sindacali

Art. 22 – Dirigenti sindacali

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;

b) di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300[1], nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;

c) della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita in luogo delle R.S.A., ai sensi dell'Accordo interconfederale 27.7.94.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro, per quanto riguarda i dirigenti di cui al comma 1, lettere a) e b), mentre per i dirigenti eletti in base al punto c) valgono le norme di cui all'art. 18 dell'Accordo interconfederale 27.7.94.

I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a), hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue.

Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui alla precedente lettera a), potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

Le parti demandano al secondo livello di contrattazione la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei permessi di cui al presente articolo che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.

Art. 23 – Permessi retribuiti R.S.A. o C.D.A.

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui alla lett. b) dell'art. 22, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

1 Come modificato dagli esiti referendari dell'11 Giugno 1995 nel seguente nuovo testo, in vigore dal 28 settembre 1995: "Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unita produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva. Nell'ambito di aziende con più unita produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento".

Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

a) ad un dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale nelle unità che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) ad un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità di maggiori dimensioni in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera b).

I permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende di cui alla lettera b) e c) del comma precedente e a un'ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lettera a).

A tal fine i lavoratori con contratto part time saranno computati come unità intere.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la Rappresentanza Sindacale Aziendale.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità aziendale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 24 – R.S.U.

FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS, individuano nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie lo strumento prioritario per un sistema di rappresentanza dei lavoratori utile a favorire il confronto e potenziare le relazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro.

Si conviene pertanto tra le parti stipulanti il presente CCNL, in ordine al disposto dell'art. 19, titolo III e dell'art. 35, secondo comma, titolo VI della legge n. 300/1970 quanto segue:

- Le OO.SS. firmatarie del presente contratto, ai rispettivi livelli di competenza, hanno la facoltà di costituire Rappresentanze Sindacali Aziendali;

- tali rappresentanze sindacali avranno una durata in carica di ventiquattro mesi.

Procedure per la indizione delle elezioni delle R.S.U.

Le sole organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, potranno indire le elezioni delle R.S.U. Altre organizzazioni potranno viceversa esercitare solamente il potere di iniziativa a presentare liste a condizione che raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto e accettino espressamente e formalmente il contenuto del Protocollo 27 luglio 1994. Le procedure dovranno essere comunicate ai lavoratori e alla direzione aziendale e dovranno contenere la dichiarazione formale di intenti delle suddette organizzazioni sindacali per la elezione delle R.S.U. e la data in cui verrà insediata la commissione elettorale (comunque non oltre i 10 giorni lavorativi).

Il comitato elettorale in stretto raccordo con le OO.SS. territoriali avrà il compito di fissare la data delle elezioni oltre a quanto previsto dall'art. 5 del suddetto accordo interconfederale.

Qualora nell'arco dei ventiquattro mesi non sia stato possibile realizzare l'elezione della R.S.U., ferme restando le norme previste dalla legge 300/70 ciascuna organizzazione stipulante il CCNL procederà all'elezione della rappresentanze sindacali aziendali da parte dei propri iscritti:

- nelle unità produttive con più di 15 e fino a 60 dipendenti, in presenza di almeno tre iscritti;
- nelle unità produttive con più di 60 e fino a 200 dipendenti, in presenza di almeno cinque iscritti,
- nelle unità produttive con più di duecento dipendenti, in presenza di almeno 7 iscritti;

che rimarranno in carica per tre anni. Le R.S.A. saranno rinnovate ogni tre anni qualora non si fossero verificate le condizioni per eleggere le R.S.U.

La costituzione delle R.S.A. così elette sarà comunicata per il tramite dell'organizzazione sindacale di appartenenza mediante lettera raccomandata contenente il numero degli iscritti e dei votanti all'atto dell'elezione.

Tali limiti quantitativi trovano applicazione anche con riferimento all'art. 35 secondo comma legge n. 300/70.

Le parti convengono che ai soli fini dei limiti numerici previsti dagli articoli 19, 20 e 35, secondo comma della legge n. 300/70, e quindi esclusivamente ai fini della costituzione delle R.S.A. e dell'esercizio del diritto di assemblea, i lavoratori con contratto a part-time vengono computati per unità intera. A tale riguardo mantengono efficacia le norme di miglior favore contenute nella contrattazione integrativa aziendale e territoriale.

Art. 25 – Compiti e funzioni delle R.S.U.

FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nel presente contratto nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria. Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della organizzazione sindacale.

Art. 26 – Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità d'esercizio delle R.S.U.

Ai sensi dell'art. 8 dell'Accordo interconfederale 27.7.94 i componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/70. A tal fine i lavoratori con contratto part time saranno computati come unità intere.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dagli accordi aziendali in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.

Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unità produttive di una stessa azienda.

FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.

Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS tramite la R.S.U.

Art. 27 – Numero dei componenti e permessi retribuiti R.S.U.

Le parti, nel ribadire la piena validità ed efficacia dell'Accordo Interconfederale del 27 luglio 1994, dichiarano conclusa la fase di prima applicazione e la conseguente fase sperimentale di cui all'art. 7 del medesimo Accordo.

Pertanto a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNL il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:

a) 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;
b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;
c) 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 200 dipendenti;
d) 7 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;
e) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600 dipendenti;
f) 12 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 601 a 1200 dipendenti.

Nelle unità produttive che occupano più di 1200 dipendenti la R.S.U. è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.

Sono fatte salve le naturali scadenze - 36 mesi dalla data di elezione - delle R.S.U. in carica alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Le Parti riconfermano la validità della disciplina di cui all'art. 7 bis[2] dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994.

2 **Art. 7 bis**
Fermo restando quanto previsto dal successivo art. 8 e ai sensi dell'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:

Art. 28 – Permessi non retribuiti R.S.A. o R.S.U.

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 23, hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Art. 29 – Clausola di salvaguardia

Ai sensi dell'art. 12 dell'Accordo interconfederale 27.7.1994 le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 legge 20 maggio 1970 n. 300, che siano firmatarie del suddetto accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A., ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A., precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U.

In tal modo le parti firmatarie del presente accordo intendono affermare che nelle unità produttive ove siano state elette R.S.U. non potranno essere contemporaneamente presenti R.S.A.

---

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti,

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti,

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b), salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, eventualmente stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo.

In ciascuna unità produttiva non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi, per l'espletamento del mandato.

Chiarimento a verbale
Con il presente contratto viene abrogato l'articolo 12, prima parte, dell'accordo interconfederale del 27 luglio 1994 e sostituito dall'articolo precedente.

Art. 30 – Assemblea

Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti.

Nelle unità in cui siano costituite R.S.U. ai sensi dell'Accordo interconfederale 27.7.1994, le convocazioni avranno luogo in base a quanto previsto nell'ultimo comma del precedente art. 26.

La convocazione dovrà essere di norma comunicata alla Direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione, e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e il servizio di vendita al pubblico; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento

delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

Art. 31 – Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi, anche aziendali. Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 32 – Trattenuta contributi sindacali

Ferma restando la norma di cui all'art. 40, l'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organiz-za-zione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

Nota a Verbale al Titolo V

Le parti dichiarano che la disciplina delle R.S.U. costituisce materia di livello interconfederale regolamentata dall'Accordo 27 luglio 1994, così come modificata dalla presente regolamentazione contrattuale.

Titolo VI – Delegato aziendale

Art. 33 – Delegato aziendale

In relazione anche alle norme contenute nel CCNL 28 giugno 1958, esteso "erga omnes" ai sensi della legge 14 luglio 1959, n. 741, nelle aziende che occupano da 11 sino a 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi della legge.

SEZIONE SECONDA – TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Art. 34 – Condizioni ambientali

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, il Consiglio dei Delegati, e in mancanza la Rappresentanza Aziendale, può promuovere, ai sensi dell'art. 9, legge 20 maggio 1970, n. 300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Art. 35 – Mobbing

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le Parti intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e menta-

le del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

A tal fine, affidano alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità i seguenti compiti:

1) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing;
2) individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale;
3) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;
4) formulazione di un codice quadro di condotta.

Dichiarazione a verbale

In caso di emanazione di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti si incontreranno per armonizzare le disposizioni di cui al presente articolo con la nuova disciplina legale.

Art. 36 – Molestie sessuali

Le parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verifichino, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.

Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.

Le parti ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.

Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica pari opportunità nazionale.

Definizione

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.

Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

Prevenzione

Le parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

Le aziende adotteranno, d'intesa con le R.S.A./R.S.U., le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Le parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.

Le parti affidano ad una apposita commissione paritetica che avrà sede presso l'Ente Bilaterale Territoriale il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denuncie di molestie sessuali. Tale commissione, in caso di necessità, potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione.

La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori.

Confcommercio, FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS, chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art.2 della legge 10 aprile 1991 n. 125, ed a tale scopo verrà redatto un avviso comune.

Qualificazione della formazione

Le parti concordano che nei programmi generali di formazione del personale, dovranno essere incluse nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

Procedura e provvedimenti

Dichiarazione Congiunta

Le parti convengono di affidare alla commissione paritetica nazionale per le pari opportunità di cui all'art. 13, il compito di individuare, le procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali nonché le conseguenti sanzioni.

SEZIONE TERZA – COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 37 – Procedure

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal Decreto Legislativo 31/3/1998 n. 80 e dal Decreto Legislativo 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nella Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione costituita presso l'Ente Bilaterale Territoriale del Terziario.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

a) per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'Associazione o Unione competente per territorio;
b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale locale firmataria del presente contratto della FILCAMS-CGIL, della FISASCAT-CISL o della UILTuCS-UIL, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Com-

missione Paritetica Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata A/R, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione la Commissione Paritetica Territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98.

Il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98 decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. come modificati dalla Legge n. 533/73 e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/98.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D.Lgs. 80/98, e dal Decreto Legislativo n. 387/98 in sede di Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 15.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dall'1.1.2000, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

Art. 38 – Collegio arbitrale

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o all'art. 37, del presente contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale della Confcommercio territorialmente competente, un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dall'1.1.2000, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

Art. 39 – Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, ed alla legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificate dalla Legge 11 maggio 1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, devono ugualmente essere esperiti i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

Art. 40 – Contributi di assistenza contrattuale

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro la Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo e dei Servizi, la Federazione Italiana Lavoratori del Commercio, Alberghi-Mense e Servizi (FILCAMS-CGIL), la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL) e l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL), procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti.

Le misure contributive e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti e con l'Istituto previdenziale o assistenziale prescelto.

Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica.

I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

SEZIONE QUARTA – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Titolo I – Mercato del lavoro

Premessa

Le Parti, con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e occupazionali del mercato del lavoro, con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

A tal fine, le parti confermano la validità degli istituti dei contratti di inserimento e apprendistato, apportando allo stesso modifiche e arricchimenti, particolarmente per gli aspetti relativi alla formazione, allo scopo di promuovere l'effettiva qualificazione e lo stabile impiego dei lavoratori.

Convengono inoltre sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.

Capo I – Contratto di inserimento

Art. 41 – Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro dei lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Per contratto di reinserimento si intende il rapporto di lavoro, istaurato ai sensi del presente articolo, con i soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale che, sulla base di quanto certificato nel libretto formativo o, in mancanza, da documentazione equipollente, risultino aver svolto, nel corso degli ultimi diciotto mesi, le medesime mansioni, nella stessa categoria merceologica, per un periodo di almeno tre mesi, oppure che abbiano seguito gli specifici percorsi formativi promossi dagli enti bilaterali o dalle istituzioni pubbliche o centri formativi regolarmente accreditati per il reinserimento dei lavoratori.

Le attività formative svolte ai sensi del precedente capoverso sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi di cui al comma 14 del presente articolo.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento/reinserimento 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.

Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta del contratto il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

a) la durata;
b) l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
c) l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
d) la categoria di inquadramento del lavoratore: tale categoria non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

Per i contratti di reinserimento l'inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

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.

L'orario di lavoro in caso di assunzione a tempo parziale, non potrà avere una durata inferiore al 50 per cento della prestazione di cui all'art. 118 e seguenti, ferme restando le ore di formazione ivi previste.

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.

Il contratto di inserimento avrà una durata massima di 18 mesi. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi. Per i contratti di reinserimento la durata sarà ridotta in misura pari ai mesi lavorati nella stessa categoria merceologica per le medesime mansioni nei diciotto mesi precedenti, e comunque non al di sotto dei 12 mesi.

Nell'ipotesi di contratto di reinserimento, la contrattazione integrativa potrà individuare durate inferiori, comunque non al di sotto dei 12 mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore per i contratti di reinserimento e di 24 ore per i contratti di inserimento, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. Detta formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

Le ore di formazione di cui al comma precedente sono comprese nell'orario normale di lavoro.

La formazione teorica sarà effettuata coerentemente a progetti o programmi predisposti dagli enti competenti accreditati.

La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i) del D.Lgs. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

Ai lavoratori assunti con contratto d'inserimento, si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonché la normativa del presente contratto.

Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dall'utilizzazione degli eventuali servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc ...).

Le imprese forniranno annualmente alle R.S.U./R.S.A. o in loro assenza alle OO.SS. anche per il tramite degli Enti Bilaterali, i dati quantitativi sui contratti di inserimento.

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 e della progressione automatica di carriera.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento/reinserimento, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del di rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto.

I datori di lavoro che intendano assumere lavoratori con contratto di inserimento debbono darne comunicazione scritta alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art. 20, competente per territorio, ai fini della verifica del rispetto della percentuale di conferme di cui al presente articolo.

Nel caso in cui la Commissione riscontri la mancata rispondenza del suddetto elemento ne darà immediata comunicazione all'azienda per i conseguenti adeguamenti.

Capo II – Apprendistato

Premessa

Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte, a seguito del Patto per il lavoro del 24 settembre 1996, della legge 19 luglio 1997 n. 196 in materia di promozione dell'occupazione, ed in particolare in adempimento all'art. 16 che disciplina l'apprendistato e al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva nei mercati internazionali, anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato venga attuata anche con riferimento alla regolamentazione dei profili formativi rimessi alle Regioni e alle durate per l'apprendistato di tipo a) e c) le parti concordano la presente disciplina

sperimentale dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Le Parti si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge ad essi demanda, e assegnano agli enti bilaterali un ruolo primario per il monitoraggio delle attività formative.

Art. 42 – Sfera di applicazione

L'apprendistato ha lo scopo di consentire al giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto, quinto e sesto livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21), 23) e 24) del quinto livello.

Sono esclusi, inoltre, le seguenti ipotesi:

a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");
b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta;

Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

Art. 43 – Proporzione numerica

Considerato che la legge 19/7/97 n. 196 e successive modifiche, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 21 della legge 56/87 e successive modifiche, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Art. 44 – Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal titolo sesto del Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 28 marzo 2003 n. 53.

Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.

Dichiarazione a verbale

Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 48 D.Lgs. 276/03 di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme del presente contratto, in quanto compatibili.

Art. 45 – Assunzione

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

Art. 46 – Percentuale di conferma

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Art. 47 – Procedure di applicabilità

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art. 20, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente art. 46.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare la domanda di cui al primo comma all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.

La commissione paritetica istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di

apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ove la commissione paritetica in seno all'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.

In occasione delle assunzioni degli apprendisti le aziende provvederanno a trasmettere il parere di conformità della commissione paritetica in seno all''Ente Bilaterale Nazionale o, superati i 30 giorni di cui al comma precedente, a segnalare l'avvenuta automatica conferma del piano formativo alle commissioni paritetiche istituite in seno agli Enti Bilaterali dei territori nei quali sono previste le assunzioni stesse e presso i quali verranno inoltrate le relative richieste, al fine di consentire la sola verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente art. 46.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Chiarimento a Verbale

La commissione nazionale e le commissioni territoriali si dovranno riunire ed esprimere i pareri di conformità entro i termini sopra definiti. Ove le commissioni non si esprimessero nei termini previsti, le richieste si intenderanno accolte.

Ferma restando la normativa di legge regionale esistente, gli Enti bilaterali territoriali sono comunque tenuti ad uniformarsi a quanto definito nel parere di conformità della Commissione nazionale per l'apprendistato in seno all'Ente bilaterale nazionale.

Art. 48 – Periodo di prova

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

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Art. 49 – Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 49, comma 5 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell' articolo 2, lett. i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

Art. 50 – Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Art. 51 – Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

a) 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;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 52 – Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma dell'art. 146, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi terzo e quarto del medesimo art. 146 verranno riconosciute in misura pari al 50% decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto e in misura pari al 100% dal termine del periodo di apprendistato.

Tale disciplina si applica agli apprendisti assunti dalla data di stipula del presente CCNL.

Le ore di insegnamento di cui alla lettera d) del precedente art. 50, sono comprese nell'orario di lavoro.

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 118 e seguenti, ferme restando le ore di formazione medie annue di cui all'art. 57 e le durate di cui all'art. 55.

Sono fatti salvi, altresì, gli accordi in materia già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.

Art. 53 – Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

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

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

Art. 54 – Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:

a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 175, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 55 – Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

LIVELLI	MESI
II	48
III	48
IV	48
V	36
VI	24

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al Decreto legislativo n. 469/97, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle Regioni, tra le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali

possono essere realizzate intese diverse. Le predette intese devono essere trasmesse agli Enti Bilaterali Territoriali ed all'Osservatorio Nazionale.

Art. 56 – Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali – di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

Art. 57 – Formazione: durata

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno.

Per il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni.

Al secondo livello di contrattazione potrà essere, stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Art. 58 – Formazione: contenuti

Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati dalle parti stipulanti il presente CCNL secondo il modello sperimentale sottoscritto presso l'ISFOL in data 10 gennaio 2002 d'intesa con il Ministero del lavoro per la parte relativa al CCNL del terziario della distribuzione e dei servizi.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno degli enti bilaterali, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti cinque aree di contenuti:
- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo
- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro

secondo il modello sperimentale sottoscritto presso l'ISFOL in data 10 gennaio 2002 d'intesa con il Ministero del lavoro per la parte relativa al CCNL del terziario della distribuzione e dei servizi.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità

- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

secondo il modello sperimentale sottoscritto presso l'ISFOL in data 10 gennaio 2002 d'intesa con il Ministero del lavoro per la parte relativa al CCNL del terziario della distribuzione e dei servizi.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Le parti firmatarie del presente CCNL considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso gli Enti Bilaterali.

Dichiarazione a verbale

Le Parti, considerato il carattere sperimentale della normativa prevista dal presente art. 58, convengono sulla opportunità di costituire un'apposita Commissione per l'aggiornamento dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti nell'ambito dell'Ente Bilaterale nazionale del Terziario.

Art. 59 – Tutor

Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutore, ai sensi dell'art. 49, comma 5, lett. e) del decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, comprendendo fra questi anche i titolari, o i loro familiari coadiutori, delle imprese con meno di 15 dipendenti.

Art. 60 – EST

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa di categoria (EST).

Art. 61 – FON.TE.

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Previdenza Complementare di categoria (FON.TE.).

Agli stessi, per tutto il periodo di apprendistato, la contribuzione a carico del datore di lavoro sarà pari all'1.05%, comprensivo dello 0.05% a titolo di quota associativa, della retribuzione utile per il computo del TFR.

Art. 62 – Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Dichiarazione a verbale n. 1

Le parti istituiscono una Commissione Paritetica con il compito di applicare quanto demandato alla contrattazione collettiva dall'art. 23, comma 2 del DL 112/08 e dalla successiva legge di conversione, entro il mese di novembre 2008.

In attesa di tale risultato, le parti confermano, anche per la formazione esclusivamente aziendale, il riferimento ai profili formativi previsti dal Protocollo ISFOL 10 gennaio 2002, recepito nel presente CCNL o da analoghi protocolli sottoscritti o recepiti a livello settoriale, territoriale o aziendale.

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

Dichiarazione a verbale n. 2

Le parti si danno altresì atto che nella provincia di Bolzano (Trento e regione Sicilia) l'istituto dell'apprendistato può essere disciplinato da leggi provinciali, regolamenti e contratti provinciali, anche in deroga a quanto previsto dal presente contratto.

Dichiarazione a verbale n. 3

Le disposizioni degli accordi territoriali in materia di apprendistato che prevedono durate inferiori a quelle previste nel precedente articolo 55, nonché un numero inferiore di livelli e mansioni rispetto all'art. 42, sono automaticamente adeguate a quanto convenuto nella presente ipotesi di accordo.

Dichiarazione a verbale n. 4

Le parti si danno atto che la materia oggetto del presente articolo è parte integrante del successivo accordo del 23 giugno 2009, di cui al "Patto per il lavoro" e che gli obiettivi in esso contenuti, le modalità di attuazione e le sedi di verifica costituiranno impegno prioritario delle parti per l'intera vigenza contrattuale.

Capo III – Contratto a tempo determinato – Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Art. 63 – Contratto a tempo determinato

Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 67 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori.

Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori.

Nelle unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per sei lavoratori.

Art. 64 – Periodo di prova

In caso di successione di contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore per le stesse mansioni, non si applica la disciplina del periodo di prova di cui all'art. 106.

Art. 65 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 67 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per due lavoratori.

Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per cinque lavoratori.

Nelle unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per sei lavoratori.

Art. 66 – Limiti percentuali

Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 67 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e fatto salvo quanto previsto ai precedenti articoli 63, commi 2, 3, e 65, commi 2 e 3.

Art. 67 – Nuove attività

I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Art. 68 – Diritto di precedenza

In ragione delle diversità strutturali dei settori che compongono il Terziario, le parti potranno, a livello territoriale o aziendale, normare casi in cui si possa ricorrere al diritto di precedenza.

Art. 69 – Monitoraggio

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale territoriale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.

Capo IV – Part-Time

Art. 70 – Premessa

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settima-

na, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 71– Definizioni

Ai sensi del D.Lgs. n. 61 del 25/02/2000, e successive modifiche, si intende:

a) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto;

b) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro praticato in azienda;

c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere b) e c).

Art. 72 – Rapporto a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

1) il periodo di prova per i nuovi assunti;

2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda; la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

- aziende che occupino complessivamente fino a 30 dipendenti
  - a) 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
  - b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
  - c) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.
- aziende che occupino complessivamente più di 30 dipendenti

d) 18 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
e) 72 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
f) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'art. 2, 2° comma, del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminato presso altro datore di lavoro. Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale.

In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, al secondo livello di contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Norma transitoria

L'applicazione della norma di cui alla lettera d) per le aziende in cui la presenza dei part-time a 16 ore risulti superiore al 15% dell'organico in forza, avrà efficacia entro 12 mesi dalla firma del CCNL.

Ove permangano ragioni organizzative che risultino incompatibili con una applicazione generalizzata del punto 2 lett. d), le parti potranno realizzare intese diverse a livello aziendale.

In caso di nuove assunzioni a tempo parziale con orario settimanale pari al limite minimo di cui al punto 2 lett. d), nelle aziende che complessivamente occupino più di 30 dipendenti, i lavoratori già in forza occupati nello stesso profilo professionale con orario inferiore a 18 ore avranno la priorità d'accesso nella posizione.

La priorità indicata al comma precedente si applica altresì ai lavoratori assunti per la durata di 8 ore ai sensi del presente articolo, dal momento in cui cessa la condizione di studente.

Le modifiche di cui al presente articolo si applicano a decorrere dalla data di stipula del presente accordo.

Art. 73 – Genitori di portatori di handicap

I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Art. 74 – Disciplina del rapporto a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontarietà di entrambi le parti;
b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 75 – Relazioni sindacali aziendali

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti. Ai sensi di

quanto previsto dall'art. 2, 1° comma, ultima frase, del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

Art. 76 – Criterio di proporzionalità

Ai sensi del punto 3, dell'art. 72, la proporzionalità del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

Art. 77 – Periodo di comporto per malattia e infortunio

Nel rispetto di quanto previsto ai punti 2) e 3) dell'articolo 72, il criterio di proporzionalità di cui al precedente art. 76 si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporto.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si applicano le stesse disposizioni previste dagli articoli 175 e 177 del presente contratto, e pertanto il comporto è fissato, in entrambi i casi, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista e fermo restando il principio sancito nella dichiarazione a verbale di cui all'art. 177.

Art. 78 – Quota giornaliera della retribuzione

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art. 76, per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 179.

Art. 79 – Quota oraria della retribuzione

Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art. 198.

Art. 80 – Festività

Fermo restando quanto previsto all'art. 196, in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 142, con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Art. 81 – Permessi retribuiti

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 146, con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 76.

Art. 82 – Ferie

Conformemente a quanto previsto all'art. 147, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa – quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Art. 83 – Permessi per studio

Per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito di cui agli artt. 154 e 159, è determinato utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 76.

Art. 84 – Lavoro supplementare – Normativa

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Ai sensi del secondo e terzo comma dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 61/2000 e successive modifiche, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare sino al limite di cui al primo comma del presente articolo.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, secondo le modalità previste dall'art. 198, lettera a), e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

Dichiarazione a verbale

Il nuovo sistema di calcolo del compenso per il lavoro supplementare decorre dal 1° gennaio 2000.

Art. 85 – Clausole flessibili ed elastiche

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale le parti stipulati il presente CCNL potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste nel D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili ai sensi del comma precedente, ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole flessibili e/o elastiche, si applicano le seguenti disposizioni.

L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.

Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 del CCNL secondo le modalità previste dall'art. 198 a), e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 36,5% (35%+1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art. 195 ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dai commi 6 e 8 del presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali di cui all'art. 157 del CCNL, debitamente comprovate.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Art. 86 – Registro lavoro supplementare

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle R.S.U./R.S.A. e/o Organizzazioni Sindacali regionali, provinciali o comprensoriali stipulanti il presente CCNL, presso la sede della locale Associazione Imprenditoriale, con l'obiettivo di consentire alle Parti, di norma annualmente, il monitoraggio circa l'utilizzo del lavoro supplementare, al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare. Ciò in rapporto all'organizzazione del lavoro o alle cause che l'abbiano reso necessario.

Il registro di cui al precedente comma può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

Art. 87 – Mensilità supplementari (13ª e 14ª)

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13ª e della 14ª mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 76.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 195, spettante all'atto della corresponsione.

Art. 88 – Preavviso

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

Art. 89 – Relazioni sindacali regionali

Nel corso degli incontri previsti a livello regionale dall'art. 2, si procederà all'esame delle problematiche connesse all'istituto del rapporto a tempo parziale, considerando la specificità del settore.

Art. 90 – Part time post maternità

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Art. 91 – Lavoratori affetti da patologie oncologiche

Ai sensi dell'articolo 12 bis del D.Lgs. n. 61/00 come modificato dal decreto n. 276/03, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda 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 deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Art. 92 – Condizioni di miglior favore

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente titolo.

Capo V – Lavoro ripartito (Job Sharing)

Art. 93 – Lavoro ripartito

Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente capo.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

Il contratto deve indicare, inoltre, il luogo di lavoro, il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore nonché le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

Gli accordi individuali dovranno richiamare espressamente la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati, ai sensi del precedente secondo comma.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei due lavoratori il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze la conversione del rapporto lavorativo in un contratto di lavoro a tempo pieno avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore/ lavoratrice.

Entro il 20 febbraio di ogni anno, le imprese comunicheranno all'Ente Bilaterale Territoriale, il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'Ente stesso.

Capo VI – Telelavoro

Dichiarazione a verbale

In relazione all'Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/ UEAPME, CEEP e CES del 9 giugno 2004, le Parti riconoscono che i contenuti dell'Accordo sul telelavoro subordinato del 20 giugno 1997 sono ad esso conformi e pertanto ne confermano l'integrale validità.

Capo VII – Lavoratori disabili

Art. 94 – Convenzioni

Le parti convengono sull'obiettivo di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di giovani con ridotta capacità lavorativa per handicap intellettivo leggero, sulla base di convenzioni e degli altri strumenti previsti dall'art. 11 della legge n. 68/1999.

Titolo II – Welfare contrattuale

Art. 95 – Fondo EST

Le parti sociali hanno provveduto ad istituire un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore terziario, distribuzione e servizi (Fondo EST), che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2.9.97, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

A decorrere dal 1° settembre 2005, sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore terziario distribuzione e servizi, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. 115, del presente contratto.

Sempre a decorrere dal 1° settembre 2005, sono iscritti a detto Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore terziario distribuzione e servizi, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. 115, del presente contratto.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto allo stesso, che è tenuto a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, pari a:

- per il personale assunto a tempo pieno, 10 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1° settembre 2005;
- per il personale assunto a tempo parziale, 7 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1° settembre 2005.

I contributi devono essere versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

È inoltre dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico della azienda, pari a 30 euro per ciascun lavoratore di cui ai precedenti commi 2 e 3.

Il regolamento del Fondo potrà consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che, per qualsiasi causa,

perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione, con i limiti previsti dal regolamento.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, territoriali o aziendali, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore dell'obbligatorietà dell'iscrizione al Fondo, che prevedano l'istituzione di casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa.

Dichiarazione a verbale

Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano la possibilità, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dall'art. 95 per il finanziamento del Fondo di Assistenza sanitaria integrativa (Fondo EST). Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a 10 euro e 7 euro, nonché la quota una tantum di 30 euro, concordati in occasione del rinnovo del CCNL del 2 luglio 2004, sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.

Conseguentemente, i lavoratori individuati dall'art. 95 del CCNL hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie in dipendenza del rapporto di lavoro.

Pertanto, l'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del maggior danno subito.

Non è, inoltre, consentito ai datori di lavoro stipulare polizze, a favore dei dipendenti, alternative a quella prevista dall'art. 95 del presente CCNL e deve ritenersi irrinunciabile ed inderogabile il diritto del dipendente a detta Assistenza Sanitaria Supplementare. Anche l'eventuale corresponsione di indennità sostitutive non

esonera il datore di lavoro dall'obbligo di versare al Fondo EST i contributi previsti dall'art. 95.

Art. 96 – Fondo di previdenza complementare FON.TE.

Premesso che Fonte è il Fondo di previdenza complementare di categoria, costituito dalle Parti stipulanti il presente CCNL in base al Protocollo del 29 novembre 1996, destinato ai lavoratori dipendenti da aziende del settore del terziario distribuzione e servizi, le parti convengono che il contributo da destinare a tale Fondo, inizialmente fissato dal suddetto Protocollo nella misura dello 0,55%, comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa, a carico dei datori di lavoro e dello 0,55%, comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa, a carico dei lavoratori, viene modificato secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati:

- dal 1° gennaio 2005 il contributo – a carico dei datori di lavoro – per ogni lavoratore iscritto sarà pari all'1,05% della retribuzione utile per il computo del TFR;
- dal 1° gennaio 2006 il contributo – a carico dei datori di lavoro – per ogni lavoratore iscritto sarà pari all'1,55% della retribuzione utile per il computo del TFR.

La contribuzione minima a carico dei lavoratori non è modificata.

Le parti, tuttavia, concordano sull'esigenza di salvaguardare la specificità delle forme pensionistiche complementari preesistenti alla data del 29.11.96.

Le parti si danno reciprocamente atto che, previo accordo stipulato in sede di contrattazione aziendale, i fondi o casse di previdenza complementare costituiti antecedentemente al 29.11.96 possono deliberare la confluenza in FON.TE.

Le parti convengono inoltre che, salvo diverso accordo stipulato in sede aziendale che comunque non potrà prevedere livelli di contribuzione inferiori a quelli previsti dall'accordo sottoscritto in data 29.11.96, le aziende ed i lavoratori, già iscritti a fondi o casse preesistenti, possono partecipare a FON.TE. versando i contributi previsti dai relativi contratti integrativi aziendali ancorché più elevati o differenti per tipologia rispetto a quelli previsti dall'accordo sottoscritto in data 29.11.96.

Art. 97 – Formazione continua For.Te.

Le Parti individuano in For.Te. (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua per le imprese del Terziario) il fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Dichiarazione delle parti

Le parti attiveranno entro ottobre 2008 una Commissione, che sarà composta da 12 membri, dei quali 6 designati dalle organizzazioni sindacali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL e 6 designati dalla Confcommercio, avente lo scopo, anche in relazione all'evoluzione legislativa in materia, di esaminare finalità, funzioni, statuti e governance dei fondi previsti dal titolo II – Welfare contrattuale al fine di individuare standard di qualità originati da buone prassi sperimentate, secondo criteri di efficacia, efficienza e trasparenza.

In particolare, la Commissione avrà il compito di proporre anche:

1. finalità, attività e funzioni istituzionali in conformità a quanto previsto dalla contrattazione nazionale;
2. modalità di raccordo con le Parti stipulanti a livello nazionale;
3. modalità ottimali di funzionamento;
4. criteri di omogeneità nei rendiconti economici annuali.

Inoltre, la Commissione valuterà le implicazioni connesse all'eventuale attuazione di quanto previsto in materia di contribuzione dal DL 112/08 e successiva legge di conversione.

L'avanzamento dei lavori verrà presentato alla Commissione Sindacale Ristretta per il rinnovo del CCNL con cadenza bimestrale. Le conclusioni verranno presentate entro 6 mesi alla stessa Commissione sindacale ristretta per la definizione di un accordo complessivo che sarà sottoscritto dalle parti stipulanti il presente CCNL ed entrerà a far parte integrante del medesimo CCNL.

Titolo III – Instaurazione del rapporto di lavoro

Capo I – Classificazione del personale

Art. 98 – Premessa

La classificazione unica del personale delle aziende commerciali è strutturata in conformità dei livelli di cui al seguente art. 100 e non modifica le norme contenute nel CCNL 31 luglio 1970 e nei contratti collettivi nazionali, per i relativi periodi di vigore.

Anche in relazione a quanto stabilito dalla legge n. 190/1985, infatti, la distinzione tra quadri, personale con mansioni impiegatizie e personale con mansioni non impiegatizie, viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

I diversi trattamenti di cui al precedente capoverso conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascun istituto e delle singole norme, che nell'ambito dell'intero contratto.

La nuova classificazione non modifica le sfere di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatizie e mansioni non impiegatizie richiamate e non richiamate nel precedente CCNL 31 luglio 1970, quali il trattamento per richiamo alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro ed ogni altra normativa in vigore ed emananda.

Quanto sopra rappresenta il comune presupposto valido per la stipulazione delle norme di classificazione unica, e pertanto le parti si danno atto che eventuali azioni giudiziarie intese ad ottenere estensioni di trattamenti normativi ed economici oltre i limiti stabiliti nella presente sede contrattuale avranno come conseguenza l'automatico scioglimento della Confederazione Italiana del Commercio, del Turismo e dei Servizi e delle aziende da essa rappresentate, dalle obbligazioni assunte.

Art. 99 – Evoluzione della classificazione

Le parti hanno convenuto di istituire uno strumento per una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale al fine di identificare ed eventual-

mente definire nell'ambito della classificazione nazionale quelle peculiarità nuove ed emergenti che assumono significato e valenza generale in relazione ai processi di trasformazione ed innovazione tecnologica ed organizzativa e alla dinamica professionale nelle aree e nei comparti che fanno riferimento al sistema di inquadramento del presente CCNL.

Inoltre ha il compito di sviluppare l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento, con le modalità e le procedure previste dall'art. 15.

La pratica attuazione di quanto sopra è definita negli articoli 15 e 16.

Art. 100 – Classificazione

Primo livello

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovraintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, e cioè:

1. capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale; capo centro EDP;
2. gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;
3. responsabile laureato in chimica – farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
4. analista sistemista;
5. gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
6. responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
7. responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
8. responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;
9. responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
10. responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
11. responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;

12. copywriter nelle agenzie di pubblicità;
13. art director nelle agenzie di pubblicità;
14. producer-tv-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;
15. account executive nelle agenzie di pubblicità;
16. media planner nelle agenzie di pubblicità;
17. public relation executive nelle agenzie di pubblicità;
18. research executive nelle agenzie di pubblicità;
19. tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
20. product manager;
21. coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerche di mercato;
22. esperto di sviluppo organizzativo;
23. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Secondo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica, e cioè:

1. ispettore;
2. cassiere principale che sovraintenda a più casse;
3. propagandista scientifico;
4. corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
5. addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi;
6. capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
7. contabile con mansioni di concetto;
8. segretario di direzione con mansioni di concetto;
9. consegnatario responsabile di magazzino;
10. agente acquisitore nelle aziende di legname;
11. agente esterno consegnatario delle merci;
12. determinatore di costi;
13. estimatore nelle aziende di arte e antichità;
14. spedizioniere patentato;
15. enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
16. chimico di laboratorio;

17. capitano di rimorchiatore;
18. tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
19. interprete o traduttore simultaneo;
20. creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
21. collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede ad effettuare la prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione;
22. impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale o strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;
23. segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
24. programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
25. art-buyer nelle agenzie di pubblicità;
26. organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
27. visualizer nelle agenzie di pubblicità;
28. assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
29. assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
30. assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
31. assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
32. tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
33. capo piazzale: coordina su specifico incarico del gestore il personale e le vendite in quegli impianti che per struttura ed importanza richiedono tale funzione; svolge inoltre le normali mansioni di pompista specializzato;
34. programmatore analista;
35. programmatore di officina: il lavoratore che svolge congiuntamente i seguenti compiti: coordina l'attività di più linee di accettazione e, sulla base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari accettatori, pianifica, in piena autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne predispone il piano di lavoro stabilendo la sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, determina autonomamente i relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina;
36. supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

37. supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;
38. assistente del product manager;
39. internal auditor;
40. EDP auditor;
41. specialista di controllo di qualità;
42. revisore contabile;
43. analista di procedure organizzative;
44. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Terzo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita, e cioè:

1. steno-dattilografo in lingue estere;
2. disegnatore tecnico;
3. figurinista;
4. vetrinista;
5. creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
6. commesso stimatore di gioielleria;
7. ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell' art. 140, R.D. 27 luglio 1934, n. 1265; ottico patentato a norma degli artt. 30, 31, 32 R.D. 31 maggio 1928, n. 1334;
8. meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge;
9. commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
10. addetto a pratiche doganali e valutarie;
11. operaio specializzato provetto;
12. addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;

13. operaio specializzato provetto nel settore automobilistico: il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione), nonché l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore), che svolgono le mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano la delibera funzionale;
14. operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;
15. sportellista nelle concessionarie di pubblicità;
16. commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare: personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni promozionali, espletare operazioni di incasso, porre la sua esperienza al fine dell' addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori;
17. operatore di elaboratore con controllo di flusso;
18. schedulatore flussista;
19. contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
20. programmatore minutatore di programmi;

21. addetto al controllo del materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e le attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
22. operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
23. il manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale;
24. il primo operatore di linea di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri della mansione, di svolgere congiuntamente, in condizioni di autonomia operativa i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere, interventi su organi, apparati e/o impianti con la relativa prova di avviamento, effettuare eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche e manutenzioni, contribuire con la sua esperienza all'addestramento e alla formazione professionale degli altri operatori;
25. addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
26. conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;
27. operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
28. rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;
29. tecnico riparatore del settore elettrodomestici: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;

30. tecnico riparatore del settore macchine per ufficio: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine ed apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;
31. macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;
32. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quarto livello

Al quarto livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, e cioè:

1. contabile d'ordine;
2. cassiere comune;
3. traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
4. astatore;
5. controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
6. operatore meccanografico;
7. commesso alla vendita al pubblico;
8. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari): addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa

registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci[3];

9. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);
10. commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
11. magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;
12. indossatrice;
13. estetista, anche con funzioni di vendita;
14. stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
15. propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
16. esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;
17. pittore o disegnatore esecutivo;
18. allestitore esecutivo di vetrine e display;
19. addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;
20. autotrenista conducente di automezzi pesanti;
21. banconiere di spacci di carne;
22. operaio specializzato;
23. specialista di macelleria gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
24. allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;
25. telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore;
26. addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
27. addetto al collaudo: lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del capo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi;

3 L'esercizio delle funzioni di incasso e relativa registrazione non sono determinanti ai fini dell'attribuzione di questa figura al Quarto livello nei tempi stabiliti dal presente contratto.

28. pompista specializzato: attende alla erogazione dei carburanti ed alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita; attende ai servizi di assistenza tecnica, piccola manutenzione e ricambi nei confronti dell'utenza; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro; fornisce informazioni ed assistenza;
29. operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:
    a) il primo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il primo operatore su cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, l'operatore di macchina ossitaglio a pantografo automatica, il primo operatore di linea di taglio e foratura travi, il primo operatore di linea a bandellare o di profilatura, i quali tutti con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, compiono lavori di preparazione, di avviamento e di conduzione dell'impianto, affidato eventualmente anche ad altro personale, con la predisposizione di strumenti di misura ed intervento durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie;
    b) addetto ai mezzi di trasporto e movimento: il manovratore di autogru che effettua manovre di precisione per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali; il conduttore di carrello elevatore appositamente attrezzato per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali alloggiati su cantilever; il conduttore di locomotore (anche in collegamento con le FF.SS) per il trasporto di materiali su vagoni che effettua anche semplici interventi di registrazioni e manutenzione coni mezzi disponibili a bordo; il manovratore di gru a carroponte o a cavalletto, per la movimentazione di materiali, attrezzato con mezzi speciali che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, trasporto, ribaltamento, posizionamento dei materiali (ragni per rottame, grandi elettromagneti, pinze ribalta coils, pinze graffa coils, oppure con altre attrezzature, quando ciò avvenga con equivalente capacità professionale tale da conseguire gli stessi risultati consentiti dall'uso dei mezzi speciali di cui sopra);

c) il montatore di coltelli per linea di taglio longitudinale che scegliendo la successione delle operazioni – sulla scorta delle disposizioni ricevute – provvede al montaggio dei coltelli circolari formando e predisponendo la testata per il taglio dei coils;

d) il demolitore alla fiamma nel settore dei rottami che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, effettua la demolizione dei capannoni industriali o di altre strutture complesse che richiedano interventi di analogo contenuto professionale;

e) operatore alla pressocesoia nel settore dei rottami;

f) operatore al frantoio nel settore dei rottami;

g) il qualificatore di prodotti metalsiderurgici che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, esegue oltre le rilevazioni dimensionali, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche dei materiali scegliendo i mezzi e le modalità di esecuzione e con l'ausilio di apparecchiature mobili, da predisporre, se del caso, e provvede alla registrazione dei dati;

h) il manutentore meccanico, elettrico, aggiustatore, riparatore che con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite, individuando guasti di normale rilevazione, esegue lavori di media complessità per la riparazione, la manutenzione elettrico e/o meccanica, la messa a punto di macchine o di impianti;

30. addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
31. operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
32. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quinto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico pratiche, comunque conseguite e cioè:

1. fatturista;

2. preparatore di commissioni;
3. informatore negli istituti di informazioni commerciali;
4. addetto di biblioteca circolante;
5. addetto al controllo delle vendite;
6. addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
7. addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
8. pratico di laboratorio chimico;
9. dattilografo;
10. archivista, protocollista;
11. schedarista;
12. codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
13. operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
14. campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
15. addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
16. addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
17. addetto al controllo e alla verifica delle merci;
18. addetto al centralino telefonico;
19. aiuto-commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumeria, pizzicheria, alimentari misti, negozi e rivendite di ortaggi e frutta, negozi e spacci di prodotti della pesca, esercizi al dettaglio di latte e derivati);
20. aiuto banconiere di spacci di carne;
21. aiutante commesso[4];
22. conducente di autovetture;
23. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di

4 L'aiutante commesso è il lavoratore addetto alla vendita che non ha compiuto l'apprendistato nel settore merceologico nel quale è chiamato a prestare servizio (o perché ha superato l'età o perché proviene da altri settori).
L'aiutante commesso permane al Quinto livello per un periodo di 18 mesi.

segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;

24. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio;
25. operaio qualificato;
26. operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami:
    a) il secondo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il secondo operatore alla cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, il secondo operatore alla linea di taglio e foratura travi, il secondo operatore alla linea a bandellare o profilare, i quali tutti, sorvegliando le macchine operatrici, compiono anche operazioni di preparazione, avviamento e conduzione coadiuvando il primo operatore;
    b) l'operatore su macchine operatrici non richiedenti elevate capacità professionali, che provvede, sulla base di dettagliate istruzioni, ad effettuare manovre di normale difficoltà per la realizzazione del ciclo di lavorazione, il tagliatore alle seghe meccaniche anche con avanzamento automatico, il tagliatore con ossitaglio manuale o semi-automatico, l'addetto alle presse, il sagomatore di tondo per cemento armato, l'addetto alla piegatrice e l'addetto alla cesoia a ghigliottina; il tagliatore alla fiamma;
    c) l'operatore su impianti di legatura e impilamento automatico;
    d) il manovratore di gru a ponte e di gru a cavalletto con normali attrezzature per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali;
    e) l'addetto alla manovra vagoni;
    f) il conduttore di carrelli elevatori;
    g) il pesatore che provvede, con qualsiasi tipo di pesa, a pesare il materiale e alle relative registrazioni di peso;
    h) il manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi;
27. addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
28. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Sesto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche, e cioè:

1. dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);
2. usciere;
3. imballatore;
4. impaccatore;
5. conducente di motofurgone;
6. conducente di motobarca;
7. guardiano di deposito;
8. fattorino;
9. portapacchi con o senza facoltà di esazione;
10. custode;
11. avvolgitore;
12. fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
13. portiere;
14. ascensorista;
15. addetto al carico e scarico;
16. operaio comune;
17. pompista comune senza responsabilità di cassa; lavatore; asciugatore;
18. operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami:
    a) l'imbragatore che esegue l'imbragaggio di merci e/o materiali guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito;
    b) il legatore che provvede alla legatura del materiale anche con apparecchiature manuali;
19. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Nota a verbale

Per gli addetti al carico e scarico manuale dei colli pesanti si applica la deroga di cui all'art. 27 comma IV del D.Lgs.198/2006.

Settimo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti e cioè:

1. addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
2. garzone.

Capo II – Passaggio di qualifica

Art. 101 – Mansioni del lavoratore

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

Art. 102 – Mansioni promiscue

Ad eccezione delle mansioni relative alla qualifica di addetto a mansioni d'ordine di segreteria (quarto livello, punto 14), di addetto alle operazioni ausiliare alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (quarto livello, punto 8 e quinto livello, punto 23) e di addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari) (quarto livello - quinto livello), in caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 103 – Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Capo III – Assunzione

Art. 104 – Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le seguenti indicazioni:

a) la data di assunzione;
b) l'unità produttiva di assegnazione;
c) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
d) la durata del periodo di prova;
e) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
f) il trattamento economico.

Art. 105 – Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

a) certificato di nascita;
b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;

c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implichino tale requisito;
d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
g) libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14, legge 30 aprile 1962, n. 283, ed all'art. 37, DPR 26 marzo 1980, n. 327, concernente il regolamento di esecuzione della legge stessa;
h) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
i) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
l) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638;
m) eventuali altri documenti e certificati.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Capo IV – Periodo di prova

Art. 106 – Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri e Primo Livello	6 mesi
Secondo e Terzo Livello	60 giorni
Quarto e Quinto Livello	45 giorni
Sesto e Settimo Livello	30 giorni

Ai sensi dell'art. 4, R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, convertito in legge 18 marzo 1926, n. 562, il periodo indicato per Quadri e Primo livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

Titolo IV – Quadri

Art. 107 – Declaratoria

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa

OVVERO

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Art. 108 – Formazione e aggiornamento

Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori, in base a quanto previsto dal successivo art. 116.

Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli Quadri saranno – come eventuali costi di viaggio e permanenza – a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.

Le giornate di formazione scelte dal quadro saranno – sia per l'eventuale costo di viaggio e permanenza sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale – a carico del singolo fruitore.

Art. 109 – Assegnazione della qualifica

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.

Art. 110 – Polizza assicurativa

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 111 – Orario

Ai sensi delle vigenti disposizioni, ai Quadri si applicano le disposizioni di cui all'art. 134 del presente CCNL.

Art. 112 – Trasferimenti

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 170 e 171, il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Il Quadro che abbia compiuto il 55° anno di età, può opporsi al trasferimento disposto dal datore di lavoro esclusivamente in caso di gravi e comprovati motivi.

Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il Quadro può fare ricorso al collegio di conciliazione e arbitrato previsto al successivo art. 113.

Art. 113 – Collegio di conciliazione e arbitrato

È istituito a cura delle Associazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dall'ultimo comma dell'articolo precedente.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale della Confcommercio territorialmente competente, un altro designato congiuntamente dalla FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette Organizzazioni territoriali.

In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, quest'ultimo sarà designato su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione imprenditoriale.

L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato. La citata Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso, sottoscritto dal dipendente, entro i venti giorni successivi alla data della conferma del trasferimento di cui al 4° comma del precedente art. 112.

Il Presidente, ricevuto l'incarico, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale è tenuto a pronunciarsi entro i 30 giorni successivi.

Art. 114 – Indennità di funzione

A decorrere dal 1° luglio 1987 o se successiva, dalla data di attribuzione della categoria di Quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a euro 30,99 lordi per 14 mensilità, assorbibili al 40% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

A decorrere dal 1° gennaio 1991 l'indennità di funzione è incrementata a euro 51,65 lordi per 14 mensilità.

L'aumento di cui al precedente comma non è assorbibile.

A decorrere dal 1° gennaio 1995 l'indennità di funzione è incrementata di euro 77,47 lordi per 14 mensilità assorbibili al 50% secondo le modalità di cui al primo comma.

A decorrere dal 1° gennaio 2000 l'indennità di funzione è incrementata di euro 51,65 lordi per 14 mensilità assorbibili al 50% secondo le modalità di cui al primo comma.

A partire dal 1° luglio 2008 l'indennità di funzione dei quadri è incrementata di 70,00 euro per 14 mensilità assorbibili al 50% secondo le modalità di cui al primo comma.

Art. 115 – Cassa assistenza sanitaria "Qu.A.S."

A favore dei Quadri compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituita la Cassa di Assistenza Sanitaria "Qu.A.S.", integrativa del Servizio Sanitario Nazionale.

A decorrere dal 1° gennaio 1989 il contributo obbligatorio a favore della Cassa è fissato nella misura di euro 247,90 annue, più un contributo obbligatorio di euro 247,90 da corrispondere una sola volta all'atto dell'iscrizione, entrambi posti a carico delle aziende.

A decorrere dal 1° gennaio 1995 il contributo obbligatorio a favore della Cassa è incrementato di euro 36,15 annue, a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

A decorrere dal 1° gennaio 2005 il contributo obbligatorio a favore della Cassa è incrementato di euro 60,00 (sessanta/00) annui, di cui euro 54,00 (cinquantaquattro/00) a carico azienda e euro 6,00 (sei/00) a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

A decorrere dal 1° gennaio 2009 il contributo obbligatorio da corrispondere una sola volta all'atto dell'iscrizione ed il contributo obbligatorio annuo a favore della Cassa sono incrementati ciascuno di euro 38,00 a carico del datore di lavoro.

A decorrere dal 1° gennaio 2009 il contributo obbligatorio annuo a favore della Cassa è incrementato di euro 8,00 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

La Cassa di Assistenza Sanitaria per i Quadri è disciplinata da apposito regolamento concordato fra le Parti che hanno stipulato il presente contratto.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono sull'obiettivo di estendere l'iscrizione alla Qu.A.S. dei quadri in quiescenza che intendano, a proprio carico, aderire. Al fine di verificarne la praticabilità, in termini organizzativi e di equilibrio finanziario, Qu.A.S. provvederà ad effettuare, entro sei mesi dalla dato di stipulazione del presente contratto, un apposito studio dei dati relativi all'impatto economico, regolamentare e gestionale sull'attuale assetto della Cassa.

Lo studio così realizzato sarà sottoposto alla valutazione delle parti stipulanti per la definizione di uno specifico accordo.

Art. 116 – Investimenti formativi – QUADRIFOR

Al fine di valorizzare l'apporto dei Quadri e il loro sviluppo professionale e per mantenere nel tempo la loro partecipazione ai processi produttivi e gestionali, le parti convengono sull'opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi, anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ai programmi europei con particolare riferimento al dialogo sociale.

Analogo impegno viene assunto per quanto concerne i sistemi di comunicazione, al fine di trasferire a tali figure professionali tutte le conoscenze relative all'impresa.

Quanto sopra indicato verrà realizzato in coerenza con gli impegni assunti nel presente contratto e favorendo la parità di sviluppo professionale del personale femminile nell'impresa.

A tal fine le parti individuano in QUADRIFOR, Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri del terziario, l'ente cui le imprese faranno riferimento per offrire ai Quadri opportunità di formazione nell'ambito delle finalità di cui al primo comma.

A decorrere dal 1° gennaio 2004 il contributo obbligatorio annuo a favore di QUADRIFOR è pari a euro 65,00 (sessantacinque/00), di cui euro 45,00 (quarantacinque/00) a carico azienda e euro 20,00 (venti/00) a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

A decorrere dal 1° gennaio 2005 il contributo obbligatorio annuo a favore di QUADRIFOR è pari a euro 75,00 (settantacinque/00), di cui euro 50,00 (cinquanta/00) a carico azienda e euro 25,00 (venticinque/00) a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

Art. 117 – Osservatorio

Le parti convengono di istituire presso il Quadrifor, Istituto per la formazione dei Quadri, un Osservatorio nazionale composto pariteticamente da Confcommercio, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL al fine di elaborare indagini e rilevazioni sull'occupazione nazionale dei Quadri nel settore, progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con riferimento a nuove professionalità.

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di Quadro e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Titolo V – Svolgimento del rapporto di lavoro

Capo I – Orario di lavoro

Art. 118 – Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende commerciali, è fissata in 40 ore settimanali[5], salvo quanto disposto dai seguenti due commi.

Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti l'orario di lavoro è fissato in 45 ore settimanali.

5 Vedi art. 146.

Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali e per i dipendenti da aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione l'orario di lavoro è fissato in 42 ore settimanali.

A decorrere dal 1° dicembre 1997 per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali l'orario di lavoro è fissato in 41 ore settimanali.

Tale orario settimanale si realizza attraverso l'assorbimento di 24 ore di permesso retribuito di cui al terzo comma dell'art. 146.

A decorrere dal 1°dicembre 1998 per i dipendenti di cui al quarto comma del presente articolo l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, fermo restando l'assorbimento di 24 ore di cui al comma precedente.

Sempre nel limite dell'orario settimanale, è consentito al datore di lavoro di chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Art. 119 – Durata dell'orario di lavoro

Considerato quanto previsto al comma 3 dell'art. 18 bis del D.Lgs. 66/2003, il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 4 del medesimo decreto legislativo, è stabilito in sei mesi; la contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Art. 120 – Riposo giornaliero

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, potranno essere concordate modalità di deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive di cui all'art. 17 del D.lgs. 66/2003.

In attesa della regolamentazione ai sensi del comma precedente e fatte salve le ipotesi già convenute al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

- cambio del turno/fascia;
- interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti, attrezzature;
- manutenzione svolta presso terzi;
- attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- allestimenti in fase di avvio di nuove attività, allestimenti e riallestimenti straordinari;
- aziende che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 ore;
- inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari.

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori , le parti convengono che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 9 ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi.

Art. 121 – Articolazione dell'orario settimanale

In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario, al fine di migliorare il servizio al consumatore, con particolare riferimento ai flussi di clientela e di utenza, anche nelle singole unità, l'azienda potrà ricorrere, con le procedure indicate nel successivo art. 124 anche per singole unità produttive e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:

a.1) 40 ore settimanali.

Si realizza mediante la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale prevista dalle norme locali in vigore, e per le restanti 4 ore mediante la concessione di un'ulteriore mezza giornata a turno settimanale.

Tenuto conto delle aspirazioni dei lavoratori di usufruire di una delle mezze giornate congiuntamente alla domenica, le parti concordano di costituire a livello territoriale le Commissioni Paritetiche al fine di cercare adeguate soluzioni.

Nelle aziende o nelle singole unità delle stesse, non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, nelle quali – prima

dell'entrata in vigore del presente contratto – l'orario di lavoro settimanale era distribuito in 5 giorni, restano immutate le situazioni di fatto esistenti.
Negli altri casi, e sempre con riferimento alle aziende o a singole unità delle stesse non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, le parti concordano di esaminare – in sede di Commissione di cui al II comma della presente lettera a. 1) – la pratica realizzazione della settimana lavorativa di 40 ore mediante la concessione di un'intera giornata di riposo.

a.2) 40 ore settimanali con opzione ed utilizzo di flessibilità.
Nel caso in cui l'azienda faccia ricorso al sistema di flessibilità previsto dall'art. 125, il monte ore di permessi di cui al II comma dell'art. 146 sarà, per l'anno di riferimento, incrementato di otto ore. Il suddetto monte ore sarà disciplinato con i criteri e le modalità previste dall' art. 146.

b) 39 ore settimanali.
Si realizza attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito di cui al terzo comma dell'art. 146.
Le rimanenti ore di cui all'art. 146, sono disciplinate con i criteri e le modalità previste dallo stesso articolo, ferma restando l'applicabilità dell'art. 125.

c) 38 ore settimanali.
Si realizza attraverso l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito delle quali 16 al primo comma dell'art. 146 e 56 al terzo comma dell'art. 146.
Le rimanenti ore sono disciplinate con i criteri e con le modalità dell'art. 146, ferma restando l'applicabilità dell'art. 125.

Art. 122 – Orario medio settimanale per specifiche tipologie

Fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'art. 118, le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico nei grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati alimentari, cash & carry e ipermercati realizzeranno l'articolazione dell'orario medio settimanale di 38 ore, utilizzando le 56 ore di permessi di cui all'art. 146, terzo comma, e le ulteriori 16 ore di cui al successivo quarto comma dell'art. 146.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali vigenti in materia alla data di stipula del presente contratto.

Per le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico secondo le tipologie di cui al primo comma del presente articolo, che alla data di entrata in vigore del presente contratto non applichino l'articolazione dell'orario medio settimanale di 38 ore ivi prevista, tale regime medio settimanale sarà applicato a decorrere dal 1° gennaio 1996, fatte salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.

Per le catene di discount che occupino più di 400 dipendenti l'applicazione del primo comma di cui al presente articolo avverrà con la seguente gradualità:

- dal 1° luglio 1996 distribuzione dell'orario di lavoro medio settimanale su 39 ore attraverso l'assorbimento di 36 ore di permessi retribuiti di cui all'art. 146;
- dal 1° luglio 1997 distribuzione dell'orario di lavoro medio settimanale su 38 ore attraverso l'assorbimento di ulteriori 36 ore di permessi retribuiti di cui all'art. 146 (per complessive 72 ore).

Sono fatte salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.

Art. 123 – Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro

Le ore di lavoro eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro di cui all'art. 121, lettere b) e c) e all'art. 122, fino al raggiungimento dell'orario normale settimanale previsto dall'art. 118, verranno retribuite con le maggiorazioni previste dall'art. 137.

Dichiarazione a verbale

Il nuovo sistema di calcolo di cui al presente articolo decorre dal 1.1.2000.

Art. 124 – Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale

L'eventuale variazione dell'articolazione dell'orario in atto, tra quelle previste al precedente art. 121, che deve essere realizzata dal datore di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda, sarà comunicata entro il 30 novembre di ciascun anno, dal datore di lavoro ai dipendenti interessati secondo le modalità di cui al successivo art. 133, e contestualmente, per iscritto, all'Osservatorio della provincia di competenza, di cui all'art. 20, tramite la corrispondente Associazione territoriale aderente alla Confcommercio.

L'articolazione dell'orario settimanale prescelta avrà vigore dal 1° gennaio dell'anno successivo e, al fine di favorire la realizzazione di una reale programmazione della distribuzione dell'orario, avrà validità annua.

Nel corso degli incontri di cui all'art. 20, i dati aggregati relativi all'applicazione di quanto sopra, articolati per settore, saranno oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali anche al fine di consentire il confronto di cui all'ultimo capoverso dell'art. 6.

Art. 125 – Flessibilità dell'orario

Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale dall'art. 10, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale, in particolare, ove le ore da recuperare nella settimana siano quattro, queste saranno fruite raggruppate in mezza giornata.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. 126 – Flessibilità dell'orario – Ipotesi aggiuntiva A)

Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale dall'art. 10 e di quanto stabilito in materia di accordi territoriali dall'art. 6, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda questa potrà realizzare, in aggiunta alle ipotesi di cui al precedente art. 125, i seguenti regimi di orario con le seguenti modalità:

1. per le aziende di cui all'art. 121, lett. a. 2):
   superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane.
   Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto, in luogo di quanto previsto dall'art. 121 lett. a.2), un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 146 pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale;
2. per le aziende di cui all'art. 121, lett. b) e c):
   superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane.
   Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 146 pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 127 – Flessibilità dell'orario – Ipotesi aggiuntiva B)

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, le aziende di cui all'art. 121 lett. a.2), b) e c) potranno realizzare accordi, in aggiunta alle ipotesi di cui al precedente art. 125 sui seguenti regimi di orario con le seguenti modalità:

1. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane;
2. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane.

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 1. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 146, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 2. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 146, pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 128 – Procedure

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.

In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui agli artt. 126 e 127, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore liquidate a tale titolo devono rientrare nei limiti previsti dall'art. 136.

Al fine di consentire il confronto di cui al primo comma degli artt. 126 e 127 le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle R.S.U./R.S.A. e alle OO.SS. territoriali. Le altre imprese effettueranno analoga comunicazione all'Ente Bilaterale competente per territorio.

L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Ai fini dell'applicazione della flessibilità di cui agli artt. 126 e 127 per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. 129 – Banca delle ore

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all' ultimo comma degli artt. 126 e 127, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le

unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;
- i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;
- per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

Art. 130 – Assorbimento riposi compensativi e permessi aggiuntivi

I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi di cui agli artt. 126 e 127 non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.

Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi in essere in materia di flessibilità.

Art. 131 – Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore – in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione – per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'ultimo comma del successivo art. 167.

Art. 132 – Orario di lavoro dei minori

L'orario di lavoro, per i minori tra i sedici e i diciotto anni, non potrà superare le otto giornaliere e le quaranta settimanali.

Art. 133 – Fissazione dell'orario

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda.

Ai sensi dell'art. 12 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955[6], l'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro.

6 Reg. per l'applicazione del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali, approvato con R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 (G.U. 28settembre1923 n. 228). art. 12: "In ogni azienda industriale o commerciale e in ogni altro luogo di lavoro soggetto alle disposizioni del presente regolamento, dovrà essere esposto, in modo facilmente visibile e in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro con le indicazioni dell'ora di inizio e di termine di lavoro del personale occupato e dell'ora e della durata degli intervalli di riposo accordati durante il periodo di lavoro.
Quando l'orario non è comune per tutto il personale, le indicazioni di cui al comma precedente dovranno essere riportate sull'orario di lavoro per reparto o categoria professionale o personale.
Quando il lavoro è disimpegnato a squadre, dovranno riportarsi le indicazioni suaccennate per ciascuna squadra.
Quando non sia possibile esporre l'orario nel posto di lavoro per essere questo esercitato all'aperto, dovrà essere in ogni caso esposto nel luogo dove viene eseguita la paga.
L'orario di lavoro, firmato dal datore di lavoro o da un suo legale rappresentante, sarà trasmesso al competente Circolo dell'Ispettorato dell'Industria e del Lavoro, al quale saranno anche comunicate tutte le successive modificazioni.
Sul libro paga. vidimato dall'Istituto assicurazioni infortuni o dall'Istituto di previdenza sociale se l'azienda non è soggetta alla legge infortuni degli operai sul lavoro, deve essere notato, giornalmente per ciascun lavoratore. il numero di ore di lavoro straordinario. distintamente da quelle delle ore normali. Per ogni periodo di paga su tale libro deve risultare distinto l'importo pagato per le ore normali di lavoro da quello pagato per lavoro straordinario.
Il libro paga deve essere presentato ad ogni richiesta degli ispettori e funzionari incaricati della vigilanza".

Art. 134 – Disposizioni speciali

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi – e cioè i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale – che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193, per le ore prestate di domenica;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193, per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193 per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale i lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.

Norma transitoria

Il sistema di computo di cui al presente articolo decorre dal 1° novembre 1984.

Art. 135 – Lavoratori discontinui

La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono:

1) custodi;
2) guardiani diurni o notturni;
3) portieri;

4) personale addetto alla estinzione degli incendi;
5) uscieri;
6) personale addetto al carico e allo scarico;
7) commessi di negozio, nei comuni fino a cinquemila abitanti (in caso di contestazione si farà ricorso ai dati ufficiali forniti dal sindaco del rispettivo comune);
8) personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi;
9) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento;

è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro e fatta salva la normativa prevista dall'art. 102 in tema di mansioni promiscue.

L'orario di lavoro non potrà comunque superare: le sette ore giornaliere e le trentacinque ore settimanali, per i minori che non abbiano compiuto i quindici anni; le otto giornaliere e le quaranta settimanali, per i minori tra i quindici e i diciotto anni.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

Dichiarazioni a verbale

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro.

Resta inteso altresì che eventuali modifiche delle condizioni contrattualmente definite in tema di orario di lavoro potranno avvenire solo previo confronto in sede aziendale in base all'art. 10 sulla contrattazione aziendale.

Capo II – Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno

Art. 136 – Norme generali lavoro straordinario

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.

Per i dipendenti di aziende di distribuzione di carburante, per lavoro straordinario si intende quello prestato dal singolo lavoratore oltre l'orario di lavoro stabilito dal secondo e terzo comma del precedente art. 118.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Art. 137 – Maggiorazione lavoro straordinario

Ai sensi della vigente normativa, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 118 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193:

- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41ª alla 48ª ora settimanale;
- 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48ª ora settimanale.

Salvo quanto disposto dal successivo art. 144, le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193.

Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte – intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio – verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Norma transitoria

Il sistema di computo di cui al presente articolo decorre dal 1° novembre 1984.

Art. 138 – Registro lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione Imprenditoriale.

Il registro di cui al presente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

Norma transitoria

Le parti stipulanti si impegnano a favorire l'applicazione della normativa del presente titolo nello spirito informatore della stessa.

Le Organizzazioni Sindacali provinciali e le Associazioni provinciali a carattere generale aderenti alla Confcommercio si incontreranno, almeno una volta all'anno, per l'esame della situazione generale, anche in relazione ad eventuali casi di palese e sistematica violazione delle norme contrattuali previste dal presente titolo.

Art. 139 – Lavoro ordinario notturno

A decorrere dal 1° gennaio 1995, le ore di lavoro ordinario prestato di notte -intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino verranno retribuite con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 maggiorata del 15%.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Capo III – Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti

Art. 140 – Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti: le attività stagionali e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità; le aziende esercenti la vendita al minuto o in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico; i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti; la vigilanza delle aziende e degli impianti; la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Art. 141 – Lavoro domenicale

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, al fine di migliorare il livello di competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle aziende del settore, potranno essere concordate modalità di attuazione del riposo settimanale di cui all'art. 9, comma 3 del d. lgs 66/2003, che, tenuto conto della disponibilità espressa dai lavoratori, individui modalità idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro comprendendo tutto il personale.

Vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale previsto dal CCNL del terziario e dalle norme di legge vigenti, le Parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di 2° livello.

In tale ambito, territoriale o aziendale, le parti dovranno disporre del calendario delle aperture previsto dalle disposizioni normative in materia per l'anno di riferimento.

In attesa della realizzazione di quanto previsto ai commi 1 e 2, trascorsi 4 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, fermo restando le eventuali intese che saranno realizzate durante tale periodo al livello aziendale o territoriale, le Parti convengono, in via transitoria, di applicare la disciplina di cui ai commi successivi.

Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, anche su quanto previsto dal presente comma, previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale sul lavoro domenicale, le aziende – al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative – hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura non superiore al 30% delle aperture domenicali previste a livello territoriale, oltre a quelle previste dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 114. Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:

- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;
- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi.

Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.

In relazione a quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193 per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, ai lavoratori che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 15% a partire dal 1° luglio 2008, del 20% a partire dal 1° gennaio 2009 e del 30% a partire dal 1° gennaio 2010, sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica.

Le maggiorazioni di cui al presente articolo sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto nonché da quelli già previsti da accordi vigenti al secondo livello di contrattazione in materia di lavoro domenicale e sono comunque escluse dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, per le ore di lavoro straordinario prestate di domenica troverà applicazione la disciplina di cui all'art. 137.

La disciplina di cui al presente articolo sarà vigente fino al rinnovo del presente CCNL.

Dichiarazione Delle Parti

Le parti convengono che le maggiorazioni di cui al presente articolo rientrano nelle ipotesi di cui all'art. 2, lett. c) del DL 93/2008, convertito in L.n. 126/2008.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la materia oggetto del presente articolo è parte integrante del successivo accordo del 23 giugno 2009, di cui al "Patto per il lavoro" e che gli obiettivi in esso contenuti, le modalità di attuazione e le sedi di verifica costituiranno impegno prioritario delle parti per l'intera vigenza contrattuale.

Art. 142 – Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

Festività nazionali

1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione
2) l° maggio - Festa dei lavoratori
3) 2 giugno - Festa della Repubblica[7]

7 Festività ripristinata dalla legge 29 novembre 2000, n. 336. La modifica decorre dal 1° giugno 2001.

Festività infrasettimanali

1) il 1° giorno dell'anno
2) l'Epifania
3) il giorno di lunedì dopo Pasqua
4) il 15 agosto - Festa dell'Assunzione
5) il 1° novembre - Ognissanti
6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione
7) il 25 dicembre - Natale
8) il 26 dicembre - S. Stefano
9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera – qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione – nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Per la festività civile del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 143 – Retribuzione prestazioni festive

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 142, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 137 e 198 di questo stesso contratto.

Art. 144 – Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

Ai sensi delle vigenti disposizioni, le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 145 – Lavoro ordinario domenicale per impianti di distribuzione di carburante autostradale

Ai dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali che, ai sensi dell'articolo 9, comma 3, lett. d), del D.Lgs. n. 66/2003, effettuino il riposo settimanale di legge in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica la sola maggiorazione del 10% (dieci per cento) della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che la disciplina contenuta nel presente articolo ha decorrenza dal 1° gennaio 1995.

Art. 146 – Permessi retribuiti

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del DPR 28 dicembre 1985, n. 792, verranno fruiti dai lavoratori, a partire dal 1° gennaio 1980.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56 ore annuali[8] per le aziende fino a 15 dipendenti.

Per le aziende con più di 15 dipendenti i permessi individuali retribuiti sono incrementati di 16 ore:

- 4 ore a decorrere dal 10 gennaio 1992
- 4 ore a decorrere dal 10 gennaio 1993
- 8 ore a decorrere dal 10 gennaio 1994.

Resta fermo, altresì, quanto previsto dalla lettera a.2), b) e c) dell'art. 121.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 195 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell' anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo: il servizio militare e il richiamo alle armi, il congedo di maternità anticipato o prolungato (ex assenza obbligatoria anticipata e il prolungamento dell'assenza obbligatoria post partum), i congedi parentali (ex assenza facoltativa post partum), i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, la sospensione con ricorso alla Cassa integrazione guadagni straordi-

8 Le 56 ore di permessi retribuiti sono state concesse con le seguenti decorrenze:
1° gennaio 1982: 24 ore
1° luglio 1984: 12 ore
1° gennaio 1985: 12 ore
1° gennaio 1986: 8 ore

naria, nonché la malattia e l'infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione e la norma di cui all'ultimo comma dell'art. 142 sostituiscono a tutti gli effetti quanto previsto dall'accordo interconfederale 16 maggio 1977, sulle festività abolite.

Norma di interpretazione autentica

Le norme di cui al presente art. 146 si applicano anche ai Quadri e al personale di cui al primo comma dell'art. 134.

Per le aziende che avessero interpretato la presente norma in modo difforme, viene fatta salva la prassi finora adottata e le presenti disposizioni si applicano a decorrere dal 1° gennaio 1995.

Capo IV – Ferie

Art. 147 – Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa – quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto reciprocamente che la disciplina della misura e del computo delle ferie di cui al presente articolo costituisce un complesso normativo inscindibile migliorativo della precedente disciplina in materia.

Nei confronti dei lavoratori che alla data del 30 giugno 1973 già usufruivano di un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi (anzianità di servizio oltre 20 anni) verranno mantenute le condizioni di miglior favore.

Chiarimento a verbale

Nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 195.

Art. 148 – Determinazione periodo di ferie

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre, eccettuate le aziende fornitrici di apparecchiature frigorifere e di birra, acque minerali, bevande gassate, gelati e ghiaccio, nonché le aziende di raccolta e salatura di pelli grezze fresche che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno. Ferme restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.

I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che, anche con riferimento alla normativa di cui al presente articolo, restano fermi gli obblighi di cui ai successivi artt. 173, 1° comma, e 224, 1° comma.

Art. 149 – Normativa retribuzione ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art.195.

Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del reparto.

Nelle aziende con un solo dipendente o quando tutto il personale sia in ferie spetterà al singolo dipendente, durante il periodo di ferie, la media mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato.

Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto ad una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

Art. 150 – Normativa per cessazione rapporto

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Art. 151 – Richiamo lavoratore in ferie

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà chiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 152 – Irrinunciabilità

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Art. 153 – Registro ferie

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 138 per il lavoro straordinario.

Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

Capo V – Congedi – Diritto allo studio – Aspettative

Art. 154 – Congedi retribuiti

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi individuali di cui all'art. 146 ovvero, ove esauriti, dalle ferie.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri 5 giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Art. 155 – Funzioni pubbliche elettive

In conformità alla vigente legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista

o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Art. 156 – Permessi per decessi e gravi infermità

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art. 146 del CCNL.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

Art. 157 – Aspettativa per gravi motivi familiari

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21

luglio 2000, n. 278, il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art.3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni.

Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà

essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, 1° comma della legge 8 marzo 2000, n. 53, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti a qualsiasi titolo spettanti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

In caso di contrasto sulla presenza dei gravi e comprovati motivi familiari o in relazione al diniego, la parte che ne abbia interesse potrà far ricorso alla Commissione Paritetica territoriale di conciliazione che dovrà convocare le parti entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, ed al Collegio Arbitrale di cui agli artt. 37 e 38.

Art. 158 – Congedo matrimoniale

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici di calendario.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art.195.

Art. 159 – Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore commerciale, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio – a decorrere dal l° ottobre 1976 – moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data. le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 3° comma e 5° comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza Sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti 3° e 5° comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni Nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al l° comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

Eventuali condizioni di miglior favore istituite in relazione al precedente art. 154 si intendono acquisite per i lavoratori interessati, fermo restando che esse non sono cumulabili con le ore di permesso accordate con il presente articolo.

Art. 160 – Congedi per formazione

In assenza di accordi aziendali in materia di fruizione dei congedi per formazione di cui all'art. 5, della legge 8 marzo 2000, n. 53, viene stabilita la disciplina seguente.

Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori, che abbiano almeno quattro anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal decreto ministeriale n. 278/2000 intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività dell'impresa, i lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda ai sensi della presente disciplina non potranno superare l'1% della forza di lavoro occupata con arrotondamento all'unità superiore per le frazioni pari o superiori allo 0,5.

Nelle aziende che occupano da 30 a 99 dipendenti potrà assentarsi un solo lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

Le richieste di fruizione dei congedi per formazione non retribuiti da parte dei lavoratori in possesso dei previsti requisiti di anzianità aziendale (almeno 4 anni), possono essere presentate all'impresa con un preavviso di almeno:

- 30 giorni per i congedi di durata fino a 5 giorni;

- 60 giorni per i congedi di durata superiore a 5 giorni.

L'impresa fornirà al lavoratore che ne ha fatto richiesta conferma dell'accoglimento, ovvero le motivazioni del differimento o del diniego del congedo, concernenti eventuali impedimenti tecnico-organizzativi, coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, impossibilità di sostituzione entro 15 giorni dal ricevimento della domanda.

Eventuali ulteriori modalità potranno essere definite dalla contrattazione aziendale.

Art. 161 – Lavoratori Stranieri

Le parti, preso atto del crescente rilievo nel settore dell'occupazione dei cittadini stranieri, concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale).

A tale proposito, si richiamano le disposizioni previste dagli artt. 147 e 159 del presente CCNL.

Art. 162 – Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva

Al fine di agevolare l'esercizio delle attribuzioni proprie dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, verrà favorita la partecipazione degli stessi ad iniziative di aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle competenze richieste dal ruolo.

Art. 163 – Aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'Autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 164 – Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, e dall'art. 2 della Legge 27 ottobre 1993, n. 423, e cioè:

a) il periodo di astensione facoltativa post partum fruibile fino ai tre anni di età del bambino;
b) in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'art. 42, commi 3 e 4, del D.Lgs. 151/2001, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 34, comma 5, del D.Lgs. 151/2001.

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di handicappato, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertato, può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore[9].

Capo VI – Chiamata e richiamo alle armi e servizio civile

Art. 165 – Chiamata alle armi

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro è risolto.

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso.

9 Cfr D.L. 27 agosto 1993, n. 324, convertito nella legge 27 ottobre 1993, n. 423 (art. 2), art. 33 legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge Quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" ed il decreto legislativo n. 151/2001.

A decorrere dal 1° giugno 1982, e fino al 31 marzo 1987, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, a decorrere dal 1° aprile 1987, durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art. 193. alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.

Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.

Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine e di assunzione per lavoratori stagionali o saltuari.

Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7 della Legge 15 dicembre 1972 n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché per effetto della Legge 26 febbraio 1987, n. 49, sulla cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della legge stessa.

Art. 166 – Richiamo alle armi

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.

Tale periodo va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore fino alla data del 31 maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.

A decorrere dal 1° giugno 1982, lino al 31 marzo 1987, il periodo di richiamo alle armi è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, a decorrere dall'1 aprile 1987, durante il periodo di richiamo alle armi deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art. 193 alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla Legge 10 giugno 1940, n. 653[10].

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Alla fine del richiamo – sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo – il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
c) durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;

10 Vedi Sentenza Corte Cost. 4 maggio 1984, n. 136.

d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Capo VII – Missione e trasferimento

Art. 167 – Missioni

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza.

In tal caso al personale – fatta eccezione per gli operatori di vendita – compete:
1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
4) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

In luogo delle diarie di cui al n. 4) del secondo comma, nonché della diaria di cui al terzo comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Dichiarazione a verbale

La disposizione di cui al quarto comma dell'art. 167, del presente contratto è stata convenuta in applicazione del principio della facoltà di adozione di convenzioni

speciali, previste e ammesse dall'art. 57 del CCNL 28 giugno 1958 e dall'art. 57 del CCNL 31 luglio 1970.

Art. 168 – Disciplina speciale per il personale addetto al trasporto e messa in opera di mobili

A coloro che svolgano attività di trasporto e messa in opera di mobili, sarà corrisposta - relativamente al tempo di viaggio durante il quale il lavoratore non sia alla guida - in sostituzione della diaria di cui al precedente art. 167, una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella misura del 70% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Lo stesso periodo non è considerato ai fini del calcolo della durata massima dell'orario di lavoro.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si incontreranno entro sei mesi dalla sottoscrizione del Testo Unico del CCNL per effettuare una verifica in merito all'applicazione della presente norma al fine di valutare la necessità di apportare eventuali correttivi.

Art. 169 – Trattamento retributivo trasporto merci

Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, sarà corrisposta, in sostituzione della diaria di cui al precedente art. 167, una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella seguente misura:

a) 50% (cinquanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 per le assenze da 9 a 11 ore;
b) in luogo della precedente aliquota, l'80% (ottanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore;
c) in luogo delle precedenti aliquote, il 120% (centoventi per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 per le assenze superiori a 16 e fino a 24 ore.

Art. 170 – Trasferimenti

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:
   1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
   2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
   3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
   4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 167 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
   1. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
   2. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
   3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
   4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diana il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Art. 171 – Disposizioni per i trasferimenti

A norma dell'art. 13 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Dichiarazione congiunta al Capo VII

Le parti, nel riconfermare l'intento di riesaminare in sede di Commissione tecnica l'intera materia delle missioni e trasferte, convengono di concludere i lavori durante la fase di stesura del CCNL e comunque non oltre il 31 12 2005, armonizzando le norme dell'attuale disciplina contrattuale con le vigenti disposizioni di carattere contributivo e fiscale.

Capo VIII – Malattie e infortuni

Art. 172 – Malattia

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 173 – Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art. 172 il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della

propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 222 e 225 del presente contratto.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 235 e 236 del presente contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 222 e 225 del presente contratto.

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

Ai sensi dell'art.5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi Sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 174 – Obblighi del lavoratore

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste agli artt. 222 e 225, del presente contratto.

Art. 175 – Periodo di comporto

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 235 e 236, del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 181.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 176 – Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell' art. 1, Legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli i e 2, Legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
   1) 100% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza);
   2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
   3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi

   della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.195.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto – ai sensi dell'art.2, della Legge 29 febbraio 1980, n. 33 – a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se

l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 178 e 183 né agli apprendisti.

Dichiarazione a verbale
Il sistema di computo delle integrazioni a carico del datore di lavoro decorre dall'aprile 1987.

Art. 177 – Infortunio

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Per la conservazione del posto di lavoro e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 76, 77 e 175.

Dichiarazione a verbale
A decorrere dall'1.1.95 i periodi di comporto per malattia e per infortunio agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto sono distinti ed hanno la durata di centottanta giorni cadauno.

Art. 178 – Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art.73, DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
2) 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°;
3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Per il periodo successivo al 180° giorno resta esclusa la maturazione della retribuzione e di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

In caso di prosecuzione del rapporto il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Dichiarazione a verbale

Il sistema di computo delle integrazioni a carico del datore di lavoro decorre dal 1° aprile 1987.

Art. 179 – Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 180 – Festività

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Art. 181 – Aspettativa non retribuita per malattia

Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art. 175 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 175; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 182 – Aspettativa non retribuita per infortunio

Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro, assenti per invalidità temporanea assoluta, la conservazione del posto oltre il periodo massimo di 180 giorni fissato dagli artt. 175 e 177, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un periodo di aspettativa non retribuita, per tutta la durata dell'infortunio.

L'aspettativa spetta fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL, a condizione che siano esibiti regolari certificati medici ed idonea documentazione comprovante il permanere dello stato di inabilità temporanea assoluta.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma.

Al termine del periodo di aspettativa di cui al presente articolo, perdurando l'assenza, il datore di lavoro potrà procedere alla risoluzione del rapporto ai sensi del precedente art. 175; il periodo stesso è considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto limitatamente ai primi 120 giorni del periodo di aspettativa.

Art. 183 – Tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti Sanitari o Case di Cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Provincie e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, Legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio Sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 184 – Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Capo IX – Maternità e paternità

Art. 185 – Congedo di maternità e di paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
c) per i tre mesi dopo il parto;
d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In applicazione ed alle condizioni previste dal decreto legislativo 151/2001 agli artt. 6 comma 1 e art. 7 comma 6 l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla DPL su richiesta della lavoratrice.

Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di:
- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al primo comma, lettere c) e d), ad usufruire della aspettativa di cui all'art. 157.

I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Per i soli periodi indicati nel primo e secondo comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Chiarimento a verbale all'art. 185

Le parti si danno atto che, ferma restando la corresponsione integrale della tredicesima mensilità, le disposizioni del presente articolo si applicano anche alla quattordicesima mensilità.

Art. 186 – Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151;
c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

Art. 187 – Permessi per assistenza al bambino

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:
a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;

c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c) del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi[11].

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

Art. 188 – Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

11 Tale indennità è posta a carico dell'INPS dal 1° gennaio 1980, mentre con effetto dal 1° gennaio 1978 era dovuta dall'Ente assicuratore di malattia presso la quale la lavoratrice era assicurata, ai sensi dell'art. 8, L. 9 dicembre 1977, n. 903.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Ai sensi del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato D.Lgs. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, comma 9, del suddetto D.Lgs. 151/2001.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all' epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, DPR 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

Nel caso di dimissione presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 235. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'ispettorato del lavoro.

La disposizione di cui al comma che precede si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

Ai sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Capo X – Sospensione del lavoro

Art. 189 – Sospensione

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 195 per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Capo XI – Anzianità di servizio

Art. 190 – Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

Chiarimento a verbale
Tutte le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono comunque al trattamento di fine rapporto che trova regolamentazione specifica nell'art. 236 del presente contratto e nelle disposizioni della Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Art. 191 – Computo anzianità frazione annua

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.).

Capo XII – Scatti di anzianità

Art. 192 – Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a dieci scatti triennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:

a) dalla data di assunzione per tutto il personale assunto a partire dalla data di entrata in vigore del CCNL 28 marzo 1987;
b) dalla data di entrata in vigore del CCNL 28 marzo 1987 per tutto il personale assunto antecedentemente e che a tale data non abbia ancora raggiunto il 21° anno di età;

c) dal 21° anno di età per tutto il personale assunto antecedentemente alla data di entrata in vigore del CCNL 28 marzo 1987 e che a tale data abbia già compiuto il 21° anno di età.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

Livelli	Importi (dal 01.01.1990)
Quadri	25,46
I	24,84
II	22,83
III	21,95
IV	20,66
V	20,30
VI	19,73
VII	19,47

In occasione del nuovo scatto l'importo degli scatti maturati successivamente al 1° luglio 1973 è calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Nota a verbale

Le parti confermano che l'importo degli scatti maturati a tutto il l° luglio 1973 rimane congelato in cifra e deve essere erogato senza rivalutazione in occasione dei nuovi scatti e fermo restando il numero massimo degli scatti indicati al primo comma del presente articolo.

Interpretazione Autentica delle parti sulla disciplina degli scatti di anzianità

La decorrenza convenzionale degli aumenti periodici di anzianità (denominati successivamente, scatti di anzianità), a partire dal compimento del 21 e anno di età trova la sua origine nel primo accordo normativo post-corporativo Settore Commercio del 10 agosto 1946.

La decorrenza di cui sopra, deve considerarsi svincolata da qualunque riferimento alla maggiore età del prestatore d'opera, in quanto diretta, al momento della sua introduzione, a concretizzare un sistema di incremento automatico della retribuzione, finalizzato a consolidare il rapporto tra impresa e lavoratore. Detto sistema, quindi, si è posto, fin dall'origine, come supplementare rispetto al naturale rapporto di scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione; si tratta in sostanza, di un sistema meramente convenzionale – dove tra l'altro la prima (eventuale) differenza retributiva viene a riscontrarsi tra i lavoratori ventiquattrenni – che, in modo parimenti convenzionale, le parti hanno inteso disciplinare nei suoi aspetti oggettivi (ad esempio: valore degli scatti, anche differenziati per livelli, periodicità triennale, ecc.) e soggettivi allo scopo principale di conseguire la suddetta finalità generale contenendo, nel contempo, l'onere economico.

Si deve, infine, sottolineare che il sistema contrattuale non ha, comunque, inteso determinare una coincidenza tra maturazione dell'anzianità di servizio e maturazione degli scatti, e ciò anche in momenti non iniziali del rapporto di lavoro, come è dimostrato dalla apposizione di un limite al numero degli scatti stessi, numero variato nel tempo ma pur sempre sussistente.

Nel quadro convenzionale sopra evidenziato, si inserisce pure l'esplicita previsione della possibilità di introdurre deroghe espressamente previste per singoli istituti contrattuali al principio della decorrenza dell'anzianità dal giorno dell'assunzione (art.75 CCNL 18 marzo 1983).

Per tutto quanto sopra indicato, le parti riconfermano in particolare la natura convenzionale del riferimento al 21° anno di età, che deve intendersi, pertanto, sin dall'origine in nessun modo collegabile al concetto del compimento della maggiore età.

Riaffermano, quindi, anche alla luce dei principi costituzionali, la piena validità di tutte le intese contrattuali intercorse.

Capo XIII – Trattamento economico

Art. 193 – Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

a) paga base nazionale conglobata;
b) indennità di contingenza;
c) terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti;
d) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art.192;
e) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

L'indennità di cui alla lettera b) è determinata in sede nazionale con appositi accordi.

L'importo giornaliero dell'indennità di contingenza si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.

Gli importi dell'indennità di cui alla lettera b), comprensiva dell'elemento di cui al successivo art. 194, determinata in sede nazionale con appositi accordi, sono riportati nella seguente tabella:

Livelli	Importi (dal 01.01.1990)
Quadri	540,37
I	537,52
II	532,54
III	527,90
IV	524,22
V	521,94
VI	519,76
VII	517,51

Art. 194 – Conglobamento elemento distinto della retribuzione

A decorrere dal 1° gennaio 1995, l'importo di lire ventimila corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'Accordo Interconfederale 31 luglio 1992 è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla legge 13 luglio 1990, n. 91.

Conseguentemente, alla data del 1° gennaio 1995, l'importo dell'indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1° novembre 1991 sarà aumentato di lire ventimila per tutti i livelli. Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.

Art. 195 – Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 193 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 196 – Retribuzione mensile

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 197 – Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 179.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che con l'adozione del divisore convenzionale di cui al presente articolo hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

Art. 198 – Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

a) 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
b) 182, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;
c) 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

Art. 199 – Paga base nazionale conglobata

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale delle aziende commerciali di cui agli articoli 98 e 107 del presente contratto corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nelle allegate tabelle che fanno parte integrante del presente contratto.

La paga base nazionale conglobata di cui al precedente comma si raggiunge con le modalità e le decorrenze indicate nell'art. 200, sommando alla paga base nazionale conglobata in atto al 30 giugno 2004 gli aumenti di cui al successivo art. 200.

Nei confronti del personale assunto successivamente al 30 giugno 2004 verrà applicata la tabella in vigore alla data di assunzione risultante dall'applicazione dei criteri di cui al secondo comma del presente articolo.

Art. 200 – Aumenti retributivi mensili

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti aumenti salariali non assorbibili:

Livelli	Da 02/08	Da 12/08	Da 09/09	Da 03/10	Da 09/10
Quadri	95,49	36,46	59,03	34,72	34,72
I	86,01	32,84	53,17	31,28	31,28
II	74,40	28,41	45,99	27,06	27,06
III	63,59	24,28	39,31	23,13	23,13
IV	55,00	21,00	34,00	20,00	20,00
V	49,69	18,97	30,72	18,07	18,07
VI	44,61	17,03	27,58	16,22	16,22
VII	38,19	14,58	23,61	13,89	13,89

Gli importi arretrati, pari a 252,24 euro saranno erogati ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo in due tranches di uguale importo da corrispondere rispettivamente il mese di luglio 2008 ed il mese di novembre 2008 e non sono utili a nessun fine con la sola esclusione del calcolo delle mensilità supplementari e del TFR.

Art. 201 – Terzi elementi provinciali

I terzi elementi provinciali in atto alla data del 30 giugno 1973, già congelati con il CCNL 21 novembre 1973, rimangono ancora congelati, per tutta la durata del presente contratto, a titolo di elemento collettivo valido a tutti gli effetti stabiliti nei contratti integrativi.

I terzi elementi di cui al precedente comma dovranno essere riportati in aggiunta ai nuovi livelli retributivi di cui al precedente art. 199 e dovranno essere corrisposti anche ai lavoratori assunti in data successiva al 31 gennaio 1983.

Art. 202 – Terzi elementi nazionali

In relazione all'impegno contenuto nell'ultimo comma della norma transitoria dell'art. 75, CCNL 21 novembre 1973, le parti, in considerazione delle differenziazioni retributive esistenti, convengono che per i dipendenti di aziende operanti in provincie nelle quali non sono in atto terzi elementi retributivi provinciali comunque denominati, siano corrisposte a titolo di terzo elemento Euro 2,07 mensili.

Art. 203 – Assorbimenti

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Art. 204 – Trattamento personale di vendita a provvigione

Per il personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, la parte fissa della retribuzione ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso sulla base media annuale delle vendite e comunicati per iscritto.

Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 5% (cinque per cento) alla paga base nazionale conglobata di cui all'art. 199 del presente contratto.

Dovrà essere, comunque, effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigione, non sia raggiunto, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

Art. 205 – Indennità di cassa e maneggio denaro

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità,

qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale conglobata di cui all'art. 199 del presente contratto.

Art. 206 – Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Capo XIV – Mensilità supplementari (13ª e 14ª)

Art. 207 – Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato[12].

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

12 Vedi art. 191.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Art. 208 – Quattordicesima Mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14ª mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato[13].

Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto di cui all'art.195, percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente Capo riguardanti la tredicesima mensilità.

13 Vedi art. 191.

Nota a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che nel corso delle trattative intervenute per la stipulazione del CCNL del 1976, 1979, 1983, 1987, 1990 e di quello sottoscritto in data odierna la retribuzione è stata concordemente determinata su base annua e che la suddivisione in 14 mensilità della retribuzione annua incide esclusivamente sulle modalità di pagamento.

Pertanto, qualsiasi riduzione dell'importo anche di una soltanto delle 14 mensilità determinerebbe la rottura dell'equilibrio delle prestazioni corrispettive tra imprese e lavoratori ai quali si applicano i contratti sopraindicati.

Tale risultato non muterebbe nemmeno qualora la ipotizzata riduzione fosse la conseguenza dell'applicazione di norme imperative di legge. Tutta la negoziazione, infatti, si è svolta nel presupposto che le contrapposte Organizzazioni Sindacali fossero pienamente libere di determinare un salario annuo rispondente ai parametri stabiliti dall'articolo 36 della Costituzione.

Capo XV – Cauzioni

Art. 209 – Cauzioni

Per le mansioni che la giustifichino il datore di lavoro stabilirà por iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori.

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato dal datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati. gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.

La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fideiussione bancaria.

In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.

Art. 210 – Diritto di rivalsa

Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.

In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso le associazioni sindacali competenti.

Art. 211 – Ritiro cauzioni per cessazione rapporto

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizione di poter ritirare la cauzione entro il termine di quindici giorni dalla data di cessazione dal servizio.

Capo XVI – Calo merci e inventari

Art. 212 – Calo merci

Le merci affidate ai gestori di negozi e spacci di generi alimentari devono essere poste a loro carico al netto dei cali, delle tare e delle perdite di cottura a cui le merci stesse siano soggette rispetto all'effettivo peso di consegna.

Le merci stesse saranno poste a carico dei gestori al prezzo fissato dal datore di lavoro per la vendita al pubblico e segnato negli appositi bollettini di carico.

La carta dovrà essere regolarmente fornita dal datore di lavoro e il prezzo relativo è fissato nei contratti integrativi o, in mancanza, dagli usi e consuetudini locali. Dove

con precedenti consuetudini locali la carta veniva fornita a prezzo di costo, si terrà conto ditale circostanza.

I gestori hanno diritto di controllare il peso, il calo, la tara, il valore e la qualità delle merci assunte in carico.

In considerazione della variabilità dei cali, delle tare, e delle perdite di cottura, in rapporto alle condizioni di ambiente, di clima, di trasporto, di manipolazione e preparazione delle merci, la determinazione di detti cali, tare e perdite di cottura, è fissata da contratti integrativi provinciali in riferimento a generi di maggior consumo, o in mancanza, dagli usi e consuetudini locali.

Art. 213 – Inventari

Gli inventari dei negozi o spacci affidati ai gestori potranno essere effettuati dal datore di lavoro o da chi per esso, in qualsiasi momento; in ogni caso dovranno essere effettuati almeno due inventari per ogni esercizio annuale.

Copia di ogni inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al prestatore d'opera.

Ogni eventuale deficienza emergente dalle risultanze contabili dovrà, entro il mese successivo alla effettuazione dell'inventario, essere contestata all'interessato, il quale entro 8 giorni dovrà comunicare per iscritto al datore di lavoro le eventuali eccezioni.

Il datore di lavoro dovrà tener conto delle contestazioni formulate dal gestore, specie quando queste si riferiscono a cali, tare, perdite di cottura, deterioramento di merce, ecc., comuni all'esercizio del negozio o spaccio. Le deficienze non giustificate emergenti dopo tale controllo saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle al datore di lavoro nel termine massimo di 8 giorni dal ricevimento della comunicazione.

Il lavoratore ha facoltà, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione, di adire la Commissione di conciliazione di cui all'art. 37.

In caso di attivazione della procedura di conciliazione l'obbligo di cui al quarto comma posto a carico del lavoratore resta sospeso.

La mancata verifica inventariale nei termini sopra specificati esonera il gestore dalla responsabilità per eventuali differenze riscontrate tardivamente, salvo i casi perseguibili per legge.

Capo XVII – Responsabilità civili e penali

Art. 214 – Assistenza legale

Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscano loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con i terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 215 – Normativa sui procedimenti penali

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

Capo XVIII – Coabitazione, vitto e alloggio

Art. 216 – Coabitazione, vitto e alloggio

La disciplina della coabitazione, vitto e alloggio prevista dai contratti integrativi provinciali in vigore al 30 giugno 1973 rimane in vigore fino alla scadenza del presente contratto.

In caso di carenza di norme locali, il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure:

a) vitto e alloggio: metà della retribuzione di fatto di cui all'art. 195;
b) vitto (due pasti): un terzo della retribuzione di fatto di cui all'art. 195;
c) vitto (un pasto): un quarto della retribuzione di cui all'art. 195;
d) alloggio: un quinto della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Capo XIX – Divise e attrezzi

Art. 217 – Divise e attrezzi

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

É parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Capo XX – Appalti

Art. 218 – Appalti

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse e quello di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche, nonché richiedere il Documento Unico di Regolarità Contributiva. A tal fine sarà inserita apposita clausola nel capitolato d'appalto.

Qualora l'introduzione di appalti per lavori che non sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda e comunque autonomamente ritenuti necessari dall'imprenditore dovesse comportare riduzione di personale dell'azienda appaltante questa è tenuta a darne informazione alle organizzazioni sindacali provinciali stipulanti il presente contratto.

La norma di cui al precedente capoverso trova applicazione per le aziende previste dagli articoli 2, 3 e 10.

Art. 219 – Terziarizzazioni delle attività di vendita

L'azienda che intenda avviare i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al primo comma dell'art. 3 che riguardino attività di vendita svolte nei negozi, e gestite dall'impresa mediante proprio personale, convocherà preventivamente le R.S.A. o le R.S.U. al fine di informarle sui seguenti temi:

- attività che vengono conferite a terzi;

- lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;
- contrattazione applicata e relativo trattamento economico complessivo;
- assunzione del rischio di impresa da parte dei terzi subentranti nell'attività conferita in gestione e dei conseguenti obblighi inseriti nel relativo contratto, derivanti dalle norme di legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, di igiene e sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale;
- internalizzazioni di attività precedentemente conferite a terzi.

Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.

Entro tale termine, su richiesta delle R.S.A. o della R.S.U., sarà attivato un confronto finalizzato a raggiungere intese in merito agli obiettivi della salvaguardia dei livelli occupazionali e del mantenimento dell'unicità contrattuale.

Tale confronto dovrà concludersi entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.

Oltre tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

Capo XXI – Doveri del personale e norme disciplinari

Art. 220 – Obbligo del prestatore di lavoro

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Art. 221 – Divieti

È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda, salvo quanto

previsto dall'art. 30 del presente contratto. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Art. 222 – Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 225.

Art. 223 – Rispetto orario di lavoro

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 225.

Art. 224 – Comunicazione mutamento di domicilio

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 225 – Provvedimenti disciplinari

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193;
4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;

- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 220, 1° e 2° comma;
- frazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 226 – Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Capo XXI nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300 o di quelle previste dalla SEZIONE TERZA del presente contratto.

Art. 227 – Normativa provvedimenti disciplinari

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Titolo VI – Risoluzione del rapporto di lavoro

Capo I – Recesso

Art. 228 – Recesso ex articolo 2118 c.c.

Ai sensi dell'art. 2218 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 234.

Art. 229 – Recesso ex articolo 2119 c.c.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto e a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 235.

Art. 230 – Normativa

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e della legge 11 maggio 1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 c.c. e art. 229 del presente contratto) o per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

In caso di licenziamento per "giustificato motivo con preavviso" il lavoratore può chiedere entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 231 – Nullità del licenziamento

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nulla, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 232 – Nullità del licenziamento per matrimonio

Ai sensi dell'art.1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 242.

Art. 233 – Licenziamento simulato

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato – salvo prova del contrario – se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Capo II – Preavviso

Art. 234 – Termini di preavviso

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II e III Livello	30 giorni di calendario
IV e V Livello	20 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	90 giorni di calendario
II e III Livello	45 giorni di calendario
IV e V Livello	30 giorni di calendario
VI e VII Livello	20 giorni di calendario

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	120 giorni di calendario
II e III Livello	60 giorni di calendario
IV e V Livello	45 giorni di calendario
VI e VII Livello	20 giorni di calendario

Art. 235 – Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione

di fatto di cui all'art. 195 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13ª e 14ª mensilità.

Capo III – Trattamento di fine rapporto

Art. 236 – Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità e con le misure previste dall'art. 97 del CCNL 17 dicembre 1979 (all. 9).

Ai sensi e per gli effetti del 20 comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum" gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- la contribuzione di cui agli art. 95, 96 e 115;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 188, 235, 238 e 239;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 147;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale

per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Chiarimento a verbale

Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori ai sensi del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo di anticipazione dell'indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto ai sensi dell'art. 74 quater, CCNL 25 settembre 1976 e dell'art. 79, CCNL 17 dicembre 1979.

Per le anticipazioni previste dalla legge n. 297/1982 sul trattamento di fine rapporto, le priorità per la relativa concessione sono fissate nell'allegato 7 che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 237 – Cessione o trasformazione dell'azienda

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

Art. 238 – Fallimento dell'azienda

In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge[14].

14 Vedi art. 2, Legge n. 297/82.

Art. 239 – Decesso del dipendente

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 240 – Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro[15].

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Norma transitoria

Il sistema di computo degli interessi di cui al presente articolo decorre dal mese di luglio 2005.

Capo IV – Dimissioni

Art. 241 – Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 236.

15 A causa della necessaria armonizzazione dei sistemi statistici europei, il dato ISTAT utile per il calcolo dell'indice di rivalutazione del TFR viene pubblicato nella seconda parte del mese successivo a quello di riferimento.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 234.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 235.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 242 – Dimissioni per matrimonio

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, Legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese alla Direzione Provinciale del Lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 236 con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 234 e confermate, a pena di nullità, alla Direzione Provinciale del Lavoro entro il termine di un mese.

Art. 243 – Dimissioni per maternità

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 188 del presente contratto.

SEZIONE QUINTA – DECORRENZA E DURATA

Art. 244 – Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2007 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2010.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Avviso Comune

Considerato l'obiettivo di favorire l'accesso al turismo sociale, le Parti si impegnano a richiedere al Governo che eventuali somme erogate ai dipendenti a titolo di buono vacanza non concorrono a formare il reddito del lavoratore dipendente, così come i buoni acquisto di merci prodotte o vendute dallo stesso datore di lavoro.

ALLEGATI

ALLEGATO 1

Avviso comune 2 luglio 2004 in materia di apprendistato

Le parti si impegnano a sostenere la corretta applicazione del presente titolo in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire normali condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

Le parti condividono, inoltre, la necessità che, a livello amministrativo, si proceda alla individuazione di principi generali di riferimento per la regolamentazione sul territorio nazionale dei contenuti formativi dell'apprendistato professionalizzante.

Si attiveranno, pertanto, affinché venga realizzata un'adeguata offerta formativa, coordinata ed omogenea, programmata e finanziata dalle pubbliche istituzioni che conservi carattere di continuità con il contesto formativo vigente.

Inoltre, in vista della regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato da parte delle regioni e della emanazione da parte del Ministro del lavoro e delle politiche sociali dei decreti in tema di riconoscimento dei crediti formativi e di verifica della formazione svolta, le parti auspicano che su questi aspetti venga realizzato un concreto coinvolgimento delle parti sociali, alla luce del ruolo che la contrattazione collettiva assegna agli enti bilaterali su tale materia.

ALLEGATO 2

Avviso comune 2 luglio 2004 in materia di Enti Bilaterali

In considerazione di quanto affermato nel CCNL circa l'importanza che gli Enti Bilaterali rivestono per il settore, le Parti congiuntamente si attiveranno per richiedere l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che tali organismi hanno la natura giuridica delle associazioni sindacali e, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ad essi si applica la disciplina tributaria per le associazioni sindacali anche ai fini del decreto legislativo n. 344 del 12 dicembre 2003.

Le Parti si attiveranno congiuntamente per richiedere la modifica della legislazione vigente affinché sia disposto che il versamento agli enti bilaterali della contribuzione contrattualmente prevista sia escluso dall'incidenza di tutti gli oneri sociali e fiscali ed affinché venga riconosciuto valore economico e normativo a quelle clausole contrattuali che prevedono, in caso di omissione del versamento delle suddette quote, la corresponsione al lavoratore di un elemento distinto dalla retribuzione.

ALLEGATO 3

Schema di riferimento per l'attività dell'Osservatorio Nazionale

L'attività dell'Osservatorio Nazionale potrà svilupparsi secondo lo schema seguente, anche con riferimento a dati ed informazioni trasmessi dagli Osservatori Provinciali.

Campi di intervento	Compiti assegnati
A) Gestione aspetti contrattuali attraverso specifiche ricerche relative a:	- raccolta e registrazione di tutti gli accordi integrativi aziendali e territoriali; - analisi dei contenuti degli accordi tra loro e con il CCNL; - elaborazione e statistiche dei punti precedenti; - elaborazione dei dati forniti dagli Osservatori Provinciali sulla realizzazione e l'utilizzo del CFL, dell'apprendistato e dei contratti d'inserimento.
B) Analisi delle materie oggetto del diritto di informazione, anche attraverso apposite ricerche relative a:	
1. andamento occupazionale	- Esame dello stato e delle previsioni occupazionali del settore, eventualmente articolato per sub settori; - coordinamento delle indagini e delle rilevazioni; - elaborazione delle stime e delle proiezioni sull'occupazione nazionale del settore; - programmazione e realizzazione di relazioni in merito alla preparazione di incontri, su incarico delle parti.

2. andamento economico e tecnologico	- Esame dello stato e delle previsioni economiche e produttive relative alle prospettive di sviluppo del settore; - coordinamento delle indagini e delle rilevazioni; - esame dell'andamento statistico e strutturale dei sub settori.
3. ambito legislativo	- Elaborazione della raccolta delle leggi e dei decreti che regolano tutti i settori del commercio; - elaborazione e raccolta dei disegni di legge e delle proposte di legge, delle raccomandazioni e direttive CEE in materia di lavoro anche al fine di assumere iniziative unitarie.
4. Formazione professionale	- Raccolta delle proposte degli Enti Bilaterali Territoriali e degli Osservatori Territoriali ed elaborazione di progetti professionali di riqualificazione ed aggiornamento continuo; - predisposizione di progetti pilota di formazione professionale da realizzarsi a livello territoriale; - predisposizione di progetti formativi per singole figure professionali relative a: · CFL; · nuove professionalità; · riconversione professionale; · introduzione nuove tecnologie; · apprendistato.

ALLEGATO 4

Statuto dell'Ente Bilaterale Nazionale

Art. 1 - Costituzione

Conformemente a quanto previsto dal vigente CCNL per i dipendenti del Terziario della distribuzione e dei servizi è costituito l'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario (di seguito denominato EBINTER).

Sono soci fondatori le seguenti Organizzazioni Nazionali: Confcommercio-Imprese per l'Italia, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL.

Art. 2 - Sede

EBINTER ha sede in Roma.

Art. 3 - Durata

La durata di EBINTER è illimitata.

Art. 4 - Soci

Sono soci di EBINTER le Organizzazioni Nazionali di cui all'art. 1 del presente Statuto.

Art. 5 - Scopi e finalità

EBINTER, ai sensi dell'art. 36 e seguenti del codice civile, ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Esso si propone lo scopo di promuovere e sostenere con le opportune iniziative il dialogo sociale tra le parti.

In particolare, EBINTER avrà i seguenti scopi:

a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
b) sostenere l'attività delle parti sociali per lo sviluppo, la diffusione e la promozione della bilateralità del terziario;
c) fornire assistenza tecnica alle parti sociali per l'attivazione e la sottoscrizione di convenzioni nazionali, al fine di ottimizzare la riscossione contributiva del sistema bilaterale;
d) verificare la coerenza degli statuti e dei regolamenti degli enti bilaterali territoriali, con lo statuto tipo allegato al CCNL Terziario, dando i relativi visti di congruità;
e) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione ed alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti socie;
f) interfacciarsi con gli EBT per monitorare l'attuazione dei compiti e delle attività come previsti negli statuti e come regolamentati dalla contrattazione collettiva nazionale;
g) assicurare attività iniziale di supporto agli EBT per l'adeguamento degli statuti e regolamenti a quanto disposto dalla contrattazione collettiva nazionale e dall'Accordo sulla governance del 10 dicembre 2009, monitorandone il completamento secondo le scadenze previste;
h) predisporre uno schema unico di bilancio tecnico e sociale, e relative strumentazioni tecniche, redatto secondo le regole individuate dalla Commissione paritetica per la bilateralità e valido per tutti gli EBT che provvederanno a trasmetterlo annualmente ad EBINTER, insieme con la relazione annuale;

i) sottoporre alla Commissione paritetica per la bilateralità del terziario eventuali richieste avanzate dagli EBT che intendano procedere a piani di razionalizzazione, sulla base di quanto previsto dal 6° comma, lett. M), dell'Accordo 10 dicembre 2009;

j) predisporre una relazione annuale, da trasmettere alla Commissione paritetica per la bilateralità del terziario, che illustri le buone prassi e le gestioni di eccellenza ed evidenzi eventuali criticità del sistema degli EBT, anche al fine di individuare possibili soluzioni ed effettuare un periodico monitoraggio sulla regolarità contributiva;

k) promuovere, progettare e/o gestire, anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;

l) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;

m) gestire l'Osservatorio Nazionale previsto dal vigente CCNL Terziario, nonché coordinare l'attività degli Osservatori territoriali;

n) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;

o) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;

p) raccogliere e analizzare i dati previsti all'art. 9 della legge 125/91;

q) costituire una banca dati relativa alle professionalità con il supporto degli enti bilaterali territoriali, affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nei vari settori;

r) rilasciare il parere di conformità per l'apprendistato in favore delle aziende che abbiano unità produttive distribuite in più di due regioni;

s) rilasciare il certificato di assistenza tecnica alle aziende che abbiano presentato al Fondo FOR.TE. un piano di formazione su base nazionale, previa verifica della relativa regolarità contributiva;

t) raccogliere ed analizzare gli accordi, sulla base delle vigenti e future disposizioni legislative e di contrattazione nazionale in materia di ammortizzatori

sociali, sottoscritti tra le parti sociali in materia di sostegno al reddito nonché gli esiti degli stessi;

u) proporre alla commissione paritetica per la bilateralità del terziario iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il Fondo previsto per la formazione continua (FOR.TE.);

v) seguire lo sviluppo della somministrazione di lavoro a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;

w) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla Legge 936/86 di riforma del CNEL;

x) ricevere la notizia della elezione delle rappresentanze sindacali unitarie all'atto della loro costituzione, nonché notizia della nomina degli RLS o degli RLST da parte degli OPP;

y) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e le relative esperienze bilaterali;

z) predisporre uno schema di Regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali da sottoporre all'approvazione della Commissione Paritetica per la bilateralità del terziario;

aa) richiedere in attuazione della convenzione nazionale tra l'Inps e le Organizzazioni Nazionali stipulanti il CCNL Terziario, la trasmissione, da parte degli Enti Bilaterali Territoriali all'EBINTER, dello statuto, del regolamento e del bilancio consuntivo, per verificarne la regolare costituzione ed esprimere il relativo parere di conformità, rispetto a quanto stabilito dal CCNL Terziario;

bb) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire ad EBINTER.

Art. 6 - Osservatorio nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento di EBINTER per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

Art. 7 - Organi

Sono Organi di EBINTER:
- l'Assemblea dei soci;
- il Consiglio direttivo;
- la Presidenza;
- il Collegio dei revisori dei conti.

Tutte le cariche hanno la durata di quattro esercizi finanziari e permangono sino all'approvazione del bilancio del quarto esercizio.

I nuovi Organi debbono essere designati dalle Organizzazioni stipulanti entro i 30 giorni antecedenti la loro scadenza.

Gli Organi decaduti mantengono i propri poteri sino all'insediamento dei nuovi Organi.

La funzione di componente degli Organi statutari ha termine nel caso in cui la designazione venga revocata dal socio che l'aveva espressa, ovvero in caso di decadenza e/o di dimissioni, ovvero in caso di perdita dei requisiti di moralità di cui al terzultimo comma del presente articolo.

La decadenza si verifica anche laddove il componente dell'Organo risulti assente ingiustificato per almeno tre riunioni consecutive.

In tal caso, il socio che aveva effettuato la designazione provvede ad una nuova designazione secondo le procedure indicate nell'art. 9.

I sostituti rimangono in carica sino alla scadenza del quadriennio in corso.

Tutti i componenti degli organi debbono possedere i requisiti di moralità previsti dall'art. 5, comma 1, lett. d) D.lgs. 276/03.

Tutti i componenti degli organi, esclusi i soci dell'Assemblea, debbono aver maturato esperienze professionali coerenti anche in organizzazioni sindacali e/o datoriali per almeno 24 mesi.

Il Direttore assiste alle riunioni dell'Assemblea dei soci e del Consiglio Direttivo e, se presente, assume le funzioni di segretario.

Art. 8 - Assemblea dei soci

L'Assemblea dei soci è composta dai quattro rappresentanti legali delle Organizzazioni Nazionali di cui all'art.1 del presente Statuto o loro delegati.

Le delibere dell'Assemblea dei soci saranno assunte sulla base dei criteri indicati nell'art. 10, comma 5, del presente Statuto.

Art. 9 - Poteri dell'assemblea dei soci

L'Assemblea dei Soci:

- nomina, ai sensi dell'art. 11, gli amministratori componenti del Consiglio Direttivo ed il Collegio dei Revisori dei conti , ai sensi dell'art. 13;
- nomina il Presidente ed il Vice Presidente nel rispetto delle previsioni di cui al successivo art. 12;
- approva all'unanimità, su proposta del Consiglio Direttivo, il regolamento di EBINTER;
- dispone, alla unanimità, le modifiche statutarie e regolamentari, proposte dal Consiglio direttivo, anche in esecuzione di accordi espressamente pattuiti a livello nazionale dalle parti stipulanti il CCNL del terziario della distribuzione e dei servizi;
- approva, su proposta del Consiglio direttivo, il bilancio consuntivo ed il budget previsionale, nonché le relative relazioni annuali, provvedendo all'invio degli stessi alle Organizzazioni socie ed alla Commissione paritetica per la bilateralità del terziario, con le modalità che saranno previste nel Regolamento di funzionamento dell'Ente, in conformità a quanto disposto dalla lettera L) dell'accordo sulla Governance del 10 dicembre 2009;
- delibera i compensi per i componenti di tutti gli Organi, nonché gli emolumenti a favore del Collegio dei Revisori dei conti;
- delibera, all'unanimità, lo scioglimento di EBINTER e ne nomina i liquidatori.

Art. 10 - Convocazione e validità dell'assemblea dei soci

L'Assemblea è convocata dal Presidente o, in caso di suo impedimento, dal Vice Presidente oppure a richiesta di uno dei soci, o del Collegio dei Revisori dei Conti e comunque almeno due volte l'anno per approvare il bilancio consuntivo ed il bilancio previsionale.

La convocazione dell'Assemblea dei Soci è fatta a mezzo lettera raccomandata o e-mail certificata da spedirsi, almeno 10 giorni prima dell'adunanza e, nei casi di urgenza, a mezzo telegramma, fax o e-mail certificata almeno 3 giorni prima dell'adunanza, con l'indicazione degli argomenti all'ordine del giorno.

L'Assemblea dei soci, di volta in volta, nomina nel suo ambito il socio che la presiede.

Le sedute sono valide con la presenza di tutti i Soci.

In ottemperanza al principio della pariteticità, a Confcommercio-Imprese per l'Italia è assegnata la titolarità di tre voti rispetto al voto attribuito singolarmente a ciascuno degli altri tre Soci.

Alle riunioni dell'Assemblea dei soci devono essere convocati i Revisori dei conti.

Il Presidente ed il Vice Presidente assistono alle riunioni dell'Assemblea dei soci.

Art. 11 - Consiglio direttivo

Il Consiglio Direttivo è composto da 12 componenti, designati dai soci fondatori di cui all'art. 1, dei quali 6 su designazione della Confcommercio-Imprese per l'Italia e 2 componenti per ognuna delle Organizzazioni Sindacali Nazionali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL.

I componenti del Consiglio direttivo sono nominati dall'Assemblea.

Il Consiglio Direttivo:

- predispone, per l'approvazione da parte all'Assemblea dei soci, il budget previsionale ed il bilancio consuntivo con allegate le relazioni annuali sull'anda-

mento della gestione, dell'attività in corso e sull'attività programmata, anche rispetto agli obiettivi;
- propone all'Assemblea dei soci il regolamento di EBINTER e le eventuali modifiche da apportare allo Statuto ed al Regolamento di EBINTER;
- propone all'Assemblea dei soci le linee di sviluppo dell'attività istituzionale di EBINTER e le relazioni annuali sull'attività svolta e su quella programmata per l'anno successivo;
- definisce gli accordi di collaborazione per le iniziative di cui all'art. 5 del presente Statuto, con Associazioni, Enti, Istituti ed altri organismi nazionali, europei ed internazionali aventi analoghe finalità;
- indirizza e coordina la gestione di EBINTER, assumendo i provvedimenti relativi al funzionamento ed all'organizzazione interna dell'ente;
- approva, su proposta della Presidenza, la pianta organica e l'organigramma di EBINTER in base alle esigenze operative;
- accerta il possesso dei requisiti di moralità e professionalità previsti all'art. 7 del presente Statuto;
- nomina, su proposta della Presidenza, il Direttore e provvede a stabilirne le relative competenze.

Il Consiglio Direttivo è convocato dal Presidente a mezzo lettera raccomandata o e-mail certificata da inviarsi almeno 10 giorni prima della riunione, ovvero, con messaggio a mezzo telegramma, telefax o e-mail certificata, da inviarsi almeno 5 giorni prima della data della riunione.

Il Consiglio Direttivo può essere convocato anche su richiesta di almeno 1/3 dei consiglieri in carica.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza della maggioranza dei Consiglieri in carica e le relative deliberazioni sono valide qualora siano assunte con il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

In caso di parità di voti, l'argomento viene ripreso in esame in una nuova riunione indetta entro i successivi 60 giorni.

In caso di ulteriore parità di voti, la proposta viene ritirata.

Art. 12 - Presidenza

Il Presidente ha la legale rappresentanza di EBINTER e stipula i contratti deliberati dagli Organi Statutari.

Il Vice Presidente sostituisce il Presidente, in caso di sua assenza o impedimento.

La Presidenza:

- è composta dal Presidente e dal Vice Presidente, che sono nominati dall'Assemblea dei soci alternativamente, nell'ambito del Consiglio Direttivo, una volta tra i Consiglieri rappresentanti le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, la volta successiva tra i Consiglieri rappresentanti la Confcommercio-Imprese per l'Italia;
- nomina, in base alla procedura prevista dall'ultimo comma della lett. L) dell'Accordo 10/12/2009, il commissario ad acta per quegli Enti Bilaterali Territoriali i cui Organi siano decaduti per il mancato invio del bilancio consuntivo entro la data di scadenza prevista;
- sovraintende al funzionamento di EBINTER, esercitando tutte le funzioni ad essa demandate da leggi, regolamenti e dal Consiglio Direttivo;
- provvede a dare esecuzione alle deliberazioni del Consiglio Direttivo;
- convoca gli Organi Statutari, determinando le materie da portare in discussione;
- in caso di comprovata urgenza può esercitare i poteri del Consiglio Direttivo, salvo ratifica dello stesso Consiglio nella prima seduta successiva.

Art. 13 - Collegio dei revisori dei conti

Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da 3 componenti:

- 1 con la funzione di Presidente, scelto tra i professionisti iscritti all'Albo dei Revisori dei Conti, di comune accordo tra i soci su designazione della parte che non esprime il Presidente di EBINTER;
- 1 designato dalle Organizzazioni Sindacali;
- 1 designato dalla Confcommercio-Imprese per l'Italia.

Il Collegio dei Revisori verifica l'osservanza delle disposizioni statutarie, controlla l'amministrazione di EBINTER, accerta la regolare tenuta della contabilità, nonché

la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri e delle scritture contabili ed allo Statuto.

Il Collegio redige la relazione sul bilancio consuntivo dell'esercizio finanziario, depositandola almeno 10 giorni prima della data fissata per la riunione del Consiglio indetta per l'approvazione del suddetto bilancio consuntivo.

I Revisori dei Conti assistono alle sedute del Consiglio Direttivo e dell'Assemblea dei soci.

Art. 14 - finanziamento

In via ordinaria, EBINTER è finanziato mediante l'attribuzione in misura percentuale del contributo complessivo riscosso dagli Enti Bilaterali territoriali, di cui all'accordo 20 luglio 1989 e successive modificazioni, stipulato tra Confcommercio-Imprese per l'Italia e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL.

In via straordinaria, EBINTER è finanziato con i contributi versati in adesione allo spirito e alle finalità del contratto collettivo nazionale di lavoro del terziario della distribuzione e dei servizi e suoi rinnovi, con i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, ovvero con lasciti, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo attribuiti al patrimonio di EBINTER, da destinarsi esclusivamente al conseguimento delle finalità istituzionali di EBINTER.

Art. 15 - Patrimonio sociale

Tutti i mezzi patrimoniali di EBINTER, le sue rendite ed i suoi proventi, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare quanto previsto dal precedente art. 14 15 e così qualsiasi bene mobile o immobile che a qualsiasi titolo sia pervenuto nella disponibilità dell'Ente, compresi i beni realizzati e/o acquisiti con le entrate di cui sopra, sono destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità di EBINTER.

Il regime giuridico applicabile ai beni e, più in generale, al patrimonio di EBINTER, è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle

previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I Soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio di EBINTER sia durante la vita di EBINTER sia in caso di scioglimento dello stesso.

E' fatto divieto di distribuire anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale durante la vita dell'associazione, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

Si dispone l'intrasmissibilità della quota o contributo associativo e non rivalutabilità della stessa.

Art. 16 - Esercizio sociale

E' fatto obbligo di redigere e di approvare annualmente un rendiconto economico e finanziario secondo le disposizioni statutarie.

L'Esercizio sociale ha inizio il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno.

Il budget previsionale per il successivo esercizio deve essere approvato dall'Assemblea dei soci di EBINTER entro il 15 dicembre dell'anno precedente, il bilancio consuntivo dell'esercizio precedente entro il 30 aprile dell'anno successivo.

Il prelievo, l'erogazione ed il movimento di fondi di EBINTER devono essere effettuati con firma abbinata del Presidente e del Vice Presidente.

Ai fini della regolare e corretta gestione di EBINTER potranno altresì essere demandati al Direttore prelievi, erogazioni e movimenti ordinari nei limiti ed alle condizioni che verranno stabiliti dal Consiglio Direttivo.

Art. 17 - Scioglimento - Cessazione

In caso di scioglimento di EBINTER o, comunque, di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo, soddisfatte tutte le eventuali passività, ed esclusa in ogni caso qualsiasi attribuzione, anche parziale, ai soci, sarà devoluto dai liquidatori, per la re-

alizzazione di attività ed iniziative assimilabili a quelle che costituiscono gli scopi di EBINTER ad altra associazione con finalità analoghe.

Art. 18 - Regolamento

Per l'attuazione del presente statuto EBINTER si doterà di un Regolamento amministrativo e funzionale, che dovrà essere approvato dal Consiglio Direttivo.

Art. 19 - Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente Statuto, si applicano le norme di legge relative alle Associazioni non riconosciute.

ALLEGATO 5

Statuto dell'Ente Bilaterale Territoriale

Visto l'articolo 36 e seguenti del Codice Civile

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, che prevede la costituzione dell'Ente Bilaterale Territoriale, è approvato il seguente

STATUTO

dell'Ente Bilaterale Territoriale della provincia di … … … … … … … … … … …

Art. 1 - Costituzione

L'Ente Bilaterale territoriale del terziario della provincia di … … … … … … … … … … …, di seguito denominato EBT, costituito conformemente a quanto previsto dal CCNL Terziario, ai sensi dell'art. 36 c.c. e seguenti, ha natura giuridica di associazione non riconosciuta, non persegue finalità di lucro e può avere carattere assistenziale e mutualistico.

Art. 2 - Sede

L'EBT ha sede in …

Via … n. … … … … … …

L'EBT potrà istituire sedi secondarie e uffici, nell'ambito della stessa provincia/territorio di riferimento.

Art. 3 - Scopi

L'EBT ha i seguenti scopi:

a) istituire e gestire l'Osservatorio Provinciale;
b) promuovere e gestire, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, avvalendosi anche di risorse previste dalle normative;
c) svolgere le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
d) ricevere dalle Associazioni Imprenditoriali territoriali e dalle corrispondenti Organizzazioni Sindacali, gli accordi applicativi in materia di contratti di inserimento /reinserimento, nonché le comunicazioni, da parte dei datori di lavoro, delle relative assunzioni;
e) ricevere le intese realizzate a livello territoriale che determinino, per specifiche figure professionali, periodi di apprendistato più ampi di quelli previsti dal CCNL Terziario oppure, nel caso di apprendistato in formazione esclusivamente aziendale, le intese che possono riguardare l'inserimento di profili formativi specifici non ricompresi nel CCNL;
f) esprimere parere vincolante di conformità sulle domande presentate dai datori di lavoro che intendano assumere apprendisti in rapporto alle norme previste dal CCNL Terziario in materia, esaminando le condizioni oggettive relative al rapporto di apprendistato di cui l'articolo 47 del CCNL Terziario 18 luglio 2008 e successive modifiche ed integrazioni;
g) svolgere le funzioni in materia di emersione e riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia, in base alle normative vigenti;
h) svolgere le funzioni di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato, come previsto dal vigente CCNL Terziario;
i) assolvere i compiti espressamente previsti dal CCNL Terziario, dai contratti e accordi collettivi interconfederali, nazionali e territoriali definiti dalle parti sociali e dalle leggi.

Art. 4 - Finanziamento dell'EBT

L'EBT della provincia di … … … … … … … … … … … è finanziato attraverso i contributi versati dalle aziende e dai lavoratori, previsti dal CCNL Terziario.

Il 15% del contributo complessivo riscosso è destinato direttamente al finanziamento di EBINTER.

La percentuale di cui al precedente comma è ridotta al 10%, applicando la convenzione nazionale sottoscritta tra l'INPS e le Parti stipulanti il CCNL Terziario.

Art. 5 - Durata

La durata dell'EBT è a tempo indeterminato.

Art. 6 - Soci

Sono soci dell'EBT: l'Ascom/Unione/Confcommercio-Imprese per l'Italia della provincia di … … … … … … … … …, la FILCAMS-CGIL della provincia di … … … … … … … … …, la FISASCAT-CISL della provincia di … … … … … … … … …, la UILTuCS-UIL della provincia di … … … … … … … … ….

Art. 7 - Beneficiari

I beneficiari delle tutele e delle attività svolte dall'EBT ai sensi dell'art. 3 del presente statuto sono le imprese e i lavoratori che abbiano ottemperato ai versamenti contributivi previsti dal CCNL Terziario, nonché le parti socie e le loro articolazioni di rappresentanza.

Art. 8 - Organi

Gli Organi dell'EBT, nel cui ambito dovrà essere riconosciuta omogenea e paritetica rappresentatività di tutti gli interessi dei soci, sono:

1) l'Assemblea dei soci;
2) la Presidenza;
3) il Consiglio Direttivo;

4) il Collegio dei Revisori dei conti.

Tutte le cariche sono elettive, hanno la durata di 4 esercizi finanziari e permangono sino all'approvazione del bilancio del quarto esercizio.

I nuovi componenti degli Organi debbono essere designati dai soci di cui all'art. 6 del presente Statuto entro i 30 giorni antecedenti la loro scadenza.

La funzione di componente degli Organi statutari ha termine anche nel caso in cui la designazione venga revocata dal socio che l'aveva espressa, ovvero in caso di decadenza e/o di dimissioni, ovvero in caso di perdita dei requisiti di moralità di cui al penultimo comma del presente articolo.

La decadenza si verifica anche laddove il componente dell'Organo risulti assente senza giustificato motivo per almeno tre riunioni consecutive.

In tal caso, il socio che aveva effettuato la designazione provvede ad una nuova designazione secondo le procedure indicate nell'art. 10.

I sostituti rimangono in carica sino alla scadenza del quadriennio in corso.

Tutti i componenti degli organi debbono possedere i requisiti di moralità previsti dall'art. 5, comma 1, lett.d) Dlgs 276/03.

Tutti i componenti degli organi, esclusi i soci dell'Assemblea, debbono aver maturato esperienze professionali coerenti anche in organizzazioni sindacali e/o datoriali per almeno 24 mesi.

Art. 9 - Assemblea dei soci

L'Assemblea dei soci è composta dai quattro rappresentanti legali delle Organizzazioni di cui all'art. 6, o loro delegati.

Le delibere dell'Assemblea dei soci saranno assunte sulla base dei criteri indicati nell'art. 11, commi 4 e 5 del presente Statuto.

Art. 10 - Poteri dell'Assemblea dei soci

L'Assemblea dei Soci:

a) nomina, ai sensi dell'art. 12, gli amministratori componenti del Consiglio Direttivo ed il Collegio dei Revisori dei conti, ai sensi dell'art. 14;
b) nomina il Presidente ed il Vice Presidente nel rispetto delle previsioni di cui al successivo art. 13;
c) approva all'unanimità, su proposta del Consiglio Direttivo, il regolamento dell'EBT, in coerenza con i criteri definiti dall'accordo 10 dicembre 2009;
d) dispone, alla unanimità, le modifiche statutarie e regolamentari, proposte dal Consiglio Direttivo, anche in esecuzione di accordi espressamente pattuiti a livello nazionale dalle parti stipulanti il CCNL Terziario;
e) approva, su proposta del Consiglio Direttivo, il bilancio consuntivo ed il budget previsionale redatti secondo lo schema unico definito a livello nazionale, nonché la relazione annuale, disponendo per il contestuale l'invio degli stessi a E.Bi.N.Ter.;
f) delibera gli eventuali compensi per i componenti di tutti gli Organi, nonché gli eventuali emolumenti a favore del Collegio dei Revisori dei Conti;
g) delibera, all'unanimità, lo scioglimento dell'EBT e ne nomina il liquidatore;
h) delibera, su proposta del Consiglio Direttivo, le linee di sviluppo dell'attività istituzionale dell'EBT, le relazioni annuali sull'attività svolta e su quella programmata per l'anno successivo;
i) delibera sul piano di razionalizzazione di cui la lettera m) comma 6 dell'Accordo 10 dicembre 2009;
j) prende atto della decadenza degli altri Organi ai sensi dell'art. 16, ultimo comma, del presente Statuto;
k) delibera il bilancio consuntivo e la relazione annuale predisposti dal Commissario ad acta nella fattispecie indicata dall'art. 16, ultimo comma del presente Statuto.

Art. 11 - Convocazione e validità dell'Assemblea dei soci

L'Assemblea è convocata dal Presidente o, in caso di suo impedimento, dal Vice Presidente oppure a richiesta di uno dei soci, o del Collegio dei Revisori dei Conti e comunque almeno due volte l'anno per approvare il bilancio consuntivo ed il bud-

get previsionale, nonché nelle fattispecie indicate nell'art. 10, penultima ed ultima alinea del presente Statuto.

La convocazione dell'Assemblea dei Soci è fatta a mezzo lettera raccomandata o e-mail certificata da spedirsi, almeno 10 giorni prima dell'adunanza e, nei casi di urgenza, a mezzo telegramma, fax o e-mail certificata almeno 3 giorni prima dell'adunanza, con l'indicazione degli argomenti all'ordine del giorno.

L'Assemblea dei soci, di volta in volta, nomina nel suo ambito il socio che la presiede.

Le sedute sono valide con la presenza di tutti i Soci.

In ottemperanza al principio della pariteticità, all'Ascom/Unione/Confcommercio-Imprese per l'Italia è assegnata la titolarità di 3 voti rispetto al voto attribuito singolarmente a ciascuno degli altri 3 Soci.

Alle riunioni dell'Assemblea dei soci devono essere convocati i Revisori dei conti.

Il Presidente ed il Vice Presidente assistono alle riunioni dell'Assemblea dei soci.

Il Presidente dell'Assemblea designa il segretario, che redigerà il verbale della riunione.

Art. 12 - Consiglio Direttivo

Il Consiglio Direttivo è composto da 6 componenti, designati dai soci di cui all'art. 6, dei quali 3 su designazione della Ascom/Unione/Confcommercio-Imprese per l'Italia e 1 componente per ognuna delle Organizzazioni Sindacali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL.

I componenti del Consiglio direttivo sono nominati dall'Assemblea.

Il Consiglio Direttivo:

- predispone il budget previsionale ed il bilancio consuntivo, redatti secondo lo schema tipo definito al livello nazionale, affinché siano sottoposti all'approvazione dell'Assemblea dei soci;

- propone all'Assemblea dei soci le modifiche da apportare allo Statuto ed al Regolamento dell'Ente;
- propone all'Assemblea dei soci le linee di sviluppo dell'attività istituzionale dell'Ente, le relazioni annuali sull'attività svolta e su quella programmata per l'anno successivo;
- propone all'Assemblea dei soci il regolamento dell'Ente, predisposto secondo i criteri definiti al livello nazionale;
- indirizza e coordina la gestione dell'Ente, assumendo i provvedimenti relativi al funzionamento ed all'organizzazione interna dello stesso;
- predispone una relazione annuale, allegata al bilancio consuntivo, sull'andamento della gestione, anche rispetto agli obiettivi, e sull'andamento dell'attività in corso, per l'approvazione dell'Assemblea dei soci;
- approva, su proposta della presidenza, la pianta organica dell'Ente in base alle esigenze operative;
- predispone, ove necessario, il piano di razionalizzazione al fine di ottimizzare i costi di gestione, da sottoporre alla commissione paritetica nazionale per la bilateralità del terziario;
- assicura il rispetto di quanto previsto alla lettera H) dell'Accordo 10 dicembre 2009 quando ne ricorrano i presupposti.

Il Consiglio Direttivo è convocato dal Presidente a mezzo lettera raccomandata o e-mail certificata da inviarsi almeno 10 giorni prima della riunione, ovvero, con messaggio a mezzo telegramma, telefax o e-mail certificata, da inviarsi almeno 5 giorni prima della data della riunione.

Il Consiglio Direttivo può essere convocato anche su richiesta di almeno 1/3 dei consiglieri in carica.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza della maggioranza dei Consiglieri in carica e le relative deliberazioni sono valide qualora siano assunte con il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

In caso di parità di voti, l'argomento viene ripreso in esame in una nuova riunione indetta entro i successivi 60 giorni.

In caso di ulteriore parità di voti, la proposta viene ritirata.

Art. 13 - Presidenza

Il Presidente ha la legale rappresentanza dell'EBT e stipula i contratti deliberati dagli Organi Statutari.

Il Vice Presidente sostituisce il Presidente, in caso di sua assenza o impedimento.

La Presidenza:
- è composta dal Presidente e dal Vice Presidente, che sono eletti dall'Assemblea dei soci alternativamente, nell'ambito del Consiglio Direttivo, una volta tra i Consiglieri rappresentanti le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, la volta successiva tra i Consiglieri rappresentanti la Ascom/Unione/Confcommercio-Imprese per l'Italia;
- sovrintende al funzionamento dell'EBT, esercitando tutte le funzioni ad essa demandate da leggi, regolamenti e dal Consiglio Direttivo;
- provvede a dare esecuzione alle deliberazioni del Consiglio Direttivo;
- convoca gli Organi Statutari, determinando le materie da portare in discussione;
- in caso di comprovata urgenza può esercitare i poteri del Consiglio Direttivo, salvo ratifica dello stesso Consiglio nella prima seduta successiva.

Art. 14 - Collegio dei Revisori dei conti

Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da 3 componenti:
- 1 con la funzione di Presidente, scelto tra i professionisti iscritti all'Albo dei Revisori dei Conti istituiti presso il Ministero di Grazia e Giustizia, di comune accordo tra i soci;
- 1 designato dalle Organizzazioni Sindacali;
- 1 designato dalla Ascom/Unione/Confcommercio-Imprese per l'Italia.

Il Collegio dei Revisori verifica l'osservanza delle disposizioni statutarie, controlla l'amministrazione dell'EBT, accerta la regolare tenuta della contabilità, nonché la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri e delle scritture contabili ed allo Statuto.

Il Collegio redige la relazione sul bilancio consuntivo dell'esercizio finanziario, depositandola almeno 10 giorni prima della data fissata per l'Assemblea indetta per l'approvazione del suddetto bilancio consuntivo.

I Revisori dei Conti assistono alle sedute del Consiglio Direttivo e dell'Assemblea dei soci.

Art. 15 - Patrimonio sociale

Tutti i mezzi patrimoniali dell'EBT, le sue rendite ed i suoi proventi, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare le risorse dell'EBT e così qualsiasi bene mobile o immobile che a qualsiasi titolo sia pervenuto nella disponibilità dell'EBT, compresi i beni realizzati e/o acquisiti con le entrate di cui sopra, e così i contributi versati in adesione allo spirito e alle finalità del CCNL Terziario, i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, e poi lasciti, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo conferiti nel patrimonio dell'EBT, saranno destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità dell'EBT o accantonati, se ritenuto necessario o opportuno, per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'EBT, è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I Soci non hanno diritto a titolo alcuno sul patrimonio dell'EBT sia durante la vita dell'EBT che in caso di scioglimento dello stesso.

E' fatto divieto di distribuire anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale durante la vita dell'associazione, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

Si dispone l'intrasmissibilità e non rivalutabilità della quota o contributo associativo.

Art. 16 - Esercizio e bilancio

E' fatto obbligo di redigere e di approvare annualmente un rendiconto economico e finanziario secondo le disposizioni statutarie, nel rispetto dei criteri individuati alla lett. L) 1° comma dell'accordo 10 dicembre 2009.

L'esercizio dell'EBT inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ogni anno.

Il budget previsionale per il successivo esercizio deve essere approvato dall'Assemblea dei soci dell'EBT entro il 15 dicembre dell'anno precedente, il bilancio consuntivo dell'esercizio precedente entro il successivo 30 aprile.

Al bilancio consuntivo deve essere allegata la situazione patrimoniale.

Il prelievo, l'erogazione ed il movimento di fondi dell'EBT devono essere deliberati congiuntamente dal Presidente e dal Vice Presidente.

Il bilancio consuntivo, accompagnato dalle relazioni del Consiglio Direttivo e del Collegio dei Revisori dei Conti, deve essere inviato, entro 3 mesi dalla data di scadenza prevista per la sua approvazione dal terzo comma del presente articolo, a E.Bi.N.Ter., pena la decadenza degli organi, esclusa l'Assemblea, e la nomina di un commissario ad acta da parte di E.Bi.N.Ter.

Art. 17 - Scioglimento

Nel caso di scioglimento per qualsivoglia motivo, l'intero patrimonio dell'EBT una volta procedutosi all'integrale pagamento degli eventuali debiti, ed esclusa in ogni caso qualsiasi attribuzione, anche parziale, ai soci, sarà devoluto dai liquidatori, sulla base di apposito accordo, a favore di altra associazione con finalità analoghe a quelle perseguite dall'EBT.

In caso di scioglimento l'assemblea dei soci nomina all'unanimità il liquidatore.

Art. 18 - Regolamento delle attività dell'EBT

Le attività dell'EBT ed ogni altra materia attinente allo svolgimento delle stesse, sono disciplinate oltre che dal presente Statuto, da apposito Regolamento predisposto dal Consiglio direttivo ed approvato dall'Assemblea, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo del 10 dicembre 2009.

Art. 19 - Disposizioni finali

Per tutto quanto non previsto dal presente Statuto e dal Regolamento delle attività, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, e segnatamente quelle in materia di Associazioni di tendenza senza scopo di lucro.

In ogni caso, per solidale irrevocabile volontà delle parti stipulanti l'interpretazione e l'applicazione delle disposizioni statutarie, regolamentari e di legge, dovrà tenere in preminente considerazione ed apprezzamento il testo, lo spirito e le ampie riconosciute finalità del CCNL Terziario.

Modifiche dello Statuto, degli scopi sociali, della messa in liquidazione delle attività, delle modalità di contribuzione, potranno essere deliberate solo in rapporto a disposizioni espressamente pattuite a livello nazionale dalle parti stipulanti il CCNL Terziario, o a livello territoriale previo conforme parere, a pena di nullità, della Commissione Paritetica Nazionale per la bilateralità nel terziario.

ALLEGATO 6

Trattamento di malattia nelle province di Trieste e Gorizia

Le parti, nel darsi atto di quanto già convenuto nell'allegato 8 del CCNL 25 settembre 1976 e di quanto stabilito dalla legge 23 dicembre 1978, n. 833, istitutiva del Servizio Sanitario Nazionale e della legge 29 febbraio 1980, n. 33, specificatamente per quanto riguarda le nuove norme sull'anticipazione dell'indennità di malattia a carico dell'INPS, confermano che:

1. le aziende verseranno i contributi, nelle misure di legge, all'INPS che corrisponderà ai lavoratori le prestazioni economiche secondo le vigenti disposizioni;
2. i datori di lavoro integreranno, per i lavoratori in servizio alla data del 1° ottobre 1976, l'indennità economica corrisposta dall'INPS, fino a raggiungere il 100% della retribuzione. Per i lavoratori assunti successivamente al 1° ottobre 1976 si applicheranno invece integralmente le norme del contratto nazionale;
3. per i dipendenti da aziende commerciali operanti nella provincia di Trieste con anzianità di lavoro superiore a 10 anni alla data del 1° ottobre 1976, i datori di lavoro si impegnano al mantenimento del miglior trattamento in atto (50% della retribuzione dal 181° al 270° giorno di malattia).

ALLEGATO 7

Priorità per la concessione di anticipazioni del trattamento di fine rapporto

1) Nell'accoglimento delle richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto per i dipendenti da aziende commerciali, nei limiti numerici stabiliti dalla legge, verrà osservato il seguente ordine di priorità:
   a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;
   b) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempreché il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;
   c) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità, in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico;
   d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lettera b), che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge conviven-

te non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;

e) terapie o protesi che non siano previste dal Servizio Sanitario Nazionale di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, escluse quelle che comportano una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua;

f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;

g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;

h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente che abbia contratto matrimonio quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario o in zona vicina;

i) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente;

j) spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1, della legge n. 1204/1971, come sostituito dalla legge n. 53/2000, artt. 3, 5 e 6;

k) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge.

2) Le domande di anticipazione, adeguatamente motivate e accompagnate da un preventivo di spesa, dovranno essere presentate entro il 28 febbraio di ogni anno e la graduatoria, previa consultazione delle r.s.a. e del Consiglio di Azienda, sarà formata entro i due mesi successivi. Tale graduatoria sarà affissa all'interno dell'azienda con indicazione sommaria dei motivi di priorità. Il calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento alla data del 28 febbraio di ogni anno. Detti elementi dovranno risultare in premessa alla graduatoria.

3) Le domande dovranno essere inoltrate a mezzo di lettera raccomandata. Qualora il limite numerico delle richieste accoglibili non consentisse di soddisfare le esigenze di più dipendenti collocati nel medesimo livello di graduatoria, si opererà accordando la priorità al dipendente con maggiore anzianità

di servizio e a parità di anzianità seguendo l'ordine temporale di presentazione delle domande. A tal fine farà fede il timbro dell'ufficio postale.

4) Per casi urgenti di cui alle lettere a), b) e c) del punto 1) si riconoscerà d'intesa con le r.s.a. o il c.d.a. l'anticipazione in qualsiasi momento, con scomputo delle richieste così accolte, dal numero di quelle accoglibili nell'anno, o dal numero di quelle accoglibili nell'anno successivo quando l'anticipazione sia stata concessa dopo il raggiungimento del limite massimo di anticipazione previsto dalla legge.

5) Per la collocazione in graduatoria delle domande concernenti l'acquisto o la costruzione, le diverse condizioni previste dovranno risultare da atto notarile, a cui farà seguito la documentazione, costituita da certificazione rilasciata dalla Conservatoria dei registri immobiliari. Tale certificazione riguarderà il capo famiglia e/o i suoi familiari a seconda delle condizioni previste al punto 1).

6) L'erogazione delle somme per l'acquisto dell'alloggio, nei limiti di legge, è subordinata alla presentazione dell'atto notarile di acquisto. L'importo delle anticipazioni non potrà eccedere il prezzo di acquisto o la parte di contanti del medesimo e gli oneri accessori, ferma restando la possibilità da parte dell'interessato di incrementare la parte in contanti per ottenere una riduzione delle rate del mutuo. La documentazione notarile dell'acquisto della casa, in caso di acquisto con mutuo, potrà anche essere di data anteriore a quella di entrata in vigore della legge, qualora il dipendente intenda estinguere il mutuo o ridurne l'importo con il versamento di una somma in contanti. In tal caso la somma sarà direttamente versata, per conto del dipendente, all'Istituto presso il quale il mutuo è acceso. Le domande saranno accolte anche se accompagnate da un preliminare di vendita o, in caso di socio di cooperativa, dall'atto di prenotazione specifica dell'alloggio comprovata da estratto notarile, dal libro sociale, dalla delibera del Consiglio di Amministrazione. In questi casi la somma concessa sarà versata direttamente, per conto del dipendente, al venditore contestualmente alla stipulazione dell'atto notarile o alla cooperativa contestualmente all'atto notarile di assegnazione. Nel caso di costruzione di alloggio dovrà essere allegata alla domanda la copia autenticata della concessione edilizia, accompagnata da preventivi e da una dichiarazione del Comune attestante che i lavori sono in corso. Le domande accolte di cui al precedente comma rientrano tra quelle dell'anno di formazione della graduatoria, ferme restando le rivalutazioni di legge fino all'erogazione della somma.

7) L'erogazione delle anticipazioni per interventi sanitari straordinari è subordinata alla presentazione di dichiarazioni rilasciate da organismi sanitari di diritto pubblico e i dipendenti interessati dovranno successivamente esibire la documentazione delle spese sostenute per l'intervento e una dichiarazione di responsabilità per le spese non documentate.

8) In tutti i casi di anticipazione, qualora non venga esibita entro i tempi tecnici necessari la documentazione definitiva, o essa non risulti conforme a condizioni che abbiano dato luogo a preferenza nella graduatoria, il dipendente dovrà restituire la somma ricevuta con un interesse pari al tasso ufficiale di sconto maggiorato di un punto e mezzo; qualora la restituzione avvenga mediante trattenute sulla retribuzione queste non potranno eccedere il quinto della medesima. Rimane salva l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.

9) Il presente accordo ha validità fino al 31 marzo 1986. S'intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta l'accordo rimarrà in vigore fino all'eventuale rinnovo.

ALLEGATO 8

CCNL 1994 – Anzianità convenzionale

Art. 108 – Anzianità convenzionale

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;
b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenza;
c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.
d) Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.

Per i lavoratori in servizio all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto restano ferme le norme di cui all'art. 76 del precedente CCNL 23 ottobre 1950 in base alle quali i lavoratori stessi, per ottenere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, dovevano esibire la documentazione entro sei mesi, se in servizio alla data del 23 ottobre 1950 e denunciare all'atto dell'assunzione i titoli validi, con riserva di presentare i documenti entro sei mesi, se assunti dopo tale data; l'entrata in vigore del presente contratto non riapre i suddetti termini.

Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che, per i lavoratori in forza al 31 maggio 1982 che abbiano presentato le necessarie documentazioni, l'anzianità convenzionale è riconosciuta anche agli effetti dell'indennità di anzianità calcolata secondo la disciplina vigente sino alla predetta data.

ALLEGATO 9

CCNL 17 dicembre 1979 art. 97 – Indennità di anzianità

Oltre al preavviso di cui all'art. 95 o, in difetto, oltre alla corrispondente indennità di cui all'art. 96, il lavoratore assunto a tempo indeterminato avrà diritto in caso di licenziamento ad una indennità commisurata come segue:

1) Personale con mansioni impiegatizie ai sensi di legge: 30/30 della retribuzione mensile in atto per ogni anno di servizio prestato, per tutta la durata del rapporto di lavoro.
2) Personale con mansioni non impiegatizie ai sensi di legge:
   - A) per l'aiuto commesso dell'alimentazione in generale e per i banconieri di macelleria, norcineria ed affini:
     - a) giorni 15 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1947;
     - b) giorni 18 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1948 al 30 giugno 1958;
     - c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1958 al 31 dicembre 1973;
     - d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi.
   - B) per l'aiuto commesso delle rivendite di pane e pasta non annesse ai forni:
     - a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1947;

b) giorni 15 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1948 al 31 dicembre 1963;
c) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;
d) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1971 al 31 dicembre 1973;
e) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi.

C) per tutto il restante personale già appartenente alla categoria D:
a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1963;
b) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;
c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1971 al 31 dicembre 1973;
d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi.

D) per tutto il personale già appartenente alla categoria E:
a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1963;
b) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;
c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1971 al 31 dicembre 1973;
d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi.

Il calcolo dell'indennità deve essere effettuato, per tutto il personale e per l'intera anzianità, sulla base della retribuzione in atto al momento della cessazione del rap-

porto, fatte salve le diverse aliquote e i diversi scaglioni di cui al comma precedente, anche nel caso previsto nell'ultimo comma del precedente art. 71.

Ai fini del computo dell'indennità di anzianità i valori di cui al punto 2 del primo comma del presente articolo sono espressi in ventiseiesimi della retribuzione mensile. Agli effetti delle norme contenute nel presente articolo dovranno computarsi nella retribuzione, oltre allo stipendio o salario contrattuale di fatto, le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, nonché le indennità continuative e di ammontare determinato, esclusi gli assegni familiari.

Ai sensi dell'art. 2121 c.c. modificato con legge 31 marzo 1977, n. 91, gli aumenti derivanti dall'indennità di contingenza maturati posteriormente al 31 gennaio 1977 sono esclusi dalla base di computo dell'indennità di cui al presente articolo.

Se il lavoratore è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno ragguagliati alla media degli ultimi tre anni o del minor tempo di servizio prestato.

Non costituiscono accessori computabili, agli effetti del presente articolo, i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili. Agli effetti del calcolo dell'indennità di anzianità, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

Chiarimento a verbale

L'indennità di anzianità è costituita da quanto di competenza dei lavoratori, in base alle norme del presente articolo, e dalle somme già percepite a titolo di indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto ai sensi dell'art. 74 quater del CCNL 25 settembre 1976 e dell'art. 79 del presente contratto.

ALLEGATO 10

Accordo sul telelavoro subordinato

Il giorno 20 giugno 1997 tra Confcommercio e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL

Premessa

Le parti concordano nel ritenere che un più ampio uso di tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta a importanti esigenze economico-sociali, quali la valorizzazione dei centri cittadini minori, il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli.

Le Parti inoltre si danno reciprocamente atto che il telelavoro-rappresentando una mera modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e/o professionale – può caratterizzare indifferentemente rapporti di lavoro subordinato, parasubordinato e autonomo.

Tale iniziativa si inserisce in un più vasto contesto che prevede la realizzazione di intese nei campi del terziario avanzato, del telelavoro, del parasubordinato, dell'autonomo.

Pertanto, in attuazione di quanto previsto dalla Dichiarazione Congiunta allegata all'accordo di rinnovo 29.11.1996 del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, convengono di realizzare il presente accordo.

Art. 1 – Definizione

Il presente accordo riguarda i rapporti svolti in regime di telelavoro dipendente. Il telelavoro rappresenta una variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le cui tradizionali dimensioni di spazio e tempo – in virtù dell'adozione di strumenti di lavoro informatici e/o telematici – risultano modificate. A mero titolo esemplificativo, si elencano,inoltre, alcune possibili tipologie di telelavoro:

1) lavoro a domicilio;
2) centri di telelavoro;
3) telelavoro mobile;
4) hoteling, ovvero una postazione di telelavoro di riferimento in azienda per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono la loro attività prevalentemente presso realtà esterne.

Art. 2 – Sfera di applicazione

Il presente protocollo si applica ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, che si intende integralmente richiamato in quanto compatibile con le norme speciali contenute nel presente protocollo.

Art. 3 – Prestazione lavorativa

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto a rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione. I rapporti di Telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

1. volontarietà delle parti;
2. possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle Parti;
3. pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinano in azienda;
4. definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la predeterminazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;

5. garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale ossia di analoghi livelli qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nell'azienda, da parte dei singolo lavoratore;
6. esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente l'impresa ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.A./R.S.U., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Federazioni Sindacali firmatarie del presente accordo. Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le Parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione o trasformazione del telelavoro.

Art. 4 – Retribuzione

Le Parti convengono che, fermo restando quanto previsto dal secondo livello di contrattazione di cui al CCNL terziario 3.11.1994, la retribuzione per il Telelavoratore è quella prevista dagli artt. 113 – 115 dello stesso CCNL. In sede aziendale si potranno definire sistemi applicativi di quanto previsto al comma precedente, nel rispetto di quanto definito al punto 5 del precedente art. 3.

Art. 5 – Sistema di comunicazione

E' fatto obbligo a ciascun telelavoratore – salvo patto contrario espresso – di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o aziendale per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte dell'azienda. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione all'azienda anche per via telematica.

Art. 6 – Riunioni e convocazioni aziendali

In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessa-

rio per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Art. 7 – Controlli a distanza

Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della Legge n. 300/70 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto. L'Azienda è tenuta ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione dei lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli. Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il Telelavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Art. 8 – Diritti sindacali

Ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura dell'azienda. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso in azienda. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente CCNL.

Art. 9 – Organizzazione aziendale

Le Parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica dei luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Art. 10 – Diligenza e riservatezza

Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il telelavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Art. 11 – Formazione

Le Parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinchè siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro.

Art. 12 – Diritti di informazione

L'azienda è tenuta ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti in azienda. Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/70, il datore di lavoro provvederà ad inviare al domicilio di ciascun telelavoratore copia del CCNL applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni aziendali o sindacali ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Art. 13 – Postazione di lavoro

Il datore di lavoro provvede alla installazione – in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti, salvo diversa pattuizione – di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore lavoro. Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di Telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda.

Art. 14 – Interruzioni tecniche

Interruzioni nel circuito telematico od eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore in azienda, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Art. 15 – Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni e dall'accordo interconfederale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro 18.11.96, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia dì sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 626/94, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

Le parti convengono di procedere entro i prossimi mesi alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonchè della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono.

In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva.

I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti, in particolare – alla luce del D.Lgs. 626/94 – circa le pause necessarie da parte di chi utilizza videoterminali.

Art. 16 – Infortunio

Le Parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del Telelavoro nei locali domestici.

Art. 17 – Accordi già esistenti

Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali già esistenti in materia.

Art. 18 – Legge

In caso di regolamentazione legislativa dell'istituto del Telelavoro le parti si incontreranno al fine di esaminare le disposizioni contenute nel presente accordo.

ALLEGATO 11

Accordo interconfederale applicativo del D.Lgs. 626/94

Il giorno 18 novembre 1996 presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale alla presenza del Sottosegretario di Stato dott.ssa Federica Gasparrini tra Confcommercio e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL

- Premesso che le direttive comunitarie recepite dal D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori sia degli utenti e clienti;
- ravvisato che il D.lgs. 626/94 nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;
- preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- considerato che la logica che fonda i rapporti tra le parti sulla materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

nel comune intento di:

- privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;
- evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese; si è stipulato il presente accordo interconfederale sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni da valere per le imprese del Terziario, distribuzione e servizi e del Turismo.

Prima Parte

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Ai sensi dell'art.18, comma 6, del D.Lgs. 626/94 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;
c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive; salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede l'art.19, comma 4, del D.Lgs. 626/94, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

2. Individuazione della rappresentanza

Il rappresentante per la sicurezza è individuato tra i componenti le R.S.A./R.S.U. laddove costituite. In caso di assenza di R.S.A./R.S.U. o in presenza di un numero di rappresentanti inferiore al numero previsto, per la individuazione del rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori occupati nell'azienda su istanza degli stessi, ovvero su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo. In caso di costituzione delle R.S.A./R.S.U. successiva alla elezione del rappresentante per la sicurezza, questi rimane comunque in carica ed esercita le sue funzioni fino alla scadenza del mandato.

3. Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza

Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori, con votazione a scrutinio segreto. Fatto salvo quanto previsto in materia dal secondo comma del punto 2, le R.S.U. ovvero le R.S.A., ove presenti in azienda, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti, che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali. Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza. Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro. Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purchè abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto. Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale, che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista. L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile.

Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza. Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

4. Modalità di elezione del rappresentante per la sicurezza

In presenza di R.S.U. le modalità di elezione sono quelle previste dall'accordo Interconfederale 27 luglio 1994 in materia di R.S.U. In presenza di R.S.A., le stesse concorderanno con il datore di lavoro le modalità di elezione. In assenza di R.S.A./ R.S.U. le modalità di elezione sono quelle previste al punto 3. Le date e gli orari saranno concordate tra il datore di lavoro e i lavoratori ovvero le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo. Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

4.bis Permessi retribuiti

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:

- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti;
- 40 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 9 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nella aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 D.Lgs. 626/94 non viene utilizzato il predetto monte ore. Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

Aziende fino a 15 dipendenti

5. Individuazione della rappresentanza

Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno secondo le modalità di cui al punto 6 a. In considerazione delle particolari peculiarità delle imprese interessate all'applicazione del presente accordo, per i rispettivi ambiti di competenza del settore Terziario e del settore Turismo, il rappresentante per la sicurezza, previo accordo a livello territoriale di competenza, può anche essere designato secondo le modalità di cui al punto 6 b.

6. Procedure per la individuazione del rappresentate per la sicurezza

6.a Elezione diretta del rappresentante aziendale per la sicurezza

L'elezione si svolge a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali. Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro. Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purchè abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto . Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro intero il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale dell'elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista. L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Il rappresentante per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, lo stesso manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica del nuovo rappresentante e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

6.b Designazione

I rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo e formalmente comunicati all'organismo paritetico provinciale. Gli aspiranti devono essere in possesso di adeguate

conoscenze o comprovate esperienze nel settore. L'Organismo paritetico provinciale ratificherà con propria delibera la designazione del rappresentante per la sicurezza e gli assegnerà gli ambiti di competenza. Successivamente l'Organismo paritetico provinciale comunicherà al datore di lavoro, che a sua volta lo comunicherà ai lavoratori, il nominativo del rappresentante per la sicurezza designato. I rappresentanti della sicurezza designati dovranno partecipare obbligatoriamente ad iniziative formative gestite o indicate dall'Organismo paritetico provinciale. Il rappresentante della sicurezza designato durerà in carica tre anni ed è ridesignabile.

6.bis Permessi retribuiti

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento della attività propria di rappresentante per la sicurezza dei lavoratori avrà a disposizione:

- 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti;
- 16 ore annue in aziende da 6 a 10 dipendenti;
- 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 4 ore annue nelle aziende fino a 5 dipendenti; di 5 ore annue nelle aziende da 6 a 10 dipendenti; di 7 ore annue nelle aziende da 11 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 D.Lgs. 626/94 non viene utilizzato il predetto monte ore Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

7. Disposizioni per le aziende stagionali

Nelle aziende stagionali le elezioni avverranno entro 30 giorni dall'apertura. Possono essere candidati per l'elezione del rappresentante della sicurezza i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua non inferiore a tre mesi. Gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva alla elezione, riassumono tale carica sempre che sussistano i requisiti dimensionali.

8. Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art.19 del D.Lgs. 626/94, le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

8.a Strumenti e mezzi

In applicazione dell'art. 19, comma 1, lettere e) ed f) del D.Lgs. 626/94, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico. Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda, laddove previsto. Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale. Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza. Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa. Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle R.S.A./R.S.U.

8.b Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge. Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro. Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata. Il rappresentante per la sicurezza, designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro. Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

8.c Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività. Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione. Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione. In presenza del rappresentante designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono assolti nella sede dell'Organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'Associazione datoriale.

8.d Informazioni e documentazione aziendale

Ai sensi della lettera e), del comma 1 dell'art. 19, del D.Lgs. 626/94, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali. Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.

9. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

10. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavo-

ro, per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal D.Lgs. 626/94, si stabilisce quanto segue:

- il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D.lgs. 626/94;
- la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;
- tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:
  - conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa;
  - conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
  - metodologie sulla valutazione del rischio;
  - metodologie minime di comunicazione.

I corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico provinciale o in collaborazione con lo stesso.

Le ore di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati. Sono fatti salvi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazione organizzati antecedentemente alla stipula del presente accordo, purchè rispondenti ai requisiti su indicati.

11. Addetti ai videoterminali

Per gli addetti ai videoterminali, l'interruzione, di cui all'art. 54 D.lgs. 626/94, sarà attuata di norma mediante cambiamento di attività nell'ambito delle proprie mansioni.

Seconda Parte

Organismi paritetici

12. Organismo Paritetico Nazionale

E' costituita, all'interno dell'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, un'apposita sezione denominata Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro formato da 6 rappresentanti della Confcommercio e da 6 rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS (due per ciascuna organizzazione), con i rispettivi supplenti. Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto all'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario. L'O.P.N. per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.P.
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Provinciali, di cui al successivo art. 13, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 626/94, e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici provinciali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità in applicazione dell'art.22 comma 7 del D.Lgs. 626/94 per la dimensione e la tipologia delle imprese;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;

- ricevere dagli Organismi paritetici provinciali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

Per il settore Turismo tali funzioni sono svolte da una apposita sezione dell'Ente Bilaterale Nazionale Turismo, cui saranno apportate le conseguenti modifiche statutarie.

13. Organismi Paritetici Provinciali

A livello provinciale saranno costituti, entro 60 giorni dalla data di stipula del presente accordo, gli Organismi Paritetici provinciali composti da tre rappresentanti delle ASCOM e da tre rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS (uno per ciascuna organizzazione), con i relativi supplenti. Gli Organismi Paritetici di cui al precedente comma, oltre agli adempimenti di cui all'articolo 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994 hanno i seguenti compiti:

- assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali dell'O.P.P. e, in quanto tali, saranno trasmessi all'Organismo Paritetico nazionale. Tali pareri potranno, inoltre, essere trasmessi ad Enti ed Istituzioni, quali le UUSSLL, l'Ispettorato del lavoro, la Magistratura, la Regione ecc. e impegnano le parti a non esprimere opinioni difformi se non, a loro volta, congiuntamente concordate. L' O.P.P. potrà inoltre valutare di volta in volta l'opportunità di divulgare nei modi concordemente ritenuti più opportuni tali pareri;
- promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
- individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del D.Lgs. 626/94 e proporli all' O.P.N.;
- elaborare, tenendo conto delle linee guida dell'O.P.N., progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente Regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;
- ricevere i verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- attuare le disposizioni di cui al punto 6 del presente accordo;
- designare esperti richiesti congiuntamente dalle parti.

L'Organismo Paritetico:

- assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le organizzazioni stipulanti;
- redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese.

Le parti interessate (aziende, lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

Per il settore Turismo le funzioni dell'Organismo paritetico provinciale sono svolte di norma dall'Ente Bilaterale Territoriale o dal Centro di servizio, o – previe apposite intese tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il CCNL Turismo 6.10.1994 – saranno demandate all'Organismo paritetico provinciale di cui al presente articolo.

14. Composizione delle controversie

Le parti confermano che per la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise. A tal fine, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) ricorreranno all'Organismo Paritetico Provinciale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

Procedure: La parte che ricorre all'O.P.P., ne informa senza ritardo le altre parti interessate:

- in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.P. il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso;
- l'esame del ricorso deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'organismo paritetico provinciale ;
- l'O.P.P. assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna;
- si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese;

- trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'Organismo Paritetico Nazionale, preventivamente al ricorso alla Magistratura con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra.

Le parti interessate (aziende, lavoratori o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

15.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto al punto 13) ed al punto 6 b le parti stabiliranno a livello provinciale la misura del contributo da destinare all'O.P.P., sulla base dei seguenti criteri:

- previa definizione del bilancio preventivo, alla copertura dei costi concorrono tutte le aziende;
- per i costi legati ai rappresentanti territoriali per la sicurezza designati in base al punto 6 b, concorrono le sole aziende interessate.

Successivamente al 31 marzo 1997, le parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale per verificare lo stato di attuazione degli O.P.P. Per le province nelle quali eventualmente non fossero stati costituiti gli O.P.P., le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno a livello nazionale per esaminare le cause che non ne hanno consentito la costituzione al fine di rimuoverle e conseguentemente di concordare congiuntamente la misura del contributo.

Per il settore del Turismo, le Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il CCNL Turismo potranno accordarsi per l'utilizzo dei fondi derivanti dal contributo già definito per l'Ente Bilaterale.

16. Dichiarazione congiunta

Sono fatti salvi i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente eletti antecedentemente alla stipula del presente accordo in conformità a quanto dallo stesso previsto.

16.bis Disposizione finale

Il presente accordo entra in vigore dalla data di stipula e scadrà il 31 dicembre 1999 e, se non disdetto almeno 6 mesi prima della sua scadenza da una delle parti firmatarie, si intenderà rinnovato di anno in anno.

ALLEGATO 12

Protocollo in materia di previdenza complementare integrativa nel settore del terziario della distribuzione e dei servizi

In data 29 novembre 1996 la Confcommercio, la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT CISL e la UILTuCS-UIL

- in considerazione di quanto disposto dal D.Lgs. n.124 del 21 aprile 1993 in materia di disciplina delle forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari;
- preso atto delle sue successive modificazioni ed integrazioni, introdotte dalla L. 8 agosto 1995 che ha riformato il sistema pensionistico complementare;
- al fine di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale a favore dei lavoratori dipendenti da aziende del settore Terziario, della Distribuzione e dei Servizi;

convengono

- di costituire, entro il 30 giugno 1997, un Fondo di Previdenza Complementare, impegnandosi a predisporre, nello stesso termine l'Atto Costitutivo, lo Statuto ed il Regolamento attuativo, nonché a completare le formalità amministrative necessario. Resta inteso, in ogni caso, che la costituzione del Fondo dovrà avvenire secondo quanto di seguito indicato:
  1. II Fondo avrà lo scopo di fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche in forma di rendita e capitale, sulla base dei contributi accantonati e capitalizzati nonché dei rendimenti realizzati dai soggetti gestori dello stesso;

2. lo stesso Fondo potrà associare esclusivamente lavoratori dipendenti da datori di lavoro appartenenti al settore del terziario, della distribuzione e dei servizi, nonché i datori di lavoro titolari del rapporto di lavoro intercorrente con gli stessi. E' altresì prevista la possibilità, da regolamentare successivamente, di adesione da parte di lavoratori dipendenti da settori affini. Per settori affini si intendono quelli in cui vengono applicati contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle stesse OO.SS dei lavoratori stipulanti il CCNL per i dipendenti da Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi;
3. l'associazione al Fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità da definire e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o a tempo parziale nonché con contratto di formazione lavoro, classificati in uno dei livelli di cui al CCNL del terziario della distribuzione e dei servizi, nonché a quelli appartenenti alla categoria dei Quadri;
4. l'adesione al Fondo richiederà una contribuzione a carico del lavoratore pari allo 0,55% – di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa – della retribuzione utile per il computo del TFR ed un uguale versamento a carico del datore di lavoro. Inoltre per i lavoratori già assunti è previsto il versamento del 50% del TFR maturato nell'anno mentre per i nuovi assunti è previsto il versamento del 100% del TFR maturato nell'anno. Viene, infine, stabilito l'obbligo di effettuare un versamento al momento dell'adesione al Fondo a titolo di iscrizione, pari a lire 30.000 di cui 7.000 a carico del dipendente, le cui modalità di esecuzione verranno definite dal Regolamento del Fondo. L'obbligo posto a carico del datore di lavoro sussisterà per la durata dell'adesione del lavoratore al Fondo costituito sulla base del presente protocollo;
5. il lavoratore può versare al Fondo ulteriori quote individuali anche derivanti da quanto maturato a titolo di quota variabile in virtù di contrattazione di II livello;
6. il Fondo, così come costituito e regolamentato sulla base di quanto previsto dal presente protocollo, rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta dalle parti come applicabile ai dipendenti del settore. Pertanto, le Parti si impegnano a collaborare per la massima diffusione del Fondo, anche al fine di pervenire ad una sua applicazione generalizzata a tutti i soggetti operanti nel settore. Le Par-

ti si impegnano, altresì, ad incontrarsi preventivamente nel caso in cui dovessero prospettarsi difficoltà nello svolgimento di tale progetto;

7. possono divenire soci del fondo le aziende ed i lavoratori dipendenti del settore terziario già iscritti a fondi o casse aziendali preesistenti alla data di costituzione del Fondo a condizione che un nuovo accordo sindacale tra aziende e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISI e UILTuCS-UIL stabilisca la confluenza del fondo aziendale nel Fondo e che tale confluenza sia deliberata dai competenti organi del fondo aziendale ed autorizzata dal Consiglio di Amministrazione del Fondo;
8. il Fondo, costituito come Associazione riconosciuta e regolato dallo Statuto che verrà predisposto sulla base del presente protocollo, avrà quali soci sia i lavoratori che i datori di lavoro aderenti allo stesso e verrà gestito attraverso i seguenti organi:
   - Assemblea dei delegati dei soci, composta pariteticamente sia dai lavoratori che dai datori di lavoro che contribuiscono;
   - Consiglio di Amministrazione composto in modo tale che la rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro sia paritetica; le rappresentanze verranno individuate anche in correlazione ai versamenti effettuati;
   - Collegio dei revisori dei conti composto pariteticamente;
   - Comitato dei garanti composto pariteticamente da rappresentanti delle parti stipulanti il presente protocollo;

   dei quali la formazione e le attribuzioni verranno definite nello Statuto costitutivo il Fondo stesso;
9. viene previsto un periodo di 12 mesi per la preadesione al Fondo;
10. durante la fase transitoria, al fine di gestire le esigenze di tale periodo, verrà creato un Organismo di gestione paritetico che cesserà di svolgere i suoi compiti con l'insediamento degli organi del Fondo;
11. fermo restando quanto verrà disciplinato dallo Statuto riguardo al trasferimento del lavoratore ad altro Fondo, viene comunque individuato un tempo minimo di adesione pari a 5 anni per i primi cinque anni di vita del Fondo stesso e, successivamente a tale termine, pari ad almeno 3 anni;
12. le parti individueranno il ruolo che gli Enti Bilaterali nazionale e territoriali potranno assumere in supporto alle attività del Fondo e di informazione ai lavoratori;

13. le parti si incontreranno per definire norme contrattuali che tengano conto della legislazione del Trentino Alto – Adige sulla materia.

Norma finale

Le Parti si danno reciprocamente atto che eventuali correzioni od integrazioni del presente protocollo di intesa richieste dagli Organi di Vigilanza competenti non pregiudicano la validità e l'applicabilità dell'intero protocollo ma impegnano le Parti ad apportare al testo le correzioni od integrazioni necessarie.

ALLEGATO 13

fac simile

Richiesta parere di conformità per l'assunzione di apprendisti

Richiesta parere di conformità apprendistato professionalizzante

Dati Anagrafici

Ditta: _____

Legale rappresentante: _____

Sede Legale: _____

Città: _____

Sede Assunzione: _____

Città: _____

Tel.: _____ Fax: _____

P.IVA: _____ Attività: _____

Iscrizione Confcommercio: [SI] [NO]

Con la presente, la scrivente ditta, richiede il parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale relative all'apprendistato per il settore Terziario, Commercio, Distribuzione e Servizi, di cui al CCNL stipulato il 18 luglio 2008 per n° … … … apprendista/i secondo la/e seguente/i qualifica/che finale/i:

N° … qualifica …… livello entrata …… livello intermedio …… livello finale …… durata ……

N° … qualifica …… livello entrata …… livello intermedio …… livello finale …… durata ……

N° … qualifica …… livello entrata …… livello intermedio …… livello finale …… durata ……

N° … qualifica …… livello entrata …… livello intermedio …… livello finale …… durata ……

N° … qualifica …… livello entrata …… livello intermedio …… livello finale …… durata ……

N° … qualifica …… livello entrata …… livello intermedio …… livello finale …… durata ……

DICHIARA

- di impegnarsi a garantire agli apprendisti assunti lo svolgimento del programma di formazione previsto dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa, di applicare i provvedimenti legislativi vigenti a livello nazionale (e a livello regionale in materia di apprendistato e relative modalità d'espletamento dell'obbligo formativo)[1];
- [(2)] che il numero di lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda è di … … …;
- [(2)] che il numero di lavoratori apprendisti in servizio presso l'azienda è di … … …;
- [(2)] che nei precedenti 24 mesi sono stati mantenuti in servizio … … … apprendisti, corrispondenti a non meno del 80% degli apprendisti assunti ai sensi del CCNL del terziario 18 luglio 2008, fatte salve le esclusioni espressamente previste;
- che la retribuzione sarà conforme a quella prevista dal vigente CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi;
- di essere a conoscenza che il parere di conformità rilasciato resta valido fino ad eventuale modifica degli elementi e dei requisiti aziendali indicati nella presente domanda.

Viene allegato alla presente domanda il piano formativo concernente il/i rapporto/i in questione, secondo le disposizioni previste a livello regionale.

1 Solo per le tipologie previste dall'art 49 comma 5 e 5 bis del d. lgs 276/2003.
2 Solo per le richieste inoltrate alla commissione territoriale

Dichiara infine di impegnarsi all'integrale rispetto del vigente CCNL in tutte le sue parti obbligatorie, economiche e normative, nonché delle vigenti norme di legge in materia.

… … …, lì … … … … … … … … … ….

La Ditta

… …

ALLEGATO 14

fac simile

Parere di conformità per l'assunzione di apprendisti

L'Ente Bilaterale Territoriale di …

Vista la domanda del … … / … … / … … … … … protocollo n. … … … … … … con la quale la ditta … … … … … … … … … … …, esercente attività di … … … … … … … … … … con sede in … … … … … … …, nella propria sede operativa di … … … … … … … … … … ha chiesto di essere autorizzata, ai sensi del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi 18 luglio 2008 ad instaurare rapporti di apprendistato.

Preso atto delle dichiarazioni di cui alla domanda ed in particolare di quelle concernenti:

a) il numero dei lavoratori occupati;
b) il mantenimento in servizio del 80% degli apprendisti i cui contratti siano scaduti nei precedenti 24 mesi;
c) il trattamento normativo ed economico;
d) il rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e salute previste dalla legislazione vigente

Esprime il proprio parere di conformità per l'instaurazione di rapporti di apprendistato con:

N° … apprendisti per la qualifica di …… durata ……

N° … apprendisti per la qualifica di …… durata ……

N° … apprendisti per la qualifica di …… durata ……

N° … apprendisti per la qualifica di …… durata ……

N° … apprendisti per la qualifica di …… durata ……

N° … apprendisti per la qualifica di …… durata ……

a condizione che siano rispettate le vigenti disposizioni di legge e del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi.

La Commissione Paritetica

… … … … … … … … … … … … … … … … … … …

ALLEGATO 15

Intesa 23 settembre 2009 in materia di formazione esclusivamente aziendale nell'apprendistato professionalizzante

La Commissione Paritetica istituita ai sensi della dichiarazione a verbale n. 1 in calce all'articolo 60 CCNL Terziario del 18 luglio 2008, dopo un approfondito esame delle disposizioni di legge vigenti in materia di apprendistato, delle norme contenute nel precedente e nell'attuale CCNL Terziario e degli orientamenti ministeriali e giurisprudenziali in materia, alla luce di quanto previsto dall'art. 23, comma 2, D.L. n. 112/2008, convertito nella L. n. 133/2008 che ne demanda l'attuazione in via esclusiva alla contrattazione collettiva ovvero agli enti bilaterali, ha raggiunto la presente intesa applicativa della norma succitata. Fermo restando quanto previsto dal CCNL Terziario e dalla presente intesa, le Parti concordano che eventuali deroghe a livello territoriale e/o aziendale potranno riguardare esclusivamente l'inserimento di profili formativi specifici non ricompresi dal presente accordo.

Premessa

In attuazione di quanto disposto in materia di apprendistato professionalizzante dall'art. 49, comma 5 ter, D.Lgs. n. 276/2003, così come modificato dal D.L. n. 112/2008, convertito nella L. n. 133/2008, anche in questo caso attraverso l'integrale applicazione della procedura presso gli Enti Bilaterali prevista ai sensi dell'Art. 47 del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, le parti di seguito individuano la definizione di formazione esclusivamente aziendale ed i criteri per il ricorso alla formazione esclusivamente aziendale nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante.

Di conseguenza le presenti disposizioni, ove integralmente applicate, sono sostitutive di quanto previsto dal comma 5 dell'articolo 49, D.Lgs. n. 276/2003, così come modificato dal D.L. n. 112/2008, convertito nella L. n. 133/2008.

1. Formazione esclusivamente aziendale

Per formazione esclusivamente aziendale si intende quella formazione gestita integralmente dall'azienda, all'interno e/o all'esterno della stessa, senza ricorso a finanziamenti pubblici, corrisposti a tale titolo, salvo specifiche disposizioni normative in tal senso.

L'erogazione della formazione, sia trasversale di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo.

A tal fine l'azienda per erogare la formazione si avvarrà di soggetti, interni od esterni, in possesso di adeguate competenze professionali, coerenti con i contenuti dell'attività formativa e di modalità idonee allo svolgimento dell'attività stessa.

L'azienda potrà altresì avvalersi per l'erogazione della formazione, professionalizzante o trasversale di base, di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente, presso la Regione in cui si svolge l'attività formativa.

2. Attività formativa: durata e contenuti

Il percorso formativo dell'apprendista é definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal CCNL Terziario che l'apprendista dovrà raggiungere (vedi tab. A), entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissati dal CCNL Terziario all'art. 55.

In tal senso, i requisiti minimi di tale formazione in termini quantitativi e di suddivisione tra formazione trasversale di base e formazione professionalizzante sono quelli indicati nell'all. 1 tabella A che costituisce parte integrante della presente intesa

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso strutture di formazione accreditate, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Al fine di garantire un'idonea formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella tabella A le ore di formazione minime che dovranno essere erogate nel corso della prima annualità, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive. Le ore di formazione trasversale di base e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Per la formazione degli apprendisti le parti si impegnano a definire entro il 30/9/2009 i nuovi contenuti formativi, relativi a ciascun profilo professionale ed articolati in attività formative a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante, che aggiorneranno ed integreranno quelli concordati con l'Isfol nell'intesa del 10 gennaio 2002. Sino alla definizione di essi continuano a trovare applicazione i contenuti formativi previsti l'intesa Isfol del 10 gennaio 2002.

Con riferimento alla formazione trasversale di base, le Parti, rilevata l'esigenza di svolgere tale attività formativa prevalentemente nel primo biennio e verificata l'identità di tematiche per tutti i profili professionali, ne individuano la durata indicata nella tabella B.

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

3. Modalità di erogazione della formazione e referente per l'apprendistato

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 50, lett. d), CCNL Terziario e di quanto previsto nel precedente punto 2 "Attività formativa: durata e contenuti" in relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione sia a carattere trasversale di base che a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di teleaffiancamento o video-comunicazione da remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, fermo restando quanto previsto dall'Art. 47 del vigente CCNL Terziario, come richiamato nella Premessa della presente intesa, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo. In relazione a ciò, risulta determinante la presenza di un referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri previsti dagli allegati 1 e 2 e delle previsioni contenute nel presente accordo.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

4. Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro certificherà l'avvenuta formazione e darà notizia all'interessato, nei tempi definiti dall'art. 50, ultimo comma, CCNL Terziario del 18 luglio 2008, dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al D.Lgs. n. 469/97 ed all'ente bilaterale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Dichiarazione a verbale

A seguito di quanto pattuito nella presente intesa, le Parti, stante la specificità della modalità attuativa dell'apprendistato attraverso la formazione esclusivamente aziendale, e limitatamente ad essa sola, si danno atto che le presenti disposizioni sostituiscono quanto previsto dai seguenti articoli del CCNL:

- art. 55, ultimo comma;
- art. 57;
- art. 58, salvo quanto previsto dal quinto comma del precedente punto 2;
- art. 59

Rimangono altresì ferme e vengono espressamente richiamate anche con riferimento alla presente intesa in tema di formazione esclusivamente aziendale tutte le ulteriori disposizioni previste dalla Sezione IV, Titolo I, Capo II (Apprendistato) del CCNL 18 luglio 2008.

Roma, 23 settembre 2009

TABELLA A

Profili professionali	Ore formazione complessive	Ore formazione minime per il primo anno	Ore formazione trasversale complessiva
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	480/400*	120	80
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	400	100	80
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	360	90	80
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	280	80	60
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	240	120	60

* per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione Superiore di 2° grado o di laurea universitaria

Le ore di formazione indicate sono correlate alle durate previste dall'art. 55 CCNL Terziario; in caso di diversa durata, le ore complessive di formazione saranno riproporzionate alla durata del contratto stesso.

TABELLA B

Ripartizione della formazione trasversale per annualità

Profili professionali	1ª annualità	2ª annualità	3ª annualità
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	40	28	12
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	40	28	12
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	40	28	12
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	30	20	10
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	30	30	0

Premessa metodologica

La presente premessa, che costituisce parte integrante della presente appendice, definisce le modalità con cui nell'ambito del singolo piano formativo individuale potranno essere individuate le specifiche competenze a carattere professionalizzante.

Nella definizione di ciascun piano formativo dovranno essere individuate quelle specifiche competenze chiave di settore, di area e di profilo (fra quelle individuate nelle declaratorie di seguito indicate) che effettivamente corrispondano sia alla qualifica professionale che l'apprendista dovrà conseguire, sia alla struttura organizzativa che connota l'azienda.

Al fine di ottimizzare la realizzazione della finalità formativa dell'apprendista, l'azienda potrà anche includere nella predisposizione del piano formativo "competenze di profilo" mutuate da altri specifici profili formativi, qualora ritenute necessarie e coerenti con le mansioni che verranno effettivamente svolte dall'apprendista qualificato, ovvero escludere competenze di area, di settore o di profilo non coerenti con le reali competenze che dovranno essere acquisite dall'apprendista medesimo.

Si precisa, inoltre, che i profili individuati nella presente appendice non esauriscono il vasto insieme delle professionalità presenti nel CCNL Terziario e che, pertanto, i contenuti formativi a carattere professionalizzante ed a carattere trasversale e di base potranno essere applicati anche ad altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Si sottolinea, infine, che il presente documento é stato elaborato solo a fini formativi e, pertanto, la delimitazione delle aree di attività, l'individuazione dei profili tipo, i raggruppamenti delle qualifiche e la declinazione delle relative competenze non producono alcun effetto sui contratti individuali e collettivi di lavoro.

Attività formativa

I contenuti formativi si distinguono in:

1) **formazione trasversale**, di base omogenea per tutti gli apprendisti, è articolata in cinque aree di contenuti:
   - accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo
   - competenze relazionali;
   - disciplina del rapporto di lavoro;
   - organizzazione ed economia;
   - sicurezza sul lavoro.
2) **formazione professionalizzante** i cui contenuti si suddividono in tre aree: di settore, di area, di profilo, persegue, a titolo esemplificativo, i seguenti obiettivi formativi:
   - la conoscenza dei prodotti, dei servizi e del contesto aziendale;
   - la conoscenza delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
   - conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
   - conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro, ecc.);
   - la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore;
   - la conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

AREA DI ATTIVITÀ - FRONT OFFICE E FUNZIONI AUSILIARIE

Tipologia di profilo	Attività formativa
Addetto food e funzioni ausiliarie	*Competenze di base e trasversali*
Addetto no food e funzioni ausiliarie	Disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali
	Competenze a carattere professionalizzante
	Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale
	Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
	Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro
	Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
	Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
	Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

AREA DI ATTIVITÀ - FRONT OFFICE E FUNZIONI AUSILIARIE
Piano orario curricolare

Profili professionali	Ore formazione complessive	Ore formazione minime per il primo anno	Ore formazione trasversale complessiva
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	480/400*	120	80
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	400	100	80
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	360	90	80
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	280	80	60
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	240	120	60

* per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione Superiore di 2° grado o di laurea universitaria

AREA DI ATTIVITÀ - FRONT OFFICE E FUNZIONI AUSILIARIE
Formazione trasversale

Profili professionali	1ª annualità	2ª annualità	3ª annualità
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	40	28	12
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	40	28	12
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	40	28	12
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	30	20	10
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	30	30	0

AREA DI ATTIVITÀ - FRONT OFFICE E FUNZIONI AUSILIARIE
Tipologia di profilo - Addetto food e funzioni ausiliarie

	Qualifiche
Addetto alla vendita	*Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica*
	Macellaio specializzato provetto
	Commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare
	Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche
	Commesso alla vendita al pubblico
	Commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia
	Specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita
	Banconiere di spacci di carne
	Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
	Aiuto commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale
	Aiuto Banconiere spacci di carne
Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione	

AREA DI ATTIVITÀ - PROMOZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE

Tipologia di profilo	Attività formativa
Addetto al servizio	*Competenze di base e trasversali* Disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali *Competenze a carattere professionalizzante* Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro) Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

AREA DI ATTIVITÀ - PROMOZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE

Piano orario curricolare

Profili professionali	Ore formazione complessive	Ore formazione minime per il primo anno	Ore formazione trasversale complessiva
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	480/400*	120	80
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	400	100	80
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	360	90	80
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	280	80	60
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	240	120	60

* per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione Superiore di 2° grado o di laurea universitaria

AREA DI ATTIVITÀ - PROMOZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE
Formazione trasversale

Profili professionali	1ª annualità	2ª annualità	3ª annualità
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	40	28	12
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	40	28	12
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	40	28	12
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	30	20	10
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	30	30	0

AREA DI ATTIVITÀ - PROMOZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE
Tipologia di profilo - Addetto al servizio

	Qualifiche
Addetto al servizio	*Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze*
	Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi
	Estimatore nelle aziende di arte e antichità
	Assistente copywriter nelle aziende pubblicitarie
	Assistente Art Director nelle agenzie pubblicitarie
	Assistente account executive nelle agenzie di pubblicità
	Assistente media planner nelle agenzie di pubblicità
	Assistente del product manager (altri assistenti)
	Propagandista scientifico
	Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
	Disegnatore tecnico
	Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali
	Rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato
	Operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato
	Figurinista
	Vetrinista
	Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche
	Indossatrice
	Propagandista di prodotti, con mansioni che non richiedono cognizioni scientifiche
	Pittore o disegnatore esecutivo
	Operatori di processo nelle aziende di ricerche di mercato
	Allestitore esecutivo di vetrine e display
Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione	

AREA DI ATTIVITÀ - PROMOZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE

Competenze a carattere professionalizzante – Elenco competenze chiave *

Competenze di settore	· Conoscere le caratteristiche del settore · Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera · Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi · Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
Competenze di area	Conoscere: · Conoscere il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione · Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali · Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste · Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività · Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e padroneggiare il linguaggio tecnico · Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera · Saper redigere, leggere, interpretare lettere e documenti in una lingua straniera · Essere in grado di sostenere una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera se richiesto dalle mansioni · Saper monitorare la qualità del servizio / prodotto
Competenze di profilo	· Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi se richiesto dalle mansioni · Conoscere e saper utilizzare le tecniche di vendita di base se richiesto dalle mansioni · Riconoscere le caratteristiche merceologiche del prodotto o gli aspetti commerciali del servizio · Saper adottare uno stile comunicativo corrispondente al ruolo · Conoscere e saper utilizzare le leve di marketing

- Conoscere e saper interpretare le politiche di marketing dell'azienda
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di lay out e di visual merchandising se richiesto dalle mansioni
- Saper organizzare spazi di lavoro, esporre e presentare merci e prodotti se richiesto dalle mansioni
- Saper leggere ed interpretare schemi, progetti e documentazione tecnica se richiesto dalle mansioni
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione e le tecnologie aziendali
- Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione pubblicitaria se richiesto dalle mansioni
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche per la definizione di un planning se richiesto dalle mansioni
- Sapersi relazionare con le diverse tipologie di fornitori nell'ambito della promozione e della pubblicità se richiesto dalle mansioni
- Saper effettuare attività di reporting periodica se richiesto dalle mansioni
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa dei piani formativi individuali.

AREA DI ATTIVITÀ - SERVIZI GENERALI

Tipologia di profilo	Attività formativa
Addetto amministrativo	*Competenze di base e trasversali*
Addetto manutenzione / assistenza	Disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione
Addetto logistica / gestione	del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro,
magazzino food	comunicazione, comportamenti relazionali
Addetto logistica / gestione	*Competenze a carattere professionalizzante*
magazzino no food	Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale
	Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
	Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro
	Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
	Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
	Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

AREA DI ATTIVITÀ - SERVIZI GENERALI
Piano orario curricolare

Profili professionali	Ore formazione complessive	Ore formazione minime per il primo anno	Ore formazione trasversale complessiva
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	480/400*	120	80
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	400	100	80
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	360	90	80
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	280	80	60
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	240	120	60

* per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione Superiore di 2° grado o di laurea universitaria

AREA DI ATTIVITÀ - SERVIZI GENERALI
Formazione trasversale

Profili professionali	1ª annualità	2ª annualità	3ª annualità
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	40	28	12
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	40	28	12
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	40	28	12
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	30	20	10
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	30	30	0

AREA DI ATTIVITÀ - SERVIZI GENERALI
Tipologia di profilo - Addetto amministrativo

	Qualifiche
Addetto amministrativo	*Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze*
	Corrispondente di concetto con o senza conoscenze di lingue estere
	Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
	Schedulatore flussista
	Contabile/impiegato amministrativo
	Programmatore e minutatore di programmi
	Addetto a pratiche doganali e valutarie
	Operatore di elaboratore con controllo di flusso
	Steno-dattilografo in lingue estere
	Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche
	Operatore meccanografico
	Esattore
	Traduttore adibito alle sole traduzioni scritte
	Controllore di settore tecnico di CED, compreso il settore delle TLC
	Stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria
	Contabile d'ordine
	Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
	Fatturista
	Dattilografo
	Archivista, protocollista
	Schedarista
	Codificatore
	Operatore di macchine perforatrici e verificatrici
Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione	

AREA DI ATTIVITÀ - SERVIZI GENERALI

*Competenze a carattere professionalizzante – Elenco competenze chiave **

Competenze di settore	Conoscere: · Le caratteristiche del settore · L'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera · Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto · Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione
Competenze di area	· Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio · Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività · Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali · Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità · Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione · Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera, se richiesto dalla mansione
Competenze di profilo	· Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio · Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura · Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso se richiesto dalla mansione · Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy · Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica se richiesto dalla mansione · Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti se richiesto dalla mansione · Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera se richiesto dalle mansioni

- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di scrittura veloce anche sotto dettatura se richiesto dalla mansione
- Saper organizzare e gestire un archivio
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa dei piani formativi individuali.

AREA DI ATTIVITÀ - SERVIZI GENERALI
Tipologia di profilo - Addetto manutenzione / assistenza

	Qualifiche
Addetto manutenzione	*Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica*
	Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico
	Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli
	Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità
	Operaio specializzato provetto
	Manutentore specializzato provetto
	Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche
	Operaio specializzato
	Operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami
	Manutentore specializzato
	Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
	Operaio qualificato
	Operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio
	Manutentore qualificato
	Semplici conoscenze pratiche
	Operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami

Addetto assistenza	*Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze*
	Collaudatore e/o accettatore
	Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
	Tecnico riparatore del settore elettrodomestici
	Tecnico riparatore del settore macchine per ufficio
	Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche
	Estetista, anche con funzioni di vendita
	Addetto al collaudo
	Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
	Pratico di laboratorio chimico
	Informatore negli Istituti di informazioni commerciali
	Addetto di biblioteca circolante
	Addetto ai negozi o filiali di esposizioni
	Addetto al centralino telefonico
	Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio
	Semplici conoscenze pratiche
	Dimostratore
Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione	

AREA DI ATTIVITÀ - SERVIZI GENERALI

*Competenze a carattere professionalizzante – Elenco competenze chiave **

Competenze di settore	Conoscere: · Le caratteristiche del settore · L'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera · Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto · Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
Competenze di area	· Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste · Conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo · Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e il linguaggio tecnico · Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera · Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio · Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività · Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
Competenze di profilo	· Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio · Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi, per le operazioni di manutenzione e di assistenza se richiesto dalla mansione · Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti e tecnologie) · Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica · Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali · Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili

- Conoscere e saper applicare le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa dei piani formativi individuali.

AREA DI ATTIVITÀ - SERVIZI GENERALI

Tipologia di profilo - Addetto logistica / gestione magazzino food

	Qualifiche
Addetto logistica	*Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica*
	Conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti
	Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche
	Autotrenista, conducente di automezzi pesanti
	Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
	Addetto al controllo e alla verifica delle merci
	Conducente di autovetture
Addetto gestione magazzino food	*Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico- pratica*
	Operaio specializzato provetto
	Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche
	Magazziniere
	Operaio specializzato
	Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
	Campionarista, prezzista
	Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e /o depositi nelle aziende a integrale libero servizio
	Operaio qualificato
Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione	

AREA DI ATTIVITÀ - SERVIZI GENERALI

Competenze a carattere professionalizzante – Elenco competenze chiave *

Competenze di settore	Conoscere: · Le caratteristiche del settore · L'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera · Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto · Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
Competenze di area	· Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste · Conoscere e saper praticare le condizioni di conservazione e di stoccaggio dei prodotti alimentari, sia per quanto riguarda gli aspetti igienico / sanitari, che per quanto riguarda la loro movimentazione in sicurezza · Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e il linguaggio tecnico · Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera se richiesto dalla mansione · Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio · Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività · Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
Competenze di profilo	· Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio · Conoscere e saper applicare i principi della logistica e le tecniche di magazzinaggio delle merci (accettazione, conservazione e movimentazione) · Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi se richiesto dalla mansione · Conoscere la merceologia alimentare

- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti, tecnologie)
- Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili se richiesto dalla mansione
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, secondo procedure codificate
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa dei piani formativi individuali.

AREA DI ATTIVITÀ - SERVIZI GENERALI

Tipologia di profilo - Addetto logistica / gestione magazzino no food

	Qualifiche
Addetto logistica	*Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica*
	Conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti
	Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche
	Autotrenista, conducente di automezzi pesanti
	Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
	Addetto al controllo e alla verifica delle merci
	Conducente di autovetture
Addetto gestione magazzino no food	*Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica*
	Operaio specializzato provetto
	Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico

Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli

Addetto al controllo del materiale in entrata ed in uscita settore ferro/metalli

Addetto alla distribuzione dei fascettari nelle aziende di distribuzione di libri e di stampe periodiche

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

Magazziniere

Operaio specializzato

Addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche

Addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di libri e stampe periodiche

Operaio specializzato dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche

Campionarista, prezzista

Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e /o depositi nelle aziende a integrale libero servizio

Operaio qualificato

Addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione libri riviste e giornali e agenzie giornalistiche

Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste

Operaio qualificato nelle aziende commerciali nei settori ferro e acciaio

Addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche

Semplici conoscenze pratiche

Operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

AREA DI ATTIVITÀ - SERVIZI GENERALI

*Competenze a carattere professionalizzante – Elenco competenze chiave **

Competenze di settore	Conoscere: · Le caratteristiche del settore · L'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera · Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto · Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione
Competenze di area	· Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste · Conoscere e saper praticare le condizioni di stoccaggio delle merci, sia per quanto riguarda le caratteristiche merceologiche, che per quanto riguarda la loro movimentazione in sicurezza · Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e il linguaggio tecnico · Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera se richiesto dalla mansione · Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio · Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività · Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
Competenze di profilo	· Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio · Conoscere la merceologia · Conoscere e saper applicare i principi della logistica e le tecniche di magazzinaggio delle merci (accettazione, conservazione e movimentazione) · Saper organizzare gli spazi di lavoro, disporre e presentare merci e prodotti, secondo procedure codificate · Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi se richiesto dalla mansione

- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti, tecnologie)
- Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili se richiesto dalla mansione
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa dei piani formativi individuali.

ALLEGATO 16

Patto per il lavoro nel terziario, distribuzione e servizi 23 giugno 2009

1. Occupazione

La crisi economica che sta attraversando il Paese va gradualmente investendo il settore Terziario, Distribuzione e Servizi, accentuando gli elementi di preoccupazione per il futuro dei settori interessati ed i relativi livelli occupazionali.

Le parti ritengono indispensabile promuovere nel breve termine e per la fase di crisi che, nelle previsioni, continuerà a produrre i suoi effetti anche nel corso del 2010, iniziative volte ad affermare politiche di sostegno all'occupazione ed alla riorganizzazione dei settori, evitando il fenomeno depressivo dovuto alla chiusura di migliaia di attività ed alla perdita di numerosi posti di lavoro, con le immaginabili conseguenze in termini di costo sociale e di ulteriore raffreddamento dei consumi.

Coerentemente con quanto affermato, le parti individuano quale obiettivo prioritario, la difesa dei livelli occupazionali, per evitare che la crisi determini un pericoloso deterioramento del patrimonio professionale, penalizzando ulteriormente le fasce più deboli, a partire dalle donne ed i giovani, sia attraverso il calo dell'occupazione a tempo indeterminato a fronte delle cessazioni di attività, sia attraverso una pesante riduzione della forza lavoro a tempo determinato.

A questo fine, le parti ritengono necessario favorire la stabilità dei rapporti di lavoro anche in presenza di situazioni di crisi aziendali, attraverso il ricorso a tutti gli stru-

menti di gestione delle crisi previsti dalle normative vigenti (CIGS, CIG in deroga, contratti di solidarietà di tipo A e B, anche alle aziende con meno di 16 dipendenti, riduzione dell'orario di lavoro, ecc. …).

In questo senso, a livello territoriale, saranno attivati tavoli di confronto, per definire le modalità di attuazione delle procedure finalizzate alla salvaguardia dell'occupazione.

Contestualmente, le parti, nel quadro di un ulteriore potenziamento ed allargamento alle fasce di lavoratori esclusi, degli strumenti di sostegno al reddito erogati dal sistema pubblico, ovvero, in presenza di iniziative conseguenti alla costituzione di tavoli di crisi a livello delle Regioni, ritengono utile verificare, secondo i principi enunciati nell'avviso comune sottoscritto dalle parti il 25 marzo 2009 e nel quadro delle compatibilità finanziarie derivanti dagli obiettivi attualmente perseguiti, la funzione di integrazione che può essere svolta dalla bilateralità di settore.

2. Politica fiscale e contributiva

Per contribuire al raggiungimento degli obiettivi in materia di difesa dei livelli occupazionali, diventa sempre più urgente da parte del Governo la convocazione di un tavolo di settore con le Organizzazioni firmatarie il presente Patto, al fine di dare coerente attuazione a quanto contenuto nell'Avviso Comune siglato dalle Parti sociali il 25 marzo 2009 e determinare le ulteriori misure necessarie al sostegno di uno sviluppo qualificato del settore, fondato su una crescita della capacità competitiva delle aziende e la garanzia di continuità dell'occupazione stabile. In tal senso, vanno introdotti meccanismi premianti per le aziende che non attuino interventi strutturali di riduzione del personale e rafforzate le agevolazioni già previste per quelle aziende che procedono ad incrementare l'occupazione.

In questo quadro, diventa fondamentale agire sulla leva fiscale, intesa quale strumento di sostegno allo sviluppo, di redistribuzione equa del reddito e di lotta al lavoro irregolare. Le parti ritengono opportuno, pertanto, un intervento pubblico teso a ridurre sensibilmente il divario esistente tra costo complessivo sostenuto dalle imprese del Terziario, Distribuzione e Servizi per il lavoro e la retribuzione netta percepita dai lavoratori stessi.

Tra le misure a carico della fiscalità generale, finalizzate a tali obiettivi e coerenti con un riequilibrio della pressione fiscale tra i livelli di governo centrale e locale, che non determini un aggravio del carico fiscale per i cittadini, vanno sostenute:

- da una parte, il meccanismo della deduzione forfetaria dalla base imponibile dell'IRAP di alcune voci contributive e di una parte delle somme eventualmente corrisposte dalle aziende a titolo di anticipazione dei trattamenti di CIG;
- dall'altra, l'aumento delle detrazioni sui redditi da lavoro dipendente e la detassazione degli incrementi salariali legati alla produttività.

Inoltre, anche al fine di procedere ad un necessario riequilibrio della struttura contributiva, sarà indispensabile attivare idonei provvedimenti legislativi finalizzati alla riduzione progressiva degli oneri a carico del lavoratore, sostenuti per prestazioni sociali, nella salvaguardia del sistema universale pubblico della previdenza ed assistenza.

3. Contrattazione

Al fine di favorire il conseguimento dell'obiettivo prioritario della difesa dei livelli occupazionali, a fronte dei processi di crisi esistenti nel settore e con l'obiettivo di determinare un rilancio dei consumi attraverso un miglioramento dei margini di competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle aziende del settore, le parti riaffermano la contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, quale sede ove determinare le risposte più aderenti alle necessità ed alle peculiarità delle aziende e dei lavoratori nella attuale fase di crisi ed, in questo senso, ritengono importante qualificarne ulteriormente la funzione.

In particolare, a fronte di eventuali criticità derivanti dalla situazione di crisi, ovvero, in occasione del rinnovo degli accordi di secondo livello, potrà essere effettuata una verifica sulle norme in materia di organizzazione del lavoro (orari, turni, lavoro domenicale, straordinari, …) definite con gli accordi nazionali, territoriali o aziendali vigenti, in attuazione di quanto previsto dal Cap. II art. 6 e Cap. III art. 10 del CCNL vigente. Le modalità più idonee al conseguimento dell'obiettivo della salvaguardia occupazionale e del miglioramento dei margini di competitività delle aziende definite in materia di organizzazione del lavoro saranno oggetto di accordo in sede di contrattazione di secondo livello.

Al tempo stesso, in sede di contrattazione di secondo livello devono essere perseguiti gli obiettivi prioritari della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alla presenza diffusa dell'occupazione femminile e della difesa e valorizzazione professionale del lavoro, rafforzando gli interventi di formazione professionale, sia verso le fasce di nuovo ingresso, a partire dagli apprendisti, sia verso gli interventi di formazione continua.

4. Relazioni sindacali

Per la piena realizzazione di tali obiettivi, diventa indispensabile qualificare il sistema di relazioni sindacali e di buone pratiche, al fine di determinare la massima convergenza, sia nel rapporto con le aziende del settore, sia in relazione alle scelte politiche istituzionali, che debbono guardare con maggiore attenzione alle problematiche del settore.

Le parti condividono - pertanto - la necessità di concertare le azioni per il governo dei processi di crisi e si impegnano, secondo quanto previsto dal vigente CCNL, a favorire il confronto preventivo volto ad evitare azioni unilaterali che possano annullare gli effetti della contrattazione di secondo livello in essere.

In particolare, in presenza di situazioni di difficoltà aziendali, l'Azienda comunicherà alle Organizzazioni Sindacali lo stato di crisi, per effettuare una valutazione congiunta dei possibili strumenti di gestione della stessa.

Le parti, impegnandosi a mantenere costante il confronto sull'andamento occupazionale nei settori interessati, si incontreranno entro il 31 dicembre 2009 per monitorare gli effetti delle misure individuate nel presente accordo, con l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli ad una loro piena ed efficace attuazione.

Il presente Patto per il lavoro nel Terziario, Distribuzione e Servizi costituisce parte integrante del CCNL 18 luglio 2008, che si intende integralmente confermato e recepito.

Nella stesura del suddetto CCNL 18 luglio 2008 in calce agli articoli lavoro domenicale e apprendistato verrà annessa la seguente:

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la materia oggetto del presente articolo è parte integrante del successivo accordo del 23 giugno 2009, di cui al "Patto per il lavoro" e che gli obiettivi in esso contenuti, le modalità di attuazione e le sedi di verifica costituiranno impegno prioritario delle parti per l'intera vigenza contrattuale.

Le parti concordano di incontrarsi entro e non oltre 24 luglio per addivenire alla stesura definitiva del Testo Unico contrattuale.

ALLEGATO 17

Avviso comune 25 marzo 2009 sugli ammortizzatori sociali

La crisi che interessa l'intero sistema economico coinvolge il sistema delle Imprese del Commercio, del Turismo e dei Servizi, facendo paventare ripercussioni dirette sui livelli occupazionali, anche a causa delle caratteristiche 'labour intensive" dei settori, connotati da una forte presenza di manodopera prevalentemente femminile, chiamata a svolgere importanti funzioni di servizio agii utenti consumatori.

In particolare, è fondamentale evitare un fenomeno depressivo dovuto alla perdita di numerosi posti di lavoro con le immaginabili conseguenze in termini di costo sociale e di ulteriore raffreddamento dei consumi,

E' per questo motivo che le Parti stanno seguendo con attenzione il percorso intrapreso dal Governo in materia di ammortizzatori sociali, favorendo la permanenza dei rapporti di lavoro anche in presenza di situazioni di crisi, attraverso il potenziamento degli strumenti di sostegno alle sospensioni dei rapporti di lavoro, con il coinvolgimento degli Enti bilaterali quali attori deputati a sviluppare un volano di risorse aggiuntive a quelle pubbliche.

Le Parti manifestano, tuttavia, l'esigenza che l'avvIo nel breve termine delle misure delineate dal recente "decreto anticrisi" tenga nella debita considerazione l'entità dello sforzo organizzativo e delle risorse finanziarie, a disposizione:

- nei nostri settori il sistema degli Enti bilaterali evidenzia una significativa articolazione nazionale e territoriale, ma anche una eterogeneità per numero e

tipologia di iscritti, risorse, possibili destinatari, che si rifletterà sulla distribuzione degli oneri e dei benefici;

- i destinatari delle nuove disposizioni previste dall'art.19 della legge 2/09 non rappresentano la totalità degli iscritti agii Enti bilaterali nel terziario, in quanto una componente significativa già versa all'INPS i. contributi assicurativi destinati ai fondi per la CIGS e la Mobilità;
- il sostegno ai reddito non è ancora stato inserito dalle parti sociali firmatarie della contrattazione collettiva nazionale del terziario (distribuzione e servizi) tra gli scopi degli Enti bilaterali ad esclusione di alcune realtà locali;
- per realizzare gli interventi previsti dal decreto anticrisi, è necessario modificare l'attuale destinazione di spesa dei contributi degli Enti bilaterali, con conseguenze da verificare anche in termini di riorganizzazione dei singoli enti e dei relativo personale, nonché di gestione amministrativa;
- sulle quote destinate alla bilateralità, cosi come ad importanti istituti del welfare contrattuale, gravano ancora i contributi di solidarietà INPS (10%) che andrebbero definitivamente eliminati per incentivare settori che, più di altri, concorrono in via sussidiaria al sostegno dei welfare pubblico e che rischiano di continuare a sostenere costi di "solidarietà sulla solidarietà".

Per tali motivi le Parti:

- ritengono indispensabile introdurre il nuovo meccanismo in modo graduale attraverso un primo momento di sperimentazione di durata biennale, nei territori e settori che dichiarino la propria disponibilità, nell'ambito delle risorse a tale scopo destinate e con modalità coerenti ai diversi regimi che si delineeranno tra i possibili destinatari delle nuove disposizioni da un lato, e gli iscritti che operano nel regime "assicurativo" INPS dall'altro;
- richiedono che in ogni caso sia comunque garantito -anche senza l'integrazione degli Enti bilaterali- il mantenimento degli impegni di risorse pubbliche ed il trattamento attualmente previsto;
- sollecitano l'estensione del contributo previsto dall'ari. 5 della legge n, 236/1993 alle aziende che, occupando meno di 16 dipendenti/ non possono attivare procedure di mobilità, con un Iter semplificato;
- chiedono maggiore semplificazione e snellimento delle procedure per le istanze di cassa integrazione in deroga, soprattutto ove siano interessate all'utilizzo dello strumento imprese localizzate in più regioni;

- chiedono che venga ripristinata l'indennità dì disoccupazione per le sospensioni temporanee;
- chiedono che !e somme versate dalle imprese e dai lavoratori alla bilateralità, così come le prestazioni erogate dagli Enti ai lavoratori, in considerazione delle finalità sociali perseguite, debbano essere escluse dall'imponibile fiscale e contributivo;
- evidenziano la necessità che venga ribadito il rispetto delle norme di legge (art. 10 della legge n. 30/2003) che stabiliscono l'applicazione integrale dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori dì lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- concordano sulla necessità di un incontro con il Ministro del Lavoro.

TABELLE

TAB. A - MINIMI CONTRATTUALI DA SETTEMBRE 2006

Qualificati

Livelli	Parametri	Paga base dal 1/9/06	Altri el.	Contingenza + EDR	Totale mensile
QUADRI	250,00	1.339,34	180,76	540,37	2.060,47
I	225,20	1.206,49		537,52	1.744,01
II	194,80	1.043,60		532,54	1.576,14
III	166,50	892,00		527,90	1.419,90
IV	144,00	771,46		524,22	1.295,68
V	130,10	696,98		521,94	1.218,92
VI	116,80	625,75		519,76	1.145,51
VII	100,00	535,73	5,16	517,51	1.058,40

Operatori di vendita

Categorie				
I	728,23		530,04	1258,27
II	611,39		526,11	1137,50

TAB. B - MINIMI CONTRATTUALI DA FEBBRAIO 2008

Qualificati

Livelli	Parametri	Paga base dal 1/2/08	Altri el.	Contingenza + EDR	Totale mensile
QUADRI	250,00	1.434,83	180,76	540,37	2.155,96
I	225,20	1.292,50		537,52	1.830,02
II	194,80	1.118,00		532,54	1.650,54
III	166,50	955,59		527,90	1.483,49
IV	144,00	826,46		524,22	1.350,68
V	130,10	746,67		521,94	1.268,61
VI	116,80	670,36		519,76	1.190,12
VII	100,00	573,92	5,16	517,51	1.096,59

Operatori di vendita

Categorie				
I	780,15		530,04	1310,19
II	654,98		526,11	1181,09

TAB C - MINIMI CONTRATTUALI DA DICEMBRE 2008

Qualificati

Livelli	Parametri	Paga base dal 1/12/08	Altri el.	Contingenza + EDR	Totale mensile
QUADRI	250,00	1.471,29	250,76	540,37	2.262,42
I	225,20	1.325,34		537,52	1.862,86
II	194,80	1.146,41		532,54	1.678,95
III	166,50	979,87		527,90	1.507,77
IV	144,00	847,46		524,22	1.371,68
V	130,10	765,64		521,94	1.287,58
VI	116,80	687,39		519,76	1.207,15
VII	100,00	588,50	5,16	517,51	1.111,17

N.B. L'incremento dell'indennità di funzione dei quadri decorre da luglio 2008

Operatori di vendita

Categorie				
I	799,97		530,04	1330,01
II	670,01		526,11	1196,12

TAB. D - MINIMI CONTRATTUALI DA SETTEMBRE 2009

Qualificati

Livelli	Parametri	Paga base dal 1/9/09	Altri el.	Contingenza + EDR	Totale mensile
QUADRI	250,00	1.530,32	250,76	540,37	2.321,45
I	225,20	1.378,51		537,52	1.916,03
II	194,80	1.192,40		532,54	1.724,94
III	166,50	1.019,18		527,90	1.547,08
IV	144,00	881,46		524,22	1.405,68
V	130,10	796,36		521,94	1.318,30
VI	116,80	714,97		519,76	1.234,73
VII	100,00	612,11	5,16	517,51	1.134,78

Operatori di vendita

Categorie				
I	832,07		530,04	1362,11
II	696,96		526,11	1223,07

TAB. E - MINIMI CONTRATTUALI DA MARZO 2010

Qualificati

Livelli	Parametri	Paga base dal 1/3/10	Altri el.	Contingenza + EDR	Totale mensile
QUADRI	250,00	1.565,04	250,76	540,37	2.356,17
I	225,20	1.409,79		537,52	1.947,31
II	194,80	1.219,46		532,54	1.752,00
III	166,50	1.042,31		527,90	1.570,21
IV	144,00	901,46		524,22	1.425,68
V	130,10	814,43		521,94	1.336,37
VI	116,80	731,19		519,76	1.250,95
VII	100,00	626,00	5,16	517,51	1.148,67

Operatori di vendita

Categorie				
I	850,95		530,04	1.380,99
II	712,81		526,11	1.238,92

TAB. F - MINIMI CONTRATTUALI DA SETTEMBRE 2010

Qualificati

Livelli	Parametri	Paga base dal 1/9/10	Altri el.	Contingenza + EDR	Totale mensile
QUADRI	250,00	1.599,76	250,76	540,37	2.390,89
I	225,20	1.441,07		537,52	1.978,59
II	194,80	1.246,52		532,54	1.779,06
III	166,50	1.065,44		527,90	1.593,34
IV	144,00	921,46		524,22	1.445,68
V	130,10	832,50		521,94	1.354,44
VI	116,80	747,41		519,76	1.267,17
VII	100,00	639,89	5,16	517,51	1.162,56

Operatori di vendita

Categorie				
I	869,83		530,04	1.399,87
II	728,66		526,11	1.254,77

PROTOCOLLI AGGIUNTIVI

1. PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER OPERATORI DI VENDITA

Premessa

Le Parti contrattuali, premesso che:

- con la "Dichiarazione congiunta" post art. 83 del CCNL 15 luglio 1992 convenivano di costituire una Commissione Paritetica Nazionale al fine, fra l'altro, di valutare l'opportunità del mantenimento dell'autonomia contrattuale della figura del Viaggiatore e Piazzista;
- a conclusione dei lavori, è apparso non impossibile l'accorpamento di tale CCNL per i Viaggiatori e Piazzisti nell'ambito del CCNL per il Terziario, salvaguardando in apposito protocollo aggiuntivo gli aspetti peculiari e specifici di tale figura professionale;
- convengono sulla necessità che alcuni istituti contrattuali, per essere aderenti alle specificità della prestazione e del trattamento dei Viaggiatori e Piazzisti siano regolamentati con criteri e formulazione diversi da quelli delle generalità dei dipendenti.

Le parti ritengono quindi di considerare applicabile al rapporto di lavoro dei Viaggiatori e Piazzisti, con decorrenza 1.01.95 le norme contrattuali del CCNL per i dipendenti del terziario della distribuzione e servizi qui di seguito tassativamente indicate, fatto salvo quanto espressamente disposto in deroga.

Articoli applicabili del CCNL Terziario

Tutti gli articoli compresi nel CCNL 18 luglio 2008 escluso quanto espressamente previsto dal presente protocollo aggiuntivo.

Nota a verbale

Gli articoli del CCNL terziario, ove fanno riferimento alla "retribuzione di fatto", ovvero al trattamento dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali vanno applicati al personale avente la qualifica di Operatore di Vendita con riferimento alla retribuzione di cui al IV comma dell'art. 39 CCNL Viaggiatori e Piazzisti 15 luglio 1992. Ove invece facciano riferimento alla "Paga base" vanno applicati all'Operatore di Vendita con riferimento al fisso mensile di cui al III comma dell'art. 39 CCNL Viaggiatori e Piazzisti 15 luglio 1992.

Art. 1 – Classificazione del personale

Agli effetti del presente contratto si considera:

a) Operatore di Vendita di 1a categoria l'impiegato di concetto, comunque denominato, assunto stabilmente da una azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico;

b) Operatore di Vendita di 2a categoria l'impiegato d'ordine, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

All'Operatore di Vendita potranno essere assegnati compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto di vendita. L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravi alle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che l'eventuale assegnazione dei compiti alternativi all'attività di vendita non dovrà modificare il profilo professionale dell'Operatore di Vendita sopra indicato. Il distributore che contemporaneamente alla consegna è incaricato

dall'azienda in via continuativa anche del collocamento dei prodotti, viene inquadrato nella categoria di cui al punto b). Le parti si danno atto che con la presente formulazione hanno inteso superare, ai fini dell'attribuzione delle qualifiche, il criterio della territorialità implicito nella precedente pattuizione tenuto conto dell'evoluzione intervenuta nei mezzi di comunicazione.

Sviluppo professionale

Le parti riconoscono il comune interesse alla valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori. Le aziende, pertanto, nell'intento di perseguire la predetta comune finalità, ove se ne presentino le condizioni di realizzabilità, promuoveranno specifiche iniziative di addestramento volte a far acquisire all'Operatore di Vendita le conoscenze professionali necessarie allo svolgimento dei compiti alternativi e/o complementari all'attività di vendita (promozione, propaganda, assistenza al punto di vendita).

Trasformazione del rapporto

L'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro dell'operatore di vendita dovrà essere basata sul criterio della volontarietà di entrambe le parti. Il rifiuto dell'operatore di vendita di trasformare il proprio rapporto di lavoro non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Art. 2 – Assunzione

Fermo restando quanto previsto all'art. 104, del presente CCNL, la lettera di assunzione dell'Operatore di Vendita dovrà contenere anche:

- il periodo di tempo minimo annuale per cui l'azienda si impegna a tenere in viaggio l'Operatore di Vendita;
- eventuali compiti dell'Operatore di Vendita durante il periodo in cui non viaggia, tenuto presente che non debbono essere affidate allo stesso mansioni incompatibili con la sua qualifica;
- i rapporti derivanti dall'eventuale uso di automezzi.

Art. 3 – Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i 60 giorni. I giorni indicati nel precedente comma devono intendersi di lavoro effettivo. Durante il periodo

di prova il fisso mensile del lavoratore non potrà essere inferiore a quello contrattuale stabilito per la categoria attribuita al lavoratore stesso. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Art. 4 – Prestazione lavorativa settimanale

La prestazione lavorativa del singolo Operatore di Vendita si svolgerà su cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due mezze giornate. La determinazione dei riposi relativi alle due mezze giornate sarà concordata in sede aziendale tenuto conto delle situazioni locali di fatto. Nelle attività che presentano esigenze di carattere stagionale o connesse al lancio pubblicitario dei prodotti, il godimento della giornata o delle due mezze giornate di non presentazione avverrà nei periodi dell'anno in cui saranno cessate le anzidette esigenze.

Chiarimenti a verbale

a) Resta inteso tra le parti che della diversa distribuzione delle presenze in servizio si terrà conto in modo da non alternare il significato della normativa nel senso che le ipotesi previste nel I° comma debbono essere tra loro equivalenti.

b) Le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale prestazione lavorativa concorrono al raggiungimento delle presenze in servizio di cui al primo comma; le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale non prestazione lavorativa non daranno luogo a riposi sostitutivi.

Art. 5 – Riposo settimanale

Fermo restando quanto previsto all'art. 140 del presente CCNL, l'Operatore di Vendita che per ragioni di dislocazione non può, per oltre un mese, recarsi in famiglia, avrà diritto di ottenere in sostituzione del riposo, una licenza corrispondente ai giorni di riposo non fruiti, con facoltà di trasferirsi in famiglia a spese della ditta. L'Operatore di Vendita per l'estero usufruirà del trattamento di cui sopra, compatibilmente con la dislocazione e in seguito a particolari accordi con la ditta.

Art. 6 – Permessi retribuiti

In sostituzione delle quattro festività abolite dal combinato disposto dalla legge n. 54 del 1977 e del D.P.R. n. 792 del 1985, verranno fruiti dai lavoratori altrettanti giorni ovvero mezze giornate di permesso individuale retribuito. I permessi saranno fruiti individualmente, in periodi di minore attività – anche con riferimento all'orario settimanale praticato dall'utenza in relazione alle disposizioni di legge in materia – e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori permessi per complessive 9 giornate all'anno, con le seguenti decorrenze:

- 2 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1984
- 2 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1985
- 2 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1986
- 3 giornate in ragione d'anno dal 1° luglio 1992

salvo restando l'assorbimento, fino a concorrenza, di eventuali trattamenti non previsti dal presente contratto, in materia di riduzione, di permessi e ferie.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il trenta giugno dell'anno successivo. In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi a tal fine i periodi in cui non è dovuta a carico del datore di lavoro retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione sostituisce a tutti gli effetti quella prevista dall'accordo interconfederale 16 maggio 1977, sulle festività abolite, e che per quanto riguarda la festività civili la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54, (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 7 – Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate presso l'azienda entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti. Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:

a) trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% (dieci per cento) della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a tre giorni;
b) licenziamento senza preavviso nel caso di assenza oltre tre giorni o in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.

Art. 8 – Part-time

La disciplina sul part-time si applica agli Operatori di Vendita in quanto compatibile con la disciplina della loro prestazione lavorativa settimanale.

Art. 9 – Chiamata alle armi

A modifica di quanto previsto dal quinto comma dell'art. 165 del presente CCNL, ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, a decorrere dal 1 giugno 1995, durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, l'equivalente di quanto l'Operatore di Vendita avrebbe percepito, in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro, a titolo di:

- fisso mensile;
- indennità di contingenza;
- eventuali scatti di anzianità agli aventi diritto ai sensi dell'art. 14 del presente Protocollo aggiuntivo;
- altri elementi derivanti dalla contrattazione integrativa.

Art. 10 – Trasferimenti

L'Operatore di Vendita trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizio-

ni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. L'Operatore di Vendita che non accetti il trasferimento determinato da comprovate esigenze tecniche, organizzativi e/o produttive, sarà considerato dimissionario e avrà diritto al trattamento di fine rapporto e al preavviso. All'Operatore di Vendita che venga trasferito, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda. E'dovuta inoltre la diaria per giorni 10 all'Operatore di Vendita celibe o senza congiunti conviventi a carico e per giorni 20 – oltre un giorno per ogni figlio a carico all'Operatore di Vendita con famiglia. Qualora per effetto del trasferimento l'Operatore di Vendita debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 6 mesi di pigione. Detto rimborso sarà dovuto a condizione che il contratto di affitto sia stato, precedentemente alla comunicazione del trasferimento, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto all'Operatore di Vendita con un preavviso non inferiore ai 30 giorni. All'Operatore di Vendita che chiede il suo trasferimento, non competono le indennità di cui sopra.

Art. 11 – Diarie

La diaria fissa costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione. Nessuna diaria è dovuta all'Operatore di Vendita quando è in sede a disposizione dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente.

Qualora, però, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta una indennità per i giorni di mancato viaggio nella misura seguente:

a) se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà una indennità nella misura di 2/5 della diaria;

b) se invece l'Operatore di Vendita, con consenso dell'azienda, ha la sua residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per l'eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda, per l'esplicazione dei compiti di cui alla lettera e) dell'art. 2.

Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate dall'Operatore di Vendita per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito, di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non possa per la distribuzione del suo lavoro rientrare nella propria abitazione, saranno rimborsati nei limiti della normalità da individuarsi in sede aziendale tra la direzione aziendale e la rappresentanza sindacale aziendale di cui al Titolo V, Sezione prima, del presente CCNL.

Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'azienda.

Art. 12 – Trattamento economico di malattia e infortunio

Al lavoratore non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda	Conservazione del posto in mesi	Corresponsione della retribuzione mensile intera fino a mesi	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri mesi
a) Fino a 6 anni	8	5	3
b) Oltre 6 anni	12	8	4

Per il trattamento economico durante il periodo di malattia o di infortunio si fa riferimento alla retribuzione di fatto. Il lavoratore che, posto in preavviso di licenziamento, cada ammalato o si infortuni, usufruirà del trattamento sopra indicato per tutto il periodo di comporto.

Il lavoratore dimissionario che cada ammalato o subisca un infortunio non professionale usufruirà del trattamento stesso fino alla scadenza del preavviso.

Nel caso invece di infortunio per causa di lavoro, il lavoratore dimissionario usufruirà del trattamento previsto al primo comma del presente articolo, per tutto il periodo di comporto. Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui alla precedente tabella, qualora il lavoratore raggiunga, in complesso, durante 12 mesi consecutivi, i limiti massimi previsti alla lettera a), e durante 18 mesi consecutivi i limiti previsti alla lettera b), anche in caso di diverse malattie. Alla scadenza dei termini sopra indicati, l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'Operatore di Vendita, gli corrisponde-

rà il trattamento di fine rapporto, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'Operatore di Vendita di riprendere servizio, l'Operatore di Vendita stesso potrà risolvere il rapporto con il diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del tasso di rivalutazione del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c.

Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL.

A decorrere dal 1° luglio 2005 per tali infortuni, purché riconosciuti dall'INAIL, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:
- € 22.000,00 per morte;
- € 30.000,00 per invalidità permanente totale.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Chiarimento a verbale
Le parti si danno reciprocamente atto che il trattamento economico per infortunio di cui al primo comma dell'art. 12 è comprensivo dell indennità a carico dell'INAIL.

Art. 13 – Tutela del posto di lavoro

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, conseguente alla perdita della idoneità a svolgere mansioni di Operatore di Vendita per infortunio sul lavoro l'azienda, qualora proceda entro un anno a nuove assunzioni, riserverà priorità alla domanda di assunzione, eventualmente prodotta, compatibilmente con le norme sul collocamento, e sempreché il posto disponibile possa essere ricoperto in relazione alla diminuita capacità lavorativa ed alle attitudini personali dell'interessato.

Le aziende con più di 80 dipendenti, sempre che non debbano attuare provvedimenti di ristrutturazione con riflessi occupazionali, a richiesta dell'interessato, as-

sumeranno ex novo, entro novanta giorni dalla data di cessazione del rapporto, l'infortunato adibendolo alle mansioni ritenute più opportune in relazione alle esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per quanto concerne il luogo di prestazione del lavoro.

Qualora il lavoratore abbia riportato dall'infortunio una invalidità superiore al terzo, dovrà iscriversi nell'elenco degli invalidi del lavoro presso gli uffici provinciali del lavoro, e l'azienda presenterà richiesta di avviamento all'ufficio anzidetto, ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio. Qualora invece l'invalidità non raggiunga il terzo, il lavoratore dovrà iscriversi nelle liste di collocamento di cui la legge 29 aprile 1949, n. 264.

Le parti convengono che, in ambedue i casi suddetti, la richiesta di avviamento presentata dall'azienda sarà nominativa, ai sensi dell'art. 33 settimo comma, legge n. 300 del 1970. Il rifiuto dell'interessato ad espletare le mansioni di nuova assunzione comporta per l'azienda il venir meno dell'impegno di cui ai primi due commi.

Nei casi in cui all'Operatore di Vendita cui sia richiesto espressamente l'uso dell'automezzo sia sospesa la patente per infrazione commesse – dopo l'entrata in vigore del contratto – durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, allo stesso è data facoltà di richiedere, per un periodo massimo di sei mesi, aspettativa non retribuita né computabile ad alcun effetto contrattuale o di legge.

Art. 14 – Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata, a datare dal 1° aprile 1972, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (ritenendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale con qualifica di Operatore di Vendita ha diritto a dieci scatti triennali.

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:

a) dalla data di assunzione, per tutto il personale assunto a partire dal 1 giugno 1995;
b) dalla data del 1° giugno 1995, per tutto il personale assunto antecedentemente e che a tale data non abbia ancora raggiunto il 21° anno di età ;

c) dal 21° anno di età , per tutto il personale assunto antecedentemente alla data del 1° giugno 1995 e che a tale data abbia già compiuto il 21° anno di età.

Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascuna categoria, nelle seguenti misure:

Decorrenza	I Categoria	II Categoria
1° ottobre 1986	€ 15,50	€ 14,46

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente al 31 marzo 1983 è calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo progresso.

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che l'importo degli scatti maturati a tutto il 31 marzo 1983 rimane congelato in cifra e deve essere erogato senza rivalutazione in occasione dei nuovi scatti e fermo restando il numero massimo degli scatti indicati al primo comma del presente articolo.

Le parti convengono altresì, che la presente disciplina degli scatti non esclude – in occasione dei rinnovi contrattuali – adeguamenti della loro misura in funzione della prevedibile dinamica della retribuzione base.

Interpretazione autentica delle parti

Le parti si danno atto che, per quanto riguarda la decorrenza degli aumenti periodici di anzianità, la quale deve considerarsi svincolata da qualunque riferimento alla maggiore età del prestatore d'opera, la contrattazione collettiva per i viaggiatori e piazzisti dipendenti da aziende commerciali (ora denominati Operatori di Vendita) ha subito la medesima evoluzione di quella per i dipendenti da aziende della distribuzione e dei servizi (Settore Commercio) e pertanto ne riconfermano pienamente

la natura convenzionale nonché tutto quanto altro sottolineato con la "Interpretazione autentica delle parti sulla disciplina degli scatti di anzianità " in calce all'art. 192 del presente CCNL.

Art. 15 – Trattamento economico

A decorrere dalle scadenze appresso indicate agli Operatori di Vendita verrà erogato il seguente aumento salariale:

Decorrenza	Feb. 2008	Dic. 2008	Set. 2009	Mar. 2010	Set. 2010
I Categoria	51,92	19,82	32,10	18,88	18,88
II Categoria	43,59	15,03	26,95	15,85	15,85

L'aumento salariale di cui al presente articolo può essere assorbito, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

A decorrere dalle scadenze appresso indicate, il fisso mensile degli Operatori di Vendita sarà, pertanto, il seguente:

Decorrenza	Feb. 2008	Dic. 2008	Set. 2009	Mar. 2010	Set. 2010
I Categoria	780,15	799,97	832,07	850,95	869,83
II Categoria	654,98	670,01	696,96	712,81	726,66

Indennità di contingenza	
I Categoria	530,04
II Categoria	526,11

Per l'Operatore di Vendita retribuito anche con provvigione, o con altre forme di incentivo, per retribuzione si intende la media mensile dei guadagni globali percepiti nei dodici mesi precedenti la data di scadenza dell'ultima liquidazione periodica.

Nel caso in cui il rapporto abbia una durata inferiore ad un anno, la media è computata con riferimento al periodo di servizio prestato.

Le parti, nel darsi atto che il sistema retributivo previsto dal presente articolo sostituisce ogni altro sistema precedentemente in atto, riconoscono che restano ferme le condizioni di miglior favore derivanti da contratti provinciali stipulati con riferimento a tale categoria anteriormente all'entrata in vigore del presente contratto.

Dichiarazione a verbale

Le Organizzazioni stipulanti dichiarano che, in coerenza con la politica sindacale in atto, nel corso della vigenza del presente contratto non saranno stipulati accordi provinciali o settoriali relativi al trattamento economico e/o normativo degli Operatori di Vendita.

Art. 17 – Provvigioni

Qualora l'Operatore di Vendita sia retribuito anche con provvigione sugli affari, questa gli sarà corrisposta solo sugli affari andati a buon fine.

Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta all'Operatore di Vendita alcuna provvigione sulla percentuale di reparto o di concordato, se questa sia inferiore al sessantacinque per cento. All'Operatore di Vendita spetterà però integralmente la provvigione nel caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente stornati dalla ditta senza giustificato motivo e non giungano a buon fine per colpa di essa.

Le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate, salve le condizioni di miglior favore, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine, esibendo ove occorra copia delle fatture.

La liquidazione dovrà farsi in base all'importo netto delle fatture, dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti ed imballi. Non si dovranno dedurre quegli sconti extra o abbuoni o resi derivanti tutti da colpa della ditta; non sono altresì deducibili sconti extra o abbuoni concordati dalla ditta dopo la conclusione dell'affare, all'atto o dopo l'emissione della fattura e che siano dovuti ad iniziativa esclusiva della ditta medesima.

All'Operatore di Vendita retribuito anche con provvigione, spetterà la provvigione anche sugli affari fatti dalla ditta senza il suo tramite (affari indiretti) con la clientela

da esso regolarmente visitata nella zona normalmente affidatagli oppure, ove non esista una zona determinata, con la clientela abitualmente e regolarmente da esso visitata. La provvigione è dovuta anche sugli affari conclusi prima della risoluzione o cessazione del rapporto e la cui esecuzione deve avvenire dopo la fine del rapporto stesso.

Eventuali deroghe dovranno essere preventivamente concordate fra la ditta e il dipendente Operatore di Vendita.

Art. 18 – Mensilità supplementari

Fermo restando quanto previsto agli articoli 207 e 208 del presente CCNL nel caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, oltre ai dodicesimi relativi ai mesi di servizio effettivamente prestati, competeranno anche i dodicesimi relativi alle assenze anzidette, limitatamente al periodo di obbligatoria conservazione del posto.

Art. 19 – Rischio macchina

Con decorrenza da luglio 2005, fermo restando l'accollo all'Operatore di Vendita della franchigia di € 130,00 per ogni sinistro, le spese di riparazione dell'automezzo per incidenti passivi provocati – senza dolo – dagli Operatori di Vendita durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'ottanta per cento e comunque con un massimale di € 3.000,00 anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti interessate, fermo il diritto di controllo sulla effettività del danno e sulla corrispondenza della fattura. L'uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall'azienda.

Art. 20 – Preavviso

I termini di preavviso sono i seguenti:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti: 30 giorni;
b) oltre 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti: 45 giorni;
c) oltre 10 anni di servizio compiuti: 60 giorni.

I termini di preavviso di cui sopra decorrono dalla fine o dalla metà di ciascun mese.

Art. 21 – Trattamento di fine rapporto

Fermo restando quanto previsto all'art. 236 del presente CCNL è facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, dedurre dal trattamento di fine rapporto quanto l'Operatore di Vendita percepisca, in conseguenza del licenziamento, per eventuali atti di previdenza (Casse Pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda.

Art. 22 – Trattenimento in sede

Qualora l'Operatore di Vendita retribuito anche con provvigione fosse trattenuto in sede per oltre un terzo del tempo in cui dovrebbe rimanere in viaggio in base al suo contratto individuale, il rapporto d'impiego si intenderà risolto, su richiesta del viaggiatore stesso, con diritto, da parte di questi, a considerarsi licenziato a tutti gli effetti e a percepire le relative indennità , compresa quella di mancato preavviso.

Art. 23 – Provvedimenti disciplinari

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 7 per le assenze ingiustificato, la inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che li accompagnano:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
3) multa in misura non eccedente l'importo di mezza giornata di retribuzione;
4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci;
5) licenziamento disciplinare, senza preavviso e con altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di cui all'art. 2105 c.c., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonché nei casi previsti dall'art. 7 del presente Protocollo aggiuntivo ed in quelli di cui all'art. 2119 c.c.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo Pensioni dei Lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 24 – Diritti sindacali

Fermo restando quanto previsto nell'Accordo Interconfederale del 27 luglio 1994, che le parti riconfermano integralmente, la disciplina relativa ai diritti sindacali dell'Operatore di Vendita viene transitoriamente riconfermata nelle seguenti disposizioni del presente articolo. Con decorrenza dal 1° luglio 1992, nelle unità produttive che occupano più di quindici Operatori di Vendita, le OO.SS. firmatarie del presente contratto possono designare, singolarmente o unitariamente, i dirigenti delle rappresentanze sindacali da scegliersi tra gli Operatori di Vendita dell'unità produttiva stessa, secondo le misure previste nel secondo comma dell'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

In relazione alle peculiari caratteristiche dell'attività degli Operatori di Vendita, potrà essere unitariamente designato un rappresentante sindacale aziendale anche presso imprese di minori dimensioni che non abbiano alle proprie dipendenze quindici Operatori di Vendita, sempreché il numero complessivo dei dipendenti dell'impresa sia superiore alle quindici unità e gli Operatori di Vendita siano più di sette.

Le parti concordano inoltre che, nel caso di imprese che non abbiano presso nessuna unità produttiva nell'ambito provinciale, regionale o nazionale un numero di Operatori di Vendita di almeno quindici unità, le OO.SS. firmatarie potranno costituire una rappresentanza sindacale degli Operatori di Vendita presso una sede dell'impresa, rispettivamente ad ambito provinciale, regionale o nazionale – purché in quell'ambito il numero degli Operatori di Vendita sia almeno di quindici unità – designando i dirigenti nella misura indicata al primo comma, ovvero in ragione di un dirigente R.S.A. ogni cinquanta Operatori di Vendita (o frazione superiore a venticinque), nella sola ipotesi che questi ultimi facciano direttamente capo alla sede centrale.

Ai suddetti dirigenti saranno concessi, per il disimpegno delle loro funzioni, permessi nella misura di quattro giorni all'anno. Nel caso che il dirigente svolga la sua

attività di lavoro in una zona che disti oltre duecentocinquanta chilometri dalla sede dell'azienda, egli potrà richiedere un ulteriore giorno di permesso ogni trimestre.

La disciplina del presente articolo si applica nei confronti dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali i cui nominativi e le relative variazioni siano stati comunicati per iscritto dalle OO.SS. firmatarie all'azienda cui l'Operatore di Vendita appartiene, per il tramite della competente Associazione territoriale dei commercianti aderente alla Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo e dei Servizi. Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al comma 4 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima.

Quanto riconosciuto in tema di rappresentanze sindacali aziendali con il presente articolo non è cumulabile con quanto eventualmente già riconosciuto in sede aziendale o territoriale o con quanto dovesse derivare da disposizioni di legge successive.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive, presso le quali esistano R.S.A., possono essere istituiti organi di coordinamento a livello centrale, nominati nell'ambito dei dirigenti R.S.A., per formare un esecutivo composto da:

- 3 dirigenti fino a venticinque unità produttive;
- 6 dirigenti da ventisei unità a settanta;
- 9 dirigenti oltre settanta unità.

Ai dirigenti dell'esecutivo di cui sopra saranno concessi, in aggiunta ai permessi di cui sopra, ulteriori cinque giorni ogni anno solare per il disimpegno dei compiti attinenti al coordinamento dell'attività sindacale nell'ambito aziendale.

Agli effetti di quanto stabilito nel presente articolo sono da considerarsi, altresì, dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali degli Operatori di Vendita del commercio i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse. L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. I componenti dei Consigli o Comitati suddetti hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuii per partecipare alle riunioni degli organi stessi, nella misura di nove giorni annui. Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo

sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali degli Operatori di Vendita del commercio, potrà usufruire di ulteriori 7 giorni annui.

vNelle unità produttive con più di quindici Operatori di Vendita l'assemblea si svolgerà giusta la previsione dell'art. 20 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Qualora gli Operatori di Vendita dipendano dalla sede centrale ed abbiano una propria rappresentanza sindacale ai sensi del presente articolo, in considerazione delle peculiari caratteristiche della prestazione lavorativa, per lo svolgimento delle assemblee di cui all'art. 20 della legge n. 300, i lavoratori interessati potranno assentarsi dal lavoro per un massimo di due giorni nel corso dell'anno di calendario, con decorrenza della retribuzione.

Art. 25 – Tentativo di conciliazione presso UPLMO

Nel caso in cui il tentativo previsto dalla Sezione Terza del presente CCNL abbia esito negativo, è prescritto un secondo tentativo da esperirsi presso l'Ufficio del Lavoro competente per territorio, con l'intervento dei rappresentanti delle stesse Organizzazioni sindacali che hanno assistito le parti nel corso del primo esperimento. I relativi verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in cinque copie, devono recare le firme delle parti interessate, dei rappresentanti delle rispettive Associazioni sindacali e del Direttore dell'Ufficio del Lavoro o di un suo delegato.

Le parti interessate potranno adire il magistrato solo dopo avere esperito con esito negativo anche il secondo tentativo di composizione; le parti sono tuttavia libere di iniziare l'eventuale azione giudiziaria qualora l'intera procedura di conciliazione non sia esaurita alla scadenza del termine di trenta giorni dalla denuncia della controversia all'Associazione territoriale dei commercianti. Copia autentica del verbale di mancato accordo dovrà essere esibita in giudizio dalla parte attrice a richiesta della convenuta.

Art. 26 – Tentativo di conciliazione – Procedura

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, ed alla legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificate dalla legge 11

maggio 1990, n. 108, deve ugualmente essere esperito il tentativo di conciliazione di cui ai precedenti articoli del presente Titolo.

In caso di conciliazione della controversia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il relativo verbale sarà autenticato dal Direttore dell'Ufficio del Lavoro competente per il territorio e acquisterà forza di titolo esecutivo con decreto del Pretore.

Il termine di sessanta giorni previsto dall'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, per l'impugnativa di licenziamento, resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui ai precedenti capoversi.

In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione presso gli Uffici del Lavoro, le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale, in armonia con la norma di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, con le procedure e le modalità del seguente articolo.

Art. 27 – Collegio arbitrale

L'accordo circa il deferimento al Collegio arbitrale di cui al precedente articolo deve essere comunicato dalle parti interessate alle rispettive Organizzazioni sindacali entro dieci giorni dall'esaurimento del tentativo di conciliazione in sede di Ufficio del Lavoro, e le Organizzazioni sono tenute a procedere immediatamente alla costituzione del Collegio arbitrale.

Il Collegio arbitrale è composto da un rappresentante del datore di lavoro e da un rappresentante del lavoratore, rispettivamente nominati dalle competenti Organizzazioni sindacali, e da un Presidente nominato consensualmente dalle predette Organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, si procederà al sorteggio tra i nominativi compresi in una lista precedentemente compilata d'intesa tra le Associazioni o Unioni provinciali dei commercianti e gli Organismi sindacali locali delle Associazioni nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Art. 28 – Contrattazione integrativa a livello aziendale

Nelle aziende che occupano oltre sette Operatori di Vendita è istituito un premio aziendale nella misura del 10% dei minimi garantiti previsti dall'art. 39 CCNL 5 marzo 1975.

Con tale premio si intendono assolti tutti gli adempimenti derivanti per la parte economica della contrattazione aziendale. Il premio aziendale è inoltre assorbito da anticipi concessi in conto di futuri miglioramenti e da altri elementi retributivi dichiarati assorbibili.

Qualora in sede aziendale insorgano problemi applicativi della norma le parti si impegnano ad incontrarsi per la loro soluzione.

2. PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER LA DISCIPLINA DEI LAVORATORI DIPENDENTI DA AGENZIE DI SCOMMESSE

Contratti di reinserimento

Per favorire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro nel settore, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL Terziario, fermi restando i presupposti ivi disciplinati, potranno stipularsi contratti di reinserimento anche con soggetti aventi professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, con i quali siano intercorsi, negli ultimi diciotto mesi, contratti di collaborazione coordinata e continuativa documentabili, della durata complessiva non inferiore a mesi sei, con la medesima azienda o con altre del settore.

Art. 1 – Classificazione del personale
Chiarimento a verbale
Art. 2 – Apprendistato (durata per il V livello)
Art. 3 – Apprendistato (retribuzione per il V livello)
Art. 4 – Permessi retribuiti
Dichiarazione a verbale
Chiarimento verbale
Art. 5 – Ferie
Art. 6 – Scatti di anzianità
Art. 7 – Minimi tabellari
Art. 8 – Lavoro ordinario domenicale

Art. 9 – Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro
– *Disciplina transitoria per i prestatori d'opera con contratto di collaborazione*
– *Allegato: Accordo di Settore – Schema di Avviso Comune*

Art. 1 – Classificazione del personale

Le parti firmatarie, richiamati il Titolo III, Capo 1 (classificazione del personale) e il titolo IV (Quadri), Sezione Quarta, del CCNL Terziario e le declaratorie contrattuali della classificazione unica del personale del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, di seguito procedono all'individuazione e conseguente inquadramento contrattuale delle figure professionali funzionali all'articolarsi della dinamica organizzativa delle aziende e delle unità produttive operanti nel settore dell'accettazione delle scommesse sportive.

1° livello

- responsabile di area – Profilo esemplificativo: coordina e gestisce l'attività di più agenzie effettuando il relativo controllo di gestione;
- direttore con responsabilità di più agenzie con compiti di controllo gestione;
- quotisti – Profilo esemplificativo: elabora le quote di apertura e garantisce il monitoraggio del gioco e l'eventuale riallineamento delle quote giocate.

2° livello

- responsabile di agenzia – Profilo esemplificativo: gestisce una agenzia di scommesse con autonomia ed iniziativa nell'ambito delle procedure aziendali e delle direttive impartite.

3° livello

- vice responsabile di agenzia – Profilo esemplificativo: collabora e coadiuva l'attività del responsabile di agenzia, assumendone le relative funzioni in caso di assenza.

4° livello

- referente di sala – Profilo esemplificativo: referente funzionale dell'attività di preparazione della sala per l'accettazione scommesse e degli addetti alla ricezione e pagamento delle giocate, e delegato alla valutazione e autorizzazione delle scommesse a quota fissa;

- addetto quote – Profilo esemplificativo: predispone e trasmette alle agenzie ed ai terzi il materiale funzionale alla corretta applicazione delle quote elaborate e/o approvate dai quotisti di primo livello.

5° livello

- addetto scommesse – Profilo esemplificativo: addetto alla ricezione ed al pagamento delle giocate previa autorizzazione anche meccanografica / informatica (sportellista).

Art. 4 – Permessi retribuiti

La disciplina dell'art. 146 trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori assunti antecedentemente al 1.1.2000, che già usufruivano di una riduzione di 120 ore annue, ai quali verrà corrisposto un assegno "ad personam" corrispondente alla monetizzazione della differenza tra le 120 ore di cui sopra ed il monte ore di permessi spettante ai dipendenti dell'azienda di riferimento, avuto riguardo al CCNL applicato alla data del 31.12.1999 ed al relativo divisore orario.

L'assegno di cui al comma precedente ha natura di retribuzione di fatto e non è assorbibile da nessun istituto legale e contrattuale.

Le norme di cui al presente articolo si applicano ai Quadri e al personale di cui al primo comma dell'art. 146, del CCNL del Terziario 18 luglio 2008.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui al settimo comma del presente articolo il servizio militare e il richiamo alle armi, la gravidanza e il puerperio, l'assenza facoltativa post partum, i permessi e le aspettative non retribuiti, anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, la sospensione con ricorso alla Cassa integrazione guadagni straordinaria, nonché la malattia e l'infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione e la norma di cui all'ultimo comma dell'art. 142, CCNL Terziario 18 luglio 2008, sostituiscono a tutti gli effetti quanto previsto dall'accordo interconfederale 16 maggio 1977, sulle festività abolite.

Art. 5 – Ferie

Il personale di cui al presente accordo ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa – quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque considerata di 6 giorni lavorativi agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno esclusi i riposi settimanali e le festività settimanali ed infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quanti sono i riposi settimanali e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Nei confronti dei lavoratori assunti antecedentemente al 1.1.2000 che già usufruivano di un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi verranno mantenute le condizioni di miglior favore.

Nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di cui all'art. 195 CCNL del Terziario 18 luglio 2008.

Art. 6 – Scatti di anzianità

Per il personale assunto dal 1.1.2000 valgono le disposizioni di cui all'art. 192 CCNL del Terziario 18 luglio 2008.

Nei confronti del personale assunto antecedentemente al 1.1.2000 viene mantenuta la normativa di cui all'art. 21 del CCNL Agenzie Ippiche 10 gennaio 1996, che viene di seguito integralmente riportato.

Art. 21

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Agenzia nel corso di tutto il rapporto di lavoro ed indipendentemente dagli eventuali passaggi di livello il lavoratore ha diritto ad un massimo di sei aumenti biennali.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale si compie il biennio di anzianità di servizio.

Il passaggio al livello superiore, come pure le eventuali variazioni in aumento del minimo contrattuale, nel corso del biennio intercorrente fra l'uno e l'altro aumento periodico non comportano, al momento della maturazione del successivo aumento, la rivalutazione degli aumenti periodici pregressi.

L'importo di ciascuno degli aumenti periodici maturati prima del 30 settembre 1998 è fissato nella misura del 5% (cinque per cento) del minimo contrattuale e della indennità di contingenza vigenti per il livello di inquadramento al momento della maturazione dei singoli aumenti periodici.

L'importo di ciascuno degli aumenti periodici maturati dopo il 1° ottobre 1998 è determinato in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento e nella seguente misura:

inquadramento	euro
1° livello	30,99
2° livello	33,57
3° livello	35,12
4° livello	38,73
5° livello	43,90

Art. 7 – Minimi tabellari

Nota a verbale

Ai lavoratori inquadrati nel 2° livello con la qualifica di responsabile di agenzia ed assunti antecedentemente al 1.1.2000 verrà riconosciuto, da quella data, in aggiunta alla retribuzione prevista per l'inquadramento al suddetto livello, un superminimo ad personam di euro 41,32 avente natura di retribuzione di fatto e non assorbibile da nessun istituto legale e contrattuale.

Art. 8 – Lavoro ordinario domenicale

Ai dipendenti delle aziende del settore che, ai sensi dell'articolo 5 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, effettuino il riposo settimanale di legge in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica la sola maggiorazione del 20% (venti per cento) della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193 del CCNL del Terziario 18 luglio 2008.

Art. 9 – Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro

Il personale assunto antecedentemente al 1.1.2000, con una anzianità di servizio superiore a 10 anni conserva il diritto, in caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro, alla conservazione del posto fino ad un massimo di mesi 10 e alla corresponsione dell'intero trattamento economico spettante ai sensi dell'art. 193, del CCNL del Terziario 18 luglio 2008 fino al termine del suddetto periodo di conservazione del posto, ovvero, qualora le norme prevedano una indennità a carico degli Enti ed Istituti assicuratori, all'integrazione al 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso normale svolgimento del rapporto.

Disciplina transitoria per i prestatori d'opera con contratto di collaborazione

Le parti concordano che:

- in riferimento ai verbali di accordo sottoscritti precedentemente in merito alla proroga concordata fino alla data del 23 ottobre 2005, per i contratti di collaborazione coordinata e coordinativa di cui al D.Lgs. 276/03 e 251/04;
- in coerenza con l'obbiettivo della stabilizzazione della forza lavoro occupata nelle Agenzie/Società di scommesse, in tali verbali richiamata

si conviene quanto segue:

"I prestatori d'opera collaboratori che hanno prestato attività nel periodo 1/12/2004-23/10/2005, potranno essere assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'assunzione potrà avvenire con inquadramento contrattuale di un livello inferiore a quello previsto dalla classificazione del personale per la qualifica corrispondente.

Decorsi 24 mesi dalla data di assunzione con tale inquadramento, il lavoratore sarà automaticamente inquadrato nel livello superiore e fruirà del trattamento economico previsto per le corrispondenti figure professionali aziendali.

Nel corso della vigenza della presente disciplina transitoria, ai lavoratori sarà applicato il CCNL del terziario, ivi compreso il presente protocollo aggiuntivo. Restano escluse le parti economiche di eventuali accordi aziendali vigenti che verranno applicate al termine del periodo di ventiquattro mesi sopra indicato.

Le parti si danno atto che il presente accordo, unitamente al CCNL Terziario, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi disciplinanti i rapporti di lavoro fra le Imprese ed il personale del settore. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa vigente alla stipula del presente accordo."

Allegato: Accordo di settore – Schema di avviso comune

Al Ministro dell'Economia e Finanze
Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

Il settore dei CONCESSIONARI di SCOMMESSE IPPICHE E SPORTIVE è stato investito, nel corso degli ultimi anni, da una situazione di fortissima difficoltà con ingenti perdite economiche, che ne hanno seriamente minacciato la stabilità e la capacità competitiva.

Il settore, già gravato dall'accollo di un rilevantissimo fardello di debiti (alcune centinaia di milioni di euro) che i concessionari si sono impegnati a pagare fino al 2011, vive in un equilibrio precario nel quale pesa, in modo crescente, una pressione fiscale insostenibile, che non consente alcuna vera competitività a livello europeo, e che al contrario mina alle basi l'intera struttura nazionale impedendole di rafforzarsi e di partecipare alla pari nel sempre più difficile confronto internazionale.

A ciò deve aggiungersi che le nuove tecnologie hanno reso estremamente permeabili i singoli mercati nazionali, esponendoli al rischio di vera e propria invasione da parte di operatori esteri che, attraverso internet ovvero attraverso l'apertura di agenzie di

scommesse di fatto "non oggetto di regolare concessione", sottraggono continue risorse al mercato ed agli operatori legali, beneficiando, inoltre, nei propri Stati di origine di livelli di prelievo irrisori che consentono tra l'altro di adottare pianificazioni fiscali di vantaggio, nonché godere di non irrilevanti economie di scala.

A completamento del quadro è bene sottolineare anche l'inasprirsi della cronica crisi dell'ippica, una crisi organizzativa che è diventata nel tempo crisi di spettacolo e, quindi, crisi economica nella misura in cui ha intaccato l'appetibilità delle scommesse.

Il settore, nonostante, le difficoltà che lo hanno perseguitato negli ultimi anni, non ha ridotto il proprio contributo occupazionale. Le circa 1000 agenzie di scommesse danno lavoro direttamente, secondo le varie tipologie contrattuali, ad oltre 15 mila persone, ma considerando l'ampio indotto di riferimento (pulizie, manutenzioni, arredamenti, impianti, marketing, cancelleria, sistemi informativi, ecc.) non è temerario stimare un numero di occupati pari al doppio.

A ciò si aggiunga che la raccolta delle scommesse ippiche è, di gran lunga, il principale sistema di finanziamento della rete degli oltre 40 ippodromi italiani, che danno lavoro a più di 5 mila persone, considerando anche l'indotto.

In questo scenario, che ha aspetti già di per sé preoccupanti, si è inserita la normativa che riforma la disciplina del mercato del lavoro, la c.d. "Legge Biagi", con conseguenze rilevanti sull'assetto e le attività dei concessionari di scommesse.

La nuova normativa sul lavoro costringerebbe i concessionari a modificare il loro attuale assetto occupazionale con conseguenze estremamente pesanti e negative per l'intero comparto, che non può permettersi, vista l'attuale situazione, né di rinunciare all'apporto professionale di migliaia di addetti, che in questi anni hanno contribuito al miglioramento dell'offerta e della qualità dei servizi al pubblico, né di caricarsi di oneri ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli già esistenti.

Viene stimato che dall'applicazione della nuova normativa sul lavoro, nonostante la possibilità di ricorrere ad alcune forme contrattuali più flessibili ed adattabili alle singole esigenze aziendali, deriverebbe un aumento dei costi, per le agenzie, superiore al 60% e comunque insostenibile da parte degli operatori.

L'obiettivo del consolidamento degli attuali rapporti di lavoro è un obiettivo comune delle parti; si rende, pertanto, necessario, uno sforzo complessivo di tutti i soggetti coinvolti, al fine di consentire che ciò avvenga senza ulteriori contraccolpi finanziari sull'intero comparto.

Per tutte queste ragioni, le parti chiedono unitariamente un intervento diretto dei titolari del Dicasteri in indirizzo, al fine di scongiurare il rischio di un'ennesima crisi.

Le soluzioni al problema possono essere diverse, ma tra tutte quella di un intervento di carattere fiscale sembra la più immediata ed efficace, soprattutto in termini temporali, che può essere indicata:

nella riduzione della pressione fiscale sulle scommesse (ricordando che in Inghilterra è meno di 1/3 di quella italiana);

nella detraibilità dell'Iva sugli acquisti (mediamente incide per il 10% sui costi totali di agenzia).

Gli interventi indicati non comporterebbero flessioni di gettito a livello erariale, ma anzi apporterebbero un beneficio immediato allo sviluppo del settore, sia in termini di maggiori investimenti, con riflessi diretti ed immediati proprio sul versante occupazionale, sia in termini di maggiore competitività sul piano della concorrenza internazionale.

La riduzione delle aliquote sulle scommesse consentirebbe di allineare l'offerta con quella dei principali competitors stranieri e, pertanto, di pensare al mercato delle scommesse non più come ad un mercato domestico, ma ad un mercato globale nel quale entrare grazie anche all'apporto delle nuove tecnologie (internet, tv interattiva, mobile, ecc.), e soprattutto al consolidamento delle strutture e delle dimensioni dei concessionari.

L'espansione del mercato, con recupero di una vasta area di illegalità e conseguente crescita della raccolta consentirebbe di compensare la riduzione delle aliquote e di favorire finanche una crescita del gettito, con innegabili benefici anche sul piano delle imposte dirette (maggiori entrate a titolo di IRES).

La detraibilità Iva, infine, rafforzerebbe la tendenza ad aumentare gli investimenti, in particolare sui punti vendita, con effetti molto positivi sull'indotto a livello locale, formato principalmente da piccole e piccolissime imprese. Anche in questo caso, verrebbe favorita una compensazione, a livello erariale, fra il calo delle imposte indirette e l'aumento delle imposte dirette, con effetti virtuosi sull'intera economia del sistema scommesse.

Sotto l'aspetto delle tutele e delle condizioni di lavoro si rende, altresì, necessario, prevedere la possibilità dell'utilizzo degli ammortizzatori sociali nel settore al fine di affrontare con i necessari strumenti eventuali situazioni di crisi.

Alla luce di quanto sopra descritto, le parti ribadiscono la comune volontà di sollevare il problema in tutte le sedi Istituzionali competenti, al fine di giungere all'individuazione di una soluzione condivisa che consenta di evitare il disperdersi del grande patrimonio di professionalità e competenze acquisito grazie alle migliaia di addetti del settore, nonché di favorire la crescita dell'intero settore.

3. ACCORDO NAZIONALE DI LAVORO PER IL SETTORE DELLE ATTIVITÀ AUSILIARIE, DELLA SOSTA E DEI PARCHEGGI

Premessa

- Considerato Che il settore delle attività ausiliarie, della sosta e dei parcheggi, anche in virtù delle politiche di mobilità attuate dalle Amministrazioni locali, è in continua evoluzione ed espansione.
- Considerata La sempre maggiore presenza di aziende private quali erogatrici dei servizi, anche in virtù delle privatizzazioni delle ex aziende municipalizzate.
- Considerata L'assenza di una regolamentazione unica che disciplini i rapporti di lavoro tra le aziende del settore ed i propri dipendenti.
- Considerata l'adesione di AIPARK alla Confcommercio.

Le parti stipulanti il presente accordo ritengono di considerare applicabile a tutti i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle aziende che svolgono attività di gestori e/o concessionari di impianti e/o strutture destinate al parcheggio e/o alla sosta, con decorrenza 1.01.2001, le norme contrattuali del CCNL per i dipendenti del terziario della distribuzione e servizi.

Le parti, considerata la necessità che alcuni istituti contrattuali, per essere aderenti alle specificità del settore, caratterizzato da una sempre maggiore automazione degli impianti e dal conseguente impiego del personale addetto con funzioni di supporto

alla funzionalità degli stessi, siano regolamentati con criteri e formulazione diversi da quelli della generalità dei dipendenti del Terziario, convengono altresì di disciplinare, a far data dal 1° gennaio 2001, i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle aziende che svolgono attività di gestori e/o concessionari di impianti e/o strutture destinate al parcheggio e/o alla sosta secondo le norme del CCNL del Terziario della distribuzione e dei servizi qui di seguito tassativamente indicate, fatto salvo quanto espressamente disposto in deroga con il presente accordo.

Le parti si danno atto che il presente accordo, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi disciplinanti i rapporti di lavoro fra le aziende del settore ed il personale dipendente. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione vigente alla stipula del presente accordo. Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti, ferma restando l'applicabilità del CCNL del Terziario, hanno convenuto sull'esigenza e opportunità di disciplinare, a parziale deroga del citato CCNL del Terziario, le sottoelencate materie.

Art. 1 – Classificazione del personale
Dichiarazione a verbale
Art. 2 – Reperibilità
Art. 3 – Lavoro ordinario domenicale
Dichiarazione a verbale

Art. 1 – Classificazione del personale

Fermo restando l'inquadramento dei lavoratori dipendenti dalle aziende di cui alla Premessa del presente accordo nella classificazione del personale del CCNL del Terziario, le Parti convengono di inserire le seguenti specifiche figure professionali nella suddetta classificazione del personale:

1° livello
- responsabile di area;
- professional senior.

2° livello

- responsabile di struttura;
- professional junior.

3° livello

- capo squadra di addetti al controllo della sosta;
- capo sala operativa;
- capo squadra di unità tecnico-manutentiva;
- capo unità operativa.

4° livello

- addetti ad attività prevalente di ausiliario alla sosta (art.17 comma 132 legge 15/5/1997 n. 127);
- addetti alla manutenzione per interventi di carattere non ordinario sulle attrezzature e sugli impianti di parcheggio.

5° livello

- addetti al controllo della sosta in superficie e in struttura;
- addetti alla movimentazione e regolazione dei flussi auto nei parcheggi;
- sportellista;
- addetti alla manutenzione ordinaria delle attrezzature e della segnaletica;
- addetti alla rimozione e bloccaggio dei veicoli.

6° livello

- addetti alla custodia e semplice sorveglianza.

Dichiarazione a verbale

Le Parti convengono che le integrazioni di cui al presente articolo verranno ricomprese nella stesura definitiva del CCNL Terziario.

Art. 2 – Reperibilità

Per garantire l'assistenza ai clienti nell'emergenza, l'utilizzo continuativo e l'efficienza delle apparecchiature e degli impianti di parcheggio è previsto dal presente accordo l'istituto della reperibilità. Le modalità operative ed organizzative dell'istituto saranno definite dalle singole aziende sulla base delle proprie esigenze e specificità

gestionali. Nessun lavoratore potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, prestazioni ed interventi al di fuori del normale orario di lavoro nell'ambito dell'organizzazione predeterminata della reperibilità, salvo giustificati motivi individuali di impedimento. La reperibilità deve essere assicurata giornalmente e/o settimanalmente. Al personale interessato è riconosciuto il seguente trattamento economico:

- euro 7.75 per ogni giornata feriale di reperibilità;
- euro 10.33 per ogni giornata festiva, o di riposo legale, di reperibilità.

Il tempo di effettivo intervento sarà retribuito come lavoro straordinario secondo la disciplina di cui al CCNL per i dipendenti del terziario della distribuzione e servizi.

Art. 3 – Lavoro ordinario domenicale

Ai dipendenti delle aziende del settore che, (ai sensi dell'articolo 5 della legge 22 febbraio 1934, n. 370), effettuino il riposo settimanale di legge in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica la sola maggiorazione del 20% (venti per cento) della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193 del CCNL del Terziario 18 luglio 2008.

Dichiarazione a verbale

Eventuali trattamenti similari in atto in sede aziendale sono assorbibili fino a concorrenza.

4. PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER I DIPENDENTI DI AZIENDE ADERENTI ALL'ANIPO

L'anno 2001, il giorno 26 del mese di febbraio in Roma tra L'Associazione Nazionale Importatori Prodotti Ortofrutticoli rappresentata dal Presidente dott. Attilio Pagli, dal Segretario Generale Cap. Fausto Ratto, assistiti dalla d.ssa Daniela Brambilla, con l'assistenza della Confcommercio nella persona dell'Assistente del Presidente per le Relazioni Sindacali Dott. Basilio Mussolin, del dott. Guido Lazzarelli e del Dott. Claudio Catapano, del Settore Relazioni Sindacali e Legislazione del Lavoro e la FILCAMS–CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Ivano Corraini e da Marinella Meschieri la FISASCAT–CISL, rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta e da Pietro Giordano la UILTuCS–UIL, rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco e da Gianni Rodilosso si è stipulato il presente accordo nazionale aggiuntivo al CCNL del Terziario 20.09.1999 di estensione dello stesso ai dipendenti dalle aziende aderenti all'ANIPO.

Premessa

Le parti stipulanti il presente accordo ritengono di considerare applicabile a tutti i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle aziende che svolgono attività di importazione di prodotti ortofrutticoli aderenti ad ANIPO, con decorrenza 1.03.2001 le norme contrattuali del CCNL per i dipendenti del Terziario della Distribuzione e Servizi 20 settembre 1999. Le parti, considerata la necessità che alcuni istituti contrattuali, per essere aderenti alle specificità del settore, caratterizzato da fasi di lavorazioni strettamente connesse alle ciclicità tipiche del mondo agricolo, siano regolamentati con criteri e formulazione diversi da quelli della generalità dei dipendenti del Terziario,

convengono altresì di disciplinare, a far data dal 1.03.2001 i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle aziende che svolgono attività di importazione di prodotti ortofrutticoli secondo le norme del CCNL del Terziario della Distribuzione e dei Servizi 20 settembre 1999 qui di seguito tassativamente indicate, fatto salvo quanto espressamente disposto in deroga con il presente accordo. Le parti convengono sulla necessità di armonizzare i trattamenti economici e normativi applicati ai dipendenti dalle aziende che svolgono attività di importazione di prodotti ortofrutticoli alla data di sottoscrizione del presente Accordo, con quanto previsto dal CCNL del Terziario della distribuzione e dei servizi 20 settembre 1999. Le parti si danno atto che il presente accordo, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi disciplinanti i rapporti di lavoro fra le aziende del settore ed il personale dipendente. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione vigente alla stipula del presente accordo. Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti, ferma restando l'applicabilità del CCNL del Terziario, hanno convenuto sull'esigenza e opportunità di disciplinare, a parziale deroga del citato CCNL del Terziario, le sottoelencate materie.

Art. 1 – Classificazione del personale
Dichiarazione a verbale
Art. 2 – Tipologia del rapporto di lavoro
Art. 3 – Disciplina del rapporto a tempo determinato
Art. 4 – Riassunzione
Art. 5 – Disciplina transitoria in materia di apprendistato
Art. 6 – Sospensione del lavoro
Art. 7 – Retribuzione personale a tempo indeterminato con prestazione ridotta
Art. 8 – Retribuzione personale a tempo determinato
Art. 9 – Trattamento economico
Dichiarazione a verbale
Chiarimento a verbale
Art. 10 – Indennità di funzione quadri
Art. 11 – Scatti di anzianità

Dichiarazione congiunta

Le Parti convengono di incontrarsi entro il 30.6.2002 per valutare la possibilità di dare attuazione, a livello di settore, a quanto previsto dal CCNL Terziario del 20.9.1999 in materia di assistenza sanitaria integrativa.

Art. 1 – Classificazione del personale

Fermo restando l'inquadramento dei lavoratori dipendenti dalle aziende di cui alla Premessa del presente accordo nella classificazione del personale del CCNL del Terziario 20.9.1999, le Parti convengono di inserire le seguenti specifiche figure professionali nella suddetta classificazione del personale:

3° livello:

- capo operaio intendendosi per tale il responsabile di tutte le maestranze;
- coordinatore di linee produttive;
- magazziniere responsabile della merce in entrata e in uscita;
- controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati.

4° livello:

- capo settore preposto alla guida tecnica della lavorazione di più banchi o cicli produttivi;
- operaio specializzato intendendosi per tale l'addetto agli impianti di refrigerazione, inumidimento, riscaldamento, essiccazione, torrefazione e ingiallimento, senza autonomia operativa;
- campionarista;
- carrellista;
- capo banco (nelle realtà aziendali dove non sia già presente la figura di capo settore preposto alla guida tecnica della lavorazione di più banchi o cicli produttivi).

5° livello:

- capo banco;
- stivatore di carichi per la conservazione e la spedizione, addetto abitualmente alla disposizione dei carichi nelle celle e su vagoni (autocarri, ecc.);

- addetto qualificato al controllo di settore e di ciclo produttivo con capacità d'impartire le conoscenze acquisite nell'ambito delle mansioni espletate nel 6° livello.

6° livello:

- addetto al lavoro di cernita, pulitura, selezione, calibratura sia a mano che a macchina, di frutta fresca, ortaggi, patate e agrumi;
- addetto a lavori di confezionamento, impacco, imballaggio, ingabbiettatura, inchiodatura e legatura, sia a mano che a macchina, di frutta fresca, ortaggi, patate ed agrumi;
- addetto alla cernita, pulitura, selezione, calibratura, sgusciatura, tostatura, accoppiatura e confezionamento sia a mano che a macchina della frutta fresca;
- addetto alla cernita, selezione, pulitura, calibratura, sgambatura, sgusciatura, tostatura, accoppiatura, snocciolatura, pelatura, sezionatura, surgelamento, condizionamento della frutta fresca;
- addetto alla cernita, selezione, pulitura, calibratura, sgambatura, sgusciatura, tostatura, accoppiatura, snocciolatura, pelatura, sezionatura, sezionatura, surgelamento, condizionamento della frutta fresca.

Dichiarazione a verbale

Le Parti convengono che le integrazioni di cui al presente articolo verranno ricomprese nella stesura definitiva del CCNL Terziario 20 settembre 1999.

Art. 2 – Tipologia del rapporto di lavoro

I lavoratori ortofrutticoli, a seconda della natura del rapporto, sono classificati come segue:

- lavoratori a tempo indeterminato: i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine;
- lavoratori a tempo determinato: i lavoratori che, in base al R.D. 10 settembre 1923, n. 1957, alla legge 18 aprile 1962, n. 230, alla legge n. 196/1997 e successive modificazioni, sono assunti con rapporto individuale di lavoro per la esecuzione di lavori stagionali o per fasi lavorative o per la sostituzione di lavoratori per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
- lavoratori a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale: i lavoratori a tempo determinato che effettueranno presso la stessa azienda nell'arco di

dodici mesi (dal 1° gennaio al 31 dicembre) più di 190 giornate di effettiva presenza, a prescindere dalle ore di effettiva prestazione giornaliera, avranno diritto all'instaurarsi di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale.

Per ogni anno successivo detti lavoratori avranno diritto ad una garanzia di occupazione minima annua pari a complessivi sei mesi di attività aziendale anche se svolta in maniera discontinua e in ogni caso avrà diritto a prestare un numero di giornate non inferiori a quelle che saranno richieste ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.

Art. 3 – Disciplina del rapporto a tempo determinato

Di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentito, ai sensi dell'art. 23 della Legge 28 febbraio 1987, n.56, oltre ai casi espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, la assunzione del personale con apposizione del termine nelle seguenti ipotesi:

1) esigenze connesse al ricevimento, consegna, manutenzione, lavorazione, stoccaggio e gestione amministrativa dei prodotti aventi carattere stagionale, ma non compresi nelle attività stagionali di cui alle disposizioni di legge;
2) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
3) sostituzione di lavoratori in ferie; l'attuazione di tale ipotesi costituirà oggetto di esame congiunto tra Direzione aziendale e R.S.U./R.S.A. e/o OO.SS.TT.; 302 CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi;
4) attività lavorative (di confezionamento, packaging, ecc.) connesse a progetti promopubblicitari;
5) esigenze connesse a sperimentazioni tecniche, produttive (di modellaggio e/o di confezionamento) e/o organizzative;
6) esigenze connesse a nuovi investimenti e/o a modifiche di linee esistenti di manutenzione straordinaria;
7) attività lavorative (manutentive e produttive) collegate o conseguenti ad interventi di manutenzione straordinaria;
8) esigenze produttive straordinarie, connesse alle iniziative commerciali e di continuo miglioramento qualitativo, peculiari dei prodotti con particolare riferimento alla freschezza.

Si conviene sulla possibilità di individuare congiuntamente in sede aziendale, in presenza di R.S.U. o R.S.A., o a livello territoriale l'opportunità di ulteriori tipologie e causali da far rientrare nel rapporto di lavoro a tempo determinato. L'assunzione del personale a tempo determinato dovrà essere fatta, in via ordinaria, tenendo conto della durata presumibile di uno o più cicli di lavorazione ed in relazione alle esigenze operative delle aziende e, comunque, per un periodo continuativo non superiore a 10 mesi. Fermo restando quanto previsto in tema di diritto alla riassunzione di cui all'articolo successivo. La durata dei cicli di lavorazione sarà individuata in sede di contrattazione integrativa tenendo presente i limiti temporali di cui al presente articolo. Per le ipotesi di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3 le imprese non potranno assumere un numero di lavoratori superiore al 20% dell'organico in forza in ogni unità produttiva. Nelle singole unità produttive che abbiano meno di 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per sei lavoratori. Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma. Le parti convengono inoltre che quanto sopra stabilito dovrà essere armonizzato con eventuali provvedimenti di legge che dovessero essere varati in tema di contratti a termine.

Art. 4 – Riassunzione

I lavoratori assunti ai sensi e con le modalità di cui agli articoli in materia di assunzione saranno riassunti nelle medesime aziende per l'esecuzione delle stesse lavorazioni o di quelle che le abbiano sostituite. Per l'esercizio di tale diritto i lavoratori invieranno comunicazione entro tre mesi dall'ultimo licenziamento all'azienda e per conoscenza all'Ufficio del lavoro competente per territorio. Qualora le aziende abbiano necessità di un numero di lavoratori inferiore rispetto alle domande di riassunzione presentate, assumeranno prioritariamente secondo i seguenti criteri:

- disponibilità entro le 24 ore successive al preavviso di tre giorni dall'inizio dei lavori salvo giustificato impedimento per gravi motivi familiari o di salute;
- professionalità;
- anzianità di servizio;
- carichi familiari.

I lavoratori in riassunzione, ai sensi dell'art. 25, L. n. 223/1991, non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere.

Art. 5 – Disciplina transitoria in materia di apprendistato

Per i contratti di apprendistato stipulati antecedentemente alla data di entrata in vigore del presente Accordo, in applicazione del CCNL per le Imprese Ortofrutticole continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali vigenti al momento dell'assunzione dell'apprendista. I relativi trattamenti retributivi verranno armonizzati, in coerenza e proporzionalmente ai medesimi trattamenti previsti al successivo art. 9 per i lavoratori qualificati ai quali viene applicato il presente Accordo, secondo le percentuali vigenti alla data di sottoscrizione dello stesso: 75% per il primo terzo del periodo di apprendistato; 83% per il secondo terzo del periodo di apprendistato; 90% per l'ultimo terzo del periodo di apprendistato. Ai rapporti di apprendistato instaurati a partire dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, si applicheranno le norme contenute nel CCNL Terziario 20 settembre 1999.

Art. 6 – Sospensione del lavoro

In caso di sospensione del lavoro dipendente dalla volontà del datore di lavoro, il lavoratore ha diritto all'ordinaria retribuzione per l'intera giornata anche se la prestazione abbia durata minore salvo che la sospensione del lavoro non sia stata comunicata preventivamente al lavoratore dall'impresa entro la precedente giornata lavorativa, anche verbalmente; in tale seconda ipotesi, nel caso in cui l'azienda richieda che il personale rimanga a disposizione in azienda nell'attesa della ripresa del lavoro, la prima ora sarà remunerata al 50% e le ore successive per intero. La suddetta comunicazione potrà essere data anche attraverso il capo settore, capo banco e/o capolinea; in quest'ultimo caso, il datore di lavoro dovrà fare la comunicazione al responsabile, nella forma scritta. Quando la sospensione del lavoro è del tutto indipendente dalla volontà del datore di lavoro, il prestatore d'opera ha diritto alla corresponsione delle sole ore di lavoro effettivamente prestate. Fra le cause indipendenti dalla volontà del datore di lavoro vanno anche comprese:

a) le eccezionali ed avverse condizioni atmosferiche che non hanno permesso la raccolta del prodotto in campagna;
b) la sospensione, il ritardo, la protrazione o mancato inizio dell'attività giornaliera conseguente a causa imprevista ed incidentale non riconducibile alla volontà del datore di lavoro.

Art. 7 – Retribuzione personale a tempo indeterminato con prestazione ridotta

La normale retribuzione dei lavoratori a tempo indeterminato a prestazione ridotta è distinta nelle seguenti voci:

a) retribuzione ai sensi dell'art. 113, Seconda Parte CCNL Terziario, per il periodo di lavoro effettivamente prestato;
b) eventuali scatti di anzianità maturati per il periodo di lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori hanno inoltre diritto allo stesso trattamento economico e normativo del personale a tempo indeterminato, proporzionato all'effettiva entità della prestazione e cioè, esemplificando:

- ratei di 13ª e 14ª mensilità, relativi ai periodi di lavoro effettivamente prestato da corrispondersi alle date previste;
- godimento effettivo delle giornate di ferie maturate in base ai periodi di prestazione lavorativa successivi all'instaurarsi del nuovo rapporto;
- corresponsione del trattamento di fine rapporto. Gli scatti di anzianità matureranno al raggiungimento del triennio calcolato sulla base della sommatoria degli effettivi periodi di lavoro prestato.

Art. 8 – Retribuzione personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato ha diritto al seguente trattamento economico per le ore di lavoro richieste ed effettivamente prestate:

a) minimi retributivi ex art. 113 CCNL Terziario;
b) trattamento economico relativo alle festività nazionali ed infrasettimanali, ai ratei di 13ª e 14ª mensilità, all'indennità sostitutiva delle ferie e del preavviso ed all'indennità sostitutiva dei permessi retribuiti da erogarsi all'atto del pagamento della retribuzione. Tale trattamento economico sarà assolto con il pagamento di un'indennità pari al 34,45%1 della paga contrattuale nazionale conglobata corrisposta dalla ditta per tutta la durata del rapporto di lavoro, con esclusione di tutte le ore di lavoro straordinario. La percentuale di cui sopra deriva dalla sommatoria delle percentuali di cui appresso che sono erogate per i titoli segnati a fianco:
    - 8,33% ferie;
    - 8.33% tredicesima mensilità;

- 8,33% quattordicesima mensilità;
- 5,44% festività nazionali infrasettimanali ivi comprese quelle soppresse;
- 0,85% indennità sostitutiva del preavviso;
- 3,17% indennità sostitutiva dei permessi retribuiti;

c) al trattamento di fine rapporto (legge n. 297/1982) nella misura del 7,40% da computarsi su tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto previsto dall'art 138, Seconda Parte CCNL Terziario 20/09/99 da erogarsi a fine rapporto di lavoro.

Art. 9 – Trattamento economico

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, le Parti, ai fini di armonizzare e disciplinare il trattamento economico derivante dall'applicazione del CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi del 20.09.1999, concordano quanto segue:

a) per il personale dipendente dalle aziende del Settore aderenti ad ANIPO, al quale prima della decorrenza del presente Accordo veniva già applicato il CCNL sopra richiamato verrà mantenuto il suddetto trattamento e quanto da esso derivante;

b) per il personale delle aziende del settore aderenti ad ANIPO, al quale prima della decorrenza del presente Accordo non veniva applicato il CCNL del Terziario Distribuzione e Servizi del 20.09.2000 e quanto da esso derivante, lo stesso verrà applicato a partire dal 1.03.2001. In coerenza ed in applicazione di quanto affermato nella Premessa al presente Accordo, al fine di consentire l'allineamento al trattamento economico del CCNL Terziario vigente, le Parti concordano di procedere alla ricostruzione degli importi relativi alla ex indennità di contingenza, l'EDR di cui all'Accordo Interconfederale 27/7/1993, la paga base. Pertanto, il trattamento economico nei confronti dei lavoratori di cui al punto b) risulterà come sotto riportato nelle seguenti Tabelle per effetto dell'armonizzazione professionale e delle fasi (I, II e III – Tab. 3) di graduale recupero del differenziale economico derivante dall'applicazione del CCNL del Terziario della distribuzione e dei servizi.

TABELLA 1

Trattamento economico in atto al 28.02.2001 per il personale delle aziende a cui, prima del presente Accordo, non veniva applicato il CCNL Terziario (valori in lire)

Livelli	Paga base	Ex indennità contingenza	EDR	Totale
QUADRI	1.535.848	1.019.779	20.000	2.575.627
I	1.431.715	1.015.735	20.000	2.467.450
II	1.181.111	1.003.988	20.000	2.205.099
III	1.098.576	1.000.009	20.000	2.118.585
IV	927.308	991.733	20.000	1.939.041
V	856.161	988.462	20.000	1.864.623
VI	786.018	985.205	20.000	1.791.223
VII	669.506	980.010	20.000	1.669.516

TABELLA 2

A decorrere dal 1.03.2001 l'importo dell'ex indennità di contingenza, comprensiva dell'EDR di cui all'Accordo 23/7/1993, del personale qualificato sarà quella prevista dal CCNL del Terziario. Pertanto, dal 1.03.2001, gli importi relativi alla ex indennità di contingenza, comprensivi dell'EDR, indicati nella tabella n. 1 saranno incrementati dei seguenti valori (in lire):

Livelli	Differenza ex indennità di contingenza
QUADRI	6.529
I	5.043
II	7.152
III	2.153
IV	3.293
V	2.157
VI	1.190
VII	2.035

TABELLA 3

A decorrere dalle scadenze appresso indicate gli importi della paga base di cui alla tabella n. 1, saranno incrementati dei seguenti valori (in lire):

Livelli	Dal 1.03.2001	Dal 1.03.2003	Dal 1.03.2005	Totale
QUADRI	82.143	164.286	164.286	410.716
I	64.350	128.700	128.700	321.749
II	67.130	134.261	134.261	335.652
III	39.567	79.134	79.134	197.835
IV	38.783	77.565	77.565	193.913
V	31.366	62.732	62.732	156.831
VI	24.684	49.368	49.368	123.419
VII	21.824	43.648	43.648	109.119 (*)

(*) + 10.000

Dichiarazione a verbale allegata alla tabella 3

Gli importi indicati nelle tabelle n. 2 e 3 potranno essere assorbiti fino a concorrenza unicamente in presenza di trattamenti aziendali già corrisposti, alla data di stipula del presente accordo, allo stesso titolo o concessi a titolo di eventuali futuri aumenti contrattuali.

Chiarimento a verbale

A decorrere dalla sottoscrizione del presente Accordo cesserà di essere corrisposta ai dipendenti dalle aziende aderenti ad ANIPO l'indennità di celle frigorifere precedentemente corrisposta.

Art. 10 – Indennità di funzione Quadri

A decorrere dal 1.3.2001, ai Quadri dipendenti dalle aziende aderenti ad ANIPO verrà corrisposta l'indennità di funzione nella misura prevista dal CCNL Terziario 20.9.99.

Art. 11 – Scatti di anzianità

A decorrere dal 1.3.2001, in occasione della maturazione del nuovo scatto, verranno corrisposti a tutti i dipendenti dalle aziende aderenti ad ANIPO gli importi previsti a titolo di scatti di anzianità nel CCNL Terziario 20.9.99, senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

5. ACCORDO NAZIONALE AGGIUNTIVO AL CCNL DEL TERZIARIO PER I DIPENDENTI DAGLI AGENTI IMMOBILIARI ADERENTI ALLA FIMAA

Premessa

Considerato:

- che il 16 dicembre 2002 veniva sottoscritto un Protocollo aggiuntivo al CCNL Terziario 20.09.1999 per i dipendenti dagli agenti immobiliari aderenti alla FIMAA;
- che, in quella sede venivano rilevate le specificità di un settore in evoluzione quanto a disciplina dell'accesso alla professione e organizzazione del lavoro.

Tutto ciò premesso Le parti stipulanti il presente accordo confermano l'applicazione a tutti i rapporti di lavoro dei dipendenti dagli agenti immobiliari aderenti alla FIMAA, delle norme contrattuali del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi 2 luglio 2004, con le modifiche e le integrazioni apportate nel testo unico 14 luglio 2005, con le decorrenze ivi previste, nonché del protocollo aggiuntivo 16/12/2002 per i contratti stipulati in applicazione dello stesso, anche con riferimento alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante per le figure professionali aggiuntive al sistema di classificazione disciplinata dal CCNL terziario.

Le parti, confermano altresì la necessità che la classificazione del CCNL terziario, per essere aderente alle specificità del settore in questione, sia integrata con i profili

professionali individuati nell'Accordo 16/12/2002, che si riporta in calce al presente Accordo.

Le parti confermano altresì le disposizioni inerenti gli aspetti della disciplina dell'orario di lavoro come concordata nel richiamato accordo 16/12/2002:

orario settimanale, distribuzione dell'orario settimanale, articolazione dell'orario settimanale, flessibilità dell'orario, lavoro notturno, lavoro straordinario, maggiorazione del lavoro straordinario.

In materia di orario di lavoro, le parti dichiarano altresì che procederanno ad incontrarsi tempestivamente per uniformare le suddette disposizioni a quanto verrà definito a livello di CCNL Terziario in materia di adeguamento delle disposizioni ivi contenute al Dlgs 66/03 e successive modificazioni.

Le parti confermano, infine l'impegno ad incontrarsi in un periodo immediatamente successivo alla emanazione del decreto di cui all'art. 18 della legge 57/2001, che dovrà disciplinare le modalità pratiche per l'accesso al ruolo tramite praticantato, al fine di esaminare congiuntamente i possibili riflessi sul mercato del lavoro.

Con la sottoscrizione del presente accordo, le parti confermano il loro impegno al perseguimento dell'obiettivo dell'unificazione contrattuale del comparto dei servizi immobiliari.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che il presente accordo, unitamente al CCNL Terziario, che per tutto il periodo della loro validità e fino al loro rinnovo, devono essere considerati un complesso unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori sono globalmente migliorativi e, pertanto, sostituiscono ed assorbono ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi disciplinanti i rapporti di lavoro fra le Imprese ed il personale del settore. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa vigente alla stipula del presente accordo.

Art. 1 – Classificazione del personale Dichiarazione a verbale
Art. 2 – Orario settimanale

Art. 3 – Distribuzione dell'orario settimanale
Art. 4 – Articolazione dell'orario settimanale
Art. 5 – Flessibilità dell'orario
Art. 6 – Lavoro notturno
Art. 7 – Lavoro straordinario
Art. 8 – Maggiorazione del lavoro straordinario

Nota a verbale

Le parti convengono di incontrarsi entro tre mesi dalla emanazione del decreto di cui all'art. 18 della legge 57/2001, che dovrà disciplinare le modalità pratiche per l'accesso al ruolo tramite praticantato, al fine di esaminarne congiuntamente i possibili riflessi sul mercato del lavoro.

Dichiarazione congiunta

Le parti, al fine di una più delineata identità del settore e nell'ambito di un sistema di relazioni sindacali condiviso, si impegnano ad incontrarsi nel corso delle trattative per il rinnovo del CCNL del Terziario, al fine di esaminare eventuali problematiche ed esigenze collegate all'andamento del settore.

Art. 1 – Classificazione del personale

Ferma restando la disciplina della classificazione del personale prevista al titolo I della Seconda Parte del CCNL per i dipendenti del Terziario, le parti convengono di inserire le seguenti specifiche figure professionali nella suddetta classificazione del personale.

Quadri

1. preposto ai sensi dell'art. 11 D.M. n. 452/90;
2. capo del personale;
3. responsabile pubbliche relazioni;
4. responsabili di filiale operativa.

1° Livello

1. capi servizio o responsabili settore contratti;
2. capi servizio o responsabili settore vendite;
3. capi servizio o responsabili settore contabilità;

4. capi servizio o responsabili settore pubblicità;
5. capi servizio o responsabili settore acquisizione incarichi.

2° Livello

1. addetti esclusivamente alle informazioni ai clienti e all'organizzazione degli archivi degli immobili disponibili alla vendita e alla locazione;
2. addetti alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare stime;
3. addetti ai servizi di gestione degli immobili turistici;
4. addetti alle vendite.

3° Livello

1. addetti alle informazioni ai clienti con incarichi specifici nell'ambito della conservazione degli archivi immobili, degli archivi anagrafici e degli atti in genere;
2. addetti all'accettazione clienti nell'ambito della locazione in località turistiche;
3. bozzettisti e addetti alla pubblicità con incarichi di rilevamento dei dati statistici della pubblicità medesima;
4. impiegati con mansioni di contatto con il pubblico previste al IV livello in grado di parlare e scrivere una o più lingue straniere ai quali ne sia richiesta la prestazione;
5. disegnatori non progettisti con mansioni di rilevamento e/o sviluppo di particolari esecutivi, nonché con mansioni di rilevamento planimetrico e prospettico, anche in più dimensioni, di ogni tipo di immobile;
6. visuristi presso l'U.T.E., la Conservatoria Registri Immobiliari e gli uffici tecnici comunali;
7. incaricati alle visite immobiliari con delega di trattativa.

4° Livello

1. addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine;
2. segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che eventualmente tengano anche contatti informativi con la clientela;
3. accompagnatori alle visite immobiliari;
4. addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti, Istituti ed Uffici sia pubblici che privati.

5° Livello

1. addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori.

Le qualifiche di responsabile di agenzia – preposto – capo servizio o responsabile dei settori contratti, vendite e acquisizione incarichi – responsabile di succursale di studio immobiliare e addetto alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare stime, incaricati alle visite immobiliari con delega di trattativa, sono lavoratori dipendenti su cui ricade l'obbligo di iscrizione al ruolo di cui all'art. 2 della L. 39/89, sezione Agenti Immobiliari e/o Agenti muniti di mandato a titolo oneroso.

Art. 2 – Orario settimanale

La durata normale dell'orario di lavoro effettivo, per la generalità del Settore, è fissata in 40 ore settimanali, salvo quanto disposto dai successivi specifici articoli.

Per lavoro effettivo s'intende ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa, non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dello stesso posto di lavoro, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

La durata dell'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro non dovrà essere inferiore ad un'ora.

L'orario di lavoro delle donne di qualsiasi età non può durare, senza interruzione, più di sei ore, in forza della Legge 26 Aprile 1934, n° 653.

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori dalla sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute al Capo VII (Missione e Trasferimento) del CCNL per i dipendenti del terziario.

Art. 3 – Distribuzione dell'orario settimanale

L'orario settimanale di lavoro può essere distribuito su cinque o sei giornate lavorative; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13 del Sabato.

Limitatamente alle località riconosciute dalle istituzioni locali di interesse turistico e in quelle balneari, lacustri e montane a vocazione turistica e in quelle termali, in caso di prestazione lavorativa durante la domenica il lavoratore ha diritto, fermo restando il riposo compensativo, ad una indennità pari al 10 per cento della paga base conglobata di cui all'art. 199 del CCNL del Terziario, per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

Art. 4 – Articolazione dell'orario settimanale

In relazione alle peculiari esigenze del Settore, al fine di migliorare il servizio all'utenza, i datori di lavoro potranno ricorrere, con le procedure di seguito indicate alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:

a) Orario settimanale su 5 giorni
   Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, di norma si realizza attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi nei giorni dal Lunedì al Venerdì.
b) Orario settimanale su 6 giorni
   Tale forma di articolazione si realizza attraverso la durata dell'orario settimanale pari a 40 (quaranta) ore. In questo caso, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa della settimana, di norma, avverrà entro le ore 13 del Sabato.

Art. 5 – Flessibilità dell'orario

Per far fronte alle variazioni dell'intensità di attività nelle strutture lavorative, potranno essere realizzati specifici accordi a livello di singola realtà che, in aggiunta a

quanto previsto al precedente articolo 4 lettere a) e b), prevedano i seguenti regimi di orario con le modalità precisate:

1. Superamento dell'orario settimanale contrattuale in particolari periodo dell'anno sino al limite di 44 (quarantaquattro) ore settimanali per un massimo di 24 settimane.
2. Superamento dell'orario settimanale contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 (quarantotto) ore settimanali per un massimo di 24 settimane.

Ai lavoratori cui si applicherà il criterio previsto al punto 1) verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 146 del CCNL Terziario pari a 45 (quarantacinque) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.

Ai lavoratori a cui si applicherà il criterio previsto al punto 2) verrà riconosciuto un incremento del monte ore di permessi retribuiti di cui all'art. 146 del CCNL Terziario, pari a 70 (settanta) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, il datore di lavoro riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario settimanale contrattuale, così come definito all'articolo 4, lettere a) e b).

I lavoratori interessati dalla flessibilità dell'orario percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario settimanale contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito in regime di flessibilità per ciascuna settimana.

Ai fini dell'applicazione della flessibilità dell'orario di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

In caso di mancata fruizione dell'incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, derivanti dall'applicazione dei criteri di cui ai punti 1) e 2) del presente articolo, le ore maturate saranno pagate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario e saranno liquidate entro e non oltre il sesto mese successivo a quello corrispondente al termine del programma annuale di flessibilità.

Le ore maturate di cui sopra, non potranno essere assorbite da altri trattamenti in materia di riduzione dell'orario, di permessi ed eventuali altre riduzioni in atto nella struttura lavorativa.

Art. 6 – Lavoro notturno

Le parti, visto il Decreto Legislativo 26/11/1999, n.° 532, tenuto conto delle caratteristiche strutturali del Settore, hanno concordato sulla opportunità che tale materia venga disciplinata a livello di singola struttura sulla base di quanto il succitato Decreto delega alle parti sociali.

Pertanto, nell'ambito del confronto a livello sopra richiamato, potranno essere definiti specifici accordi in materia di lavoro notturno che, fatto salvo il "Campo di applicazione", la "Tutela della Salute" e la "Comunicazione del Lavoro Notturno" di cui agli articoli 1, 5, e 10 del suddetto decreto, potranno disciplinare, con apposite norme, i contenuti delle tematiche così come riportate nei restanti articoli dello stesso decreto, quali:

- art. 2 - Definizioni
- art. 3 - Limitazioni al lavoro notturno
- art. 4 - Durata della prestazione
- art. 6 - Trasferimento al lavoro diurno
- art. 7 - Riduzione dell'orario di lavoro e Maggiorazione retributiva
- art. 8 - Rapporti sindacali
- art. 9 - Doveri di informazione
- art. 11 - Misure di protezione personale e collettiva

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano ad incontrarsi successivamente al recepimento della direttiva 93/104/CE in materia di orario di lavoro al fine di procedere ad una verifica della materia.

Art. 7 – Lavoro straordinario

Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente accordo.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di 200 ore annue, fermo restando il carattere di eccezionalità delle stesse.

L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Art. 8 – Maggiorazione del lavoro straordinario.

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario di lavoro previsto dal presente accordo, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di cui al CAPO XIII (Trattamento economico) del CCNL del Terziario e di eventuali superminimi, con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:

1. 15% (quindici per cento) per le ore di lavoro eccedenti l'orario di lavoro settimanale di cui al precedente articolo 4 del presente accordo;
2. 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi;
3. 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino;
4. 50% (cinquanta per cento) nel caso di lavoro straordinario notturno festivo.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata entro e non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

6. PROTOCOLLO D'INTESA 24 SETTEMBRE 2009 PER LA REALIZZAZIONE DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE DEGLI ADDETTI ALLA REVISIONE CONTABILE

Premesso che

- la Legge 14 febbraio 2003, n. 30 in materia di occupazione e mercato del lavoro ed il Decreto Legislativo di attuazione del 10 settembre 2003 n. 276 hanno istituito l'apprendistato professionalizzante secondo le previsioni degli articoli 49 e seguenti del decreto stesso;
- il comma 5 dell'art. 49 del citato Decreto Legislativo dispone che la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:
- previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;
- rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, ester-

na e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dal soggetti esterni;
- riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.
- Il Decreto-Legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito nella Legge 6 agosto 2008, n. 133, ha introdotto il comma 5-ter dell'art. 49 del D. Lgs. 276/2003 che prevede: "In caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo".

Considerato che
- In data 18 luglio 2008 è stato siglato tra Confcommercio e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL il CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, che disciplina il rapporto di apprendistato per la generalità delle aziende del settore;
- le società di revisione e organizzazione contabile iscritte all'Albo speciale Consob anche per il tramite della loro associazione ASSIREVI, che aderisce ad ASSEPRIM, al fine di consentire l'estensione dell'apprendistato professionalizzante ai giovani che intendano accedere alla professione, hanno rappresentato ad ASSEPRIM la necessità di adattare la disciplina generale introdotta dal citato rinnovo del contratto nazionale alle specifiche caratteristiche del settore della revisione e organizzazione contabile tenuto conto delle relative peculiarità;
- l'apprendistato è finalizzato all'acquisizione delle competenze di base necessarie a sostenere l'esame di stato per l'iscrizione al Registro dei Revisori Con-

tabili, mentre la qualifica di revisore contabile si consegue solo al superamento di detto esame;
- il percorso formativo dell'apprendistato professionalizzante deve tenere conto della disciplina del tirocinio propedeutico all'esame di stato per l'iscrizione al Registro dei Revisori Contabili, che ha durata triennale e contenuti obbligatori;
- le società operanti nel settore, nel periodo di vigenza della legislazione inerente al contratto di formazione e lavoro hanno mediamente confermato in servizio il 95% del personale assunto con lo speciale contratto.

Tutto ciò premesso e considerato, stipulano e convengono quanto segue.

Le premesse formano parte integrante dell'accordo.

Art 1 – Obiettivi dell'apprendistato

L'apprendistato nelle società che svolgono attività di revisione e organizzazione contabile è finalizzato all'acquisizione da parte del lavoratore delle competenze necessarie a svolgere l'attività di assistente revisore contabile e solo successivamente a poter sostenere l'esame di stato per l'accesso alla professione di revisore contabile.

Art. 2 – Sfera di applicazione e durata

Sono ammessi all'apprendistato professionalizzante:
a) i laureati in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea specialistica, oppure in possesso di titolo di laurea breve triennale con master in revisione contabile, o con master attinente alle discipline amministrative, contabili o finanziarie, della durata minima di 6 mesi;
b) i laureati in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea breve triennale.

La durata dell'apprendistato professionalizzante è fissata in 24 mesi per i soggetti di cui al punto a) e in 36 mesi per i soggetti di cui al punto b) del precedente comma.

Per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro possono essere ammessi all'apprendistato professionalizzante di cui al presente accordo anche i giovani che stiano per

conseguire titolo di laurea specialistica o titolo di laurea breve triennale in discipline economiche e aziendali con un numero di crediti formativi non inferiore alla metà di quelli previsti nell'ultimo anno per lo specifico corso di laurea. La durata dell'apprendistato professionalizzante è di 24 mesi per i giovani che stiano per conseguire il titolo di laurea specialistica e di 36 mesi per i giovani che stiano per conseguire il titolo di laurea breve triennale.

Art. 3 – Formazione

E'previsto un unico profilo formativo, che viene descritto in allegato al presente accordo (Allegato 1 – Descrizione del profilo formativo), i cui contenuti formativi sono oggetto dei due piani formativi distinti, applicabili rispettivamente all'apprendistato con durata 24 mesi (Allegato 2 – Piano formativo biennale) e all'apprendistato con durata 36 mesi (Allegato 3 – Piano formativo triennale). Gli Allegati 1, 2 e 3 sono parte integrante del presente accordo.

I Piani formativi di cui agli Allegati 2 e 3 si differenziano nel monte ore di formazione, che è determinato in:

- 240 ore complessive nel biennio (di cui 160 di professionalizzante e 80 di trasversale) per i contratti di apprendistato biennali;
- 360 ore complessive nel triennio (di cui 280 di professionalizzante e 80 di trasversale) per i contratti di apprendistato triennali.

E'facoltà dell'azienda di distribuire l'erogazione della formazione all'apprendista sulla durata del contratto a condizione che sia garantito a quest'ultimo il completamento del monte ore di formazione formale entro il termine del contratto.

La formazione può attuarsi, internamente o esternamente all'azienda, attraverso le seguenti modalità:

- formazione d'aula;
- formazione a distanza (c.d. e-learning);
- formazione sul lavoro (c.d. on the job training);
- formazione attraverso lo studio di casi aziendali (c.d. case study).

La formazione svolta dovrà essere annotata sul libretto formativo o, in attesa di quest'ultimo, su documento aziendale equipollente. Deve in ogni caso essere garantita Ia tracciabilità della formazione svolta.

Art. 4 – Formazione esclusivamente aziendale

In caso di formazione esclusivamente aziendale, per quanto non espressamente disciplinato nel presente protocollo si applica l'intesa del 23 settembre 2009 del CCNL del Terziario.

In tale ipotesi la formazione potrà aver luogo sia all'interno che all'esterno dell'azienda, anche mediante interventi di soggetti formatori terzi, a condizione che l'intero percorso sia monitorato dal datore di lavoro sotto la propria responsabilità e non preveda finanziamenti pubblici. Come previsto dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 10.11.2008, n. 27, sono fatte salve eventuali forme di finanziamento o altre agevolazioni riconosciute dalle singole Regioni alle imprese.

E'garantita inoltre la figura del Referente per l'apprendistato, che abbia un'esperienza almeno biennale nell'attività di revisione contabile ed abbia un inquadramento contrattuale non inferiore al 1° livello del CCNL Terziario.

Art. 5 – Parere di conformità

Secondo le disposizioni del vigente CCNL Terziario le aziende si impegnano ad aderire agli enti bilaterali territoriali, a sottoporre i piani formativi al parere di conformità degli enti stessi, ed al rispetto integrale del contratto collettivo.

Art. 6 – Inquadramento dell'apprendista e retribuzione

I lavoratori assunti con contratto biennale saranno inquadrati al livello 3° del CCNL Commercio e Terziario durante tutto il periodo di apprendistato.

I lavoratori assunti con contratto triennale saranno inquadrati al livello 4° del CCNL Commercio e Terziario durante i primi 18 mesi e al livello 3° del CCNL Commercio e Terziario durante i successivi 18 mesi.

In entrambi i casi al termine dell'apprendistato i lavoratori confermati saranno inquadrati al 2° livello del CCNL Commercio e Terziario.

In caso di malattia, in deroga alla disciplina contenuta nel CCNL Commercio e Terziario, sarà riconosciuta all'apprendista il medesimo trattamento economico previsto per i lavoratori qualificati, con integrazione aziendale dell'indennità di malattia INPS.

In considerazione dei risultati di apprendimento conseguiti potranno essere riconosciuti all'apprendista specifici premi individuali di apprendimento, non collegati con il volume di attività, sia in forma di bonus sia in forma di superminimo individuale.

Le aziende si impegnano a rispettare una percentuale di conferma dei contratti di apprendistato stipulati al sensi del presente protocollo di intesa non inferiore all'90% con le modalità previste dal CCNL Terziario.

Art. 7 – Efficacia dell'accordo

Il presente accordo ha efficacia su tutto il territorio nazionale e sarà trasmesso a cura delle parti firmatarie a tutti i competenti organismi regionali.

ALLEGATO 1 – DESCRIZIONE DEL PROFILO FORMATIVO
Apprendistato Professionalizzante per il conseguimento della qualifica di assistente revisore contabile

Obiettivo: il piano formativo si pone come obiettivo l'acquisizione da parte del lavoratore delle competenze necessarie a svolgere l'attività di assistente revisore contabile e solo successivamente a poter sostenere l'esame di stato per l'accesso alla professione di revisore contabile.

Destinatari: il piano formativo si rivolge a:

a) i laureati in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea specialistica, oppure in possesso di titolo di laurea breve triennale con master in revisione contabile, o con master attinente alle discipline amministrative, contabili o finanziarie, della durata

minima di 6 mesi;

b) i laureati in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea breve triennale.

Per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro possono essere ammessi all'apprendistato professionalizzante di cui al presente accordo anche i giovani che stiano per conseguire titolo di laurea specialistica o titolo di laurea breve triennale in discipline economiche e aziendali con un numero di crediti formativi non inferiore alla metà di quelli previsti nell'ultimo anno per lo specifico corso di laurea.

Durata: La durata dell'apprendistato professionalizzante è di:

24 mesi per:

- i laureati in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea specialistica, oppure in possesso di titolo di laurea breve triennale con master in revisione contabile, o con master attinente alle discipline amministrative, contabili o finanziarie, della durata minima di 6 mesi;
- i giovani che stiano per conseguire titolo di laurea specialistica in discipline economiche e aziendali con un numero di crediti formativi non inferiore alla metà di quelli previsti nell'ultimo anno per lo specifico corso di laurea.

36 mesi per:

- i laureati in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea breve triennale.
- i giovani che stiano per conseguire titolo di laurea breve triennale in discipline economiche e aziendali con un numero di crediti formativi non inferiore alla metà di quelli previsti nell'ultimo anno per lo specifico corso di laurea.

Modalità di erogazione della formazione: La formazione può attuarsi, internamente o esternamente all'azienda, attraverso le seguenti modalità:

- formazione d'aula;
- formazione a distanza (c.d. e-learning);
- formazione sul lavoro (c.d. on the job training);
- formazione attraverso lo studio di casi aziendali (c.d. case study).

In caso di formazione esclusivamente aziendale, questa potrà aver luogo sia all'interno che all'esterno dell'azienda, anche mediante interventi di soggetti formatori terzi, a condizione che l'intero percorso sia monitorato dal datore di lavoro sotto la propria responsabilità e non preveda finanziamenti pubblici. Come previsto dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 10.11.2008, n. 27, sono fatte salve eventuali forme di finanziamento o altre agevolazioni riconosciute dalle singole Regioni alle imprese.

Contenuti: Il percorso formativo prevede contenuti tecnico-professionali e contenuti trasversali di base.

I contenuti tecnico-professionali sono quelli che qualificano le abilità dell'assistente revisore contabile secondo la prassi consolidatasi nel settore della revisione contabile e tengono conto dei contenuti del tirocinio propedeutico al sostenimento dell'esame di stato per l'Iscrizione al Registro dei Revisori Contabili. Nello specifico i contenuti tecnico-professionali riguardano le tematiche relative alla disciplina e al controllo dei bilanci, affrontate ad un livello base, riguardanti l'attuazione della regolamentazione di legge, l'applicazione dei principi emanati dagli organismi professionali - principi contabili sulla rilevazione, valutazione e rappresentazione delle principali voci di bilancio e principi di revisione - e di altra regolamentazione inerente. Particolare importanza in tale ambito hanno le tecniche di esecuzione delle procedure di revisione per la verifica dell'adeguatezza dei controlli interni delle imprese relativamente agli aspetti amministrativi e contabili, le tecniche di esecuzione delle procedure di verifica delle operazioni e dei saldi di bilancio, le tecniche di esecuzione delle procedure di analisi comparativa (rispettivamente denominate procedure di conformità, procedure di validità, procedure analitiche). Il percorso formativo prevede inoltre formazione sulle procedure che regolano il processo di revisione, come previste dai principi di riferimento comuni a tutte le imprese (principi di revisione) e/o dalle metodologie sviluppate dalle singole imprese in conformità ai principi comuni e secondo la propria tipicità (approccio metodologico dell'impresa), nonché formazione sulle procedure di gestione del rischio di revisione per quanto rilevante a livello di assistente revisore contabile. Sono inoltre comprese nel percorso formativo nozioni circa la selezione dei dati oggetto di verifica, nonché l'utilizzo di strumenti

informatici utili/ necessari allo svolgimento delle procedure di verifica e/o più in generale a supporto del processo di revisione contabile. Infine è prevista formazione sulle materie del diritto (diritto commerciale, diritto fallimentare, diritto tributario, diritto del lavoro) per gli aspetti rilevanti nello svolgimento della revisione a livello di assistente revisore contabile.
I contenuti trasversali di base prevedono le materie di organizzazione del lavoro e inerenti gli aspetti relazionali, la disciplina del lavoro (i diritti e doveri dei lavoratori, con nozioni di diritto del lavoro) e le tematiche di igiene e sicurezza.

Tracciabilità: La formazione svolta dovrà essere annotata sul libretto formativo o, in attesa di quest'ultimo, su documento aziendale equipollente. Deve in ogni caso essere garantita la tracciabilità della formazione svolta.

Qualificazione: al termine del periodo di apprendistato i lavoratori confermati saranno inquadrati al 2° livello del CCNL Terziario.

ALLEGATO 2
Piano formativo biennale

Tipologia della formazione/Totale ore di formazione

Professionalizzante e Trasversale equivalenti a 240 ore complessive nel biennio (di cui 160 di professionalizzante e 80 di trasversale)

Modalità di erogazione della formazione

La formazione può attuarsi, internamente o esternamente all'azienda, attraverso le seguenti modalità:

- formazione d'aula;
- formazione a distanza (c.d. e-learning);
- formazione sul lavoro (c.d. on the job training);
- formazione attraverso lo studio di casi aziendali (c.d. case study).

Elenco dei contenuti formativi

Formazione professionalizzante

- introduzione alla contabilità e al quadro normativo di riferimento per la predisposizione del bilancio
- principi contabili relativi alle principali componenti di bilancio
- principi di revisione e quadro normativo di riferimento
- il sistema di controllo interno e le procedure di conformità. Le procedure di validità e le procedure analitiche
- aspetti contabili e di controllo relativi alle imposte
- approccio metodologico all'attività di revisione
- strumenti informatici a supporto della revisione
- il controllo periodico della contabilità
- elementi rilevanti, ai fini dell'attività di revisione, delle seguenti materie:
  - diritto commerciale
  - diritto del lavoro
  - diritto tributario
  - diritto fallimentare
  - matematica e statistica

Formazione trasversale

- organizzazione del lavoro e aspetti relazionali
- disciplina del lavoro (diritti e doveri dei lavoratori)
- igiene e sicurezza

ALLEGATO 3
Piano formativo triennale

Tipologia della formazione/Totale ore di formazione

Professionalizzante e Trasversale equivalenti a 360 ore complessive nel triennio (di cui 280 di professionalizzante e 80 di trasversale)

Modalità di erogazione della formazione

La formazione può attuarsi, internamente o esternamente all'azienda, attraverso le seguenti modalità:

- formazione d'aula;
- formazione a distanza (c.d. e-learning);
- formazione sul lavoro (c.d. on the job training);
- formazione attraverso lo studio di casi aziendali (c.d. case study).

Elenco dei contenuti formativi

Formazione professionalizzante

- introduzione alla contabilità e al quadro normativo di riferimento per la predisposizione del bilancio
- principi contabili relativi alle principali componenti di bilancio
- principi di revisione e quadro normativo di riferimento
- il sistema di controllo interno e le procedure di conformità. Le procedure di validità e le procedure analitiche
- aspetti contabili e di controllo relativi alle imposte
- approccio metodologico all'attività di revisione
- strumenti informatici a supporto della revisione
- il controllo periodico della contabilità
- elementi rilevanti, ai fini dell'attività di revisione, delle seguenti materie:
  - diritto commerciale
  - diritto del lavoro
  - diritto tributario
  - diritto fallimentare
  - matematica e statistica

Formazione trasversale

- organizzazione del lavoro e aspetti relazionali
- disciplina del lavoro (diritti e doveri dei lavoratori)
- igiene e sicurezza

APPENDICE

APPENDICE 1

Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie 27 luglio 1994

Premessa

Il presente Accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993.

Esso soddisfa l'esigenza di darsi un quadro di regole certe ed esigibili cui tutti, in una situazione di "pluralismo" sindacale quale l'attuale, devono riferirsi, in ordine alla elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed alla legittimazione a concludere contratti collettivi in rappresentanza di tutte le aziende ed i lavoratori interessati.

L'andamento occupazionale nel terziario privato e la diffusione dell'occupazione richiedono una svolta culturale, contrattuale ed organizzativa necessaria per far fronte alle nuove problematiche che si pongono.

In questa stessa ottica le parti si adopereranno per disciplinare, in occasione del prossimo rinnovo dei contratti collettivi nazionali, l'adozione di meccanismi preventivi di conciliazione capaci di agevolare la soluzione delle controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione ed il rinnovo degli accordi collettivi.

Art. 1

Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra il Governo e le parti sociali.

Parte Prima - Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)

Art. 2 - Ambito ed iniziativa per la costituzione

Nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, può darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993, nonché del presente accordo e del CCNL applicato.

Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che: a) raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto; b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

Art. 3 - Designazione liste

FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la struttura della federazione interessata ne sconfesserà ogni appartenenza.

Art. 4 - Composizione delle R.S.U.

Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.

La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL applicati, ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

Art. 5 – Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito - secondo il criterio proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.

La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 4, 2° comma, del presente accordo.

Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione nel collegio elettorale e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al primo comma.

Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso l'azienda.

Ove una delle tre federazioni confederali che abbia partecipato alla competizione elettorale non abbia un proprio rappresentante nella R.S.U., alla stessa è riconosciuto il diritto di partecipare all'attività sindacale aziendale con propri dirigenti esterni; possibilità comunque riconosciuta ad ogni Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL applicato e che abbia propri esponenti in seno alle R.S.U.

Art. 6 - Composizione delle liste

Le federazioni FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS saranno impegnate, compatibilmente con le peculiari caratteristiche dei settori interessati, a garantire l'adeguamento della rappresentanza ai mutamenti tecnico-organizzativi e socio-professionali nei collegi elettorali.

Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Organizzazioni Sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Art. 7 - Numero dei componenti R.S.U.

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

In fase di prima applicazione e comunque per un periodo non superiore alla vigenza del presente accordo, il numero dei componenti le R.S.U. sarà determinato a titolo sperimentale nel seguente modo:

a) 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;
b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;
c) 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 120 dipendenti;
d) 8 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti;
e) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;
f) 11 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600 dipendenti;
g) 13 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 601 a 900 dipendenti;
h) 15 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 901 a 1200 dipendenti.

Nelle unità produttive che occupano più di 1200 dipendenti la R.S. U. è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.

Le parti si incontreranno alla scadenza del presente accordo per verificare l'opportunità della riconferma della fase sperimentale di cui al secondo comma.

Art. 7 – Bis

Fermo restando quanto previsto dal successivo art. 8 e ai sensi dell'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:

a) 3 componenti per la R.S. U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti,
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti,
c) 3 componenti ogni 500 ofrazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b),

salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, eventualmente stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo.

In ciascuna unità produttiva non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi, per l'espletamento del mandato.

Art. 8 - Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A., laddove previsti dai contratti collettivi, nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/70.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dai CCNL (o accordi collettivi di diverso livello) in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.

Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unità produttive di una stessa azienda.

FILCAMS - FISASCAT e UILTuCS convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.

Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS tramite la R.S.U.

Art. 9 - Compiti e funzioni

FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nei CCNL nonchè in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria. Poichè esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della organizzazione sindacale.

Art. 10 - Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

La R.S.U. uscente, provvederà ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla direzione aziendale.

Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza di 36 mesi.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicono le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate.

Trascorso tale termine la R.S.U. si considera automaticamente decaduta.

In caso di dimissioni di un componente la R.S.U., lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Art. 11- Revoca delle R.S.U.

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità delle R.S.U. La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio nei limiti del monte ore previsto dai CCNL deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

Art. 12 - Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle

R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o Cd.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A, precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U.

Parte Seconda - Disciplina della elezione della R.S.U.

Art. 1 - Validità delle elezioni - Quorum

Le Organizzazioni Sindacali FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.

Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

Art. 2 - Elettorato attivo e passivo

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

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova in forza all'unità produttiva possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

I CCNL dei settori regoleranno limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo di particolari fattispecie di lavoratori non a tempo indeterminato (es. lavoratori stagionali).

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato elettorale.

Art. 3 - Presentazione delle liste

Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 2, Prima Parte, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.

Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

Art. 4 - Comitato elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituito un Comitato elettorale. Per la composizione dello stesso ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

Art. 5 - Compiti del Comitato elettorale

Il Comitato elettorale ha il compito di:

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

Art. 6 - Scrutatori

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Art. 7 - Segretezza del voto

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

Art. 8 - Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art. 9 - Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Art. 10 - Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione aziendale in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività aziendale. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 11 - Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 6 e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

Art. 12 - Attrezzatura del seggio elettorale

A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 13 - Riconoscimento degli elettori

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

Art. 14 - Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al suo nominativo.

Art. 15 - Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc ...) - al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U., sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della direzione.

Art. 16 - Ricorsi al Comitato elettorale

Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.

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

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

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

Art. 17 - Comitato dei garanti

Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle OO.SS. presentatrici delle liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione imprenditoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.

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

Art. 18 - Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione di componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS.

Art. 19 - Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare almeno 15 giorni prima delle votazioni, nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 20 - L'intervento della legge

A conclusione del presente accordo tra FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS e la Confcommercio, le parti, riconfermando il valore della libertà sindacale e dell'autonomia negoziale, si considerano impegnate ad operare di concerto nelle sedi competenti affinché eventuali interventi legislativi di sostegno, finalizzati all'efficacia erga omnes e all'eliminazione delle norme legislative in contrasto, non modifichino la sostanza del presente accordo.

Art. 20 Bis - Disposizioni varie

I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, qualora in forza all'unità produttiva,

dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge 20 maggio 1970, n. 300.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A, e ora trasferite ai componenti le R.S.U. in forza del presente accordo.

Art. 21 - Clausole per la provincia autonoma di Bolzano

Il presente accordo è valido per tutto il territorio nazionale, con l'esclusione della provincia autonoma di Bolzano, nelle parti riguardanti i sindacati extra-confederali, in base all'art. 5 bis della legge 236/93.

Art. 22 – Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

APPENDICE 2

ISFOL, 10 Gennaio 2002: contenuti formativi a carattere professionalizzante di tipo tecnico scientifico ed operativo per gli apprendisti dei settori terziario distribuzione e servizi

Lo scenario

Multidimensionalità dei ruoli e autonomia operativa costituiscono il tratto caratteristico che segna l'evoluzione delle professioni nel settore del terziario, della distribuzione dei servizi e del turismo. In particolare:

- le tradizionali funzioni aziendali, pur rimanendo alla base del disegno formale della organizzazione, vengono nei fatti ridisegnate secondo una logica di processo unitario incentrato sulle attività che creano valore per la clientela;
- è frequente l'accorpamento di alcune figure professionali tradizionali e/o l'attribuzione in capo alla medesima persona di un articolato insieme di compiti e mansioni, anche relativi a "famiglie" professionali sostanzialmente differenti tra loro;
- la scala gerarchica tende ad essere compressa in un organigramma piatto, al cui interno il lavoro è svolto da gruppi di persone che operano con grande autonomia e sono assistiti da pochi responsabili funzionali.

Si afferma quindi l'esigenza di una managerialità diffusa, indotta dalla necessità di gestire in tempo reale il rapporto con il cliente, il quale "partecipa" alle attività aziendali e, al loro interno, assume un ruolo attivo e condizionante.

Tale esigenza concorre a determinare le competenze necessarie per lo svolgimento della prestazione e, orienta, di conseguenza, la predisposizione dell'offerta formativa.

Nel contempo, l'incubazione di managerialità costituisce per il lavoratore garanzia di occupabilità e apre la strada ad un percorso di carriera orientato alla crescita professionale, rispetto al quale il rapporto di apprendistato costituisce la naturale soglia di ingresso.

Il quadro normativo

Il decreto ministeriale 8 aprile 1998[1] prevede l'articolazione dei contenuti delle attività formative per gli apprendisti in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico scientifico ed operativo differenziati in funzione delle singole figure professionali.

I contenuti a carattere trasversale sono individuati dall'articolo 1 del decreto ministeriale 20 maggio 1999:

Accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo

Conoscere e condividere gli obiettivi e i contenuti dell'attività formativa;
Saper effettuare l'autovalutazione delle competenze possedute e dei fabbisogni formativi.

Competenze relazionali

Valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
Comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
Analizzare e risolvere situazioni problematiche;
Definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

1 Articolo 2, comma 1, lettera b), decreto ministeriale 8 aprile 1998, in Gazzetta Ufficiale 14 maggio 1998, n. 110.

Organizzazione ed economia

Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa;
Conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa:
- le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia ed efficienza);
- il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, moneta europea, ecc.);

Sviluppare competenze imprenditive e di autoimprenditorialità anche in forma associata.

Disciplina del rapporto di lavoro

Conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
Conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
Conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo di lavoro.

Sicurezza sul lavoro (misure collettive)

Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
Conoscere i principali fattori di rischio;
Conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Ai sensi dell'articolo 2 del decreto ministeriale 20 maggio 1999, i contenuti a carattere professionalizzante devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi[2]:
- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Lo stesso provvedimento stabilisce che nella costruzione dei percorsi formativi si tenga conto dei diversi processi di lavorazione cui fa riferimento la professionalità dell'apprendista[3].

2 Articolo 2, comma 1, decreto ministeriale 20 maggio 1999, In Gazzetta Ufficiale 15 giugno 1999, n. 138.
3 Articolo 2, comma 2, decreto ministeriale 20 maggio 1999.

L'attuazione

Il CCNL Terziario 20 settembre 1999 ... ... prevedono la possibilità di instaurare rapporti di apprendistato per il conseguimento di oltre cento qualifiche[4].

Ne consegue una sostanziale impraticabilità di una trasposizione "secca" del disposto normativo, basata sull'organizzazione di una specifica offerta formativa per ciascuna di tali qualifiche.

La concreta realizzazione di tale ipotesi è ostacolata da tutta una serie di vincoli, riconducibili sia ai soggetti cui compete l'attivazione dell'offerta, sia all'ampia articolazione della domanda ed alle caratteristiche strutturali dei settori[5].

Occorre peraltro ricordare che l'apprendimento esterno al luogo di lavoro costituisce solo una parte del percorso formativo in alternanza, fondato sul costante rafforzamento ed ampliamento delle competenze mediante l'esercizio delle stesse nell'attività lavorativa.

Si è pertanto ritenuto opportuno proporre l'aggregazione dei potenziali destinatari in famiglie omogenee[6], articolate su più livelli: il settore[7], l'area di attività[8], il profilo tipo[9].

Per le competenze di carattere trasversale, si prevede l'attivazione di un percorso formativo omogeneo per tutti i lavoratori di ciascuno dei due settori.

4 Per il CCNL del terziario: tutte le figure professionali del 3° e 4° livello, quasi tutte del 5° livello ed alcune del 6° e del 2° livello.

5 Prevalenza di piccole e medie imprese, ridotto numero medio di dipendenti, elevate fluttuazioni stagionali dell'attività, svolgimento dell'attività lavorativa su ciclo continuo, etc.

6 I "confini" di tali gruppi sono stati tracciati assumendo a riferimento le principali aree in cui si articola l'attività aziendale; si è inoltre avuto cura di privilegiare le attività in cui attualmente si registra il maggior addensamento del personale dipendente.

7 Sono stati individuati due settori: ..... e Terziario distribuzione e servizi.

8 Sono state individuate le seguenti aree di attività: .....; per il settore Terziario distribuzione e servizi: front office e funzioni ausiliarie, servizi generali, promozione e commercializzazione.

9 Sono stati individuati ..... e 7 profili tipo per il settore Terziario, distribuzione e servizi; ciascun profilo comprende una pluralità di qualifiche, intendendosi per tali quelle individuate dal sistema di classificazione del personale previsto dai rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro.

Per i contenuti a carattere professionalizzante una parte del percorso formativo sarà riferita ai settori, una parte sarà riferita alle specifiche aree di attività; una parte agli specifici profili tipo.

Le competenze indicate non sostituiscono né esauriscono gli obiettivi formativi indicati dal decreto ministeriale 20 maggio 1999.

Per ogni profilo sono state indicate le competenze chiave, astenendosi dal definire nel dettaglio le competenze richieste da ogni qualifica.

Tale dettaglio comporta un approfondimento che è rinviato al momento della progettazione operativa dei percorsi formativi.

E' inoltre doveroso precisare che la sintesi proposta non esaurisce il vasto insieme delle professionalità che abitano l'universo dei settori considerati, né consenta di cogliere pienamente la natura delle trasformazioni organizzative in atto.

Al riguardo, si evidenzia la necessità di approfondire i temi inerenti la personalizzazione dei percorsi formativi, prevedendo che l'apprendista e l'impresa possano scegliere di aggregare in forma diversa le competenze da sviluppare, in ragione delle proprie specifiche esigenze[10].

Normalmente i gruppi classe saranno composti per profilo tipo. In caso di insufficiente numero di apprendisti, i gruppi classe potranno essere composti per area di attività (nell'ambito del settore di appartenenza).

Inoltre, si suggerisce che possa essere prevista la suddivisione dell'aula in sottogruppi che effettueranno attività di project work, consentendo in tal modo l'approfondimento rispetto al profilo tipo e/o alla qualifica di riferimento.

Alcune delle qualifiche considerate sono comuni a più settori produttivi. Può quindi rendersi necessario inserire nel medesimo gruppo aula apprendisti che, pur provenendo da settori produttivi diversi, abbiano qualifiche affini. In tal caso, una parte

10 In particolare, crediti, deficit formativi ed organizzazione dei processi lavorativi.

del percorso formativo dovrà comunque essere dedicata alle competenze tipiche del settore e dell'area di provenienza.

Si sottolinea, infine, che il presente documento è stato elaborato solo a fini formativi e, pertanto, la delimitazione delle aree di attività, l'individuazione dei profili tipo, i raggruppamenti delle qualifiche e la declinazione delle relative competenze non producono alcun effetto sui contratti individuali e collettivi di lavoro.

Il piano orario

Si riporta di seguito lo schema di piano orario curricolare.

	monte ore annuale	% sul totale
totale[11]	120	100%
contenuti a carattere trasversale[12]	42	35%
contenuti a carattere professionalizzante[13] - di settore - di area - di profilo	78	65%

In proposito, si ricorda che ai sensi dell'articolo 16, comma 2, della legge 24 giugno 1997, n. 196, per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, è previsto un impegno formativo ridotto.

La materia ha costituito oggetto di una specifica valutazione delle parti sociali stipulanti … … … … … … … … Terziario[14], che hanno disciplinato l'impegno formativo dell'apprendista sulla base del titolo di studio posseduto.

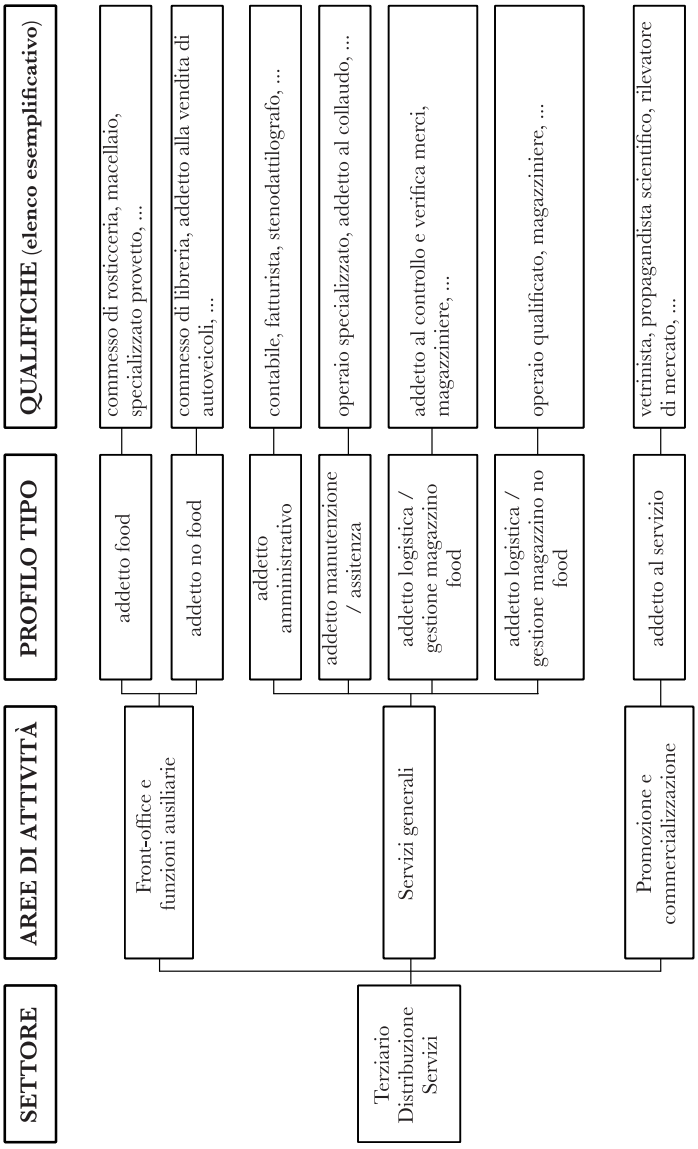
11 Articolo 16, comma 2, legge 24 giugno 1997, n. 196, in Supplemento Ordinario alla Gazzetta Ufficiale 4 luglio 1997, n. 154.

12 La quantificazione è operata dall'articolo 2, comma 2, decreto ministeriale 8 aprile 1998, in Gazzetta Ufficiale 14 maggio 1998, n. 110.

13 La quantificazione è operata dall'articolo 2, comma 2, decreto ministeriale 8 aprile 1998, in Gazzetta Ufficiale 14 maggio 1998, n. 110.

14 Articolo 28 ter CCNL Terziario, distribuzione e servizi 20 settembre 1999.

Trattandosi di un impegno annuale, i relativi valori devono essere ovviamente riproporzionati in relazione alla durata dei rapporti di apprendistato. Il caso interessa, in particolare, i rapporti di lavoro stagionale[15].



15 Si ricorda che, ai sensi del comma 4 dell'articolo 21 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, per le imprese che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro di categoria possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato..

Profilo tipo

Addetto food (e funzioni ausiliarie)

Qualifiche

Addetto ai negozi o filiali di esposizioni
Addetto al centralino telefonico
Aiuto commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale
Aiuto Banconiere spacci di carne
Addetto al controllo delle vendite
Preparatore di commissioni
Cassiere Comune
Commesso alla vendita al pubblico
Commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia
Banconiere di spacci di carne
Specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita
Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio
Magazziniere anche con funzioni di vendita
Commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare
Macellaio specializzato provetto
Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Area di attività

Front office e funzioni ausiliarie (aziende food)

Settore

Terziario distribuzione servizi

Competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Competenze di area

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione
- Conoscere i sistemi di tutela del consumatore
- Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Competenze di profilo

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita
- Saper condurre una conversazione in lingua straniera finalizzata alle operazioni di vendita
- Conoscere la merceologia alimentare
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni, materiali
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Conoscere e saper utilizzare i materiali (materie prime, semi-lavorati, prodotti finiti)
- Saper riconoscere le specifiche di qualità e le criticità dei prodotti
- Saper trattare e conservare gli alimenti anche secondo le norme haccp
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di lay-out
- Saper utilizzare i principali software applicativi
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale
- Saper gestire le comunicazioni dirette e telefoniche
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso
- Conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

Profilo tipo

Addetto no food

Qualifiche

Dimostratore
Informatore negli Istituti di informazioni commerciali
Addetto di biblioteca circolante
Addetto ai negozi o filiali di esposizioni
Addetto al centralino telefonico
Cassiere Comune
Astatore
Commesso alla vendita al pubblico
Estetista, anche con funzioni di vendita
Addetto al ricevimento ed esecuzione mansioni di bordo
Telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali, con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore
Pompista specializzato
Commesso stimatore di gioielleria
Commesso di libreria
Addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato
Sportellista nelle concessionarie di pubblicità
Commesso specializzato provetto
Addetto al controllo delle vendite
Preparatore di commissioni
Addetto alla materiale distribuzione di giornali e di riviste nelle agenzie giornalistiche
Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio
Magazziniere anche con funzioni di vendita
Allestitore di commissioni nei magazzini all'ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche
Ottico diplomato
Meccanico ortopedico ed ernista munito di patente
Tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico
Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Area di attività

Front office e funzioni ausiliarie (aziende no food)

Settore

Terziario distribuzione servizi

Competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Competenze di area

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione
- Conoscere i sistemi di tutela del consumatore
- Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Competenze di profilo

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere la merceologia
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni, materiali
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica

- Conoscere e saper utilizzare i materiali (materie prime, semi-lavorati, prodotti finiti)
- Conoscere le specifiche di qualità e le criticità dei prodotti
- Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out
- Saper utilizzare i principali software applicativi
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale
- Saper gestire le comunicazioni dirette e telefoniche
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso
- Conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita
- Saper condurre una conversazione in lingua straniera finalizzata alle operazioni di vendita
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

Profilo tipo

Addetto amministrativo

Qualifiche
Fatturista
Dattilografo
Archivista, protocollista
Schedarista
Codificatore
Operatore di macchine perforatrici e verificatrici
Contabile d'ordine
Controllore di settore tecnico di CED, compreso il settore delle TLC
Stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria
Steno-dattilografo in lingue estere
Operatore di elaboratore con controllo di flusso
Schedulatore flussista
Contabile/impiegato amministrativo
Programmatore e minutatore di programmi
Corrispondente di concetto con o senza conoscenze di lingue estere
Operatore meccanografico
Esattore

Traduttore adibito alle sole traduzioni scritte
Addetto a pratiche doganali e valutarie
Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Area di attività

Servizi generali

Settore

Terziario distribuzione servizi

Competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Competenze di area

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da interpretare e redigere documenti amministrativi

Competenze di profilo

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso
- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy

- Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di scrittura veloce anche sotto dettatura
- Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

Profilo tipo

Addetto manutenzione / assistenza

Qualifiche

Operaio qualificato
Pratico di laboratorio chimico
Operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami
Operaio specializzato
Addetto al collaudo
Operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami
Operaio specializzato provetto
Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico
Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli
Tecnico riparatore del settore elettrodomestici
Tecnico riparatore del settore macchine per ufficio
Operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio
Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità
Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Area di attività

Servizi generali

Settore

Terziario distribuzione servizi

Competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Competenze di area

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e padroneggiare il linguaggio tecnico
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Competenze di profilo

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi, per le operazioni di manutenzione e di assistenza
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti e tecnologie)
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili
- Conoscere e saper applicare le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

Profilo tipo

Addetto logistica / gestione magazzino food

Qualifiche

Campionarista, prezzista
Addetto al controllo e alla verifica delle merci
Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e /o depositi nelle aziende a integrale libero servizio
Magazziniere
Operaio qualificato
Operaio specializzato
Operaio specializzato provetto
Autotrenista, conducente di automezzi pesanti
Conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti
Conducente di autovetture
Conducente di motobarca
Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Area di attività

Servizi generali (aziende food)

Settore

Terziario distribuzione servizi

Competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Competenze di area

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Conoscere e saper praticare le condizioni di conservazione e di stoccaggio dei prodotti alimentari, sia per quanto riguarda gli aspetti igienico / sanitari, che per quanto riguarda la loro movimentazione in sicurezza
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e padroneggiare il linguaggio tecnico
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Competenze di profilo

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper applicare i principi della logistica e le tecniche di magazzinaggio delle merci (accettazione, conservazione e movimentazione)
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
- Conoscere la merceologia alimentare
- Padroneggiare il linguaggio tecnico
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti, tecnologie)
- Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, secondo procedure codificate
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

Profilo tipo

Addetto logistica / gestione magazzino no food

Qualifiche

Addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione libri riviste e giornali e agenzie giornalistiche

Addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche

Addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di libri e stampe periodiche
Campionarista, prezzista
Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste
Addetto al controllo e alla verifica delle merci
Addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche
Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e /o depositi nelle aziende a integrale libero servizio
Magazziniere
Addetto al controllo del materiale in entrata ed uscita settore ferro/metalli
Addetto alla distribuzione dei fascettari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche
Operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami
Operaio qualificato
Operaio qualificato nelle aziende commerciali nei settori ferro e acciaio
Operaio specializzato
Operaio specializzato dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami
Operaio specializzato provetto
Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico
Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli
Autotrenista, conducente di automezzi pesanti
Conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti
Conducente di autovetture
Conducente di motobarca
Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Area di attività

Servizi generali

Settore

Terziario distribuzione servizi

Competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Competenze di area

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Conoscere e saper praticare le condizioni di stoccaggio delle merci, sia per quanto riguarda le caratteristiche merceologiche, che per quanto riguarda la loro movimentazione in sicurezza
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e padroneggiare il linguaggio tecnico
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Competenze di profilo

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere la merceologia
- Conoscere e saper applicare i principi della logistica e le tecniche di magazzinaggio delle merci (accettazione, conservazione e movimentazione)
- Saper organizzare gli spazi di lavoro, disporre e presentare merci e prodotti, secondo procedure codificate
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti, tecnologie)
- Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

Profilo tipo

Addetto al servizio

Qualifiche

Indossatrice
Propagandista di prodotti, con mansioni che non richiedono cognizioni scientifiche
Pittore o disegnatore esecutivo
Operatori di processo nelle aziende di ricerche di mercato
Allestitore esecutivo di vetrine e display
Disegnatore tecnico
Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali
Rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato
Propagandista scientifico
Operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato
Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi
Estimatore nelle aziende di arte e antichità
Assistente copywriter nelle aziende pubblicitarie
Assistente Art Director nelle agenzie pubblicitarie
Assistente account executive nelle agenzie di pubblicità
Assistente media planner nelle agenzie di pubblicità
Assistente del product manager
Figurinista
Vetrinista
Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Area di attività

Promozione e commercializzazione

Settore

Terziario distribuzione servizi

Competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Competenze di area

- Conoscere il proprio ruolo all'interno del processo di erogazione di servizi
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e padroneggiare il linguaggio tecnico
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera
- Saper redigere, leggere, interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
- Essere in grado di sostenere una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera
- Saper monitorare la qualità del servizio / prodotto

Competenze di profilo

- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di vendita di base
- Riconoscere le caratteristiche merceologiche del prodotto o gli aspetti commerciali del servizio
- Saper adottare uno stile comunicativo corrispondente al ruolo
- Conoscere e saper utilizzare le leve di marketing
- Conoscere e saper interpretare le politiche di marketing dell'azienda
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di lay out
- Saper leggere ed interpretare schemi, progetti e documentazione tecnica
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione e le tecnologie aziendali
- Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione pubblicitaria
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche per la definizione di un planning
- Sapersi relazionare con le diverse tipologie di fornitori nell'ambito della promozione e della pubblicità
- Saper effettuare attività di reporting periodica
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

APPENDICE 3

Accordo interconfederale 9 giugno 2004 per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES

Visto l'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra Unice/Ueapme, Ceep e Ces e realizzato su base volontaria a seguito dell'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee - nell'ambito della seconda fase della consultazione relativa alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro - ad avviare negoziati in tema di telelavoro;

vista la dichiarazione attraverso la quale le parti stipulanti l'accordo-quadro europeo sul telelavoro hanno annunciato che all'attuazione di tale accordo negli Stati Membri, negli Stati appartenenti allo Spazio economico europeo nonché nei Paesi candidati, provvederanno le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie conformemente alle prassi e alle procedure nazionali proprie delle parti sociali;

considerato che le parti in epigrafe ritengono che il telelavoro costituisce per le imprese una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e per i lavoratori una modalità di svolgimento della prestazione che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati;

considerato che se si intende utilizzare al meglio le possibilità insite nella società dell'informazione, si deve incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del

lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro;

considerato che l'accordo europeo mira a stabilire un quadro generale a livello europeo;

le parti in epigrafe riconoscono che

1. il presente accordo interconfederale costituisce attuazione, ex art. 139, paragrafo 2, del Trattato che istituisce la Comunità europea, dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra Unice/Ueapme, Ceep e Ces di cui si allega il testo nella traduzione in lingua italiana così come concordata fra le parti in epigrafe;
2. il telelavoro ricomprende una gamma di situazioni e di prassi ampia ed in rapida espansione. Per tale motivo le parti hanno individuato nell'accordo una definizione del telelavoro che consente di considerare diverse forme di telelavoro svolte con regolarità;
3. l'accordo, realizzato su base volontaria, mira a stabilire un quadro generale a livello nazionale al quale le organizzazioni aderenti alle parti in epigrafe daranno applicazione conformemente alle prassi e procedure usuali proprie delle stesse parti sociali;
4. l'applicazione dell'accordo non deve costituire valido motivo per ridurre il livello generale di tutela garantito ai lavoratori dal campo di applicazione dell'accordo medesimo. Peraltro, nel procedere alla sua applicazione si eviterà di porre inutili oneri a carico delle piccole e medie imprese.

Tutto ciò premesso, le parti in epigrafe

concordano:

Art. 1 - Definizione e campo di applicazione

1. Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

2. Il presente accordo riguarda i telelavoratori. Il telelavoratore è colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definito.

Art. 2 - Carattere volontario

1. l telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.
2. In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/Cee, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa. Le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.
3. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta.
4. Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta.
5. Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.
6. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.

Art. 3 - Condizioni di lavoro

1. Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.

Art. 4 - Protezione dei dati

1. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.
2. Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.
3. Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.
4. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.

Art. 5 - Diritto alla riservatezza

1. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.
2. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 di recepimento della direttiva 90/270/Cee relativa ai videoterminali.

Art. 6 - Strumenti di lavoro

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di quanto in tal senso previsto dal successivo comma 5.

2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'istallazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.
3. Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.
4. Il datore di lavoro fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il datore di lavoro, in conformità a quanto in tal senso previsto dalla legislazione e dai contratti collettivi, nonché in base a quanto concordato ai sensi del comma 1 del presente articolo, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
7. Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Art. 7 - Salute e sicurezza

1. Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/Cee, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi, in quanto applicabili.
2. Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.
3. Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.
4. Il telelavoratore può chiedere ispezioni.

Art. 8 - Organizzazione del lavoro

1. Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.
2. Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.
3. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Art. 9 - Formazione

1. I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.
2. Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

Art. 10 - Diritti collettivi

1. I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.
2. Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.
3. I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.

4. L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall'inizio.
5. I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ed ai contratti collettivi.

Art. 11 - Contrattazione collettiva

1. Al fine di tener conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate ad adottare il telelavoro, le stesse possono concludere, al livello competente, accordi che adeguino e/o integrino i principi ed i criteri definiti con il presente accordo interconfederale. Sono fatti salvi gli accordi collettivi già conclusi in materia.
2. La contrattazione collettiva, o in assenza il contratto individuale redatto con il lavoratore, deve prevedere, ai sensi dell'art. 2, comma 6, la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.
3. Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

Art. 12 - Applicazione e verifica dell'accordo

1. In caso di controversie relative all'interpretazione ed all'applicazione del presente accordo interconfederale le parti interessate potranno rivolgersi congiuntamente o separatamente alle parti firmatarie richiamate in epigrafe.
2. Ai fini della relazione da rendere ad Unice/Ueapme, Ceep e Ces circa l'attuazione in sede nazionale dell'accordo-quadro europeo ed alla sua eventuale revisione prevista per il luglio 2007, le articolazioni territoriali/categoriali aderenti alle Confederazioni di rappresentanza delle imprese così come le Federazioni nazionali e territoriali aderenti a Cgil, Cisl, Uil, provvederanno a comunicare con periodicità annuale alle parti in epigrafe, la conclusione di accordi e contratti collettivi in materia di telelavoro ed ogni utile informazione circa l'andamento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

APPENDICE 4

Avviso comune per il recepimento della direttiva 8 ottobre 2001, n. 86 che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori del 2 marzo 2005 tra Confindustria, Abi, Ania, Confcommercio, Confservizi e Cgil, Cisl, Uil

Premessa

La Direttiva n. 2001/86 persegue l'obiettivo di promuovere il coinvolgimento dei lavoratori nelle Società costituite in forma di Società Europea, secondo le modalità individuate dal Regolamento n. 2157/2001.

Con il presente Avviso comune le Parti intendono proporre al Governo e al legislatore italiano, nell'assolvimento degli obblighi previsti dal Trattato e dalla Direttiva, la posizione condivisa dalle Parti sociali in merito all'attuazione delle disposizioni della Direttiva ed alla formulazione del testo di legge di recepimento della stessa, nella piena valorizzazione del metodo concertativo e dell'autonomia collettiva.

Le parti firmatarie del presente Avviso raccomandano al Governo ed al Parlamento l'adozione di adeguati provvedimenti legislativi volti a consentire modalità di coinvolgimento dei lavoratori nella Società Europea coerenti con gli obiettivi della Direttiva stessa.

Sulla conformità dei provvedimenti legislativi in essere alla Direttiva 2001/86 le parti ritengono che l'adozione di eventuali iniziative debba essere preceduta dalla consultazione delle parti stesse.

Art. 1- Oggetto

1. Il presente Avviso comune disciplina il coinvolgimento dei lavoratori nelle attività delle società per azioni europee (Società Europea, in seguito denominata "SE"), di cui al Regolamento (CE) n. 2157/2001, recependo i contenuti della Direttiva 2001/86/CE.
2. A tal fine le parti indicano modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori in ciascuna SE, conformemente alla procedura di negoziazione di cui agli articoli da 3 a 56 o, nelle circostanze di cui all'articolo 67, a quella prevista nell'allegato.

Art. 2 - Definizioni

1. Ai fini del presente Avviso comune si intende per:
   a) "SE", una società costituita conformemente al Regolamento (CE) n. 2157/2001;
   b) "società partecipanti", le società partecipanti direttamente alla costituzione di una SE;
   c) "affiliata" di una società, un'impresa sulla quale la società esercita un'influenza dominante ai sensi dell'articolo 3, commi da 2 a 7 del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, ivi definita come "controllata";
   d) "affiliata o dipendenza interessata", l'affiliata o la dipendenza di una società partecipante, che è destinata a divenire affiliata o dipendenza della SE a decorrere dalla creazione di quest'ultima;
   e) "rappresentanti dei lavoratori", i rappresentanti dei lavoratori ai sensi della legge nonché degli accordi interconfederali 20 dicembre 1993 e 27 luglio 1994 e successive modifiche o dei contratti collettivi nazionali di riferimento qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione;
   f) "organo di rappresentanza", l'organo di rappresentanza dei lavoratori costituito mediante gli accordi di cui all'articolo 4 o conformemente alle disposizioni dell'Allegato, onde attuare l'informazione e la consul-

tazione dei lavoratori della SE e delle sue affiliate e dipendenze situate nella Comunità e, ove applicabile, esercitare i diritti di partecipazione relativamente alla SE;

g) "delegazione speciale di negoziazione", la delegazione istituita conformemente all'articolo 3 per negoziare con l'organo competente delle società partecipanti le modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SE;

h) "coinvolgimento dei lavoratori", qualsiasi meccanismo, ivi comprese l'informazione, la consultazione e la partecipazione, mediante il quale i rappresentanti dei lavoratori possono esercitare un'influenza sulle decisioni che devono essere adottate nell'ambito della società;

i) "informazione", l'informazione dell'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori, da parte dell'organo competente della SE, sui problemi che riguardano la stessa SE e qualsiasi affiliata o dipendenza della medesima situata in un altro Stato membro, o su questioni che esorbitano dai poteri degli organi decisionali di un singolo Stato membro, con tempi, modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e, se del caso, di preparare consultazioni con l'organo competente della SE;

j) "consultazione", l'apertura di un dialogo e d'uno scambio di opinioni tra l'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o i rappresentanti dei lavoratori e l'organo competente della SE, con tempi, modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere - circa le misure previste dall'organo competente - un parere di cui si può tener conto nel processo decisionale all'interno della SE;

k) "partecipazione", l'influenza dell'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori nelle attività di una società mediante:

   1. il diritto di eleggere o designare alcuni dei membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione della società, o
   2. il diritto di raccomandare la designazione di alcuni o di tutti i membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione della società e/o di opporvisi.

Art. 3 - Istituzione di una delegazione speciale di negoziazione

1. Quando gli organi di direzione o di amministrazione delle società partecipanti stabiliscono il progetto di costituzione di una SE, non appena possibile dopo la pubblicazione del progetto di fusione o creazione di una holding o dopo l'approvazione di un progetto di costituzione di un'affiliata o di trasformazione in una SE, essi prendono le iniziative necessarie, comprese le informazioni da fornire circa l'identità e il numero di lavoratori delle società partecipanti, delle affiliate o dipendenze interessate, per avviare una negoziazione con i rappresentanti dei lavoratori delle società sulle modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SE.
2. A tal fine è istituita una delegazione speciale di negoziazione, rappresentativa dei lavoratori delle società partecipanti e delle affiliate o dipendenze interessate, secondo gli orientamenti in appresso:
   a) in occasione dell'elezione o designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione occorre garantire:
      1) che tali membri siano eletti o designati in proporzione al numero dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegati, in ciascuno Stato membro, dalle società partecipanti e dalle affiliate o dipendenze interessate, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 % o sua frazione, del numero dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegati, in ciascuno Stato membro, dalle società partecipanti e dalle affiliate o dipendenze interessate nell'insieme degli Stati membri. Tali membri, nella misura del possibile, devono comprenderne almeno uno che rappresenti ciascuna società partecipante che ha lavoratori. Dette misure non devono comportare un aumento del numero complessivo dei membri;
      2) che, nel caso di una SE costituita mediante fusione, siano presenti altri membri supplementari per ogni Stato membro in misura tale da assicurare che la delegazione speciale di negoziazione annoveri almeno un rappresentante per ogni società partecipante che è iscritta e ha lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegati in tale Stato membro e della quale si propone la cessazione come entità giuridica distinta in seguito all'iscrizione della SE se:

- il numero di detti membri supplementari non supera il 20 % del numero di membri designati in virtù del punto 1) che precede;

e

- la composizione della delegazione speciale di negoziazione non comporta una doppia rappresentanza dei lavoratori interessati;

3) che, nel caso di cui al punto 2) che precede, se il numero di tali società è superiore a quello dei seggi supplementari disponibili conformemente al primo comma, detti seggi supplementari siano attribuiti a società di Stati membri diversi in ordine decrescente rispetto al numero di lavoratori ivi occupati;

b) in fase di prima applicazione i membri della delegazione speciale di negoziazione sono eletti o designati, tra i componenti le rappresentanze sindacali (R.S.U./R.S.A.), dalle rappresentanze sindacali medesime congiuntamente con le organizzazioni sindacali stipulanti gli accordi collettivi vigenti. Tali membri possono comprendere rappresentanti dei sindacati indipendentemente dal fatto che siano o non siano lavoratori di una società partecipante o di una affiliata o dipendenza interessata;

c) ove in uno stabilimento o in un'impresa manchi, per motivi indipendenti dalla volontà dei lavoratori, una preesistente forma di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dalle società partecipanti determinano le modalità di concorso dei lavoratori di detto stabilimento o di detta impresa alla elezione o designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione.

3. La delegazione speciale di negoziazione e gli organi competenti delle società partecipanti determinano, tramite accordo scritto, le modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SE. A tal fine, gli organi competenti delle società partecipanti informano la delegazione speciale di negoziazione del progetto e dello svolgimento del processo di costituzione della SE, sino all'iscrizione di quest'ultima.

4. Fatti salvi i commi 7, 8 e 9 la delegazione speciale di negoziazione decide a maggioranza assoluta dei suoi membri, purché tale maggioranza rappresenti anche la maggioranza assoluta dei lavoratori. Ciascun membro dispone di un

voto. Tuttavia, qualora i risultati dei negoziati portino ad una riduzione dei diritti di partecipazione, la maggioranza richiesta per decidere di approvare tale accordo è composta dai voti di due terzi dei membri della delegazione speciale di negoziazione che rappresentino almeno due terzi dei lavoratori, compresi i voti dei membri che rappresentano i lavoratori occupati in almeno due Stati membri,

a) nel caso di una SE da costituire mediante fusione, se la partecipazione comprende almeno il 25% del numero complessivo dei lavoratori delle società partecipanti, o

b) nel caso di una SE da costituire mediante creazione di una holding o costituzione di un'affiliata, se la partecipazione comprende almeno il 50 % del numero complessivo dei lavoratori delle società partecipanti.

5. Per "riduzione dei diritti di partecipazione" si intende una quota dei membri degli organi della SE ai sensi dell'articolo 2, lettera k), inferiore alla quota più elevata esistente nelle società partecipanti.

6. Ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere ad esperti di sua scelta, ad esempio a rappresentanti delle competenti organizzazioni sindacali di livello comunitario, di assisterla nei lavori. Tali esperti possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione, ove opportuno per favorire la coerenza a livello comunitario. La delegazione speciale di negoziazione può decidere di informare dell'inizio dei negoziati i rappresentanti delle competenti organizzazioni sindacali esterne.

7. La delegazione speciale di negoziazione può decidere a maggioranza, quale specificata in appresso, di non aprire negoziati o di porre termine a negoziati in corso e di avvalersi delle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori che vigono negli Stati membri in cui la SE annovera lavoratori. Tale decisione interrompe la procedura per la conclusione dell'accordo menzionato all'articolo 4. Qualora venga presa tale decisione, non si applica nessuna delle disposizioni di cui all'allegato.

8. La maggioranza richiesta per decidere di non aprire o di concludere i negoziati è composta dai voti di due terzi dei membri che rappresentano almeno due terzi dei lavoratori, compresi i voti dei membri che rappresentano i lavoratori impiegati in almeno due Stati membri.

9. Nel caso di una SE costituita mediante trasformazione, il comma 7 non si applica se la partecipazione è prevista nella società da trasformare.

10. La delegazione speciale di negoziazione può nuovamente riunirsi su richiesta scritta di almeno il 10 % dei lavoratori della SE, delle affiliate e dipendenze, o dei loro rappresentanti, non prima che siano trascorsi due anni dalla decisione anzidetta, a meno che le parti convengano di riaprire i negoziati ad una data anteriore. Se la delegazione speciale decide di riavviare i negoziati con la direzione, ma non è raggiunto alcun accordo, non si applica nessuna delle disposizioni di cui all'allegato.
11. Le spese relative al funzionamento della delegazione speciale di negoziazione e, in generale, ai negoziati sono sostenute dalle società partecipanti, in modo da consentire alla delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente la propria missione. In particolare, salvo che non sia diversamente convenuto, le società partecipanti sostengono le spese di cui all'allegato, Parte seconda, comma 1, lett. l).
12. Le parti invitano il legislatore ad adottare opportune norme relative al sostegno delle attività di funzionamento della delegazione speciale di negoziazione, nonché delle attività formative rivolte ai membri ed esperti della delegazione stessa e degli organi competenti delle società partecipanti.

Art. 4 - Contenuto dell'accordo

1. Gli organi competenti delle società partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione negoziano con spirito di cooperazione per raggiungere un accordo sulle modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SE.
2. Fatta salva l'autonomia delle parti e salvo il comma 4, l'accordo previsto dal comma 1, stipulato tra gli organi competenti delle società partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione, determina:
   a) il campo d'applicazione dell'accordo stesso;
   b) la composizione, il numero di membri e la distribuzione dei seggi dell'organo di rappresentanza che sarà l'interlocutore degli organi competenti della SE nel quadro dei dispositivi di informazione e di consultazione dei lavoratori di quest'ultima e delle sue affiliate e dipendenze;
   c) le attribuzioni e la procedura prevista per l'informazione e la consultazione dell'organo di rappresentanza;
   d) la frequenza delle riunioni dell'organo di rappresentanza;

e) le risorse finanziarie e materiali da attribuire all'organo di rappresentanza. In particolare, salvo che non sia diversamente convenuto, la SE sostiene le spese di cui all'allegato, Parte seconda, comma 1, lett. l);

f) se, durante i negoziati, le parti decidono di istituire una o più procedure per l'informazione e la consultazione anziché un organo di rappresentanza, le modalità di attuazione di tali procedure;

g) nel caso in cui, durante i negoziati, le parti decidano di stabilire modalità per la partecipazione dei lavoratori, il merito di tali modalità compresi, a seconda dei casi, il numero di membri dell'organo di amministrazione o di vigilanza della SE che l'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o i rappresentanti dei lavoratori saranno autorizzati ad eleggere, designare, raccomandare o alla cui designazione potranno opporsi, le procedure per tale elezione, designazione, raccomandazione o opposizione da parte dell'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o i rappresentanti dei lavoratori, nonché i loro diritti;

h) la data di entrata in vigore dell'accordo, la durata, i casi in cui l'accordo deve essere rinegoziato e la procedura per rinegoziarlo.

3. L'accordo non è soggetto, tranne disposizione contraria in esso contenuta, alle disposizioni di riferimento che figurano nell'allegato.

4. Fatto salvo l'articolo 13, comma 3, lettera a) nel caso di una SE costituita mediante trasformazione, l'accordo prevede che il coinvolgimento dei lavoratori sia in tutti i suoi elementi di livello quantomeno identico a quello che esisteva nella società da trasformare in SE.

Art. 5 - Durata dei negoziati

1. I negoziati iniziano subito dopo la costituzione della delegazione speciale di negoziazione e possono proseguire nei sei mesi successivi.

2. Le parti possono decidere di comune accordo di prorogare i negoziati oltre il periodo di cui al comma 1, fino ad un anno in totale, a decorrere dall'istituzione della delegazione speciale di negoziazione.

Art. 6 - Legge applicabile alla procedura di negoziazione

1. La legislazione applicabile alla procedura di negoziazione è quella vigente nello Stato membro in cui deve situarsi la sede sociale della costituenda SE.

La SE registrata in Italia ha l'obbligo di far coincidere l'ubicazione dell'amministrazione centrale con quella della sede sociale.

Art. 7 - Disposizioni di riferimento

1. Le disposizioni di riferimento previste dall'allegato trovano applicazione dalla data di iscrizione della SE nel registro delle imprese:
   a) qualora le parti decidano nel corso dei negoziati di avvalersi di tali disposizioni ai fini della definizione delle forme di coinvolgimento dei lavoratori nella costituenda SE;
   b) qualora non sia stato concluso alcun accordo entro il termine previsto all'articolo 5, e
      - l'organo competente di ciascuna delle società partecipanti decida di accettare l'applicazione delle disposizioni di riferimento alla SE e di proseguire quindi con l'iscrizione della SE, e
      - la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso, ai sensi dell'art. 3, comma 7, la decisione di non aprire negoziati o di porre termine ai negoziati in corso e di avvalersi delle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori vigenti negli stati membri in cui la SE annovera lavoratori.

2. Le disposizioni di riferimento previste dalla Parte terza dell'allegato si applicano soltanto qualora:
   a) nel caso di una SE costituita mediante trasformazione, le norme vigenti in uno Stato membro in materia di partecipazione dei lavoratori all'organo di direzione o di vigilanza si applichino ad una società trasformata in SE;
   b) nel caso di una SE costituita mediante fusione:
      1) anteriormente all'iscrizione della SE, esista presso una o più delle sue società partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente almeno il 25 % del numero complessivo di lavoratori di tutte le società partecipanti; o
      2) anteriormente all'iscrizione della SE, esista presso una o più delle sue società partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente meno del 25 % del numero complessivo di lavoratori di tutte le società partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione decida in tal senso;

c) nel caso di una SE costituita mediante creazione di una holding o costituzione di un'affiliata:
   1) anteriormente all'iscrizione della SE, esista presso una o più delle sue società partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente almeno il 50 % del numero complessivo di lavoratori di tutte le società partecipanti; o
   2) anteriormente all'iscrizione della SE, esista presso una o più delle sue società partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente meno del 50 % del numero complessivo di lavoratori di tutte le società partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione decida in tal senso.

3. Se presso diverse società partecipanti esistevano più di una delle forme di partecipazione, la delegazione speciale di negoziazione decide quale di esse viene introdotta nella SE. La delegazione speciale di negoziazione informa l'organo competente delle società partecipanti delle decisioni da essa adottate ai sensi del presente comma.

Art. 8 - Segreto e riservatezza

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione e dell'organo di rappresentanza, nonché gli esperti che li assistono, non sono autorizzati a rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'organo competente della SE e delle società partecipanti. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. La stessa disposizione vale per i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione.
2. Fermo restando il rispetto degli obblighi di riservatezza previsti da specifiche disposizioni di legge, l'organo di vigilanza o di amministrazione della SE o della società partecipante situato nel territorio italiano non è obbligato a comunicare informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento della SE (o, eventualmente, della società partecipante) o delle sue affiliate e dipendenze, o da arrecare loro danno.
3. Le parti invitano il legislatore a ricomprendere nella disciplina del presente articolo le SE che perseguono direttamente e fondamentalmente fini di orientamento ideologico in materia di informazione e di espressione di opinioni.

4. Quando applicano i commi 1, 2 e 3, gli Stati membri prevedono procedure amministrative o giudiziarie di ricorso che i rappresentanti dei lavoratori possono avviare qualora l'organo di vigilanza o di amministrazione della SE o della società partecipante esiga la riservatezza o non fornisca informazioni. Queste procedure possono includere dispositivi destinati a salvaguardare la riservatezza delle informazioni in questione.

Art. 9 - Funzionamento dell'organo di rappresentanza e procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori

1. L'organo competente della SE e l'organo di rappresentanza operano con spirito di cooperazione nell'osservanza dei loro diritti e obblighi reciproci. La stessa disposizione vale per la cooperazione tra l'organo di vigilanza o di amministrazione della SE e i rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione di questi ultimi.

Art. 10 - Tutela dei rappresentanti dei lavoratori

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri dell'organo di rappresentanza, nonché i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione e i rappresentanti dei lavoratori che fanno parte dell'organo di controllo o di amministrazione della SE e che sono impiegati presso la SE, le sue affiliate/controllate o dipendenze o presso una società partecipante fruiscono, nell'esercizio delle loro funzioni, delle stesse tutele e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legge e dagli accordi e contratti collettivi vigenti negli Stati membri in cui i rappresentanti dei lavoratori sono impiegati.
2. Per i rappresentanti di cui al comma 1 tali tutele e garanzie comportano altresì il diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni ed il rimborso dei costi di viaggio e di soggiorno per i periodi necessari allo svolgimento delle loro funzioni, nelle misure che saranno definite dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.
3. Le parti definiscono, nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 4, tutti gli aspetti operativi concernenti l'esercizio della rappresentanza dei lavoratori nella SE, nelle sue controllate o dipendenze e nelle società partecipanti.

Art. 11 - Sviamento di procedura

1. Le parti invitano il legislatore ad individuare discipline idonee, in tempi rapidi, ad impedire lo sviamento delle procedure di costituzione di una SE al fine di negare o privare i lavoratori dei diritti in materia di coinvolgimento.

Art. 12 - Sanzioni

1. Le parti sociali invitano il legislatore ad adottare sanzioni adeguate, applicabili in caso di violazione delle legge di trasposizione della Direttiva 2001/86 da parte della SE. Tali sanzioni debbono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

Art. 13 - Relazione tra il presente Avviso comune e altre disposizioni

1. Qualora la SE sia un'impresa di dimensioni comunitarie o un'impresa di controllo di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi del d.lgs. 2 aprile 2002, n. 74, le disposizioni di quest'ultimo non sono applicabili ad essa né alle sue affiliate. Tuttavia, qualora, conformemente all'articolo 3, comma 7, la delegazione speciale di negoziazione decida di non avviare negoziati o di porre termine a quelli già iniziati, si applicano le disposizioni contenute nel d.lgs. 2 aprile 2002, n. 74.
2. Le disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori agli organismi societari, previste dalla legge e dagli accordi collettivi vigenti ovvero dagli atti costitutivi e dagli statuti societari diverse da quelle del presente Avviso comune, non si applicano alle società costituite conformemente al Regolamento (CE) n. 2157/2001 e contemplate dal presente Avviso.
3. Il presente Avviso non pregiudica:
   a) i diritti esistenti in materia di coinvolgimento dei lavoratori, previsti dalla legge e dagli accordi collettivi vigenti ovvero dagli atti costitutivi e dagli statuti societari diversi da quelle del presente Avviso comune, di cui godono i lavoratori della SE e delle sue affiliate e dipendenze, diversi dalla partecipazione agli organi della SE;
   b) le disposizioni in materia di partecipazione agli organi previste dalla legge e dagli accordi collettivi vigenti ovvero dagli atti costitutivi socie-

tari diverse da quelle del presente Avviso comune di cui sono destinatarie le affiliate della SE.

Art. 14 - Disposizioni transitorie e finali

1. E' prevista la costituzione di una sede tecnica presso il Ministero del Lavoro, composta da membri nominati dalle parti sociali, preposta ad attività di osservatorio e monitoraggio dell'applicazione della Direttiva.

ALLEGATO DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO DI CUI ALL'ARTICOLO 7

Parte prima: Composizione dell'organo di rappresentanza dei lavoratori

1. Al fine di realizzare l'obiettivo indicato all'articolo 1 e nei casi previsti all'articolo 7, è istituito un organo di rappresentanza conformemente alle seguenti norme:
   a) l'organo di rappresentanza è composto da lavoratori della SE e delle sue affiliate e dipendenze, eletti o designati al loro interno dai rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza di questi, dall'insieme dei lavoratori, congiuntamente alle organizzazioni sindacali stipulanti i contratti collettivi nazionali di riferimento;
   b) l'elezione o designazione dei membri dell'organo di rappresentanza avviene conformemente alle leggi nonché agli accordi interconfederali 20 dicembre 1993 e 27 luglio 1994 e successive modifiche o ai contratti collettivi nazionali di riferimento qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione;
   c) qualora si verifichino modificazioni nella struttura organizzativa della SE:
      1) con allocazione di una o più nuove unità locali situate in uno Stato membro che in precedenza non era coinvolto nella SE: i lavoratori di tale unità devono, nei termini previsti dalle norme nazionali, designare o eleggere un loro rappresentate nell'organo di rappresentanza dei lavoratori;
      2) con soppressione di una o più unità locali presenti in uno Stato membro: i rappresentanti dei lavoratori delle unità locali di uno Stato membro decadono dall'organo di rappresentanza e

l'organo stesso si ridetermina nella composizione risultante a seguito della avvenuta decadenza;

3) con alterazione della distribuzione dell'occupazione nell'ambito della SE, sue controllate o dipendenze per una quota pari ad almeno il 10% dell'occupazione totale del complesso di tale società: la rappresentanza dei lavoratori che operano nei singoli Stati membri deve essere modificata in relazione alle variazioni intervenute;

d) se le sue dimensioni lo giustificano, l'organo di rappresentanza può eleggere al suo interno un comitato ad hoc composto da almeno tre membri;

e) l'organo di rappresentanza adotta il suo regolamento interno;

f) i membri dell'organo di rappresentanza sono eletti o designati in proporzione al numero dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegati, in ciascuno Stato membro, dalle società partecipanti nonché dalle affiliate o dipendenze interessate, assegnando ad uno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10% o sua frazione, del numero dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegati dalle società partecipanti nonché dalle affiliate o dipendenze interessate nell'insieme degli Stati membri;

g) l'organo competente della SE è informato della composizione dell'organo di rappresentanza;

h) quattro anni dopo la sua istituzione, l'organo di rappresentanza delibera in merito all'opportunità di rinegoziare l'accordo di cui agli articoli 4 e 7 oppure di mantenere l'applicazione delle disposizioni di riferimento adottate in conformità del presente allegato. Qualora si decida di negoziare un accordo in conformità dell'articolo 4, si applicano mutatis mutandis gli articoli 3 (commi da 4 a 12), 4, 5, 6 e l'espressione "delegazione speciale di negoziazione" è sostituita da "organo di rappresentanza". Qualora al termine del negoziato non sia stato concluso alcun accordo, rimangono applicabili le disposizioni inizialmente adottate in conformità delle disposizioni di riferimento.

Parte seconda: Disposizioni di riferimento per l'informazione e la consultazione

1. Le competenze e i poteri dell'organo di rappresentanza istituito nella SE sono disciplinati dalle seguenti norme:
   a) la competenza dell'organo di rappresentanza si limita alle questioni che riguardano la stessa SE o qualsiasi affiliata o dipendenza situata in un altro Stato membro ovvero che esorbitano dai poteri degli organi decisionali in un singolo Stato membro;
   b) fatte salve le riunioni tenute conformemente alla lettera e), l'organo di rappresentanza ha il diritto di essere informato e consultato, in tempo utile, e a tal fine di incontrare l'organo competente della SE almeno una volta all'anno, in base a relazioni periodiche elaborate dall'organo competente, riguardo all'evoluzione delle attività e delle prospettive della SE. Le direzioni locali ne sono informate;
   c) l'organo competente della SE trasmette all'organo di rappresentanza gli ordini del giorno delle riunioni dell'organo di amministrazione o, se del caso, di direzione e di vigilanza e copia di tutti i documenti presentati all'assemblea generale degli azionisti;
   d) la riunione di cui alla lett. b) verte in particolare sui seguenti aspetti della SE: struttura, situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, della produzione e delle vendite, situazione e evoluzione probabile dell'occupazione, investimenti, cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, trasferimenti di produzione, fusioni, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi, e licenziamenti collettivi,
   e) qualora si verifichino circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, trasferimento, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, l'organo di rappresentanza ha il diritto di esserne informato in tempo utile. L'organo di rappresentanza o, se questo decide in tal senso soprattutto per motivi di urgenza, il comitato ad hoc ha il diritto di riunirsi, a sua richiesta, con l'organo competente della SE o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato nell'am-

bito della SE, avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato sulle misure che incidono sugli interessi dei lavoratori;

f) qualora l'organo competente decida di non agire conformemente al parere espresso dell'organo di rappresentanza, quest'ultimo dispone della facoltà di riunirsi nuovamente con l'organo competente della SE nella prospettiva di trovare un accordo. Nel caso di una riunione organizzata con il comitato ad hoc, hanno il diritto di partecipare anche i membri dell'organo di rappresentanza che rappresentano lavoratori direttamente interessati dalle misure in questione;

g) le riunioni di cui alla presente Parte seconda lasciano impregiudicate le prerogative dell'organo competente;

h) prima delle riunioni con l'organo competente della SE, l'organo di rappresentanza o il comitato ad hoc, eventualmente allargato conformemente alla lettera f), può riunirsi senza che i rappresentanti dell'organo competente siano presenti;

i) fatto salvo l'articolo 8, i membri dell'organo di rappresentanza informano i rappresentanti dei lavoratori della SE e delle sue affiliate o dipendenze riguardo al contenuto e ai risultati della procedura di informazione e consultazione;

j) l'organo di rappresentanza o il comitato ad hoc può farsi assistere da esperti di sua scelta;

k) nella misura in cui ciò risulta necessario allo svolgimento dei loro compiti, i membri dell'organo di rappresentanza hanno diritto a un congedo di formazione senza perdita di retribuzione;

l) le spese dell'organo di rappresentanza sono sostenute dalla SE, che fornisce ai membri di quest'ultimo le risorse finanziarie e materiali necessarie a consentire loro di svolgere in modo adeguato le proprie funzioni e la formazione a ciò finalizzata. In particolare, la SE prende a proprio carico - salvo che non sia stato diversamente convenuto - le spese di organizzazione e di interpretariato relative alle riunioni, le spese relative ai costi di un solo esperto, nonché le spese di soggiorno e di viaggio dei membri dell'organo di rappresentanza e del comitato ad hoc.

Parte terza: disposizioni di riferimento per la partecipazione

1. La partecipazione dei lavoratori alla SE è disciplinata dalle seguenti disposizioni:
   a) nel caso di una SE costituita mediante trasformazione, se le norme vigenti in uno Stato membro in materia di partecipazione dei lavoratori all'organo di amministrazione o di vigilanza si applicavano anteriormente all'iscrizione, tutti gli elementi della partecipazione dei lavoratori continuano ad applicarsi alla SE. A tal fine, si applica mutatis mutandis la lettera b);
   b) negli altri casi di costituzione di una SE i lavoratori della SE e delle sue affiliate e dipendenze e/o il loro organo di rappresentanza sono autorizzati ad eleggere, designare, raccomandare o ad opporsi alla designazione di un numero di membri dell'organo di amministrazione o di vigilanza della SE pari alla più alta quota applicabile nelle società partecipanti prima dell'iscrizione della SE;
   c) se nessuna delle società partecipanti era soggetta a disposizioni per la partecipazione prima dell'iscrizione della SE, non vi è l'obbligo di introdurre disposizioni per la partecipazione dei lavoratori;
   d) la ripartizione dei seggi dell'organo di amministrazione o di quello di vigilanza tra i membri rappresentanti dei lavoratori nei vari Stati membri o le modalità secondo cui i lavoratori della SE possono raccomandare la designazione dei membri di detti organi od opporvisi sono decise dall'organo di rappresentanza in funzione della proporzione di lavoratori della SE impiegati in ciascuno Stato membro. Se i lavoratori di uno o più Stati membri non sono soggetti al criterio proporzionale, l'organo di rappresentanza designa uno dei membri dello Stato membro in questione, in particolare dello Stato italiano, laddove opportuno;
   e) le parti invitano il legislatore ad affidare alla contrattazione collettiva la disciplina dei criteri di ripartizione dei seggi;
   f) tutti i membri eletti, designati o raccomandati dall'organo di rappresentanza nell'organo di vigilanza o, se del caso, di amministrazione, sono membri a pieno titolo di tale organo, con gli stessi diritti e gli stessi obblighi dei membri che rappresentano gli azionisti, compreso il diritto di voto.

INDICE

INDICE

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI 1

PREMESSA GENERALE 7

RIFORMA DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI 11

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO 13

Dichiarazione a verbale in materia di sfera di applicazione e di classificazione del personale 19

Settore dei servizi 19

Terziario della distribuzione 20

SEZIONE PRIMA – SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI 21

Titolo I - Diritti di informazione e consultazione 21

Art. 1 – Livello nazionale 21

Art. 2 – Livello territoriale 22

Art. 3 – Livello aziendale 22

Titolo II – Contrattazione 24
Capo I – Livello Nazionale *24*
Art. 4 – Procedure per il rinnovo 24
Capo II – Livello Territoriale *25*
Art. 5 – Premessa 25
Norma transitoria *26*
Dichiarazione Congiunta *26*
Art. 6 – Materie 26
Nota a verbale *28*
Art. 7 – Criteri guida 28
Art. 8 – Modalità di presentazione della piattaforma 29
Art. 9 – Modalità di verifica 30
Capo III – Livello Aziendale *30*
Art. 10 – Materie 30

Titolo III – Strumenti paritetici nazionali 32
Premessa 32
Governance *33*
Criteri di Funzionamento *35*
Art. 11 – Strumenti nazionali 38
Art. 12 – Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale 39
Art. 13 – Commissione Permanente per le Pari Opportunità 40
Art. 14 – Osservatorio Nazionale 41
Art. 15 – Commissione Paritetica Nazionale 42
Art. 16 – Commissione Paritetica Nazionale – Procedure 43

Titolo IV – Bilateralità 45
Art. 17 – Premessa 45
Art. 18 – Ente Bilaterale Nazionale 45
Art. 19 – Analisi di problemi settoriali da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale 47
Art. 20 – Enti bilaterali territoriali 48
Art. 21 – Finanziamento Enti Bilaterali territoriali 49
Dichiarazione delle parti *50*
Avviso comune in materia di enti bilaterali *51*

Titolo V – Diritti sindacali 51
Art. 22 – Dirigenti sindacali 51
Art. 23 – Permessi retribuiti R.S.A. o C.D.A. 52
Art. 24 – R.S.U. 53
Procedure per la indizione delle elezioni delle R.S.U. *54*
Art. 25 – Compiti e funzioni delle R.S.U. 55
Art. 26 – Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità d'esercizio delle R.S.U. 55
Art. 27 – Numero dei componenti e permessi retribuiti R.S.U. 56
Art. 28 – Permessi non retribuiti R.S.A. o R.S.U. 57
Art. 29 – Clausola di salvaguardia 57
Chiarimento a verbale *58*
Art. 30 – Assemblea 58
Art. 31 – Referendum 59
Art. 32 – Trattenuta contributi sindacali 59
Nota a Verbale al Titolo V *59*

Titolo VI – Delegato aziendale 60
Art. 33 – Delegato aziendale 60

SEZIONE SECONDA – TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA 61

Art. 34 – Condizioni ambientali 61
Art. 35 – Mobbing 61
Dichiarazione a verbale *62*
Art. 36 – Molestie sessuali 62
Definizione *63*
Prevenzione *63*
Qualificazione della formazione *64*
Procedura e provvedimenti 64
Dichiarazione Congiunta *64*

SEZIONE TERZA – COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE 65

Art. 37 – Procedure 65
Dichiarazione a verbale *67*

Art. 38 – Collegio arbitrale 67
Dichiarazione a verbale *69*
Art. 39 – Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali 69
Art. 40 – Contributi di assistenza contrattuale 69

SEZIONE QUARTA – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO 71

Titolo I – Mercato del lavoro 71
Premessa 71
Capo I – Contratto di inserimento ***72***
Art. 41 – Contratto di inserimento 72
Capo II – Apprendistato ***76***
Premessa 76
Art. 42 – Sfera di applicazione 77
Art. 43 – Proporzione numerica 78
Art. 44 – Limiti di età 78
Dichiarazione a verbale *78*
Art. 45 – Assunzione 78
Art. 46 – Percentuale di conferma 79
Art. 47 – Procedure di applicabilità 79
Chiarimento a Verbale *80*
Art. 48 – Periodo di prova 80
Art. 49 – Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato 81
Art. 50 – Obblighi del datore di lavoro 81
Art. 51 – Doveri dell'apprendista 82
Art. 52 – Trattamento normativo 82
Art. 53 – Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico 83
Dichiarazione a verbale *83*
Art. 54 – Malattia 83
Art. 55 – Durata dell'apprendistato 84
Art. 56 – Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante 85
Art. 57 – Formazione: durata 85
Art. 58 – Formazione: contenuti 86
Dichiarazione a verbale *87*
Art. 59 – Tutor 87

Art. 60 – EST 87
Art. 61 – FON.TE. 88
Art. 62 – Rinvio alla legge 88
Dichiarazione a verbale n. 1 *88*
Dichiarazione a verbale n. 2 *88*
Dichiarazione a verbale n. 3 *89*
Dichiarazione a verbale n. 4 *89*
Capo III – Contratto a tempo determinato – Somministrazione di lavoro a tempo determinato ***89***
Art. 63 – Contratto a tempo determinato 89
Art. 64 – Periodo di prova 90
Art. 65 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato 90
Art. 66 – Limiti percentuali 90
Art. 67 – Nuove attività 91
Art. 68 – Diritto di precedenza 91
Art. 69 – Monitoraggio 91
Capo IV – Part-Time ***91***
Art. 70 – Premessa 91
Art. 71– Definizioni 92
Art. 72 – Rapporto a tempo parziale 92
Norma transitoria *93*
Art. 73 – Genitori di portatori di handicap 94
Art. 74 – Disciplina del rapporto a tempo parziale 94
Art. 75 – Relazioni sindacali aziendali 94
Art. 76 – Criterio di proporzionalità 95
Art. 77 – Periodo di comporto per malattia e infortunio 95
Art. 78 – Quota giornaliera della retribuzione 95
Art. 79 – Quota oraria della retribuzione 96
Art. 80 – Festività 96
Art. 81 – Permessi retribuiti 96
Art. 82 – Ferie 96
Art. 83 – Permessi per studio 97
Art. 84 – Lavoro supplementare – Normativa 97
Dichiarazione a verbale *97*
Art. 85 – Clausole flessibili ed elastiche 98
Art. 86 – Registro lavoro supplementare 100

Art. 87 – Mensilità supplementari (13ª e 14ª) 100
Art. 88 – Preavviso 100
Art. 89 – Relazioni sindacali regionali 101
Art. 90 – Part time post maternità 101
Art. 91 – Lavoratori affetti da patologie oncologiche 101
Art. 92 – Condizioni di miglior favore 102
Capo V – Lavoro ripartito (Job Sharing) *102*
Art. 93 – Lavoro ripartito 102
Capo VI – Telelavoro *103*
Dichiarazione a verbale *103*
Capo VII – Lavoratori disabili *103*
Art. 94 – Convenzioni 103

Titolo II – Welfare contrattuale 104
Art. 95 – Fondo EST 104
Dichiarazione a verbale *105*
Dichiarazione a verbale *105*
Art. 96 – Fondo di previdenza complementare FON.TE. 106
Art. 97 – Formazione continua For.Te. 107
Dichiarazione delle parti *107*

Titolo III – Instaurazione del rapporto di lavoro 108
Capo I – Classificazione del personale *108*
Art. 98 – Premessa 108
Art. 99 – Evoluzione della classificazione 108
Art. 100 – Classificazione 109
Primo livello *109*
Secondo livello *110*
Terzo livello *112*
Quarto livello *115*
Quinto livello *118*
Sesto livello *121*
Nota a verbale *121*
Settimo livello *122*
Capo II – Passaggio di qualifica *122*
Art. 101 – Mansioni del lavoratore 122

Art. 102 – Mansioni promiscue 122
Art. 103 – Passaggi di livello 123
Capo III – Assunzione *123*
Art. 104 – Assunzione 123
Art. 105 – Documentazione 123
Capo IV – Periodo di prova *124*
Art. 106 – Periodo di prova 124
Dichiarazione a verbale *125*

Titolo IV – Quadri 125
Art. 107 – Declaratoria 125
Art. 108 – Formazione e aggiornamento 126
Art. 109 – Assegnazione della qualifica 126
Art. 110 – Polizza assicurativa 126
Art. 111 – Orario 127
Art. 112 – Trasferimenti 127
Art. 113 – Collegio di conciliazione e arbitrato 127
Art. 114 – Indennità di funzione 128
Art. 115 – Cassa assistenza sanitaria "Qu.A.S." 129
Dichiarazione a verbale *130*
Art. 116 – Investimenti formativi – QUADRIFOR 130
Art. 117 – Osservatorio 131
Dichiarazione a verbale *131*

Titolo V – Svolgimento del rapporto di lavoro 131
Capo I – Orario di lavoro *131*
Art. 118 – Orario normale settimanale 131
Art. 119 – Durata dell'orario di lavoro 132
Art. 120 – Riposo giornaliero 132
Art. 121 – Articolazione dell'orario settimanale 133
Art. 122 – Orario medio settimanale per specifiche tipologie 134
Art. 123 – Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro 135
Dichiarazione a verbale *135*
Art. 124 – Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale 135
Art. 125 – Flessibilità dell'orario 136
Art. 126 – Flessibilità dell'orario – Ipotesi aggiuntiva A) 137

Art. 127 – Flessibilità dell'orario – Ipotesi aggiuntiva B) 138
Art. 128 – Procedure 138
Art. 129 – Banca delle ore 139
Art. 130 – Assorbimento riposi compensativi e permessi aggiuntivi 140
Art. 131 – Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede 140
Art. 132 – Orario di lavoro dei minori 141
Art. 133 – Fissazione dell'orario 141
Art. 134 – Disposizioni speciali 142
Norma transitoria *142*
Art. 135 – Lavoratori discontinui 142
Dichiarazioni a verbale *143*
Capo II – Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno ***143***
Art. 136 – Norme generali lavoro straordinario 143
Art. 137 – Maggiorazione lavoro straordinario 144
Norma transitoria *145*
Art. 138 – Registro lavoro straordinario 145
Norma transitoria *145*
Art. 139 – Lavoro ordinario notturno 145
Capo III – Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti ***146***
Art. 140 – Riposo settimanale 146
Art. 141 – Lavoro domenicale 146
Dichiarazione Delle Parti *148*
Dichiarazione a verbale *148*
Art. 142 – Festività 148
Festività nazionali *148*
Festività infrasettimanali *149*
Art. 143 – Retribuzione prestazioni festive 149
Art. 144 – Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge 150
Art. 145 – Lavoro ordinario domenicale per impianti di distribuzione di carburante autostradale 150
Dichiarazione a verbale *150*
Art. 146 – Permessi retribuiti 150
Dichiarazione a verbale *151*
Chiarimento a verbale *152*
Norma di interpretazione autentica *152*

Capo IV – Ferie *152*
Art. 147 – Ferie 152
Dichiarazione a verbale *153*
Chiarimento a verbale *153*
Art. 148 – Determinazione periodo di ferie 153
Dichiarazione a verbale *154*
Art. 149 – Normativa retribuzione ferie 154
Art. 150 – Normativa per cessazione rapporto 154
Art. 151 – Richiamo lavoratore in ferie 154
Art. 152 – Irrinunciabilità 155
Art. 153 – Registro ferie 155
Capo V – Congedi – Diritto allo studio – Aspettative *155*
Art. 154 – Congedi retribuiti 155
Art. 155 – Funzioni pubbliche elettive 155
Art. 156 – Permessi per decessi e gravi infermità 156
Art. 157 – Aspettativa per gravi motivi familiari 157
Art. 158 – Congedo matrimoniale 159
Art. 159 – Diritto allo studio 160
Art. 160 – Congedi per formazione 162
Art. 161 – Lavoratori Stranieri 163
Art. 162 – Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva 163
Art. 163 – Aspettativa per tossicodipendenza 163
Art. 164 – Congedi e permessi per handicap 164
Capo VI – Chiamata e richiamo alle armi e servizio civile *165*
Art. 165 – Chiamata alle armi 165
Art. 166 – Richiamo alle armi 166
Capo VII – Missione e trasferimento *168*
Art. 167 – Missioni 168
Dichiarazione a verbale *168*
Art. 168 – Disciplina speciale per il personale addetto al trasporto e messa in opera di mobili 169
Dichiarazione a verbale *169*
Art. 169 – Trattamento retributivo trasporto merci 169
Art. 170 – Trasferimenti 170
Art. 171 – Disposizioni per i trasferimenti 171
Dichiarazione congiunta al Capo VII *171*

Capo VIII – Malattie e infortuni *171*
Art. 172 – Malattia 171
Art. 173 – Normativa 171
Art. 174 – Obblighi del lavoratore 172
Art. 175 – Periodo di comporto 173
Art. 176 – Trattamento economico di malattia 174
Dichiarazione a verbale *175*
Art. 177 – Infortunio 175
Dichiarazione a verbale *175*
Art. 178 – Trattamento economico di infortunio 175
Dichiarazione a verbale *176*
Art. 179 – Quota giornaliera per malattia e infortunio 176
Art. 180 – Festività 177
Art. 181 – Aspettativa non retribuita per malattia 177
Art. 182 – Aspettativa non retribuita per infortunio 178
Art. 183 – Tubercolosi 178
Art. 184 – Rinvio alle leggi 179
Capo IX – Maternità e paternità *179*
Art. 185 – Congedo di maternità e di paternità 179
Chiarimento a verbale all'art. 185 *181*
Art. 186 – Congedo parentale 181
Art. 187 – Permessi per assistenza al bambino 182
Art. 188 – Normativa 183
Capo X – Sospensione del lavoro *185*
Art. 189 – Sospensione 185
Capo XI – Anzianità di servizio *186*
Art. 190 – Decorrenza anzianità di servizio 186
Chiarimento a verbale *186*
Art. 191 – Computo anzianità frazione annua 186
Capo XII – Scatti di anzianità *186*
Art. 192 – Scatti di anzianità 186
Nota a verbale *187*
Interpretazione Autentica delle parti sulla disciplina degli scatti di anzianità *188*
Capo XIII – Trattamento economico *189*
Art. 193 – Normale retribuzione 189
Art. 194 – Conglobamento elemento distinto della retribuzione 190

Art. 195 – Retribuzione di fatto 190
Art. 196 – Retribuzione mensile 190
Art. 197 – Quota giornaliera 190
Chiarimento a verbale *191*
Art. 198 – Quota oraria 191
Art. 199 – Paga base nazionale conglobata 191
Art. 200 – Aumenti retributivi mensili 191
Art. 201 – Terzi elementi provinciali 192
Art. 202 – Terzi elementi nazionali 192
Art. 203 – Assorbimenti 193
Art. 204 – Trattamento personale di vendita a provvigione 193
Art. 205 – Indennità di cassa e maneggio denaro 193
Art. 206 – Prospetto paga 194
Capo XIV – Mensilità supplementari (13ª e 14ª) ***194***
Art. 207 – Tredicesima mensilità 194
Art. 208 – Quattordicesima Mensilità 195
Nota a verbale *196*
Capo XV – Cauzioni ***196***
Art. 209 – Cauzioni 196
Art. 210 – Diritto di rivalsa 197
Art. 211 – Ritiro cauzioni per cessazione rapporto 197
Capo XVI – Calo merci e inventari ***197***
Art. 212 – Calo merci 197
Art. 213 – Inventari 198
Capo XVII – Responsabilità civili e penali ***199***
Art. 214 – Assistenza legale 199
Art. 215 – Normativa sui procedimenti penali 199
Capo XVIII – Coabitazione, vitto e alloggio ***200***
Art. 216 – Coabitazione, vitto e alloggio 200
Capo XIX – Divise e attrezzi ***200***
Art. 217 – Divise e attrezzi 200
Capo XX – Appalti ***201***
Art. 218 – Appalti 201
Art. 219 – Terziarizzazioni delle attività di vendita 201
Capo XXI – Doveri del personale e norme disciplinari ***202***
Art. 220 – Obbligo del prestatore di lavoro 202

Art. 221 – Divieti 202
Art. 222 – Giustificazione delle assenze 203
Art. 223 – Rispetto orario di lavoro 203
Art. 224 – Comunicazione mutamento di domicilio 203
Art. 225 – Provvedimenti disciplinari 204
Art. 226 – Codice disciplinare 205
Art. 227 – Normativa provvedimenti disciplinari 206

Titolo VI – Risoluzione del rapporto di lavoro 206
Capo I – Recesso 206
Art. 228 – Recesso ex articolo 2118 c.c. 206
Art. 229 – Recesso ex articolo 2119 c.c. 206
Art. 230 – Normativa 207
Art. 231 – Nullità del licenziamento 208
Art. 232 – Nullità del licenziamento per matrimonio 208
Art. 233 – Licenziamento simulato 208
Capo II – Preavviso 209
Art. 234 – Termini di preavviso 209
Art. 235 – Indennità sostitutiva del preavviso 209
Capo III – Trattamento di fine rapporto 210
Art. 236 – Trattamento di fine rapporto 210
Chiarimento a verbale 211
Art. 237 – Cessione o trasformazione dell'azienda 211
Art. 238 – Fallimento dell'azienda 211
Art. 239 – Decesso del dipendente 212
Art. 240 – Corresponsione del trattamento di fine rapporto 212
Norma transitoria 212
Capo IV – Dimissioni 212
Art. 241 – Dimissioni 212
Art. 242 – Dimissioni per matrimonio 213
Art. 243 – Dimissioni per maternità 213

SEZIONE QUINTA – DECORRENZA E DURATA 215

Art. 244 – Decorrenza e durata 215
Avviso Comune 215

ALLEGATI **217**

1. Avviso comune 2 luglio 2004 in materia di apprendistato 219
2. Avviso comune 2 luglio 2004 in materia di Enti Bilaterali 220
3. Schema di riferimento per l'attività dell'Osservatorio Nazionale 221
4. Statuto dell'Ente Bilaterale Nazionale 223
5. Statuto dell'Ente Bilaterale Territoriale 235
6. Trattamento di malattia nelle province di Trieste e Gorizia 246
7. Priorità per la concessione di anticipazioni del trattamento di fine rapporto 247
8. CCNL 1994 – Anzianità convenzionale 251
9. CCNL 17 dicembre 1979 art. 97 – Indennità di anzianità 253
10. Accordo sul telelavoro subordinato 256
11. Accordo interconfederale applicativo del D.Lgs. 626/94 263
12. Protocollo in materia di previdenza complementare integrativa nel settore del terziario della distribuzione e dei servizi 277
13. Richiesta parere di conformità per l'assunzione di apprendisti 281
14. Parere di conformità per l'assunzione di apprendisti 284
15. Intesa 23 settembre 2009 in materia di formazione esclusivamente aziendale nell'apprendistato professionalizzante 286
16. Patto per il lavoro nel terziario, distribuzione e servizi 23 giugno 2009 320
17. Avviso comune 25 marzo 2009 sugli ammortizzatori sociali 325

TABELLA DELLA PAGA BASE E UNA TANTUM **329**

Tabella A - Minimi contrattuali da settembre 2006 331
Tabella B - Minimi contrattuali da febbraio 2008 332
Tabella C - Minimi contrattuali da dicembre 2008 333
Tabella D - Minimi contrattuali da settembre 2009 334
Tabella E - Minimi contrattuali da marzo 2010 335
Tabella F - Minimi contrattuali da settembre 2010 335

PROTOCOLLO AGGIUNTIVI **337**

1. Protocollo aggiuntivo per operatori di vendita 339
2. Protocollo aggiuntivo per la disciplina dei lavoratori dipendenti da agenzie di scommesse 359

3. Accordo nazionale di lavoro per il settore delle attività ausiliarie, della sosta e dei parcheggi 369
4. Protocollo aggiuntivo per i dipendenti di aziende aderenti all'Anipo 373
5. Accordo nazionale aggiuntivo al CCNL del terziario per i dipendenti dagli agenti immobiliari aderenti alla Fimaa 385
6. Protocollo d'intesa 24 settembre 2009 per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante degli addetti alla revisione contabile 394

APPENDICE 405

1. Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie 27 luglio 1994 407
2. ISFOL, 10 Gennaio 2002: contenuti formativi a carattere professionalizzante di tipo tecnico scientifico ed operativo per gli apprendisti dei settori terziario distribuzione e servizi 421
3. Accordo interconfederale 9 giugno 2004 per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES 442
4. Avviso comune per il recepimento della direttiva 8 ottobre 2001, n. 86 che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori del 2 marzo 2005 tra Confindustria, Abi, Ania, Confcommercio, Confservizi e Cgil, Cisl, Uil 449

INDICE 467