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 applicazione 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.

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,* ***aziende del settore della sosta e dei parcheggi****;*
27. autorimesse e autoriparatori non artigianali;
28. società di carte di credito;
29. uffici cambi extrabancari;
30. servizi fiduciari ***e finanziari;***
31. buying office;
32. agenzie di brokeraggio;
33. *attività di garanzia collettiva fidi;*
34. aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
35. agenzie di operazioni doganali;
36. servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, imputazione dati e fotocopiatura;
37. servizi di traduzioni e interpretariato;
38. agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
39. vendita di multiproprietà;
40. ***agenzie pratiche auto;***
41. autoscuole;
42. agenzie di servizi matrimoniali;
43. ***agenzie investigative***
44. *agenzie di scommesse;*
45. *servizi di ricerca e consulenza metereologica;*

46. ***agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL;***
47. ***agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato;***
48. ***agenzie di intermediazione;***
49. ***agenzie di ricerca e selezione del personale;***
50. ***agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;***
51. ***controllo di qualità e certificazione dei prodotti;***
52. ***attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;***
53. 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 2005.

SEZIONE PRIMA
SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI
TITOLO I - DIRITTI DI INFORMAZIONE

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, che occupano complessivamente più di:
a) 200 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;
b) 300 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;
c) 400 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.

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

Nella medesima occasione verranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo.

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.

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:

- interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale o comunitario;
- interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative o funzioni attribuite alle parti sociali;
- ***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;***
- ***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;***
- altre iniziative che le parti dovessero attivare in tema di mercato del lavoro;
- definizione di accordi in materia di apprendistato e contratti ***d'inserimento/reinserimento di cui agli articoli da 41 a 60 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:
- articolazione dell'orario settimanale;
- procedure per l'articolazione dell'orario settimanale;
- flessibilità dell'orario;
- ***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:
- *diversità e non ripetitività delle materie e degli istituti rispetto a quelli propri del CCNL;*
- *alternatività rispetto alla contrattazione aziendale;*
- *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 contrattuale, 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:

- *l'andamento della composizione del tessuto imprenditoriale esistente sul territorio con particolare riferimento alle fasce dimensionali;*
- *l'andamento della composizione dell'occupazione e la relativa articolazione per livelli contrattuali ;*
- *i livelli di qualità raggiunti nell'erogazione dei servizi;*
- *i riflessi dell'applicazione delle nuove tecnologie nello sviluppo delle imprese;*
- *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:

- turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- eventuali forme di flessibilità;
- part time;
- determinazione dei turni feriali ai sensi dell'art. 142;
- contratti a termine;
- ***contratti d'inserimento/reinserimento di cui all'art. 41 per gli aspetti espressamente rinviati.***
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto dall'art. 13;
- ***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****;*
- modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
- quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge n. 300/1970 "Statuto dei lavoratori";
- 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;
- 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. 97, 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

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:
- ***dialogo sociale europeo settoriale;***
- ***evoluzione dei Comitati Aziendali Europei;***
- ***responsabilità sociale delle imprese e codici di condotta;***
- ***diritti di informazione, consultazione e partecipazione;***
- ***Società europea;***
- ***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. 45 (contratti a tempo determinato), dall'art. 41 (contratti ***d'inserimento***) e dagli articoli da 42 a 60 (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 ne 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, ovvero, 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 - ENTI BILATERALI

Art. 17 - Premessa

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

In tal senso predisporranno un avviso comune 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 per il Terziario

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 professionale, 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) raccogliere 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 (FORTE);

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 formazione e lavoro 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 formazione e lavoro;

d) riceve dalle Associazioni territoriali aderenti alla Confcommercio – anche aggregandole per comparti merceologici e settori omogenei - le comunicazioni di cui agli artt. 116, 119, *121, 122 e 123;* in questo quadro, possono, inoltre, essere svolte indagini a campione sull'utilizzo dell' art. 120.

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 148, 153, 154 e 155, 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:

- dall'art. 61 (contratti a tempo determinato);
- dall'art, 41, (***contratti d'inserimento***);
- dalla SEZIONE SECONDA (Tutela della salute e della dignità della persona);
- dagli articoli da 42 a 60 (apprendistato);
- dagli articoli da 121 a 123 (orario di lavoro) relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali;
- *dall'art. 69, (part-time), relativo ai contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali ovvero dagli eventuali accordi territoriali in materia;*
- *dall'art. 90 (lavoro ripartito).*

Svolge le funzioni:

- 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;
- di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato previste dagli artt. 37 e 38;
- ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo;
- 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.

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 comprensioriali 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

(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."

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.

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.

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 - RSU

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 RSU

Così come stabilito dall'art. 2 prima parte dell'accordo interconfederale del 27 luglio 1994, le organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, potranno indire le elezioni delle RSU. 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 RSU 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 RSU, 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 RSA saranno rinnovate ogni tre anni qualora non si fossero verificate le condizioni per eleggere le RSU.

La costituzione delle RSA 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 RSA 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.

Norma transitoria

Per le RSA attualmente in carica la decorrenza del biennio inizia a partire dalla data di sottoscrizione del presente CCNL

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 00.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.

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**), le parti convengono che la fase di prima applicazione e la fase sperimentale di cui all'art. 7 dell'Accordo Interconfederale 27 luglio 1994 (1), avranno durata fino al rinnovo del presente contratto.**

---

[1] **Accordo interconfederale per la costituzione delle RSU 27 luglio 1994**

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.

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 RSU non potranno essere contemporaneamente presenti RSA.

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

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 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.

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, nonchè 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. 187.

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'Organizzazione 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 RSU 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 DIGNITA' 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 mentale 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:

- ***raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing;***
- ***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;***
- ***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;***
- ***formulare 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 RSA/RSU, 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, entro il 31 ottobre 2004, 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 Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, 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 sara' 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) '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:
- ***la durata;***
- ***l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;***
- ***l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;***
- ***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. 115 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 RSU/RSA 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 e' 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.

Norma transitoria
Agli apprendisti assunti precedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui al ccnl 20 settembre 1999 ed all'accordo di rinnovo 2 luglio 2001.

Art. 42 – Sfera di applicazione

L'apprendistato ha lo scopo di consentire al giovani lavoratori di apprendere le man-sioni 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") purchè 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 DLGS 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 nonchè il piano formativo individuale.

Art. 46 – Percentuale di conferma

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% 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 articolo 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, purchè 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 adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque 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 i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

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.

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. 115 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:

*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. 167, 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 al presente articolo 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:

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 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 – 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 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 parti si impegnano ad elaborare, in fase di stesura della presente ipotesi di accordo, un fac simile di richiesta di parere di conformità e di congruità nonché fac simile di risposte da parte delle commissioni istituite in seno agli Enti bilaterali, che potranno servire da traccia

per le aziende del settore e per gli enti bilaterali nazionale e territoriale.

Dichiarazione a verbale n. 4
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.
Fatte salve le condizioni di miglior favore, le parti si incontreranno, inoltre, a livello territoriale, al fine di valutare l'opportunità dell'eventuale armonizzazione alle disposizioni in materia di apprendistato convenute nella presente ipotesi di accordo delle altre norme concordate per il territorio di competenza.

Dichiarazione a verbale n. 5
Nell'ambito della presente disciplina sono ricompresi i contratti di apprendistato già stipulati a decorrere dal 1° luglio 2004, che si conformino alle indicazioni contenute nel capo II del presente Titolo.

CAPO III - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 61 - 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. 64 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.

Art. 62 - 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. 64 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.

Art. 63 – 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. 64 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e fatto salvo quanto previsto ai precedenti articoli 61, commi 2, 3, e 62, commi 2 e 3 .

Art. 64 - 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. 65 - 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. 66 - 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. 67 – 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 settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 68 - definizioni

Ai sensi del D.Lgs. n.61 del 20/02/2000, 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. 69 - 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:

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.

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 potranno 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

In caso di nuove assunzioni a tempo parziale con orario di lavoro settimanale pari al limite minimo di cui al punto 2), lettera a), i lavoratori già in forza occupati nello stesso profilo professionale, con orario tra 12 e 15 ore avranno priorità di 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. 70 - 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. 71 - 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.

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. 72 - 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. 73 - Criterio di proporzionalità

Ai sensi del punto 3, dell'art. 69, ***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. 74 - Periodo di comporto per malattia e infortunio

Nel rispetto di quanto previsto ai punti 2) e 3) dell'articolo 69, seconda parte, il criterio di proporzionalità di cui al precedente art. 73 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 167 e 169, 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. 169.

Art. 75 - 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. 73, per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 171.

Art. 76 - 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. 190.

Art. 77 - Festività

Fermo restando quanto previsto all'art. 188, in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 136, 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. 187.

Art. 78 - Permessi retribuiti

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 140, 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. 73.

Art. 79 - Ferie

Conformemente a quanto previsto all'art. 141, 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. 80 - Permessi per studio
Per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito di cui agli artt. 148 e 153, è determinato utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 73.

Art. 81 - 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. 187, secondo le modalità previste dall'art. 190, 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. 187.

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. 82 – 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. 187.

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. 187 del CCNL secondo le modalità previste dall'art. 190 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. 187.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art. 187 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. 151 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. 83 - 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 Organizzazioni Sindacali regionali, provinciali o comprensoriali, 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. 84 - Mensilità supplementari (13^ e 14^)

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13^ e della 14^ mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 73.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 187, spettante all'atto della corresponsione.

Art. 85 - **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. 86 - 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. 87 – 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. 88 - 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. 89 – 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. 90 - 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. 91 - 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

CAPO I – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Art. 92 - Assistenza sanitaria integrativa

Le parti istituiranno un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore terziario, distribuzione e servizi, che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2.9.97, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

Le parti convengono di istituire una Commissione bilaterale per definire, entro il termine del 31 dicembre 2004, lo Statuto ed il regolamento del Fondo stesso.

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. 112, del presente contratto.

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 parziale, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. 112, del presente contratto.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo 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 sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

È dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico della azienda, pari a 30 euro per ciascun lavoratore di cui ai precedenti commi 3 e 4 che saranno versate in due rate di 15 euro ciascuna, ad ottobre 2004 ed a luglio 2005.

Il regolamento del Fondo può 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.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, territoriali o aziendali già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo, che prevedano l'istituzione di casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa. Di conseguenza gli obblighi di natura contrattuale relativi ai suddetti accordi continueranno ad essere assolti secondo le modalità ivi contenute.

All'avvio della piena operatività del Fondo a livello nazionale saranno definiti specifici accordi di armonizzazione.

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

CAPO II - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 93 – Fondo di previdenza complementare FONTE

Premesso che Fonte è il Fondo di previdenza complementare di riferimento, 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.

CAPO III – FORMAZIONE CONTINUA

Art. 94 - 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.

TITOLO III – INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 95 - Premessa

La classificazione unica del personale delle aziende commerciali è strutturata in conformità dei livelli di cui al seguente art. 97 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. 96 - 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 eventualmente 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. 97 - 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. pubblic 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, nonchè 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), nonchè 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, nonchè 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 pertale 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[1];

[1] 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

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;
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 [(1)];
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

[(1)] 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

confezioni, di prezzatura, di marcatura, di 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. 1, IV comma della legge 9 dicembre 1977, n.903.

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 - PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 98 - 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. 99 - 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. 100 - 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 . 101- 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. 102 - 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 “idoneita' 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, D.P.R. 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. 103 - 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. 104 - 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. 105 - 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. 113.

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. 106 - 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. 107 - 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. 108- Orario

Ai sensi dell'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, ai Quadri si applicano le disposizioni di cui all'art. 129 del presente CCNL.

Art. 109 – Trasferimenti

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 162 e 163, 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. 110.

Art. 110 - 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. 109.

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. 111 - 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 nonchè 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.*

Art. 112- 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 "QuAS", integrativa del Servizio Sanitario Nazionale.

A decorrere dal 1° gennaio 1989 il contributo a favore della Cassa è fissato nella misura di **euro 247,90** annue, più un contributo 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 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 a favore della Cassa è incrementato di euro 60,00 (sessanta/00) annue, 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.

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 Quas dei quadri in quiescenza che intendano, a proprio carico, aderire. Al fine di verificarne la praticabilità, in termini organizzativi e di equilibrio finanziario, Quas 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. 113 - 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 titolo VI-B, Prima Parte, del 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 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 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. 114 - 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. 115 - Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende commerciali, è fissata in 40 ore settimanali[1], 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.

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. 140.

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. 116 - Articolazione dell'orario settimanale

---

[1] vedi art. 140.

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. 119 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. 120, il monte ore di permessi di cui al II comma dell'art. 140 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. 140.

b) 39 ore settimanali.

Si realizza attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito di cui *al terzo* comma dell'art. 140.

Le rimanenti ore di cui all'art. 140, sono disciplinate con i criteri e le modalità previste dallo stesso articolo, ferma restando l'applicabilità dell'art. 120.

c) 38 ore settimanali.

Si realizza attraverso l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito delle quali 16 al primo comma dell'art. 140 e 56 al secondo comma dell'art. 140.

Le rimanenti ore sono disciplinate con i criteri e con le modalità dell'art.68, Seconda Parte, ferma restando l'applicabilità dell'art. 35, Seconda Parte.

Art. 117 - Orario medio settimanale per specifiche tipologie

Fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'art. 115, 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.140, terzo comma, e le ulteriori 16 ore di cui al successivo quarto comma dell'art. 140.

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. 140;
- 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. 140 (per complessive 72 ore).

Sono fatte salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.

Art. 118 - Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro

Le ore di lavoro eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro di cui all'art. 116, lettere b) e c) e all'art. 117, fino al raggiungimento dell'orario normale settimanale previsto dall'art. 115 seconda parte, verranno retribuite con le maggiorazioni previste dall'art. 132.

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

Art. 119 - Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale

L'eventuale variazione dell'articolazione dell'orario in atto, tra quelle previste al precedente art. 116, 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. 128, 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. 120 - 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. 121 - 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. 120, i seguenti regimi di orario con le seguenti modalità:

1. *per le aziende di cui all'art. 116, 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. 116 lett. a.2), un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 140 pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale;
2. *per le aziende di cui all'art. 116, 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. 140 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. 122 - 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. 116 lett. a.2), b) e c) potranno realizzare accordi, in aggiunta alle ipotesi di cui al precedente art. 120 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. 140, 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. 140, 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. 123 - 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. 121 e 122, 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. 131.

Al fine di consentire il confronto di cui al primo comma degli articoli 121 e 122 le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle RSU/RSA 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 articoli 121 e 122 per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. 124 – 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 articoli 121 e 122, 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. 125 – Assorbimento riposi compensativi e permessi aggiuntivi

I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi di cui agli articoli 121 e 122 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. 126 - 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 pemottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'ultimo comma del successivo art. 160.

Art. 127 - Orario di lavoro dei minori

L'orario di lavoro, per i minori tra i quindici e i diciotto anni, non potrà superare le otto giornaliere e le quaranta settimanali.

Art. 128- 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[1], l'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

---

[1] Reg. per l'applicazione del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, relativo alla lirnitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali, approvaro 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 ILavoro, 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.

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro.

Art. 129- 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. 185, per le ore prestate di domenica;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 185, per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 185 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, nonchè 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. 130- 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;

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".

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, purchè 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. 99 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.

Dichiarazione a verbale in materia di orario di lavoro
Le parti convengono di incontrarsi entro la fine del 2005 per verificare il rapporto tra il decreto legislativo 8 aprile 2003, n.66 in materia di orario di lavoro e le relative normative previste dal presente contratto.

CAPO II - LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Art. 131 - 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 200 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. 115.

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, R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, e dell'art. 9 del relativo regolamento.

Art. 132 - Maggiorazione lavoro straordinario

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 115 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 185:

- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41^ alla 48^ ora settimanale;
- 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48^ ora settimanale.

Salvo quanto disposto dal successivo art. 138, le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 185.

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. 187 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 185.

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. 187, 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. 133 - 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. 134 - 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. 187 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. 187.

CAPO III - RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 135 - 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 dornenicale 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. 136 - Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

Festività nazionali

1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione
2) I° maggio - Festa dei lavoratori
3) *2 giugno – Festa della Repubblica*[1]

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.

---

[1] Festività rispristinata dalla legge 29 novembre 2000, n.336. La modifica decorre dal 1° giugno 2001.

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. 187.

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. 137 - Retribuzione prestazioni festive

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 136, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 132 e 190 di questo stesso contratto.

Art. 138 - Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge 22 febbraio 1934, n.370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 185, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 139 - 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 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 10% (dieci per cento) della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 185.

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. 187.

Dichiarazione a verbale
Le Parti si danno atto che la disciplina contenuta nel presente articolo ha decorrenza dal 1° gennaio 1995.

Art. 140 - 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 D.PR. 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[1] 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. 116.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 187 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 indennizzari da Istituti assistenziali o previdenziali, la sospensione con ricorso alla Cassa integrazione guadagni

[1] Le 56 ore di perrnessi retribuiti sono state concesse con le seguenti decorrenze:
1° gennaio 1982: 24 ore
1° luglio 1984:12 ore
I° gennaio 1985:12 ore
1° gennaio 1986: 8 ore

straordinaria, nonchè 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.136 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. 140 si applicano ai Quadri e al personale di cui al primo comma dell'art. 129.

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. 141 - 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.187.

Art. 142 - 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, nonchè 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, nè 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. 165, 1° comma, e 216, 1° comma.

Art. 143 - Normativa retribuzione ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art.187.

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. 144 - 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. 145 - 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. 146 - **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. 147- Registro ferie

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 133 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. 148 - 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. 140 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. 149 - 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 nonchè, 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. 150 - 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 purchè 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. 140 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. 151 - 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, nonchè 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 articoli 37 e 38.

Art. 152 - 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.187.

Art. 153 - 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.

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 a 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. 148 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. 154 - 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 cinque 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.

Nelle aziende che occupano da 50 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 5 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. 155 - 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. 156 - 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. 157 - 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'articolo 7 della Legge 1204/71, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, Legge 1204/71.

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[1].

CAPO VI - CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI E SERVIZIO CIVILE

Art. 158 - 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.

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. 185 alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

---

[1] 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.

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'attivita 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, nonchè 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. 159 - 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, nonchè degli scatti di anzianità e del preavviso.

A decorrere dal 1° giugno 1982, lino al 31 marzo 1987, il periodo di richiamo alle armi èconsiderato 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. 185 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[1].

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

[1] Vedi Sentenza Corte Cost. 4 maggio 1984, n. 136

disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giomi se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giomi 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;
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 - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 160 - 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. 187; 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, nonchè 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. 160, 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'articolo 57 del CCNL 31luglio 1970.

Art. 161 - 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. 160, 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. 187 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. 187 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. 187 per le assenze superiori a 16 e fino a 24 ore.

Art. 162 - 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. 160 ovvero un rimborso a pié 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 pié 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. 163 - 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, purchè 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. 164 - 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. 165 - Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art. 164 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. 214 e 217 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. 227 e 228 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. 214 e 217 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. 166 - 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. 214 e 217, del presente contratto.

Art. 167 - 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. 227 e 228, del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 173.

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. 168 - 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% (settacinque 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.187.

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. 170 e 175 né agli apprendisti.

Dichiarazione a verbale
Il sistema di computo delle integrazioni a carico del datore di lavoro decorre dall'aprile 1987.

Art. 169 - 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. 73, 74 e 167.

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. 170 - Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art.73, D.PR. 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.187 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.187.

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. 171 - Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 172 - 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. 187.

Art. 173 - *Aspettativa non retribuita per malattia*

Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art. 167 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.

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. 167; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 174 - 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 articoli 167 e 169, 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. 167; 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. 175 - Tubercolosi

I lavoratori affetti da turbercolosi, 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 turbercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 176 - 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 - MATERNITA' E PATERNITA'

Art. 177 - 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 dlgs 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. 151.

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. 177
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.

Sono pertanto abrogati l'ultimo comma dell'articolo 128 s.p. e l'ultimo comma dell'articolo 129 s.p. del CCNL

Art. 178 - 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 dlgs 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. 179 - 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[1].

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. 180 - 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.

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

[1] 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

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 nonchè 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, D.P.R. 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. 227. ***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. 187.

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. 181 - 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. 187 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. 182 - 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. 228 del presente contratto e nelle disposizioni della Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Art. 183 - 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. 184- 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'anzianita 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:

1.1.1990		
	lire	euro
Quadri	49.300	25,46
I	48.100	24,84
II	44.200	22,83
III	42.500	21,95
IV	40.000	20,66
V	39.300	20,30
VI	38.200	19,73
VII	37.700	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 assorbibiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè 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 anzianita), 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. 185 - 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.184;
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. 186, determinata in sede nazionale con appositi accordi, sono riportati nella sottostante tabella:

	Lire	*Euro*
QUADRI	*1.046.308*	*540,37*
I	*1.040.778*	*537,52*
II	*1.031.140*	*532,54*
III	*1.022.162*	*527,90*
IV	*1.015.026*	*524,22*
V	*1.010.619*	*521,94*
VI	*1.006.395*	*519,76*
VII	*1.002.045*	*517,51*

Art. 186 - 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. 187 - Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 185 nonchè 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. 188 - 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. 189 - 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. 171.

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. 190 - 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. 191 - Paga base nazionale conglobata

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale delle aziende commerciali di cui agli articoli 95 e 104 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. 192, sommando alla paga base nazionale conglobata in atto ***al 30 giugno 2004*** gli aumenti di cui al successivo art. 192.

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. 192 – Aumenti retributivi mensili

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti aumenti salariali non assorbibili:

Livelli	dal 1/07/04	dal 1/12/04	dal 1/07/05	dal 1/09/06	totale
QUADRI	60,76	64,24	39,93	52,08	217,01
I	54,74	57,86	35,97	46,92	195,49
II	47,35	50,05	31,11	40,58	169,09
III	40,47	42,78	26,59	34,69	144,53
IV	35,00	37,00	23,00	30,00	125,00
V	31,62	33,43	20,78	27,10	112,93
VI	28,39	30,01	18,66	24,33	101,39
VII	24,31	25,69	15,97	20,83	86,80

Gli aumenti salariali di cui al presente articolo verranno corrisposti agli apprendisti assunti in base alla disciplina del CCNL 20 settembre 1999 nelle misure percentuali ivi previste.

Art. 193 - UNA TANTUM

A tutto il personale in forza alla data di stipula del presente Accordo, compresi i giovani assunti con CFL o con contratto di inserimento e gli operatori di vendita, verrà erogato un importo "una tantum".
Tale importo, pari a euro 400 lordi al IV livello, riparametrati per i lavoratori qualificati e per gli apprendisti secondo le percentuali di cui all'art. 27, Seconda Parte, CCNL 20 settembre 1999, spetta in relazione al periodo intercorrente dal 1 gennaio 2003 al 31 dicembre 2003.

Per i casi di anzianità inferiore ai dodici mesi gli importi di cui sopra verranno erogati pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo indicato al comma precedente, secondo i criteri previsti dagli artt. 182 e 183 del presente contratto. Analogamente, si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a

retribuzione nello stesso periodo a norma di legge e di contratto ad eccezione dell'assenza obbligatoria per maternità.

Al personale con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

Con i medesimi criteri di cui al comma precedente l'una tantum verrà erogata al personale assunto con contratto a termine.

L'importo "una tantum" spettante verrà erogato in due tranche, la prima di euro 250,00 con il foglio paga di luglio 2004, la seconda di euro 150,00 con il foglio paga di gennaio 2005.

In caso di risoluzione del rapporto intervenuta antecedentemente alla scadenza indicata al precedente comma sesto l'importo una tantum verrà erogato sulla base dei criteri di cui al terzo comma.

L'importo una tantum di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

Ai lavoratori di cui al primo comma del presente articolo, che godano dei trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria e di riduzione dell'orario di lavoro per contratti di solidarietà, le quote mensili di una tantum o le sue frazioni, saranno erogate dall'istituto competente secondo le disposizioni vigenti in materia.

Con la corresponsione di tale importo si intende assolto ogni onere derivante dall'applicazione del capitolo 2 del Protocollo del 23 luglio 1993 in materia di indennità di vacanza contrattuale.

Art. 194 - 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. 191 e dovranno essere corrisposti anche ai lavoratori assunti in data successiva al 31 gennaio 1983.

Art. 195 - 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. 196 - Assorbimenti

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonchè 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 anzianita, 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. 197 - 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. 191 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. 198 - 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 caratttere 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. 191 del presente contratto.

Art. 199 - 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 nonchè 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 XVI - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI (13A E 14A)

Art. 200 - 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. 187 (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 [(1)].

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.

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. 201 - 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.187 in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

---

(1) Vedi art.183.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 2 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14^ mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.[1]

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.187, 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.

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.

---

[1] Vedi art.183.

CAPO XV - CAUZIONI

Art. 202 - 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 risparinio 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. 203 - 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. 204 - 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. 205 - 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 èfissato 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. 206 - 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. 207 - 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. 208 - 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 dinussioni.

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. 209 - 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. 187;
b) vitto (due pasti): un terzo della retribuzione di fatto di cui all'art. 187;
c) vitto (un pasto): un quarto della retribuzione di cui all'art. 187;
d) alloggio: un quinto della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

CAPO XIX - DIVISE E ATTREZZI

Art. 210- 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. 211 - 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. 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 e 10.

CAPO XXI - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 212 - 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. 213 - 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. 214 - 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. 187 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 217.

Art. 215 - 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. 217.

Art. 216 - 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. 217 - 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. 185;
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. 212, 1° e 2° comma, Seconda Parte;
- 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. 218 - 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 nonchè 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. 219 - 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, purchè l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

TITOLO QUINTO - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I –RECESSO

Art. 220 - 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. 226.

Art. 221 - Recesso ex art. 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. 227.

Art. 222 - 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. 221 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. 223 - 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. 224 - 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. 234.

Art. 225 - 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. 226- 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. 227 - 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. 187 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13a e 14a mensilità.

CAPO III- TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 228 - 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;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 180, 227, 230 e 231;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 141;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonchè, 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., nonchè 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 8 che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 229 - 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. 230 - 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[1].

Art. 231 - 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. 232 - 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 [1].

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

[1] Vedi art. 2, Legge n. 297/82

[1] 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

Il sistema di computo degli interessi di cui al presente articolo decorre dal **mese di luglio 2005.**

CAPO IV - DIMISSIONI

Art. 233- Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 228.

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. 226.

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. 227.

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. 234 - 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 all'Ufficio del Lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 228 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. 226 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del Lavoro entro il termine di un mese.

Art. 235 - Dimissioni per maternità

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 180 del presente contratto.

SEZIONE QUINTA

Art. 236 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2003 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2006.

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo decorrono dal 1° luglio 2004.

Le parti, nel darsi atto che il presente contratto viene stipulato secondo i principi e le norme contenute nel Protocollo 23 luglio 1993, convengono quanto segue:

- ***gli aumenti retributivi definiti per il primo biennio di vigenza contrattuale sono parametrati all'andamento dell'inflazione reale registrata nel 2003 pari al 2,5%, e al tasso d'inflazione tendenziale diffuso dall'ISTAT, attualmente pari al 2.3%;***

- ***per quanto attiene al secondo biennio di vigenza contrattuale (2005-2006), in considerazione dell'approssimarsi delle scadenze previste dal citato accordo 23 luglio 1993, relativamente ai termini di presentazione della disdetta e della relativa piattaforma rivendicativa, le stesse parti convengono di anticipare la definizione dei relativi aumenti retributivi sulla base degli indici d'inflazione stimati nel 2% per il 2005 e per il 2006;***

- ***entro il 31 marzo 2005, si procederà alla verifica dell'andamento dell'inflazione reale registrato per l'anno 2004. In caso di scostamento superiore allo 0,25% rispetto all'indice d'inflazione tendenziale sopra indicato sarà convocato un apposito incontro al fine di individuare i correttivi da apportare a quanto definito dal presente contratto con riferimento al secondo biennio di contrattazione (2005-2006);***

- ***con la presente formulazione i principi e le norme del Protocollo 23 luglio 1993 rimangono invariati, nella loro applicazione, alla scadenza del presente contratto.***

- **Le Parti si danno atto che la numerazione degli articoli del presente testo unico sarà armonizzata e strutturata in fase di stampa.**

COMPOSIZIONE DELLE PARTI

PREMESSA GENERALE

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

DICHIARAZIONE A VERBALE IN MATERIA DI SFERA DI APPLICAZIONE E DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
- **SETTORE DEI SERVIZI**
- **TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE**

SEZIONE PRIMA - SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

TITOLO I - Diritti di informazione

Art. 1 - livello nazionale
Art. 2 - livello territoriale
Art. 3 - livello aziendale

TITOLO II - CONTRATTAZIONE

CAPO I – LIVELLO NAZIONALE

Art. 4 – Procedure per il rinnovo

CAPO II – LIVELLO TERRITORIALE

Art. 5 - Premessa
- Norma transitoria
- Dichiarazione congiunta
Art. 6 – Materie
- Nota a verbale
Art. 7 - Criteri guida
Art. 8 - Modalità di presentazione della piattaforma
Art. 9 - Modalità di verifica

CAPO III – LIVELLO AZIENDALE

Art. 10 - Materie

TITOLO III – STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

Art. 11 - Strumenti nazionali
Art. 12 - Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale
Art. 13 - Commissione Permanente per le Pari Opportunità
Art. 14 - Osservatorio Nazionale

Art. 15 - Commissione Paritetica Nazionale
Art. 16 - Commissione Paritetica Nazionale - Procedure

TITOLO IV - ENTI BILATERALI

Art. 17 - Premessa
Art. 18 – Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario
Art. 19 - Analisi di problemi settoriali da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale
Art. 20 - Enti bilaterali territoriali
Art. 21 – Finanziamento Enti Bilaterali territoriali

TITOLO V - DIRITTI SINDACALI

Art. 22 - Dirigenti sindacali
Art. 23 - Permessi retribuiti R.S.A. o C.D.A.
Art. 24 – RSU
- **Procedure per la indizione delle elezioni delle RSU**
- **Norma transitoria**

Art. 25 - Compiti e funzioni delle R.S.U.
Art. 26 - Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità d'esercizio delle R.S.U.
Art. 27 - Numero dei componenti e permessi retribuiti R.S. U.
Art. 28 - Permessi non retribuiti R.S.A. o R.S.U.
Art. 29 - Clausola di salvaguardia
- **Chiarimento a verbale**

Art. 30 - Assemblea
Art. 31 - Referendum
Nota a Verbale
Art. 32 - Trattenuta contributi sindacali

TITOLO VI - DELEGATO AZIENDALE

Art. 33 - Delegato aziendale

SEZIONE SECONDA
TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA

Art. 34 - Condizioni ambientali
Art. 35 - Mobbing
Art. 36 - molestie sessuali
- **Definizione**
- **Prevenzione**
- **Qualificazione della formazione**
- **Procedura e provvedimenti - DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

SEZIONE TERZA
COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 37 – Procedure
- Dichiarazione a verbale
Art. 38 - Collegio Arbitrale
- Dichiarazione a verbale
Art. 39 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali
Art. 40 - Contributi di assistenza contrattuale

SEZIONE QUARTA
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

TITOLO I – MERCATO DEL LAVORO
PREMESSA

CAPO I – CONTRATTO DI INSERIMENTO

Art. 41 - Contratto di inserimento

CAPO II - APPRENDISTATO

PREMESSA
- Norma transitoria
Art. 42 – Apprendistato- sfera di applicazione
Art. 43 - Proporzione numerica
Art. 44 – Limiti di età
- Norma transitoria
Art. 45 – Assunzione
Art. 46 – percentuale di conferma
Art. 47 – Procedure di applicabilità
- chiarimento a verbale
Art. 48 - Periodo di prova
Art 49 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato
Art. 50 - Obblighi del datore di lavoro
Art. 51 - Doveri dell'apprendista
Art. 52 – Trattamento normativo
Art. 53 – Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico
- Dichiarazione a verbale
Art. 54 - Malattia
Art. 55 - Durata dell'apprendistato
Art. 56 - Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante
Art. 57 - formazione: durata
Art. 58 – formazione: contenuti
Dichiarazione a verbale
Art. 59 – Tutor
Art. 60 – Rinvio alla legge
- Dichiarazione a verbale n. 1

- Dichiarazione a verbale n. 2
- Dichiarazione a verbale n. 3
- Dichiarazione a verbale n. 4
- Dichiarazione a verbale n. 5

CAPO III - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 61 - contratto a tempo determinato
Art. 62 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato
Art. 63 - limiti percentuali
Art. 64 - nuove attività
Art. 65 - Diritto di precedenza
Art. 66 - Monitoraggio

CAPO IV - PART-TIME

Art. 67 – Premessa
Art. 68 - Definizioni
Art. 69 - Rapporto a tempo parziale
- Norma transitoria
Art. 70 - Genitori di portatori di handicap
Art. 71 - Disciplina del rapporto a tempo parziale
Art. 72 - Relazioni sindacali aziendali
Art. 73 - Criterio di proporzionalità
Art. 74 - Periodo di comporto per malattia e infortunio
Art. 75 - Quota giornaliera della retribuzione
Art. 76 - Quota oraria della retribuzione
Art. 77 - Festività
Art. 78 - Permessi retribuiti
Art. 79 - Ferie
Art. 80 - Permessi per studio
Art. 81 - Lavoro supplementare – normativa
- Dichiarazione a verbale
Art. 82 – Clausole flessibili ed elastiche
Art. 83 - Registro lavoro supplementare
Art. 84 - Mensilità supplementari (13^ e 14^)
Art. 85 - Preavviso
Art. 86 - Relazioni sindacali regionali
Art. 87 – Part time post maternità
Art. 88 - lavoratori affetti da patologie oncologiche
Art. 89 – Condizioni di miglior favore

CAPO V - LAVORO RIPARTITO (JOB SHARING)

Art. 90 - Lavoro ripartito

CAPO VI - TELELAVORO

Dichiarazione a verbale

CAPO VII - LAVORATORI DISABILI

Art. 91 - convenzioni

TITOLO II - WELFARE CONTRATTUALE

CAPO I – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Art. 92 - Assistenza sanitaria integrativa
- Dichiarazione a verbale

CAPO II - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 93 – Fondo di previdenza complementare FONTE

CAPO III - FORMAZIONE CONTINUA

Art. 94 formazione continua – For.Te.

TITOLO III – INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 95 - Premessa
Art. 96 - Evoluzione della classificazione
Art. 97 - Classificazione
- **Primo livello**
- **Secondo livello**
- **Terzo livello**
- **Quarto livello**
- **Quinto livello**
- **Sesto livello**

Nota a verbale
- **Settimo livello**

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

CAPO II - PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 98 - Mansioni del lavoratore
Art. 99 - Mansioni promiscue
Art. 100 - Passaggi di livello

CAPO III - ASSUNZIONE

Art 101 - Assunzione
Art. 102 - Documentazione

CAPO IV - PERIODO DI PROVA

Art. 103 - Periodo di prova
- Dichiarazione a verbale

TITOLO IV - QUADRI

Art.104 - Declaratoria
Art. 105 - Formazione e aggiornamento
Art. 106 - Assegnazione della qualifica
Art. 107 - Polizza assicurativa
Art. 108 - Orario
Art. 109 – Trasferimenti
Art. 110 - Collegio di conciliazione e arbitrato
Art. 111 - Indennità di funzione
Art. 112 - Cassa assistenza sanitaria "Qu.A.S."
- Dichiarazione a verbale
Art. 113 - Investimenti formativi - QUADRIFOR
Art. 114 – Osservatorio
- Dichiarazione a verbale

TITOLO V – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - ORARIO DI LAVORO

Art. 115 - Orario normale settimanale
Art. 116 - Articolazione dell'orario settimanale
Art. 117 - Orario medio settimanale per specifiche tipologie
Art. 118 - Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro
- Dichiarazione a verbale
Art. 119 - Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale
Art. 120 - Flessibilità dell'orario
Art. 121 - Flessibilità dell'orario - ipotesi aggiuntiva A)
Art. 122 - Flessibilità dell'orario - ipotesi aggiuntiva B)
Art. 123 - procedure
Art. 124 – banca delle ore
Art. 125
Art. 126 - Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede
Art. 127 - Orario di lavoro dei minori
Art. 128 - Fissazione dell'orario
Art. 129 - Disposizioni speciali
- Norma transitoria
Art. 130 - Lavoratori discontinui
- Dichiarazioni a verbale
- Dichiarazione a verbale in materia di orario di lavoro

CAPO II - LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Art. 131 - Norme generali lavoro straordinario
Art. 132 - Maggiorazione lavoro straordinario
- Norma transitoria
Art. 133 - Registro lavoro straordinario
- Norma transitoria
Art. 134 - Lavoro ordinario notturno

CAPO III - RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 135 - Riposo settimanale
Art. 136 - Festività
Art. 137 - Retribuzione prestazioni festive
Art. 138 - Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge
Art. 139 - Lavoro ordinario domenicale per impianti di distribuzione di carburante autostradale
- Dichiarazione a verbale
Art. 140 - Permessi retribuiti
- Dichiarazione a verbale
- Chiarimento a verbale
- Norma di interpretazione autentica

CAPO IV - FERIE

Art. 141 - Ferie
- Dichiarazione a verbale
- Chiarimento a verbale
Art. 142 - Determinazione periodo di ferie
- Dichiarazione a verbale
Art. 143 - Normativa retribuzione ferie
Art. 144 - Normativa per cessazione rapporto
Art. 145 - Richiamo lavoratore in ferie
Art. 146 - Irrinunciabilità
Art. 147 - Registro ferie

CAPO V - Congedi - Diritto allo studio - Aspettativa

Art. 148 - Congedi retribuiti
Art. 149 - Funzioni pubbliche elettive
Art. 150 - Permessi per decessi e gravi infermità
Art. 151 - Aspettativa per gravi motivi familiari
Art. 152 - Congedo matrimoniale
Art. 153 - Diritto allo studio
Art. 154 - Congedi per formazione
Art. 155 - Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva
Art. 156 - Aspettativa per tossicodipendenza
Art. 157 - Congedi e permessi per handicap

CAPO VI - CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI E SERVIZIO CIVILE

Art. 158 - Chiamata alle armi
Art. 159 - Richiamo alle armi

CAPO VII - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 160 - Missioni
- Dichiarazione a verbale
Art. 161 - Trattamento retributivo trasporto merci
Art. 162 - Trasferimenti
Art. 163 - Disposizioni per i trasferimenti
- Dichiarazione congiunta al Titolo XIII, Seconda Parte

CAPO VIII - MALATTIE E INFORTUNI

Art. 164 - Malattia
Art. 165 - Normativa
Art. 166 - Obblighi del lavoratore
Art. 167 - Periodo di comporto
Art. 168 - Trattamento economico di malattia
- Dichiarazione a verbale
Art. 169 - Infortunio
- Dichiarazione a verbale
Art. 170 - Trattamento economico di infortunio
- Dichiarazione a verbale
Art. 171 - Quota giornaliera per malattia e infortunio
Art. 172 - Festività
Art. 173 - Aspettativa non retribuita per malattia
Art. 174 - Aspettativa non retribuita per infortunio
Art. 175 - Tubercolosi
Art. 176 - Rinvio alle leggi

CAPO IX - MATERNITA' E PATERNITA'

Art. 177 - Congedo di maternità e di paternità
Art. 178 - Congedo parentale
Art. 179 - Permessi per assistenza al bambino
Art. 180 - Normativa

CAPO X - SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 181 - Sospensione

CAPO XI - ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Art. 182 - Decorrenza anzianità di servizio
- Chiarimento a verbale
Art. 183 - Computo anzianità frazione annua

CAPO XII - SCATTI DI ANZIANITÀ

Art. 184 - Scatti di anzianità
- Nota a verbale
- Interpretazione Autentica delle parti sulla disciplina degli scatti di anzianità

CAPO XIII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 185 - Normale retribuzione
Art. 186 - Conglobamento elemento distinto della retribuzione
Art. 187 - Retribuzione di fatto
Art. 188 - Retribuzione mensile
Art. 189 - Quota giornaliera
- Chiarimento a verbale
Art. 190 - Quota oraria
Art. 191 - Paga base nazionale conglobata
Art. 192 – Aumenti retributivi mensili
Art. 193 - Una tantum
Art. 194 - Terzi elementi provinciali
Art. 195 - Terzi elementi nazionali
Art. 196 - Assorbimenti
Art. 197 - Trattamento personale di vendita a provvigione
Art. 198 - Indennità di cassa e maneggio denaro
Art. 199 - Prospetto paga

CAPO XIV - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI (13A E 14A)

Art. 200 - Tredicesima mensilità
Art. 201 - Quattordicesima Mensilità
- Nota a verbale

CAPO XV - CAUZIONI

Art. 202 - Cauzioni
Art. 203 - Diritto di rivalsa
Art. 204 - Ritiro cauzioni per cessazione rapporto

CAPO XVI - CALO MERCI E INVENTARI

Art. 205 - Calo merci
Art. 206 - Inventari

CAPO XVII - RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI

Art. 207 - Assistenza legale
Art. 208 - Normativa sui procedimenti penali

CAPO XVIII - COABITAZIONE, VITTO E ALLOGGIO

Art. 209 - Coabitazione, vitto e alloggio

CAPO XIX -DIVISE E ATTREZZI

Art. 210 - Divise e attrezzi

CAPO XX - APPALTI

Art. 211 - Appalti

CAPO XXI - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 212 - Obbligo del prestatore di lavoro
Art. 213 - Divieti
Art. 214 - Giustificazione delle assenze
Art. 215 - Rispetto orario di lavoro
Art. 216 - Comunicazione mutamento di domicilio
Art. 217 - Provvedimenti disciplinari
Art. 218 - Codice disciplinare
Art. 219 - Normativa provvedimenti disciplinari

TITOLO VI - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – RECESSO

Art. 220 - Recesso ex articolo 2118 c.c.
Art. 221 - Recesso ex art. 2119 c.c.
Art. 222 - Normativa
Art. 223 - Nullità del licenziamento
Art. 224 - Nullità del licenziamento per matrimonio
Art. 225 - Licenziamento simulato

CAPO II - PREAVVISO

Art. 226 - termini di Preavviso
Art. 227 - Indennità sostitutiva del preavviso

CAPO III - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 228 - Trattamento di fine rapporto
- chiarimento a verbale
Art. 229 - Cessione o trasformazione dell'azienda
Art. 230 - Fallimento dell'azienda
Art. 231 - Decesso del dipendente
Art. 232 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto
- Norma transitoria

CAPO IV - DIMISSIONI

Art. 233 - Dimissioni
Art. 234 - Dimissioni per matrimonio
Art. 235 - Dimissioni per maternità

SEZIONE QUINTA - DECORRENZA E DURATA

Art. 236 - Decorrenza e durata del contratto

ALLEGATI

1. **AVVISO COMUNE IN MATERIA DI APPRENDISTATO**
2. **AVVISO COMUNE IN MATERIA DI ENTI BILATERALI**
3. **SCHEMA DI RIFERIMENTO PER L'ATTIVITÀ DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE**
4. **STATUTO DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE**
5. **STATUTO TIPO DELL'ENTE BILATERALE TERRITORIALE**
6. **TRATTAMENTO DI MALATTIA NELLE PROVINCE DI TRIESTE E GORIZIA**
7. **PRIORITÀ PER LA CONCESSIONE DI ANTICIPAZIONI DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**
8. **CCNL 1994 art. 108 - ANZIANITÀ CONVENZIONALE**
9. **CCNL 17 DICEMBRE 1979 art. 97 – INDENNITÀ DI ANZIANITÀ**
10. **ACCORDO SUL TELELAVORO SUBORDINATO**
11. **ACCORDO INTERCONFEDERALE APPLICATIVO DEL D.LGS. n. 626/94**
12. **PROTOCOLLO IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE INTEGRATIVA NEL SETTORE DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI**
13. **fac-simile RICHIESTA PARERE DI CONFORMITÀ PER ASSUNZIONE APPRENDISTI**
14. **fac- simile PARERE DI CONFORMITÀ PER ASSUNZIONE APPRENDISTI**

TABELLE DELLA PAGA BASE E UNA TANTUM

PROTOCOLLI AGGIUNTIVI

1. **PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER OPERATORI DI VENDITA 1.01.1995**
2. **PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER LA DISCIPLINA DEI LAVORATORI DIPENDENTI DA AGENZIE DI SCOMMESSE 10.01.2000**
3. **ACCORDO NAZIONALE DI LAVORO PER IL SETTORE DELLE ATTIVITÀ AUSILIARIE, DELLA SOSTA E DEI PARCHEGGI 15.01.2001**
4. **PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER I DIPENDENTI DI AZIENDE ADERENTI ALL'ANIPO 26.02.2001**
5. **ACCORDO NAZIONALE AGGIUNTIVO AL CCNL DEL TERZIARIO PER I DIPENDENTI DAGLI AGENTI IMMOBILIARI ADERENTI ALLA FIMAA 16.12.2002**
6. **VERBALE DI ACCORDO ESPOSIZIONI E FIERE ITALIANE 09.07.2003**
7. **PROTOCOLLO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DEI LAVORATORI DIPENDENTI DA CALL CENTERS IN OUTSOURCING 18.07.2003**

APPENDICE

- PROTOCOLLO 23 luglio 1993 **- sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo.**
- ACCORDO INTERCONFEDERALE 27 luglio 1994 **per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie**
- ACCORDO INTERCONFEDERALE 22 dicembre 1998 **- patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione**
- CCNL 20 settembre 1999 **– disciplina dell'apprendistato**
- ISFOL, 10 Gennaio 2002 **- contenuti formativi a carattere professionalizzante di tipo tecnico scientifico ed operativo per gli apprendisti dei settori terziario distribuzione e servizi**
- ACCORDO INTERCONFEDERALE 13 novembre 2003 **in materia di contratti di formazione e lavoro (ai sensi dell'art. 86, comma 13 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276)**
- ACCORDO INTERCONFEDERALE 11 febbraio 2004 **per la disciplina transitoria per i contratti di inserimento**
- ACCORDO INTERCONFEDERALE 9 giugno 2004 p**er il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES**
- AVVISO COMUNE TRA CONFINDUSTRIA, ABI, ANIA, CONFCOMMERCIO, CONFSERVIZI e CGIL, CISL, UIL **per il recepimento della Direttiva 8 ottobre 2001, n. 86 che completa lo Statuto della Società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.**

APPENDICI

PROTOCOLLO 23 luglio 1993
sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo

Tra il Governo
e
CGIL, CISL, UIL, CONFINDUSTRIA, INTERSIND, ASAP, CONFAPI, CONFCOMMERCIO, CONFESERCENTI, ASSICREDITO, CISPEL, CONFETRA, FED. TERZIARIO AVANZATO, LEGA COOPERATIVE, CONFCOOPERATIVE, CNA, CASA, CLAAI, CONFARTIGIANATO, UNCI, AGCI, ANIA, ACRI, CIDA, UNIONQUADRI, CONFEDERQUADRI, CONFEDIR, CONFAIL, ITALQUADRI

1. POLITICA DEI REDDITI E DELL'OCCUPAZIONE

La politica dei redditi è uno strumento indispensabile della politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali, per favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva e una maggiore competitività del sistema delle imprese.
In particolare il Governo, d'intesa con le parti sociali, opererà con politiche di bilancio tese:
a) all'ottenimento di un tasso di inflazione allineato alla media dei Paesi comunitari economicamente più virtuosi;
b) alla riduzione del debito e del deficit dello Stato ed alla stabilità valutaria.
L'attuale fase d'inserimento nell'Unione Europea sottolinea la centralità degli obiettivi indicati e la necessità di pervenire all'ampliamento delle opportunità di lavoro attraverso il rafforzamento dell'efficienza e della competitività delle imprese, con particolare riferimento ai settori non esposti alla concorrenza internazionale, e della Pubblica amministrazione.
Una politica dei redditi così definita, unitamente all'azione di riduzione dell'inflazione, consente di mantenere l'obiettivo della difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni e dei trattamenti pensionistici.
Le parti ritengono che azioni coerenti di politica di bilancio e di politica dei redditi, quali quelle sopraindicate, concorreranno ad allineare il costo del denaro in Italia con quello del resto d'Europa.
Il Governo dichiara di voler collocare le sessioni di confronto con le parti sociali sulla politica dei redditi in tempi coerenti con i processi decisionali in materia di politica economica, in modo da tener conto dell'esito del confronto nell'esercizio dei propri poteri e delle proprie responsabilità.

Sessione di maggio-giugno
Saranno indicati, prima della presentazione del Documento di programmazione economico-finanziaria, gli obiettivi della politica di bilancio per il successivo triennio.
La sessione punterà a definire, previa una fase istruttoria che selezioni e qualifichi gli elementi di informazione necessari comunicandoli preventivamente alle parti, con riferimento anche alla dinamica della spesa pubblica, obiettivi comuni sui tassi d'inflazione programmati, sulla crescita del PIL e sull'occupazione.

Sessione di settembre
Nell'ambito degli aspetti attuativi della politica di bilancio, da trasporre nella legge finanziaria, saranno definite le misure applicative degli strumenti di attuazione della politica dei redditi, individuando le coerenze dei comportamenti delle parti nell'ambito dell'autonomo esercizio delle rispettive responsabilità.

Impegni delle parti
A partire dagli obiettivi comuni sui tassi di inflazione programmati, il Governo e le parti sociali individueranno i comportamenti da assumere per conseguire i risultati previsti.
I titolari d'impresa, tra cui lo Stato e i soggetti pubblici gestori di imprese, perseguiranno indirizzi di efficienza, innovazione e sviluppo delle proprie attività che, nelle compatibilità di mercato, siano tali da poter contenere i prezzi entro livelli necessari alla politica dei redditi.

Il Governo come datore di lavoro terrà un coerente comportamento anche nella contrattazione delle retribuzioni dei pubblici dipendenti e nelle dinamiche salariali non soggette alla contrattazione.
Le parti perseguiranno comportamenti, politiche contrattuali e politiche salariali coerenti con gli obiettivi di inflazione programmata.
Nell'ambito delle suddette sessioni il Governo definirà i modi ed i tempi di attivazione di interventi tempestivi di correzione di comportamenti difformi dalla politica dei redditi. Il Governo opererà in primo luogo nell'ambito della politica della concorrenza attivando tutte le misure necessarie ad una maggiore apertura al mercato. Il Governo dovrà altresì disporre di strumenti fiscali e parafiscali, con particolare riferimento agli oneri componenti il costo del lavoro, atti a dissuadere comportamenti difformi.
Si ribadisce l'opportunità di creare idonei strumenti per l'accertamento delle reali dinamiche dell'intero processo di formazione dei prezzi. È perciò necessaria la costituzione di uno specifico Osservatorio dei prezzi, che verifichi le dinamiche sulla base di appositi studi economici di settore.

Rapporto annuale sull'occupazione
Nella sessione di maggio il Governo predisporrà un rapporto annuale sull'occupazione, corredato di dati aggiornati per settori ed aree geografiche, nel quale saranno identificati gli effetti sull'occupazione del complesso delle politiche di bilancio, dei redditi e monetarie, nonchè dei comportamenti dei soggetti privati.
Sulla base di tali dati, il Governo sottoporrà alle parti le misure, rientranti nelle sue responsabilità, capaci di consolidare o allargare la base occupazionale. Tra esse, con particolare riguardo alle aree di crisi occupazionale e con specifica attenzione alla necessità di accrescere l'occupazione femminile così come previsto dalla legge n. 125/1991:
a) la programmazione e, quando necessaria, l'accelerazione degli investimenti pubblici, anche di concerto con le amministrazioni regionali;
b) la programmazione coordinata del Fondo per l'occupazione e degli altri Fondi aventi rilievo per l'occupazione, compresa la definizione e finalizzazione delle risorse destinate all'attivazione di nuove iniziative produttive economicamente valide;
c) la definizione di programmi di interesse collettivo, predisposti dallo Stato d'intesa con le Regioni, nei quali avvalersi di giovani disoccupati di lunga durata e di lavoratori in C.i.g.s. o in mobilità, affidando la realizzazione di tali programmi a soggetti qualificati e verificandone costantemente l'efficacia e gli effetti occupazionali attraverso gli organi preposti;
d) la programmazione del Fondo per la formazione professionale e dell'utilizzo dei fondi comunitari, d'intesa con le Regioni.

2. ASSETTI CONTRATTUALI

1. Gli assetti contrattuali prevedono:
- un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria;
- un secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori.

2. Il c.c.n.l. ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.
La dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune.
Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore. In sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonchè dall'andamento delle retribuzioni.

3. La contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del c.c.n.l. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di c.c.n.l., nonchè ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
Le parti prendono atto che, in ragione della funzione specifica ed innovativa degli istituti della contrattazione aziendale e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, ne saranno definiti le

caratteristiche ed il regime contributivo-previdenziale mediante un apposito provvedimento legislativo promosso dal Governo, tenuto conto dei vincoli di finanza pubblica e della salvaguardia della prestazione previdenziale dei lavoratori.
La contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese. Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola.
Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.
L'accordo di secondo livello ha durata quadriennale. Nel corso della sua vigenza le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazione, consultazione, verifica o contrattazione previste dalle leggi, dai c.c.n.l., dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione, anche in relazione alla legge sulle pari opportunità.

4. Il c.c.n.l. di categoria definisce le procedure per la presentazione delle piattaforme contrattuali nazionali, aziendali o territoriali, nonchè i tempi di apertura dei negoziati al fine di minimizzare i costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanze contrattuali.
Le piattaforme contrattuali per il rinnovo dei c.c.n.l. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza dei contratti. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento 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.

5. Il Governo si impegna a promuovere, entro la fine del 1997, un incontro di verifica tra le parti finalizzato alla valutazione del sistema contrattuale previsto dal presente protocollo al fine di apportare, ove necessario, gli eventuali correttivi.

Indennità di vacanza contrattuale
Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l., ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.
L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.
Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.
Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

Rappresentanze sindacali
Le parti, al fine di una migliore regolamentazione del sistema di relazioni industriali e contrattuali, concordano quanto segue:
a) le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente protocollo riconoscono come rappresentanza sindacale aziendale unitaria nelle singole unità produttive quella disciplinata dall'intesa quadro tra CGIL-CISL-UIL sulle Rappresentanze sindacali unitarie, sottoscritta in data 1° marzo 1991.
Al fine di assicurare il necessario raccordo tra le organizzazioni stipulanti i contratti nazionali e le rappresentanze aziendali titolari delle deleghe assegnate dai contratti medesimi, la composizione delle rappresentanze deriva per 2/3 da elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il c.c.n.l., che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti;
b) il passaggio dalla disciplina delle R.S.A. a quelle delle R.S.U. deve avvenire a parità di trattamento legislativo e contrattuale, nonchè a parità di costi per l'azienda in riferimento a tutti gli istituti;
c) la comunicazione all'azienda e all'organizzazione imprenditoriale di appartenenza dei rappresentanti sindacali componenti le R.S.U. ai sensi del punto a) sarà effettuata per iscritto a cura delle organizzazioni sindacali;

d) le imprese, secondo modalità previste nei c.c.n.l., metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali quanto è necessario per lo svolgimento delle attività strumentali all'elezione delle predette rappresentanze sindacali unitarie, come, in particolare, l'elenco dei dipendenti e gli spazi per l'effettuazione delle operazioni di voto e di scrutinio;
e) la legittimazione a negoziare al secondo livello le materie oggetto di rinvio da parte del c.c.n.l. è riconosciuta alle rappresentanze sindacali unitarie ed alle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il medesimo c.c.n.l., secondo le modalità determinate dal c.c.n.l.;
f) le parti auspicano un intervento legislativo finalizzato, tra l'altro, ad una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori, nonchè alla eliminazione delle norme legislative in contrasto con tali principi. Il Governo si impegna ad emanare un apposito provvedimento legislativo inteso a garantire l'efficacia "erga omnes" nei settori produttivi dove essa appaia necessaria al fine di normalizzare le condizioni concorrenziali delle aziende.

Nota. Il presente capitolo sugli assetti contrattuali contiene principi validi per ogni tipo di rapporto di lavoro. Per il rapporto di lavoro con la Pubblica amministrazione resta fermo il D.L. n. 29/1993.

Nota. CGIL-CISL-UIL e CNA CASA e CLAAI dichiarano che per quanto riguarda la struttura contrattuale e retributiva l'Accordo interconfederale 3 agosto/3 dicembre 1992 tra le Organizzazioni dei lavoratori e le Organizzazioni artigiane per il comparto dell'artigianato è compatibile con il presente protocollo, fatta salva la clausola di armonizzazione prevista dall'Accordo interconfederale stesso nella norma transitoria.

3. POLITICHE DEL LAVORO

Il Governo predisporrà un organico disegno di legge per modificare il quadro normativo in materia di gestione del mercato del lavoro e delle crisi occupazionali, al fine di renderlo più adeguato alle esigenze di un governo attivo e consensuale e di valorizzare le opportunità occupazionali che il mercato del lavoro può offrire se dotato di una più ricca strumentazione che lo avvicini agli assetti in atto negli altri paesi europei.
Il disegno di legge verrà redatto, attraverso un costruttivo confronto con le parti sociali, sulla base delle linee guida di seguito indicate.
Il Governo si impegna, inoltre, a completare la disciplina del mercato del lavoro operata con la legge n. 223/1991, integrandola con la nuova normativa sul collocamento obbligatorio per gli invalidi già in discussione in Parlamento.

Gestione delle crisi occupazionali
a) Revisione della normativa della Cassa integrazione per crisi aziendale onde renderla più funzionale al Governo delle eccedenze di personale e delle connesse vertenze. Si dovrà mirare, in particolare, alla semplificazione ed accelerazione delle procedure di concessione dell'intervento, prevedendo un termine massimo di 40 giorni. Nell'ambito dei limiti finanziari annuali stabiliti dal CIPI, il Ministro del lavoro gestisce l'intervento con l'ausilio degli organi collegiali, periferici e centrali, di governo del mercato del lavoro.
L'intervento della C.i.g.s. per crisi può essere richiesto dall'impresa anche durante le procedure iniziate ai sensi dell'art. 24 della legge n. 223/1991 quando sia intervenuto accordo sindacale in vista dell'obiettivo di ricercare soluzioni funzionali al reimpiego dei lavoratori eccedenti con la collaborazione degli organismi periferici del Ministero del lavoro, ed in particolare delle Agenzie per l'impiego, della Regione, delle associazioni imprenditoriali e dei lavoratori o degli enti bilaterali da esse costituiti;
b) previsione delle modalità per la valorizzazione del contributo che le Regioni e gli enti locali possono offrire alla composizione delle controversie in materia di eccedenze del personale attraverso l'utilizzazione delle competenze in materia di formazione professionale e di tutte le altre risorse di cui essi dispongono;
c) con la gradualità richiesta dalle condizioni della finanza pubblica, elevazione del trattamento ordinario di disoccupazione, sino al 40%, per consentire un suo più efficiente impiego sia da un punto di vista generale, per soddisfare in maniera adeguata le esigenze di protezione del reddito e le esigenze di razionale governo del mercato del lavoro, sia, in particolare, con riferimento ai settori che non ricadono nel campo di applicazione della C.i.g.s. nonchè alle forme di lavoro discontinuo e stagionale;
d) adozione di misure legislative che fino al 31 dicembre 1995 consentano alle imprese che occupano fino a 50 dipendenti e rientrano nel campo di applicazione della C.i.g.o., di usufruire di quest'ultimo trattamento in termini più ampi degli attuali.

Modificazione della disciplina della C.i.g.o., prevedendo che nel computo della durata del predetto trattamento il periodo settimanale venga determinato con riferimento ad un monte ore correlato al numero dei dipendenti occupati nell'impresa;
e) al fine di conseguire il mantenimento e la crescita occupazionale nel settore dei servizi, si ritiene ormai matura una riconsiderazione del sistema degli sgravi contributivi concessi in alcune aree del Paese, del sistema di fiscalizzazione degli oneri sociali, nonchè degli ammortizzatori sociali, al fine dell'approntamento di una disciplina di agevolazione e di gestione delle crisi che tenga conto delle peculiarità operative del settore terziario. Si prevede pertanto la istituzione di un tavolo specifico, coordinato dal Ministero del lavoro, con le parti sociali del settore, e delle diverse categorie in esso incluse, per la predisposizione dei necessari provvedimenti di legge, in armonia con la politica della concorrenza a livello comunitario, e nel quadro delle compatibilità finanziarie del bilancio dello Stato.

Occupazione giovanile e formazione
a) il contratto di apprendistato va mantenuto nella funzione tradizionale di accesso teorico-pratico a qualifiche specifiche di tipo tecnico. Ne va comunque valorizzata la funzione di sviluppo della professionalità, anche mediante l'intervento degli enti bilaterali e delle Regioni, e la certificazione dei risultati. I programmi di insegnamento complementare potranno essere presentati alle Regioni per il successivo inoltro al Fondo sociale europeo. In relazione all'ampliamento dell'obbligo scolastico sarà consentito, attraverso la contrattazione collettiva, uno spostamento della soglia di età;
b) la disciplina del contratto di formazione-lavoro va ridefinita prevedendo una generalizzazione del limite di età a 32 anni, ed individuando due diverse tipologie contrattuali, che consentano di modularne l'intervento formativo e la durata in funzione delle diverse esigenze.
Ferme rimanendo le attuali disposizioni in materia di durata massima del contratto, per le professionalità medio-alte sarà previsto un potenziamento ed una migliore programmazione degli impegni formativi.
Per le professionalità medio-basse ovvero per quelle più elevate che richiedano solamente un'integrazione formativa, il contratto di formazione-lavoro per il primo anno di durata sarà caratterizzato da formazione minima di base (informazione sul rapporto di lavoro, sulla specifica organizzazione del lavoro e sulla prevenzione ambientale ed anti-infortunistica) e da un'acquisizione formativa derivante dalla esperienza lavorativa e dall'affiancamento. I contratti collettivi potranno inquadrare i giovani assunti con questa tipologia di contratto a livelli inferiori rispetto a quelli cui esso è finalizzato.
Non potranno aver luogo assunzioni con il contratto di formazione-lavoro presso imprese nelle quali non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di formazione-lavoro stipulati precedentemente.
Va inoltre prevista una verifica dei risultati formativi raggiunti, da compiere, con la partecipazione degli enti bilaterali, secondo la classificazione CEE delle qualifiche, e che potrà consistere, per le qualifiche medio-alte, in un'apposita certificazione. Le Regioni dovranno disciplinare, secondo criteri uniformi, le modalità di accesso dei progetti formativi ai finanziamenti del Fondo sociale europeo. L'armonizzazione con il sistema formativo avverrà nella riforma della legge n. 845/1978.

Riattivazione del mercato del lavoro
a) nell'ambito delle iniziative previste nella sezione "politica dei redditi e dell'occupazione", oltre ai programmi di interesse collettivo a favore dei giovani disoccupati del Mezzogiorno ivi previsti, per agevolare l'insediamento di nuove iniziative produttive nelle aree deboli, di cui alla legge n. 488/1992, le parti sociali potranno contrattare appositi pacchetti di misure di politica attiva, di flessibilità e di formazione professionale, con la collaborazione delle Agenzie per l'impiego e delle Regioni. Tali pacchetti potranno prevedere una qualifica di base e la corresponsione di un salario corrispondente alle ore di lavoro prestato, escluse le ore devolute alla formazione;
b) saranno definite le azioni positive per le pari opportunità uomo-donna che considerino l'occupazione femminile come una priorità nei progetti e negli interventi, attraverso la piena applicazione delle leggi n. 125/1991 e n. 215/1992, un ampliamento del loro finanziamento, una loro integrazione con gli altri strumenti legislativi e contrattuali, con particolare riferimento alla politica attiva del lavoro;
c) ferme restando le misure già approntate sui contratti di solidarietà, si procederà ad una modernizzazione della normativa vigente in materia di regimi di orario, valorizzando pienamente le acquisizioni contrattuali del nostro Paese e sostenendone l'ulteriore sviluppo, nella tutela dei diritti fondamentali alla sicurezza, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo dell'occupazione e l'incremento della competitività delle imprese;
d) per rendere più efficiente il mercato del lavoro va disciplinato anche nel nostro Paese il lavoro interinale. La disciplina deve offrire garanzie idonee ad evitare che il predetto istituto possa rappresentare il mezzo per la destrutturazione di lavori stabili.

In particolare, il ricorso al lavoro interinale sarà consentito alle aziende del settore industriale e terziario, con esclusione delle qualifiche di esiguo contenuto professionale. Il ricorso al lavoro interinale sarà ammesso nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi dell'azienda, nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti nonchè nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali applicati dall'azienda utilizzatrice.
La disciplina deve prevedere: che l'impresa fornitrice sia munita di apposita autorizzazione pubblica; che i trattamenti economici e normativi del rapporto di lavoro alle dipendenze delle dette imprese siano disciplinati da contratti collettivi; che si agevoli la continuità del rapporto con l'impresa fornitrice; che quest'ultima si impegni a garantire un trattamento minimo mensile; che il lavoratore abbia diritto, per i periodi lavorati presso l'impresa utilizzatrice, ad un trattamento non inferiore a quello previsto per i lavoratori dipendenti da quest'ultima.
Trascorsi sei mesi senza che sia intervenuta la stipula del contratto collettivo, la disciplina che sarebbe stata di competenza dello stesso, sarà emanata con regolamento del Ministro del lavoro, sentite le parti sociali.
Dopo due anni di applicazione, va prevista una verifica tra le parti, promossa dal Governo, mirante a valutare la possibilità di un ampliamento dell'ambito di applicazione dell'istituto;
e) forme particolari di lavoro a tempo determinato, gestite da organismi promossi o autorizzati dalle Agenzie per l'impiego, possono essere previste in funzione della promozione della ricollocazione e riqualificazione dei lavoratori in mobilità o titolari di trattamenti speciali di disoccupazione.
Il Ministro del lavoro si impegna ad approfondire la possibilità di una riforma delle Agenzie per l'impiego mirata a consentire ad esse di operare nel predetto campo, escludendo comunque l'ipotesi dell'instaurazione di un rapporto di lavoro con le stesse;
f) il Ministro del lavoro si impegna a predisporre attraverso il confronto con le parti sociali, una riforma degli strumenti di governo del mercato del lavoro agricolo, mirata a favorire l'occupazione ed un uso più efficiente e razionale delle risorse pubbliche;
g) il Ministro del lavoro si impegna a ridefinire l'assetto organizzativo degli Uffici periferici del Ministero del lavoro perchè questi possano adempiere ai necessari compiti di politica attiva del lavoro e di esprimere il massimo di sinergie con la Regione e le parti sociali. Si impegna inoltre perchè ne risulti un rafforzamento della funzione ispettiva.

4. SOSTEGNO AL SISTEMA PRODUTTIVO

1. Ricerca ed innovazione tecnologica

Nella nuova divisione internazionale del lavoro e delle produzioni tra le economie dei Paesi più evoluti e le nuove vaste economie caratterizzate da bassi costi del lavoro, un più intenso e diffuso progresso tecnologico è condizione essenziale per la competitività dei sistemi economico-industriali dell'Italia e dell'Europa. Negli anni '90 scienza e tecnologia dovranno assumere, più che nel passato, un ruolo primario.
Una più intensa ricerca scientifica, una più estesa innovazione tecnologica ed una più efficace sperimentazione dei nuovi processi e prodotti saranno in grado di assicurare il mantenimento nel tempo della capacità competitiva dinamica dell'industria italiana. Alle strutture produttive di ricerca scientifica e tecnologica, il Paese deve guardare come ad uno dei principali destinatari di investimenti per il proprio futuro.
Ma non basta incrementare le risorse, occorre avviare quell'effettivo progresso scientifico/tecnologico per l'industria che nasce prevalentemente dal lavoro organizzato di strutture adeguatamente dotate di uomini e mezzi, impegnati permanentemente in singoli campi o settori. È in particolare nell'organizzazione strutturata dell'attività di ricerca che si alimentano le reciproche sollecitazioni a lavorare nei diversi campi di indagine, che si favorisce lo scambio di conoscenze, che si moltiplicano e si accelerano gli effetti indotti dell'indagine e della sperimentazione.
Pari urgenza e importanza riveste per il Paese l'obiettivo dell'innovazione tecnologica nelle attività di servizio, commerciale ed agricole.
L'efficienza e l'evoluzione tecnologica dei servizi (da quello bancario a quello del trasporto a quello dei servizi di telecomunicazione e di informatica) sono condizione essenziale per la concorrenzialità delle imprese in ogni settore di attività.
E d'altra parte, la modernizzazione dell'agricoltura, oltre a preservare importanti quote del reddito nazionale e contenere il deficit della bilancia commerciale, costituisce, se raccordata alla ricerca scientifica, il mezzo privilegiato di una effettiva politica di difesa del territorio e di tutela dell'equilibrio ambientale fondata sulla continuità della presenza e dell'attività delle comunità rurali.
L'attuale sistema della ricerca e dell'innovazione è inadeguato a questi fini. Occorre una nuova politica per dotare il Paese di risorse, strumenti e "capitale umano" di entità e qualità appropriata ad un sistema innovativo, moderno, finalizzato e orientato dal mercato. Interventi miranti a dare al Paese una adeguata infrastruttura di ricerca scientifica e tecnologica industriale, si dovranno ispirare al

consolidamento, adeguamento ed armonizzazione delle strutture esistenti, alla realizzazione di nuove strutture di adeguata dimensione nonchè ad una sempre maggiore interconnessione tra pubblico e privato.
Tutto ciò nelle tre direzioni:
a) del riordino, valorizzazione e rafforzamento delle strutture di ricerca pubbliche quali Università, il CNR, l'ENEA, anche in direzione di una migliore finalizzazione delle loro attività;
b) della valorizzazione delle strutture organizzate interne alle imprese;
c) della creazione di strutture di ricerca esterne sia ai complessi aziendali che alle strutture pubbliche, alla cui promozione, sostegno ed amministrazione siano chiamati soggetti privati e pubblici in forme costitutive diverse.
Tra gli obiettivi della politica dei redditi va annoverato quello della creazione di adeguati margini nei conti economici delle imprese per le risorse finalizzate a sostenere i costi della ricerca.
Per supportare un'infrastruttura scientifica e tecnologica che sostenga un sistema di ricerca ed innovazione si richiede:
a) la presentazione al Parlamento entro tre mesi del piano triennale della ricerca ai sensi dell'art. 2 della legge n. 168 del 1989, al fine di definire le scelte programmatiche, le modalità per il coordinamento delle risorse, dei programmi e dei soggetti, nonchè le forme attuative di raccordo tra politica nazionale e comunitaria. La presentazione di tale piano sarà preceduta da una consultazione con le parti sociali;
b) un aumento ed una razionalizzazione delle risorse destinate all'attività di ricerca e all'innovazione, concentrando gli interventi nelle aree e nei settori prioritari del sistema produttivo italiano privilegiando le intese e le sinergie realizzate in sede europea, anche rafforzando l'azione sul sistema delle piccole e medie imprese e sui loro consorzi.
A tali fini saranno adottate misure di rifinanziamento riorientamento e, ove necessario, di riforma della legislazione esistente. In particolare, il rifinanziamento è necessario per le leggi n. 46/1982 e n. 346/1988 per la ricerca applicata, per le nuove finalità dell'intervento ordinario nelle aree depresse del Paese, per la legge n. 317/1991;
c) l'introduzione, attraverso la presentazione di un apposito provvedimento legislativo, di nuove misure automatiche di carattere fiscale e contributivo, in particolare mediante la defiscalizzazione delle spese finalizzate all'attività di ricerca delle imprese nonchè la deducibilità delle erogazioni liberali a favore di specifici soggetti operanti nel campo della ricerca;
d) la revisione e semplificazione del regime esistente di sostegno alle imprese, con l'obiettivo di accelerare i meccanismi di valutazione dei progetti e di erogazione dei fondi;
e) l'attivazione ed il potenziamento di "luoghi" di insediamento organico di iniziative di ricerca, quali i parchi scientifici e tecnologici, con la finalità, tra l'altro, di promuovere la nascita di istituti dedicati alla ricerca settoriale interessante le problematiche specifiche dell'economia del territorio funzionali alla crescita ed alla nascita di iniziative imprenditoriali private.
Si potranno collocare in tale ambito e nelle forme di collaborazione che esso comporta tra università, enti pubblici e imprese, i progetti rivolti alla innovazione tecnologica nei settori di interesse prioritario delle amministrazioni locali quali, in primo luogo, la tutela dell'ambiente, le reti locali ed i sistemi di mobilità. Per il reperimento delle risorse necessarie potrà essere utilizzato lo strumento degli accordi di programma previsto dall'art. 3, comma 3 della legge n. 168/1989 con specifici finanziamenti. Al finanziamento di tali iniziative dovranno concorrere capitali privati;
f) il ricorso al mercato finanziario e creditizio, ad oggi praticamente inoperante, attraverso la creazione di appositi canali e l'utilizzo di specifici strumenti capaci di attrarre capitale di rischio su iniziative e progetti nel settore della ricerca e dell'innovazione.
Interessanti prospettive possono discendere dalla recente introduzione di nuovi intermediari finanziari rivolti al capitale di rischio (fondi chiusi, fondi d'investimento, venture capital, previdenza complementare);
g) lo sviluppo di progetti di ricerca promossi dalle imprese sui quali far convergere la collaborazione delle università. Un più stretto rapporto tra mondo dell'impresa e mondo dell'università potrà inoltre rilanciare, anche attraverso maggiori disponibilità finanziarie, una politica di qualificazione e formazione delle "risorse umane", in grado di creare nuclei di ricercatori che, strettamente connessi con le esigenze delle attività produttive, possano generare una fertilizzazione tra innovazione e prodotti, ponendo una particolare attenzione anche ai processi di sviluppo delle piccole e medie imprese;
h) l'attivazione di programmi di diffusione e trasferimento delle tecnologie a beneficio delle piccole e medie imprese e dei loro consorzi, che costituiscono obiettivo rilevante dei parchi tecnologici e scientifici, per i quali sono già previsti appositi stanziamenti di risorse, anche attraverso la rivitalizzazione delle stazioni sperimentali;
i) la valorizzazione, nel processo di privatizzazione e riordino dell'apparato industriale pubblico, del patrimonio di ricerca ed innovazione presente al suo interno;

l) l'attivazione di una politica della domanda pubblica maggiormente standardizzata e qualificata, attenta ai requisiti tecnologici dei prodotti nonchè volta alla realizzazione di un sistema di reti tecnologicamente avanzate. A tali fini acquisisce particolare importanza il collegamento sistematico con l'attività delle strutture di coordinamento settoriale, immediatamente attivabile con l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, ed estendibile ai settori della sanità e del trasporto locale.
Per consentire la realizzazione degli obiettivi fin qui indicati è necessario che la spesa complessiva per il sistema della ricerca e dello sviluppo nazionale, pari a 1,4% del Pil, cresca verso i livelli su cui si attestano i Paesi più industrializzati, 2,5-2,9% del Pil. Il tendenziale recupero di tale differenza è condizione essenziale perchè la ricerca e l'innovazione tecnologica svolgano un ruolo primario per rafforzare la competitività del sistema produttivo nazionale. In tale quadro appare necessario perseguire nel prossimo triennio l'obiettivo di una spesa complessiva pari al 2% del Pil. Tale obiettivo non può essere realizzato con le sole risorse pubbliche. Queste dovranno essere accompagnate da un'accresciuta capacità di autofinanziamento delle imprese, da una maggiore raccolta di risparmio dedicato, da una maggiore propensione di investimento nel capitale di rischio delle strutture di ricerca e delle imprese ad alto contenuto innovativo. Dovrà necessariamente registrarsi l'avvio di un crescente impegno delle autonomie regionali e locali nell'ambito delle risorse proprie.
Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri sarà periodicamente svolto un confronto tra i soggetti istituzionali competenti e le parti sociali per una verifica dell'evoluzione delle politiche e delle azioni sopra descritte nonchè dell'efficacia degli strumenti a tali fini predisposti.

2. Istruzione e formazione professionale
Le parti condividono l'obiettivo di una modernizzazione e riqualificazione dell'istruzione e dei sistemi formativi, finalizzati all'arricchimento delle competenze di base e professionali e al miglioramento della competitività del sistema produttivo e della qualità dei servizi.
Tale processo comporta, da un lato decisi interventi di miglioramento e sviluppo delle diverse tipologie di offerte formative, dall'altro una evoluzione delle relazioni industriali e delle politiche aziendali per la realizzazione della formazione per l'inserimento, della riqualificazione professionale, della formazione continua. Risorse pubbliche e private dovranno contribuire a questo scopo.
Su queste premesse, il Governo e le parti sociali ritengono che occorra:
a) un raccordo sistematico tra il mondo dell'istruzione ed il mondo del lavoro, anche tramite la partecipazione delle parti sociali negli organismi istituzionali dello Stato e delle Regioni dove vengono definiti gli orientamenti ed i programmi e le modalità di valutazione e controllo del sistema formativo;
b) realizzare un sistematico coordinamento interistituzionale tra i soggetti protagonisti del processo formativo (Ministero del lavoro, Ministero della pubblica istruzione, Ministero dell'università e della ricerca scientifica, Regioni) al fine di garantire una effettiva gestione integrata del sistema;
c) istituire il Consiglio nazionale della formazione professionale presso il Ministero del lavoro con i rappresentanti dei Ministeri suindicati, del Ministero dell'industria, delle Regioni e delle parti sociali;
d) prontamente realizzare l'adeguamento del sistema di formazione professionale con la revisione della legge quadro n. 845/1978, secondo le linee già prefigurate, tenuto conto dell'apporto che può essere fornito dal sistema scolastico:
- rilievo dell'orientamento professionale come fattore essenziale;
- definizione di standards formativi unici nazionali coerenti con l'armonizzazione in atto in sede comunitaria;
- ridefinizione delle responsabilità istituzionali tra il Ministero del lavoro (potere di indirizzo e ruolo di garanzia sulla qualità della formazione e sulla validazione dei suoi risultati) e Regioni (ruolo di progettazione della offerta formativa coerentemente con le priorità individuate nel territorio). In questo ambito, alla Conferenza Stato-Regioni dovrà essere affidato il compito di ricondurre ad un processo unitario di programmazione e valutazione le politiche formative;
- ruolo decisivo degli osservatori della domanda di professionalità istituiti bilateralmente dalle parti sociali;
- specifica considerazione degli interventi per i soggetti deboli del mercato;
- sistema gestionale pluralistico e flessibile;
- avvio della formazione continua;
e) elevare l'età dell'obbligo scolastico a 16 anni, mediante iniziativa legislativa che, fra l'altro, valorizzi gli apporti che al sistema scolastico possono essere offerti da interventi di formazione professionale; per assicurare la maggiore efficacia sociale a tale obiettivo, esso dovrà essere accompagnato dalla messa a punto di strumenti idonei alla prevenzione ed al recupero della dispersione scolastica, individuando tra l'altro in tale attività uno dei possibili campi di applicazione dei programmi di interesse collettivo;
f) portare a termine la riforma della scuola secondaria superiore, nell'ottica della costruzione di un sistema per il 2000, integrato e flessibile tra sistema scolastico nazionale e formazione professionale ed esperienze formative sul lavoro sino a 18 anni di età;

g) valorizzare l'autonomia degli istituti scolastici ed universitari e delle sedi qualificate di formazione professionale, per allargare e migliorare l'offerta formativa post-qualifica, post-diploma e post-laurea, con particolare riferimento alla preparazione di quadri specializzati nelle nuove tecnologie, garantendo il necessario sostegno legislativo a tali percorsi formativi;
h) finalizzare le risorse finanziarie derivanti dal prelievo dello 0,30% a carico delle imprese (L. n. 845/1978) alla formazione continua, al di là di quanto previsto nel D.L. n. 57/1993, privilegiando tale asse di intervento nella futura riforma a livello comunitario del Fondo sociale europeo;
i) prevedere un piano straordinario triennale di riqualificazione ed aggiornamento del personale, ivi compresi i docenti della scuola e della formazione professionale, per accompagnare il decollo delle linee di riforma suindicate.

3. Finanza per le imprese ed internazionalizzazione
Per il pieno inserimento del sistema produttivo italiano e quello europeo e per l'effettiva integrazione dei mercati finanziari italiani in quelli comunitari, occorre affrontare in tutta la sua portata il problema del trattamento fiscale delle attività economiche e delle attività finanziarie. Si tratta di un vasto campo di riforme da svolgere in armonia con gli obiettivi di controllo e di risanamento del bilancio pubblico per superare le numerose distorsioni del sistema attuale e rendere più equilibrate le condizioni operate dai mercati nel finanziamento delle imprese.
L'esigenza di reperire le risorse utili alla crescita richiede un mercato finanziario più moderno ed efficace, in grado di assicurare un maggior raccordo diretto e diffuso tra risparmio privato ed imprese, anche ampliando la capacità delle imprese di ricorrere a nuovi strumenti di provvista.
Va affrontato il problema del ritardo dei pagamenti del settore statale al sistema produttivo al fine di eliminare un ulteriore vincolo alla finanza d'impresa, attraverso la predisposizione di procedure, anche con eventuali possibili forme di compensazione, che impediscano il ripetersi dei ritardi.
A tal fine vanno introdotti nel nostro ordinamento con rapidità i fondi chiusi ed i fondi immobiliari, va sviluppata la previdenza complementare, va dato impulso alla costituzione dei mercati mobiliari locali, vanno favorite forme di azionariato diffuso anche se in gestione fiduciaria, va infine sviluppata una politica delle garanzie, che tenga conto anche delle iniziative comunitarie.
Si favorirà altresì la costituzione e lo sviluppo di consorzi di garanzia rischi, di consorzi produttivi tra imprese e di imprese di "venture capital" anche attraverso l'uso della L. n. 317/1991.
Quanto al sistema degli intermediari finanziari e alle possibilità concesse agli stessi dal recepimento della II direttiva sulle banche, va facilitata l'operatività nel campo dei finanziamenti a medio termine e di quelli miranti a rafforzare il capitale di rischio delle imprese, in primo luogo accelerando i processi di concentrazione e privatizzazione del sistema bancario e di una sua apertura alla concorrenza internazionale, in secondo luogo rimuovendo contestualmente gli ostacoli che ritardano l'attuazione concreta della suddetta direttiva.
Per aumentare la penetrazione delle imprese italiane nei mercati internazionali occorre definire strumenti più efficaci e moderni per la politica di promozione e per il sistema di assicurazione dei crediti all'export. Dovrà essere sviluppata la capacità di promozione e gestione di strumenti operativi che riducano il rischio finanziario quali il "project financing" ed il "counter trade", anche promuovendo una più incisiva capacità di trading gestito da operatori nazionali.
È necessario razionalizzare e rendere più trasparente l'intervento pubblico a sostegno della presenza delle imprese italiane sui mercati internazionali, considerando anche le esigenze delle piccole e medie imprese, facilitando l'accesso di tutti gli operatori alle informazioni ed aumentando le capacità istruttorie al fine di rendere più produttivo l'uso delle risorse pubbliche e di orientare queste su obiettivi economici strategici e di politica estera definiti a livello di Governo e in confronto con le imprese. Appare inoltre importante garantire un coerente coordinamento dei soggetti preposti al rafforzamento della penetrazione all'estero del sistema produttivo per offrire una più vasta e coordinata gamma di strumenti operativi.
In questo quadro va uniformata la SACE, aumentandone la capacità di valutazione dei progetti e del rischio paese. L'attività di copertura dei rischi di natura commerciale va nettamente separata da quella connessa ai rischi politici e svolta in più stretta collaborazione con le società assicurative private.

4. Riequilibrio territoriale, infrastrutture e domanda pubblica
La situazione di crisi e le tensioni sociali che si registrano in Italia si presentano differenziate a livello territoriale. In queste condizioni, un processo di ripresa economica, in assenza di una politica di riequilibrio territoriale, rischia di produrre un aumento del divario tra aree in ritardo di sviluppo, aree di declino industriale, aree di squilibrio tra domanda e offerta di lavoro.
La tradizionale politica sulle aree deboli, incentrata soltanto sull'intervento straordinario nel Mezzogiorno, appare superata dai recenti provvedimenti governativi. Questi disegnano una nuova strategia di intervento, orientata su di una politica regionale "ordinaria" più ampia, mirata a sostenere e creare le premesse per lo sviluppo economico di tutte le aree deboli del Paese.

Tale politica deve essere, inoltre, coordinata con i nuovi strumenti comunitari che divengono parte integrante dell'azione per il sostegno allo sviluppo e, allo stesso tempo, criterio guida per la definizione delle modalità e dell'intensità degli interventi. Occorre, pertanto, giungere ad un'ottimizzazione delle risorse finanziarie provenienti dai Fondi strutturali della CEE, assicurandone il pieno utilizzo, soprattutto in vista del programma 1994-1999.
Il Ministero del bilancio e della programmazione economica diviene la sede centrale di indirizzo, coordinamento, programmazione e vigilanza per ottimizzare l'azione di governo e per massimizzare l'efficacia delle risorse pubbliche ordinarie a vario titolo disponibili. In questo modo sarà possibile dare maggiore trasparenza alle risorse destinate agli investimenti ed assicurarne una più rapida erogazione alle imprese. La creazione di un organo indipendente presso lo stesso Ministero del bilancio e della programmazione economica, quale l'Osservatorio delle politiche regionali, per verificare l'andamento e l'efficacia degli interventi nelle aree deboli rappresenta un'ulteriore iniziativa per garantire l'effettivo dispiegarsi della politica regionale.
La politica regionale, oltre a flussi finanziari diretti allo sviluppo, dovrà prevedere una forte e mirata azione di sostegno alla riduzione delle diseconomie esterne, individuate nei diversi livelli di infrastrutturazione, nello sviluppo dei servizi a rete, nel funzionamento della Pubblica amministrazione. Per conseguire tale obiettivo va rilanciata l'azione di programmazione degli investimenti infrastrutturali, riqualificando la domanda pubblica come strumento di sostegno alle attività produttive. In particolare, devono essere sostenuti gli investimenti nelle infrastrutture metropolitane, viarie ed idriche, nei settori dei trasporti, energia e telecomunicazioni, nell'ambiente e nella riorganizzazione del settore della difesa. A tal fine, la Presidenza del consiglio dovrà assumere compiti e responsabilità di coordinamento della domanda e della spesa pubblica di investimenti, istituendo specifiche strutture di coordinamento, quale quella introdotta per la spesa di informatica nella pubblica amministrazione, a partire dai settori di maggiore interesse per lo sviluppo produttivo e sociale.
Questa politica regionale dovrà, infine, consentire l'avvio di azioni di politica industriale volte alla reindustrializzazione delle aree in declino industriale ed alla promozione di nuove attività produttive. Il Ministero del bilancio e della programmazione economica ed il Comitato per il coordinamento delle iniziative per l'occupazione, istituito presso la Presidenza del consiglio, svolgeranno un ruolo di indirizzo e di coordinamento delle iniziative in tali aree, che dovranno essere gestite con maggiore efficacia e finalizzazione e che saranno affidate alle agenzie ed ai comitati oggi esistenti, anche mediante accordi di programma.
La politica regionale dovrà, altresì, promuovere la realizzazione delle condizioni ambientali che consentano un recupero di competitività delle imprese agricole e turistiche, considerata la loro importanza sia sotto l'aspetto produttivo, sia sotto quello della generazione di attività agro-industriali e di servizio ad esse collegate.
Gli investimenti pubblici, anche in presenza di forti ristrettezze di bilancio, devono essere rilanciati attraverso una più efficace e piena utilizzazione delle risorse disponibili, riducendo la generazione di residui passivi per l'insorgere di problemi procedurali e di natura allocativa. In questa direzione si muovono i provvedimenti recentemente varati dal Governo e soprattutto la riforma degli appalti che appare idonea a rilanciare la realizzazione di opere di utilità pubblica oggi completamente ferme.
Inoltre, l'azione di rilancio degli investimenti pubblici dovrà essere distribuita in modo tale da poter favorire l'impiego aggiuntivo di risorse private, insistendo in modo particolare nelle aree dove più grave è la crisi produttiva ed occupazionale. Pertanto, appare importante favorire il coinvolgimento del capitale privato, nazionale ed internazionale, nel finanziamento della dotazione infrastrutturale, garantendo la remunerazione dei capitali investiti, attraverso l'utilizzo di apposite strutture di "project financing". Tali strutture potrebbero interessare, in via sperimentale, le infrastrutture metropolitane, viarie ed idriche.
In questo quadro è necessario perseguire un dialogo costruttivo tra le amministrazioni pubbliche centrali e regionali e le parti sociali per definire le linee di intervento più appropriate atte a promuovere le condizioni di sviluppo delle aree individuate, anche attraverso una valida politica di infrastrutturazione con particolare riferimento a quelle mirate allo sviluppo di attività produttive.
I criteri di tale politica devono, pertanto, essere:
a) la definizione di un nuovo ambito territoriale di intervento individuato in armonia con le scelte che verranno operate dalla Comunità europea;
b) l'individuazione di interventi infrastrutturali a livello regionale, interregionale e nazionale sulle grandi reti con l'obiettivo della riduzione dei costi del servizio e la sua qualificazione tecnologica;
c) il mantenimento di un flusso di risorse finanziarie anche nella fase transitoria di definizione del nuovo intervento regionale;
d) il rafforzamento del decentramento delle decisioni a livello regionale, con la realizzazione di accordi di programma Stato-Regioni ed attribuendo maggiore spazio al ruolo dei soggetti privati (partenariato);
e) la revisione delle competenze delle amministrazioni interessate agli interventi pubblici e all'erogazione dei pubblici servizi, ai fini di una loro maggiore efficienza, efficacia e tempestività;

f) la concentrazione nelle aree individuate dell'azione di qualificazione professionale del personale impiegato nelle realtà produttive a maggior specificazione tecnologica;
g) la piena e completa attivazione della legge n. 317/1991 al fine di promuovere lo sviluppo di servizi reali alle piccole e medie imprese.
Gli strumenti guida attraverso cui sarà possibile sviluppare la nuova politica regionale possono essere così individuati:
a) strutture di coordinamento settoriale (Authority), sulla base delle analoghe iniziative intraprese a livello nazionale, inizialmente limitate al settore sanitario ed in quello del trasporto locale;
b) accordi di programma tra Governo centrale e amministrazioni regionali, al fine di concertare le scelte prioritarie per l'infrastrutturazione del territorio ed accelerare le procedure relative ad atti di concessione ed autorizzazione;
c) norme specifiche tendenti a rimuovere ostacoli di natura procedurale (anche in conseguenza del decreto legislativo n. 29/1993), che permettano una rapida approvazione ed attuazione degli interventi.
In tale quadro è necessario prevedere appropriati strumenti normativi finalizzati al riorientamento su obiettivi prioritari delle risorse disponibili, al fine di consentire una rapida cantierizzazione delle opere già approvate.

5. Politica delle tariffe
Il protocollo del 31 luglio 1992 conteneva l'impegno del Governo a perseguire una politica tariffaria per i pubblici servizi coerente con l'obiettivo di riduzione dell'inflazione. Tale obiettivo è stato perseguito, consentendo di ottenere risultati molto positivi. Al fine di mantenere l'obiettivo della riduzione dell'inflazione e, nel contempo, di consentire il mantenimento dei programmi di investimento, sarà svolto un confronto con le parti per verificare la politica tariffaria, già definita e da definire, per il periodo 1993-94.
Una politica tariffaria di carattere europeo non può soltanto limitarsi al perseguimento di obiettivi di carattere macroeconomico, quali il contenimento dell'inflazione, bensì deve anche essere utilizzata per lo sviluppo di un efficiente sistema di servizi pubblici.
La necessità di rilanciare la domanda pubblica e quella di investimenti del sistema delle imprese, unitamente all'avvio del processo di riordino delle società di gestione dei servizi pubblici, impone l'esigenza di superare la logica del contenimento delle tariffe e di avviarsi verso un sistema che dia certezza alla redditività del capitale investito in dette imprese e che non limiti lo sviluppo degli investimenti.
A tal fine, è necessario stimolare ampi recuperi di produttività, raccordare più direttamente il livello delle tariffe ai costi effettivi del servizio, garantendo altresì adeguati margini di autofinanziamento in grado di favorire la realizzazione degli investimenti necessari. In questo quadro, appare altrettanto importante prevedere una graduale correzione della struttura delle tariffe vigenti, per avvicinarla a quelle in vigore nei maggiori Paesi europei. Dovranno essere liberalizzati i settori che non operano in regime di monopolio.
Nella definizione dei criteri di determinazione tariffaria si dovranno inoltre tutelare le esigenze dell'utenza, anche con riferimento alle piccole e medie imprese e ai conseguenti effetti indotti sul livello dei prezzi, definendo standards qualitativi determinati, in linea con quelli vigenti nei maggiori paesi industrializzati, su cui si eserciterà l'attività di regolazione.
A tal fine, infatti, si dovranno istituire appropriate autorità autonome che, in sostituzione dell'attività attualmente svolta dalle amministrazioni centrali e delle corrispondenti strutture, garantiscano o, con una continua, indipendente e qualificata azione di controllo e regolamentazione, gli obiettivi sopra indicati. Dette autorità dovranno essere strutturate in modo tale da favorire l'espressione delle esigenze dell'utenza. Dovranno altresì adottare una metodologia di definizione dei prezzi dei pubblici servizi attraverso lo strumento del "price cap" e dei contratti di programma, che rispetti le differenti esigenze emergenti. Saranno previste conferenze di coordinamento tra dette autorità autonome al fine di assicurarne comportamenti coerenti.

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, puo' 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 Cd.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 cosi' 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 nonche' in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria. Poiche' esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone percio' 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, purchè 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 puo' 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 cio' 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 affinche 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, nonchè 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.

Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione firmato da Governo e OOSS il 22 dicembre 1998

1. Premessa

1. Con la piena adesione all'Unione Economica e Monetaria Europea, la significativa riduzione delle dinamiche inflazionistiche ed il contenimento della spesa pubblica, gli obiettivi principali 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 sono stati in tutto o in parte conseguiti. Successivamente con il Patto del Lavoro del settembre 1996 si è raggiunto un accordo tra Governo e parti sociali volto al perseguimento di obiettivi di sviluppo e di promozione adempiendo all'impegno di modificare il quadro normativo in materia di gestione del mercato del lavoro e crisi occupazionali, in direzione di un governo attivo delle dinamiche dell'occupazione.

2. Il modello e le procedure messi in atto dal Protocollo del 23 Luglio 1993 hanno reso stabile e continuo il confronto tra Governo, organizzazioni sindacali e associazioni datoriali. La responsabilità dei comportamenti degli attori sociali derivata dal Protocollo si è rivelata una condizione essenziale per garantire la modernizzazione del Paese e per determinare il passaggio verso una condizione economica che pone oggi l'Italia in condizione di maggiore competitività nella sfida della globalizzazione, garantendo il mantenimento di condizioni sociali adeguate.

3. Il Governo e le parti sociali nel mentre ribadiscono l'importanza del modello, delle procedure e degli indirizzi indicati nel Protocollo del 1993 sottolineano la necessità di definire nella continuità e nel rispetto delle prerogative e dei diritti costituzionalmente garantiti una nuova fase di concertazione finalizzata a conseguire obiettivi di sviluppo economico e di crescita occupazionale attraverso:

- una politica dei redditi orientata alla promozione dell'occupazione e all'allargamento della base produttiva, mediante azioni di intervento coerenti a tutti i livelli di governo (nazionale, regionale, locale);
- un rafforzamento della concertazione ed un assetto delle regole che assicuri l'autonomia e la responsabilità alle parti sociali nonchè garantisca meccanismi procedurali certi e trasparenti;
- un consolidamento del legame tra variabili di carattere macro-economico, variabili di carattere micro-economico, mercato del lavoro, al fine di garantire processi di sviluppo e di promozione di nuova occupazione anche a livello locale.

4. Il Governo e le parti sociali sono convinti della necessità di una strategia integrata tra politiche macroeconomiche, politiche del mercato del lavoro, politiche dell'occupazione, come già avvenuto in occasione del Patto del Lavoro del settembre 1996. Governo e parti sociali ribadiscono l'obiettivo di contenimento dell'inflazione e di controllo del deficit pubblico nel rispetto dei criteri di convergenza determinati dalla partecipazione all'Unione Economica e Monetaria Europea. La riduzione della disoccupazione e la promozione dell'occupazione sono possibili solo in presenza di sane politiche macroeconomiche che permettono una crescita non inflazionistica capace di ampliare le opportunità di lavoro. Su questo fronte, l'impegno del Governo è quello, nel definire gli obiettivi di inflazione programmata, di riferirsi ai livelli medi dei paesi dell'Euro.

5. Pertanto, viene confermato l'obiettivo di garantire un maggior raccordo tra il livello centrale della politica dei redditi ed il livello decentrato, al fine di accelerare il processo di sviluppo e di creazione di occupazione, con priorità nel Mezzogiorno e nelle aree deboli, e di evitare effetti destabilizzanti sulle variabili macroeconomiche.

6. Ugualmente, si confermano le due sessioni di politica dei redditi previste nel protocollo del 1993 nonchè l'impegno affichè esse si svolgano in tempi coerenti con i processi decisionali della politica economica. L'adesione alla Unione Economica e Monetaria Europea pone la politica dei redditi in rapporto con i processi decisionali che avvengono a livello europeo. Tali processi non riguardano solo le decisioni per il mantenimento delle condizioni di convergenza macroeconomica ma si estendono anche, dopo le decisioni del Consiglio Europeo Straordinario di Lussemburgo del novembre 1997, alle politiche dell'occupazione e del lavoro. A tal fine nell'ambito delle sessioni annuali di politica dei redditi, o anche prevedendo una apposita sessione comunitaria sull'occupazione, saranno identificate le politiche di intervento, gli effetti sull'occupazione e gli stanziamenti di bilancio richiesti sulla base delle politiche indicate nel Piano Nazionale d'Azione per l'occupazione. Le parti sociali firmatarie del presente accordo, d'intesa con il Governo, parteciperanno pienamente all'elaborazione di tale Piano, al monitoraggio degli effetti conseguiti e alla sua implementazione per le azioni che toccano direttamente la loro responsabilità.

7. Il contesto politico, economico e sociale è peraltro oggi profondamente diverso da quello del 1993. Non solo perché diversa è la situazione del Paese, caratterizzata oggi da un quadro macroeconomico stabile e sano nei suoi elementi fondamentali. Ma soprattutto perché diverse sono le prospettive del Paese dopo il raggiungimento dell'obiettivo dell'Unione Monetaria Europea. Il conseguimento di

quell'obiettivo permette infatti di riproporre oggi il tema di una iniziativa europea per l'occupazione che sfrutti i margini di manovra disponibili a seguito del completamento dell'Unione Monetaria e che attribuisca al lavoro una centralità pari a quella assunta negli ultimi anni dal risanamento finanziario. Sotto questo profilo il recente Consiglio europeo di Vienna ha rappresentato un significativo mutamento nella qualità dell'impegno europeo nei confronti dello sviluppo e dell'occupazione. In quella sede si sono, infatti, poste le basi per un patto europeo per l'occupazione nel quadro del processo di Lussemburgo. In questo ambito, il Governo italiano assumerà nei prossimi mesi le iniziative opportune perché l'Unione Europea affronti con decisione a livello sovranazionale la sfida imposta dalle nuove relazioni internazionali e dalle nuove tecnologie.

8. A sua volta, un diverso atteggiamento dell'Unione Europea nei confronti dei problemi del lavoro sarà certamente reso più agevole dalla diffusione di modelli concertativi in Europa e dall'adozione - a livello dell'Unione - di pratiche omogenee al modello concertativo. Valga per tutte, oltre al definitivo accoglimento nel Trattato di Amsterdam dell'Accordo sulla politica sociale, che applica il metodo concertativo alle iniziative della Comunità in materia sociale, la scelta del Consiglio Europeo straordinario del 21 novembre 1997 con la quale si è stabilito che - due volte l'anno - le riunioni dei Consigli Europei siano precedute da incontri con le parti sociali sui temi oggetto delle riunioni.

9. Un vantaggio decisivo per la realizzazione degli obiettivi del nuovo patto è rappresentato dai primi risultati già conseguiti e da quelli in via di conseguimento con la profonda trasformazione della pubblica amministrazione avviata con le recenti leggi di riforma. Il Governo, come parte contraente, manifesta la ferma intenzione di proseguire nella direzione dell'ammodernamento, della semplificazione e dell'innovazione organizzativa dell'attività delle pubbliche amministrazioni. In particolare, il Governo intende imprimere una forte accelerazione al lavoro di predisposizione dei regolamenti di semplificazione di procedimenti amministrativi già autorizzati dalle leggi 59 del 1997 e 191 del 1998 (dei 122 regolamenti previsti, molti dei quali relativi ad attività economiche, 21 sono stati approvati in via definitiva), e alla redazione dei regolamenti previsti dalla "Bassanini quater" in corso di approvazione (61 nuovi regolamenti di semplificazione), anche attraverso una struttura dedicata per la delegificazione, la semplificazione e la valutazione dell'impatto della regolamentazione, istituita presso la Presidenza del Consiglio. Il Governo intende, inoltre, assicurare un costante impulso e monitoraggio delle misure di implementazione delle semplificazioni, per esempio mediante programmi di formazione del personale degli sportelli unici per le attività produttive (già finanziati per la prima tranche di 49 mld.). Il Governo intende, infine, agire in prospettiva lungo tre direttrici fondamentali:

(i) il proseguimento dell'azione di delegificazione, semplificazione e razionalizzazione normativa e amministrativa anche attraverso la riorganizzazione in testi unici della normativa vigente,

(ii) l'assunzione di iniziative per valutare e migliorare la qualità delle regolamentazioni, per misurare le ricadute delle stesse sui cittadini e sulle imprese e per analizzarne la fattibilità e la "copertura amministrativa",

(iii) il proseguimento ed il completamento della riorganizzazione del sistema amministrativo, l'attuazione delle riforme avviate in materia di federalismo amministrativo con la piena attuazione del principio di sussidiarietà e di lavoro pubblico, il potenziamento e l'attuazione dei programmi di informatizzazione e di riqualificazione tecnica e professionale delle amministrazioni in modo da realizzare un significativo miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni pubbliche. Tempi e modalità dell'azione del Governo in questo campo sono indicati nell'All. 1.

10. Il patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione con particolare attenzione alle pari opportunità - disegna un percorso temporale che richiede, in ogni sua fase, il pieno rispetto degli impegni assunti da tutte le parti firmatarie sottoscrivendo il presente protocollo e gli allegati che ne costituiscono parte integrante. Spetta al Governo, come garante del patto, fare in maniera che tale coerenza di comportamenti si realizzi per tutta la durata del presente accordo. Spetta al Governo, inoltre, come parte firmataria, garantire il massimo coordinamento e l'unità di azione dei diversi responsabili politici e dei diversi livelli di governo. Spetta, invece, a questi ultimi prendere piena coscienza del nuovo ruolo delle istituzioni regionali e locali ed assumere le corrispondenti responsabilità. Al fine di ottemperare pienamente al proprio ruolo, oltre alle procedure di verifica con le parti sociali di cui oltre, il Governo istituirà presso la Presidenza del Consiglio una sede formale di monitoraggio per controllare nel tempo, con puntualità e regolarità, l'attuazione degli impegni assunti dal Governo stesso, dai singoli Ministeri e dalle parti sociali firmatarie nel presente documento e dei risultati del patto, in termini di occupazione e accumulazione, distribuzione del reddito e competitività del sistema. Alla luce di questa valutazione, il Governo si riserva di interrompere il corso, di mutare l'intensità e/o la destinazione settoriale delle politiche per lo sviluppo e l'occupazione, ed in particolare delle misure di carattere contributivo e/o fiscale.

2. Il metodo della concertazione

1. Un'efficace politica dei redditi non può essere disgiunta da un quadro stabile di concertazione. Il rafforzamento e lo sviluppo anche a livello locale della concertazione sono necessari sia per la crescita

dell'occupazione sia per garantire il rispetto dell'autonomia e l'esercizio della responsabilità che si esercitano nel territorio in forma autonoma e con poteri crescenti.
2. La scelta concertativa espressa dal Protocollo del 23 luglio 1993 deve divenire una forte procedura di coinvolgimento volta a stabilizzare e potenziare le scelte di politica economica e sociale. L'ingresso nella Unione Economica e Monetaria Europea impone di individuare un assetto delle regole coerente, trasparente e che offra certezza, anche sulla base dei processi decisionali individuati nel quadro comunitario.
3. Ne consegue una struttura della concertazione così delineata:
- per le materie di politica sociale che comportino un impegno di spesa a carico del bilancio dello Stato, il Governo procederà ad un confronto preventivo con le parti sociali, stabilendo anche termini temporali per la formulazione di valutazioni ed eventuali proposte correttive;
- per quanto attiene, invece, alle materie che incidono direttamente sui rapporti tra imprese, loro dipendenti e le rispettive organizzazioni di rappresentanza e non comportino un impegno di spesa a carico del bilancio dello Stato, ovvero per le parti normative di provvedimenti che, pur comportando indirettamente tali impegni di spesa, riguardino le medesime materie, incluse le relative discipline comunitarie, sarà definito un sistema di regole che indichi un percorso temporalmente regolamentato, atto a sviluppare i rapporti bilaterali delle parti sociali nella ricerca ed individuazione di soluzioni coerenti con gli scopi e gli obiettivi della concertazione.

4. In particolare, sulle materie appena richiamate:
- il Governo avvierà un confronto preventivo con le parti sociali sugli obiettivi generali dell'intervento in oggetto. Sui contenuti di tale provvedimento e sugli effetti di carattere sociale ed economico le parti sociali esprimeranno le loro posizioni sul merito. Il Governo terrà conto delle osservazioni pervenute, valuterà l'opportunità di procedere a tale intervento e le soluzioni normative coerenti;
- nella suddetta fase di confronto, le parti sociali potranno decidere, di comune intesa, di disciplinare, interamente o in parte, i contenuti dell'intervento attraverso un accordo tra di loro. In tal caso, esse richiederanno al Governo di fissare un termine prestabilito di durata ragionevole, entro cui le parti potranno concluderlo;
- in questo caso, ove l'accordo sia concluso nei tempi prestabiliti e sia coerente con gli orientamenti precedentemente espressi dal Governo ovvero si traduca in un patto concertativo trilaterale, il Governo stesso si impegnerà a promuoverlo e sostenerlo nelle sedi parlamentari, anche utilizzando forme di consultazione permanente con le stesse parti.

5. L'assetto procedurale sopra indicato deve ritenersi valido anche nell'ipotesi in cui l'iniziativa di intervento nelle materie suddette sia esercitata congiuntamente dalle parti sociali, previa fissazione degli obiettivi con il Governo.
6. La concertazione riguarderà anche la trasposizione delle direttive comunitarie in relazione alle quali le parti sociali hanno rilevanti responsabilità per espressa previsione dell'Accordo sulla politica sociale, ora incorporato nel Trattato di Amsterdam. Le intese tra le parti sociali costituiscono lo strumento prioritario affinché Governo e Parlamento adempiano agli obblighi comunitari, soprattutto in riferimento a direttive che siano state emanate a seguito del dialogo sociale. Il Governo assicurerà alle rappresentanze del mondo del lavoro e delle imprese che non prendono parte al dialogo sociale a livello comunitario un'adeguata sede di informazione e raccordo con gli svolgimenti del dialogo sociale medesimo.
7. In ogni caso, nei rapporti con il Parlamento, il Governo assicurerà una costante informazione e adeguate forme di coinvolgimento delle rappresentanze parlamentari della maggioranza e dell'opposizione in ogni fase della concertazione, in modo tale da promuovere, nel rispetto delle prerogative del Parlamento, la convergenza tra i risultati della concertazione e la produzione legislativa.
8. La concertazione dovrà essere estesa e coinvolgere più direttamente Regioni, Province e Comuni. Il vasto trasferimento di compiti e funzioni fino ad oggi esercitate dallo Stato, trasferimento che assegna agli enti locali leve amministrative e risorse cruciali per la concertazione territoriale (dal mercato del lavoro ai settori produttivi ed alle politiche sociali, al territorio e all'ambiente) necessita di adeguate forme di coordinamento con i governi regionali e locali, in modo tale che gli accordi ci concertazione impegnino anche i diversi livelli di governo e di amministrazione interessati.
9. Di conseguenza, il Governo si impegna a promuovere un apposito Protocollo, sottoscritto dalle istanze rappresentative delle Regioni, delle Provincie e dei Comuni e dalle parti sociali, nel quale dovranno essere concordate le forme ed i modi della partecipazione delle istituzioni regionali e locali alla concertazione nazionale e all'attuazione, a livello locale, degli obbiettivi del patto e degli impegni successivamente assunti in sede di sede di concertazione nazionale nonché i principi e le materie della concertazione territoriale negli ambiti di competenza dei governi locali.
10. La concertazione dovrà essere consolidata anche per politiche riguardanti specifici settori, prevedendo eventualmente apposite sedi di approfondimento. Il Governo e le parti sociali considerano di particolare importanza che il metodo della concertazione si rafforzi nel campo dei servizi di pubblica

utilità, anche attraverso l'attivazione di sedi di confronto, regole e istituzioni specifiche, in particolare laddove si registrano un tasso di conflittualità elevato e forti esternalità verso il sistema economico sociale.
11. Infine, sarà previsto che la concertazione accompagni il processo di delegificazione e semplificazione normativa attualmente in atto attraverso la costituzione presso il Ministero del Lavoro di un comitato consultivo permanente per seguire le fasi applicative della legislazione primaria e della normativa secondaria in materia sociale e del lavoro.
12. Per rafforzare la concertazione come metodo di condivisione di obiettivi, il Governo ritiene necessario dare maggiore rilievo alle sedi di verifica, rispetto a quanto e' avvenuto nell'attuazione del protocollo del 23 luglio 1993, e in particolare alla sessione di verifica preventiva prevista in primavera. La sessione di primavera coincide con due rilevanti atti programmatici del Governo, la presentazione del *Documento di programmazione economico-finanziaria* al Parlamento e la presentazione del *Piano nazionale d'azione per l'occupazione* all'Unione europea, secondo gli impegni presi dal Consiglio di Lussemburgo sulla convergenza delle politiche dell'occupazione in Europa. Nell'ambito di questa particolare sessione, il Governo e le parti sociali valuteranno, tra l'altro, le implicazioni dirette e indirette delle linee di azione concertate sulla realizzazione di pari opportunità tra donne e uomini non solo nelle occasioni di lavoro e di sviluppo professionale, ma anche di iniziativa imprenditoriale. Nella sessione di settembre dovrebbero formare oggetto di confronto le misure attuative degli obiettivi concordati da trasporre nella legge finanziaria e negli altri atti della manovra di finanza pubblica.
13. Nel quadro delle valutazioni comuni che precedono e degli sviluppi del metodo concertativo sopra concordati, il Governo e le parti sociali confermano l'assetto contrattuale previsto nel Protocollo del 23 luglio 1993.
14. Nella sessione di verifica di primavera, il Governo e le parti sociali effettueranno il relativo monitoraggio e la verifica sulla evoluzione della competitività internazionale del Paese, del volume degli investimenti, dello sviluppo dell'occupazione e della salvaguardia del salario reale. In questo ambito sarà costituita una specifica sede di monitoraggio fra Governo, parti sociali, Regioni ed Enti locali sullo sviluppo del Mezzogiorno.

3. Le politiche per lo sviluppo e l'occupazione

1. Il ruolo positivo che il Protocollo del 23 luglio 1993 ha avuto all'interno del processo di risanamento dell'economia italiana è ormai ampiamente riconosciuto. Non altrettanto positivo è stato invece il bilancio per quanto riguarda il rilancio delle politiche di sviluppo e di crescita dell'occupazione. E ciò nonostante gli obbiettivi dello sviluppo e dell'occupazione fossero stati ritenuti centrali tanto nel Protocollo del 23 luglio 1993 quanto nel successivo Patto per il lavoro del settembre 1996.
2. Da un lato, l'accumulazione di capitale fisso è proseguita a ritmi non particolarmente sostenuti ed è stata in particolare intesa ad incorporare nuova tecnologia piuttosto che ad allargare la capacità produttiva. Dall'altro, l'assenza di coordinamento tra dicasteri diversi, e tra questi e le istituzioni di governo regionali e locali, la presenza di meccanismi procedurali farraginosi e l'insufficiente attenzione posta al miglioramento di efficienza delle Pubbliche amministrazioni hanno impedito a lungo l'attuazione degli interventi programmati ed hanno concorso a renderli scarsamente efficaci, penalizzando in primo luogo il Mezzogiorno. Penalizzando cioè l'area che nei prossimi anni - segnati dal processo di integrazione europea - può rivelarsi un volano di crescita per tutto il Paese purché lo Stato sappia e voglia fare la sua parte per rilanciare una prospettiva di sviluppo sostenibile.
3. Anche per ovviare a queste carenze, nel giugno 1998, sono stati istituiti quattro gruppi di lavoro - allargati ai rappresentanti degli Enti locali - con il compito di

(i) verificare il sistema degli incentivi e delle convenienze valutandone l'efficacia e avanzando proposte di eventuali adeguamenti,
(ii) semplificare le procedure autorizzative in relazione alla erogazione degli incentivi, alle infrastrutture ed alla realizzazione di nuove attività produttive,
(iii) valutare gli strumenti messi in campo per il lavoro, con particolare riferimento alle iniziative per l'emersione ed ai lavori socialmente utili,
(iv) individuare i punti di raccordo fra le amministrazioni per consentire l'accelerazione ed il miglioramento delle procedure necessarie alla piena utilizzazione dei fondi strutturali europei. Anche sulla base del lavoro svolto dai tavoli quadrangolari, il Governo si è impegnato e si impegna a rafforzare l'iniziativa per il rilancio dello sviluppo e dell'occupazione.

4. In primo luogo, ci si è mossi in questa direzione introducendo, nel disegno di legge finanziaria e nei provvedimenti collegati, ipotesi normative coerenti con gli obbiettivi sopra indicati ed utili al fine di garantirne il raggiungimento. Alcuni interventi riguardano l'area dell'investimento diretto pubblico - associato alla canalizzazione di capitali privati - e la realizzazione di infrastrutture, materiali ed immateriali. Sotto questo profilo il disegno di legge collegato alla finanziaria contenente disposizioni in materia di "investimenti, incentivi all'occupazione, Inail, Enpals e materia previdenziale" prevede importanti norme relative

(i) all'attività di progettazione preliminare sia delle opere a cura delle Amministrazioni statali che di quelle a cura delle Amministrazioni regionali e locali,
(ii) alle attività di programmazione, valutazione e monitoraggio degli investimenti pubblici,
(iii) alla risoluzione di alcune criticità inerenti l'attuazione del decreto "sblocca-cantieri", da un lato, ed alcuni aspetti giurisdizionali in materia di opere pubbliche, dall'altro. Lo stesso disegno di legge individua, inoltre, particolari norme procedurali per l'autostrada Salerno-Reggio Calabria e per la cosiddetta Pedemontana Veneta ed apre così la strada all'adozione di procedure ulteriormente semplificate per un numero limitato e selezionato di opere di interesse nazionale in settori strategici. Al fine di rafforzare e accelerare il ciclo di programmazione di nuove opere sono state destinate risorse per le aree depresse - specificamente alla realizzazione di studi di fattibilità così da creare un parco progetti sui quali orientare rapidamente gli investimenti. Al tempo stesso, si è avviata sempre con risorse destinate specificamente alle aree depresse - una selezione di progetti già disponibili al fine di avviare sia dall'aprile 1999 il completamento di opere sinora non funzionali.

5. Al fine di garantire, attraverso incentivi, forme di compensazione degli svantaggi di minore produttività e di maggiore costo del capitale, la legge finanziaria per il 1999 prevede, infatti, la proroga della fiscalizzazione degli oneri sociali per il Mezzogiorno per il 2000 e 2001, a seguito di un nuovo accordo raggiunto con la Commissione. La stessa legge prevede, inoltre, sgravi contributivi triennali per i nuovi assunti incrementali rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato preesistenti negli organici delle singole aziende (ivi inclusi i nuovi soci lavoratori) nel Mezzogiorno e per i giovani che avviino un'attività di lavoro autonomo e l'introduzione di un credito d'imposta di 1 milione per ogni lavoratore nuovo assunto a tempo indeterminato nelle zone "cuscinetto".

6. Sempre nei disegni di legge collegati alla finanziaria hanno trovato posto, inoltre, alcuni interventi rilevanti in materia di politiche per il lavoro, fra cui
(i) i provvedimenti in tema di emersione,
(ii) la delega al Governo per il riordino degli incentivi all'occupazione,
(iii) la delega al Governo per la riforma degli ammortizzatori sociali,
(iv) la delega la Governo relativa al riordino della tematica dei lavori socialmente utili. A questi interventi si aggiunge, la delega al Governo per la ridefinizione dell'assetto normativo della materia dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. In questo campo, l'impegno del Governo e di tutte le parti firmatarie sarà inteso nel rispetto del metodo della concertazione - a garantire l'esercizio di tutte le predette deleghe.

7. A seguito degli emendamenti introdotti dal voto parlamentare per ottemperare alla normativa europea, le norme previste dalla legge finanziaria per il 1999 a sostegno della pratica dei contratti di riallineamento per l'emersione dal lavoro nero risultano inadeguate e insufficienti rispetto agli impegni precedentemente assunti. Perciò il Governo si impegna ad avviare immediatamente le necessarie interlocuzioni con l'Unione europea al fine di superare ogni obiezione alla concessione di benefici contributivi previsti dalla finanziaria anche alle imprese che abbiano praticato il percorso di emersione. In caso ciò non si renda possibile, il Governo è comunque impegnato a concertare con le parti sociali altre forme possibili di sostegno tali da ripristinare condizioni di effettiva convenienza.

8. Nel campo dell'intervento pubblico per la promozione di iniziative a sostegno dello sviluppo locale, delle aggregazioni economiche e produttive e degli accordi fra soggetti privati ed amministrazioni locali attraverso l'attivazione degli strumenti esistenti della programmazione negoziata, il Governo ha operato per attuare gli impegni assunti nel Patto per il lavoro del 1996 e le sue successive verifiche e nel *Documento di programmazione economico-finanziaria*. Per quanto riguarda i patti territoriali, è stata data una prima attuazione ai 12 patti già approvati, è stato costruito un bando di gara (ancora assai parziale nel merito dei criteri) per la selezione trasparente e programmatica dei nuovi patti da finanziare, è stato approvato dalla Commissione europea il Programma multiregionale "patti per l'occupazione" con altri 9 patti territoriali. Per quanto riguarda i contratti d'area, ne sono stati sottoscritti 7. Per altri è in corso la procedura di valutazione. Per quanto riguarda i contratti di programma sono stati chiusi alcuni vecchi contratti e si è proceduto a recuperare il ritardo nelle erogazioni. Questi primi risultati positivi andranno rafforzati
(i) da una sede permanente di concertazione con le parti economiche e sociali che, avvalendosi anche di un monitoraggio sullo stato di avanzamento delle iniziative, affronti le priorità programmatiche nell'attuazione di questi strumenti,
(ii) da ulteriori semplificazioni e da un miglioramento qualitativo delle procedure,
(iii) dall'adozione di criteri di valutazione ex-ante dei progetti che consenta un miglioramento della qualità dei bandi di gara.

9. A quanto ottenuto in queste due direzioni di intervento, va aggiunto il riordino delle strutture con compiti di promozione e di sostegno al sistema produttivo nazionale e l'istituzione della società "Sviluppo Italia" con funzioni di coordinamento, di riordino, di indirizzo e di controllo delle attività di promozione dello sviluppo imprenditoriale e dell'occupazione. Il Governo si impegna a rispettare ed a

far rispettare le scadenze indicate nel Decreto legislativo relative alla costituzione di Sviluppo Italia spa ed al completamento delle attività di riordino.
10. Tutto ciò premesso, il Governo riconosce come gli impegni assunti nell'ambito del Patto per il lavoro siano, in parte, ancora inevasi e ritiene quindi, in primo luogo, di doverne garantire il pieno rispetto, ponendo in essere le necessarie condizioni, laddove queste ancora manchino, o rivedendone il contenuto nel rispetto del metodo della concertazione - , laddove esse si siano dimostrate inefficaci. Ciò attiene tanto alle modalità dell'intervento pubblico, in particolare nel Mezzogiorno, quanto alla evoluzione delle politiche del lavoro.
11. Nel campo degli investimenti pubblici, l'impegno del Governo è diretto, in primo luogo e per la sua parte, all'approvazione delle intese istituzionali di programma, e cioè dello strumento attraverso cui le scelte di investimento pubblico possono essere rese più aderenti ai fabbisogni del territorio e quindi accelerate. Si prevede, in particolare,

(i) l'approvazione - entro il 15 febbraio 1999 - delle intese istituzionali di programma e dei primi, relativi, Accordi quadro con le Regioni Lombardia, Toscana, Umbria, Marche e Sardegna,
(ii) l'approvazione entro il 30 aprile 1999 delle intese istituzionali di programma con le restanti sette Regioni meridionali, e
(iii) nello stesso periodo, l'avvio e lo sviluppo del confronto per la definizione delle intese istituzionali di programma con le restanti regioni. Il conseguimento di tali obbiettivi è subordinato alla rapida attuazione da parte delle singole Regioni degli adempimenti procedurali individuati nel corso della negoziazione con il Governo e necessita del rafforzamento da parte di ogni Regione di tavoli di confronto con le forze sociali.

12. Sempre nel campo degli investimenti pubblici, il Governo si impegna, inoltre,

(i) ad identificare, all'interno delle intese istituzionali di programma, le specifiche opere di completamento e ad allocare entro il 30 aprile 1999 le risorse finanziarie di competenza e di cassa ex l. 208/1998 di cui alla delibera Cipe del 9 luglio 1998, con priorità per quelle del cd. decreto sblocca-cantieri collocate nelle aree depresse,
(ii) ad accelerare l'attuazione del ciclo di programmazione dei fondi strutturali comunitari 1994-1999 al fine di centrare l'obbiettivo di almeno il 70 per cento dei fondi erogati entro il 1999 nelle aree dell'obbiettivo 1, e
(iii) a concludere - entro il luglio 1999 - con la presentazione della documentazione alla Commissione la prima fase del processo di programmazione per il ciclo di investimenti pubblici da realizzare con i fondi comunitari 2000-2006, secondo le linee descritte nell'All. 2. A tal fine, il Governo si impegna ad attuare, per la sua parte, con celerità gli impegni di cui all'All. 2 e, in particolare a realizzare una sede permanente di partenariato con le parti sociali in tema di programmazione e monitoraggio dei fondi strutturali comunitari che sia caratterizzata da operatività e responsabilità delle parti. Occorrerà, infine, completare il quadro normativo introdotto dalla legge "Merloni-ter" per il finanziamento su base *project financing* ed accelerarne l'applicazione attraverso una rapida emanazione del relativo regolamento.

13. Nel campo della promozione imprenditoriale, l'impegno è quello di una revisione - in sede amministrativa ed entro il gennaio 1999 - delle procedure della programmazione negoziata al fine di accelerare i tempi di approvazione e finanziamento, le modalità di erogazione e la qualificazione delle iniziative. Nello stesso intervallo temporale saranno attivati i contratti di programma per distretto economico e produttivo ed attivate le modifiche imposte ai contratti di programma dall'elevata obsolescenza degli impianti.
14. Nel campo delle politiche del lavoro, il Governo considera essenziale pervenire all'effettiva attuazione della riforma dei servizi per l'impiego entro il primo semestre 1999. A tal fine si impegna a realizzare le misure di sua competenza diretta nonché, in accordo con le Regioni, a porre in atto tutte le iniziative necessarie per l'operatività della riforma. Saranno inoltre assunte le opportune sollecitazioni perché, in ogni caso, nei termini previsti i cittadini possano usufruire nel territorio di adeguati servizi per l'impiego.
15. Istruzione, formazione e ricerca. Rimane peraltro evidente che i ritardi, le contraddizioni e le inerzie nell'attuazione del Protocollo del 23 luglio 1993 e del Patto per il lavoro del settembre 1996 hanno riguardato, in particolare, i temi - fondamentali per il futuro dell'economia e della società italiana - della scuola, della formazione e della ricerca.
16. Un modello sociale equilibrato e una capacità competitiva elevata nel nuovo contesto europeo e internazionale si basano su un crescente ruolo della creazione e diffusione di conoscenza, e, quindi, sul ruolo del sistema di istruzione, formazione e ricerca. Il ritardo accumulato dal nostro Paese (e, sia pure in misura diversa, in Europa) in questi campi è particolarmente grave e rischia di minacciare la collocazione dell'Italia e dell'Europa stessa nell'economia mondiale.
17. Il Governo conferma come suo impegno fondamentale l'organizzazione di un'offerta integrata di istruzione, formazione, ricerca e trasferimento tecnologico. Lo sforzo programmatico non può però fermarsi alle previsioni normative. Nel settore dell'istruzione, della formazione e della ricerca è

necessario proseguire nel riequilibrio tendenziale del rapporto fra spesa pubblica e PIL, già avviato con la Legge finanziaria per il 1999, nonché della composizione interna di detto rapporto verso i livelli medi europei. Il Governo si impegna a presentare prima del *Documento di Programmazione Economico-finanziaria* 2000-2002 un Piano pluriennale (*Master Plan*) delle attività, dei tempi e delle risorse necessarie a realizzare gli obiettivi di riforma e modernizzazione del sistema dell'istruzione, della formazione professionale e della ricerca, in una logica di sviluppo e di governo integrato del sistema. Al fine di assicurare il costante coordinamento delle iniziative volte alla realizzazione di tali obbiettivi, sarà istituito presso la Presidenza del Consiglio entro il gennaio del 1999 un comitato con la partecipazione dei Ministeri interessati, della Conferenza Stato-Regioni e delle parti sociali. Comitati con le stesse finalità saranno istituiti a livello regionale.

18. La formazione (non solo quella professionale, ma quella che altrove è nota come *education*) occupa un posto centrale nella ridefinizione dei meccanismi di welfare. Solo attraverso un investimento in questo campo si può passare dalla redistribuzione della ricchezza esistente alla produzione di nuova ricchezza. Tale formazione deve avere caratteristiche di flessibilità e deve essere in grado di fornire a tutti i giovani quelle conoscenze, competenze e capacità che sono indispensabili in un mercato del lavoro e in un sistema produttivo in incessante trasformazione. Ciò significa una durata del percorso scolastico e formativo che sia, in linea di principio, uguale per tutti e che consenta a tutti i giovani di 18 anni di conseguire un diploma di scuola secondaria o la certificazione delle competenze corrispondenti alle professionalità richieste dal mercato del lavoro. E che sia, contemporaneamente, garante delle possibilità di rapide riconversioni professionali. E' ormai condiviso, infatti, che solo una formazione di base ampia ed articolata (e comunque quantitativamente e qualitativamente maggiore dell'attuale obbligo) consente di realizzare senza danni per il lavoratore e senza costi per il sistema Paese quei processi di mobilità professionale (ed eventualmente territoriale) che sono e saranno sempre più frequenti.

19. A tal fine, il Governo si impegna ad attuare gli interventi in grado di riformare la scuola sui seguenti versanti:

(i) completamento dell'autonomia scolastica introdotta con l'art. 21 della legge 59/97 mediante i regolamenti attuativi ancora occorrenti,

(ii) definizione di un sistema nazionale di valutazione, autonomo e indipendente rispetto all'Amministrazione,

(iii) approvazione in via definitiva del disegno di legge sull'elevamento dell'obbligo scolastico nella prospettiva dell'elevamento della durata dell'obbligo a 10 anni e dell'introduzione dell'obbligo formativo a 18,

(iv) rapida ridefinizione, alla luce anche delle nuove norme sull'obbligo, del disegno di legge sul riordino dei cicli scolastici,

(v) impegno per una efficace e innovativa azione per il diritto allo studio dei giovani studenti e degli adulti in condizioni svantaggiate.

20. Il Governo intende dare piena attuazione e sviluppare le scelte contenute nell'Accordo per il lavoro del 24 settembre '96. In questo quadro, al fine di potenziare la crescita culturale e professionale dei giovani, si impegna a istituire, con una norma da inserire nel collegato alla legge finanziaria per il 1999 recante misure in tema di "investimenti, incentivi all'occupazione, Inail, Enpals e materia previdenziale" l'obbligo di frequenza ad attività formative fino a 18 anni. Le competenze acquisite mediante la partecipazione ad attività formative saranno certificate e avranno valore di crediti formativi, secondo quanto previsto dal Regolamento attuativo della l. 196/97. Il Governo, d'intesa con la Conferenza unificata Stato-Regioni-Autonomie locali e le parti sociali, provvederà a definire con gli opportuni provvedimenti normativi, prima del Dpef 2000-2002, tempi e modalità dell'attuazione dell'obbligo di frequenza, nonché del suo raccordo con l'obbligo di istruzione.

21. Con l'istituzione dell'obbligo di frequenza ad attività formative a 18 anni, il Governo e le parti sociali intendono realizzare una riforma dell'offerta formativa, ovvero dell'intero sistema di istruzione e formazione, in grado di interpretare le nuove domande di formazione di qualità già presenti nelle nuove realtà del lavoro; di rispondere alle domande di senso dei giovani per una formazione civile e il conseguimento di competenze professionali spendibili sul mercato del lavoro. Il Governo si propone di incrementare sensibilmente il numero di diplomati, di contrastare e ridurre i fenomeni di abbandono e dispersione scolastica, di aumentare le opportunità formative per i giovani di ogni condizione sociale.

22. La formazione per gli apprendisti sarà intensificata ed estesa. Per la realizzazione di questo obiettivo Governo, Regioni ed Enti locali assicureranno la necessaria offerta formativa da parte delle strutture della formazione professionale e della scuola, integrate tra loro.

23. Il Governo concorda sulla necessità di estendere i tirocini formativi in tutti i percorsi di istruzione e formazione, come strumento indispensabile di raccordo tra formazione e lavoro, secondo le modalità stabilite dall'art. 18 della l. 196/97 e relativo decreto attuativo (progetti formativi concordati tra strutture formative e aziende, tutoraggio, coinvolgimento di istituzioni e parti sociali).

24. I lavoratori ad alta qualificazione rappresentano in tutti i paesi più sviluppati una parte crescente, per dimensione e per ruolo, del mondo produttivo e dei servizi, coinvolta in rapidi e profondi mutamenti dei profili e dei contenuti professionali. Il Governo ritiene che l'offerta formativa destinata ai giovani e ai lavoratori, occupati e non occupati, deve quindi riqualificarsi e ampliarsi su due versanti, sulla base di orientamenti ed esperienze consolidate in ambito europeo ed internazionale:

(i) pieno coinvolgimento del sistema universitario e

(ii) costruzione di un sistema di Formazione superiore Integrata (FIS) e, al suo interno, del nuovo canale di Istruzione e Formazione tecnico-superiore (IFTS).

25. Il Governo si impegna, nel campo dell'alta formazione universitaria, a ricercare tutte le forme e gli strumenti capaci di elevare la partecipazione all'istruzione universitaria, contenere la durata dei corsi di diploma e di laurea, contrastare l'alto tasso di dispersione, superare la crescente discriminazione sociale negli accessi, aprire l'Università al territorio e assicurare la coerenza dei corsi di studio con le esigenze di nuove professionalità emergenti dal tessuto economico-produttivo e sociale del paese. Su tali temi, il Governo conferma le modalità di concertazione con le parti sociali e l'esperienza del tavolo quadrangolare.

26. Il Governo procederà in tempi rapidi alla costituzione della Fondazione per la formazione continua, secondo le modalità definite dal Regolamento di attuazione della L. 196/97. La Fondazione sosterrà la realizzazione di interventi di formazione continua, previsti da piani formativi aziendali e territoriali concordati tra le parti sociali, che saranno rivolti, oltre che ai lavoratori dipendenti operai, impiegati, quadri e dirigenti e ai soci lavoratori delle imprese cooperative, e - con risorse specifiche - ai piccoli imprenditori, ai titolari soci e coadiuvanti delle imprese artigiane, del commercio e dei servizi. Il Governo si impegna a presentare, entro il mese di gennaio 1999, d'intesa con le Regioni e le parti sociali, il piano di ripartizione delle risorse, stanziate nella legge finanziaria per il 1999 per la formazione, tra gli interventi di formazione continua, l'apprendistato, e gli eventuali altri capitoli della formazione professionale.

27. Il Governo intende sollecitare le parti sociali a concordare meccanismi contrattuali che finalizzino quote di riduzione di orario alla formazione dei lavoratori, attraverso l'utilizzo delle 150 ore, l'utilizzo delle banche ore annuali previste dai CCNL, e ulteriori strumenti per consentire ai lavoratori di accedere pienamente alle attività di formazione continua e di educazione degli adulti. Il Governo impegnerà una parte delle risorse del Fondo per la riduzione degli orari per sostenere gli strumenti contrattuali individuati dalle parti sociali che finalizzino quote di riduzione di orario alla formazione continua dei lavoratori.

28. Il Governo, le Regioni e gli Enti locali si impegnano a riservare quote definite di risorse pubbliche alla formazione dei lavoratori per ogni progetto di intervento pubblico, in particolare nei patti territoriali, nei contratti d'area, nei contratti di programma di distretto. Ciò servirà a sostenere patti formativi locali tra istituzioni e parti sociali, finalizzati alla professionalizzazione e all'occupabilità dei lavoratori, sia in funzione della creazione di impresa che dell'inserimento nelle strutture produttive esistenti.

29. Il Governo intende connettere fortemente e rendere coerenti le scelte indicate precedentemente per la formazione integrata con le politiche attive del lavoro. Attraverso il riorientamento delle risorse, il consolidamento della collaborazione con Regioni e Enti locali, la concertazione con le parti sociali, il Governo intende realizzare il decentramento disegnato con il decreto legislativo 469/97, e assicurare standards minimi di qualità dei servizi all'impiego, in linea con le migliori pratiche a livello comunitario.

30. Il Governo, infine, si impegna a realizzare rapidamente tutte le misure necessarie a:

(i) elevare la qualità dei sistemi formativi, a partire dalla ristrutturazione degli Enti di formazione,

(ii) raccordare l'attività dei nuovi servizi per l'impiego con gli interventi formativi,

(iii) consolidare il ruolo nevralgico delle Regioni e degli Enti locali per la programmazione dell'offerta formativa,

(iv) costituire e rafforzare, a livello nazionale e decentrato, le sedi della concertazione tra istituzioni e parti sociali sulle politiche formative e sulla loro integrazione con quelle dell'istruzione e dell'Università,

(v) incrementare la percentuale del FSE impegnata nella programmazione per gli anni 2000 2006, tenendo conto della proposta comunitaria di riforma del FSE,

(vi) promuovere un'offerta formativa qualificata per la valorizzazione dei beni culturali,

(vii) riqualificare l'edilizia scolastica pubblica, in particolare nelle aree di maggiore sofferenza, e sviluppare l'edilizia universitaria.

31. Per fare in modo che la scienza, la tecnologia, la disponibilità di risorse umane qualificate possano costituire elemento decisivo per lo sviluppo, la competitività e la modernizzazione del Paese, occorre puntare ad una significativa qualificazione della domanda e dell'offerta di ricerca. In particolare, il Governo si impegna a

(i) attivare immediatamente gli organismi di coordinamento, programmazione e valutazione della politica nazionale della ricerca previsti dal recente decreto legislativo n. 204/98,

(ii) razionalizzare il sistema pubblico della ricerca,

(iii) rivedere, integrare e coordinare gli strumenti di intervento a sostegno della ricerca nei diversi settori economici,
(iv) favorire l'internazionalizzazione delle iniziative di ricerca imprenditoriali.

32. Le esigenze di riorganizzazione e di ristrutturazione del sistema scolastico, della formazione professionale, dell'università e della ricerca riconosciute dal Governo e dalle parti sociali sono elencate in dettaglio, accanto agli impegni che ne derivano tanto per il Governo quanto per le parti sociali, nell'All. 4.

33. I processi di riforma amministrativa in atto, la semplificazione dei procedimenti e l'innesto nel settore pubblico di strumenti gestionali propri del settore privato creano le premesse per migliorare i livelli di efficienza e per far assumere alle amministrazioni pubbliche, statali e locali, un ruolo di promozione dello sviluppo e dell'occupazione. Il Governo intende accompagnare il processo di riforma amministrativa con interventi per la valorizzazione e la riqualificazione delle risorse umane, rientranti in più vasti programmi formativi e di assistenza che favoriscano la diffusione delle esperienze di eccellenza e l'introduzione, anche in via sperimentale, di sistemi e procedure di funzionamento innovative, dando esecuzione all'impegno assunto nel Protocollo sul lavoro pubblico del marzo 1997, di incrementare progressivamente le risorse destinate alla formazione dei dipendenti nei bilanci delle Amministrazioni pubbliche, fino a giungere, nel triennio, alla soglia dell'1 per cento del monte salari del settore pubblico. Il Governo si impegna a presentare alle parti sociali entro il mese di aprile 1999 un piano straordinario sulla formazione del settore pubblico che raccolga le varie proposte e linee programmatiche, e a procedere al riordino del settore anche con l'attuazione della delega relativa e con la riorganizzazione della Scuola superiore di Pubblica amministrazione. In questo quadro, il Governo si impegna a dare attivazione immediata ai progetti previsti e finanziati nella programmazione pluriennale straordinaria del Dipartimento della Funzione Pubblica e coordinati dal Formez, di cui all'All. 4.

34. Gli oneri contributivi e fiscali. Tanto il lavoro quanto le imprese scontano oggi le conseguenze negative dei vincoli derivanti da un carico contributivo complesso, da un lato, e da un carico legislativo ed amministrativo, dall'altro, fuori linea rispetto alla media europea.

35. Sul fronte dei vincoli di carattere amministrativo connessi alla incentivazione di investimenti produttivi, - oltre a quanto già detto - l'attenzione riservata alle procedure amministrative consentirà in tempi brevi di attivare una mole consistente di investimenti: gli impegni prevedibili nel primo trimestre 1999 assommeranno a ca. 6.000 mld. e consentiranno di attivare investimenti per ca. 20.000 mld. Il Governo è impegnato a dare piena attuazione alla riforma del sistema di incentivazione pubblica agli investimenti di cui al d. lgs. 123/1998. E' intenzione del Governo assicurare la stabilità delle condizioni incentivanti alimentando con periodicità e ripetitività - lo strumento agevolativo dato dalla l. 488/1992 che entro il primo trimestre 1999 dovrebbe essere esteso al settore del turismo e entro il 1999 al settore del commercio. Nel campo del vincoli amministrativi, l'impegno primario del Governo riguarda, inoltre, la concreta attuazione - e quindi anche il relativo finanziamento ove occorre e, in particolare, nel Mezzogiorno- dello sportello unico delle attività produttive (di cui all'All. 1, 4 e, per alcuni provvedimenti minori, all'All. 5).

36. L'azione del Governo ha già recentemente affrontato anche gli aspetti contributivi. Da un lato la legge finanziaria ha previsto la eliminazione degli oneri impropri che gravano sul costo del lavoro pervenendo ad una riduzione complessiva è pari allo 0,82 per cento. Dall'altro lato, il regolamento governativo sugli insediamenti produttivi ha unificato i vari procedimenti amministrativi in uno solo, istituendo lo sportello unico delle attività produttive, in modo da consentire all'impresa di avere un unico interlocutore cui rivolgersi per ottenere le autorizzazioni alla localizzazione, realizzazione, ampliamento, ristrutturazione e riconversione di impianti produttivi e tempi di rilascio certi e notevolmente più brevi rispetto all'esistente. Ancor più recentemente, è stata varata la riforma della normativa sui centri di assistenza fiscale per le imprese.

37. Ulteriori provvedimenti nelle direzioni accennate appaiono possibili ed urgenti. Alla luce della legge 626/94, il Governo e le parti sociali firmatarie si impegnano, in primo luogo, a rivedere i premi pagati dalle imprese all'Istituto Nazionale per gli Infortuni sul Lavoro anche riconsiderandone gli aspetti settoriali e gestionali.

38. Sul fronte del carico contributivo - premesso che tanto il Governo quanto le parti sociali firmatarie ritengono che in prospettiva vada ridotta la dispersione implicita nell'attuale struttura delle aliquote contributive e delle basi imponibili - la riduzione ulteriore degli oneri sulle retribuzioni richiede che si prenda in considerazione una riduzione del carico contributivo equivalente in tutti i settori dell'economia. In particolare, il Governo e le parti sociali firmatarie concordano sulla opportunità che, con la necessaria gradualità, la riduzione del carico contributivo si realizzi attraverso lo spostamento sulla fiscalità generale di funzioni che afferiscono alla cittadinanza sociale, a partire dalle garanzie di reddito in caso di maternità (rapportate alla retribuzione in godimento) e per seguire con gli assegni al nucleo familiare. La revisione del suddetto istituto dovrà avvenire nel rispetto delle prestazioni oggi

assicurate ai lavoratori dipendenti e nel rispetto delle funzioni redistributive da esse esercitate. I provvedimenti attuativi saranno opportunamente concordati con le parti sociali.
39. Il Governo si impegna ad attuare nell'ordine sopra indicato - questo proposito anche emendando opportunamente il disegno di legge collegato alla finanziaria contenente disposizioni in materia di "investimenti, incentivi all'occupazione, Inail, Enpals e materia previdenziale". Il Governo si impegna altresì all'attuazione dell'art. 2 del decreto legge 67/1997 convertito con l. 135/97. E' intenzione del Governo fare ricorso, a questo proposito, alle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 8 del disegno di legge collegato alla finanziaria recante disposizioni in materia di "stabilizzazione della finanza pubblica".
40. Il processo di risanamento della finanza pubblica ha contribuito a far sì che in passato tanto le scelte lavorative quanto quelle imprenditoriali non trovassero incentivi adeguati nella struttura del sistema fiscale. Anche sotto questo profilo i progressi dell'azione di Governo sono stati rilevanti. La recente riforma fiscale italiana costituisce una riforma strutturale di grande rilievo che va nella giusta direzione, come riconosciuto anche in sede internazionale. Essa ha consentito: (i) una rilevante semplificazione; (ii) una maggiore neutralità; (iii) l'avvio della riduzione del carico fiscale delle imprese. La Dit consente la graduale riduzione del prelievo sugli utili dal 37 al 27 per cento in circa dieci anni e quindi al ritmo di un punto percentuale circa all'anno - anche in presenza di un mix di finanziamento invariato rispetto al passato (ovvero in assenza di aumenti del capitale sociale). Un incentivo ulteriore è previsto nella legge finanziaria per il 1999 la quale prevede che la Dit sia potenziata, il che, a sua volta, consente una rapida riduzione dell'incidenza media effettiva dell'Irpeg, valutabile in circa un punto percentuale all'anno. Nel disegno di legge collegato alla finanziaria recante disposizioni in materia di "perequazione, razionalizzazione e federalismo fiscale", art. 2, una norma di delega provvede infine alla eliminazione degli effetti distorsivi della progressività del prelievo Irpef sul reddito d'impresa delle ditte individuali e delle società di persone, rispetto alle società di capitali.
41. Nel nuovo contesto dell'Unione monetaria sarà inevitabile una graduale convergenza dei sistemi fiscali degli Stati membri. Le parti convengono sul fatto che un certo grado di concorrenza fiscale può risultare opportuno in quanto elemento di flessibilità per l'evoluzione delle legislazioni nazionali. Tuttavia sono anche consapevoli che la concorrenza fiscale dannosa rappresenta una distorsione grave alla concorrenza soprattutto per Paesi, come l'Italia, che presentano un maggior grado di rigidità del bilancio pubblico a causa dell'elevato indebitamento passato; una certa convergenza fiscale in Europa rappresenta un interesse fondamentale per il Paese. Per queste ragioni si ritiene valido il cosiddetto pacchetto Monti. In prospettiva diverrà necessaria una convergenza dei regimi di tassazione delle imprese, pur mantenendo un certo grado di concorrenza fiscale tra gli stati. Si ritiene quindi utile la proposta di stabilire un regime comune di definizione della base imponibile che le imprese possano adottare in alternativa a quelli nazionali, mantenendo la fissazione delle aliquote in capo agli Stati membri.
42. Le parti convengono altresì nel riconoscere che l'evasione fiscale rappresenta tuttora una grave questione nazionale che va affrontata con determinazione. L'evasione costituisce non solo un problema di equità, ma soprattutto un problema di efficienza economica e di alterazione delle condizioni di concorrenza, particolarmente dannose ai fini della competitività complessiva del Paese. Si conviene quindi sulla necessità di contrastarla, con impegno deciso e fattivo da parte del mondo delle imprese. Il Governo, da parte sua, è impegnato a dare attuazione alla restituzione dei proventi della lotta all'evasione sotto forma di riduzione delle imposte dirette, secondo quanto previsto dalla norma contenuta nel collegato alla legge finanziaria per il 1999. Pur valutando positivamente i risultati finora raggiunti, si ritiene che la svolta decisiva possa avvenire sia con l'introduzione a regime degli studi di settore sia, soprattutto, con la riforma del Ministero delle finanze secondo linee di indirizzo che prevedono la riorganizzazione dell'amministrazione finanziaria anche attraverso agenzie.
43. Le parti convengono, infine, sulla opportunità di un rafforzamento della Dit, attraverso una accelerazione della crescita della base verso l'intero patrimonio netto. In particolare le parti concordano sull'opportunità di favorire, con un provvedimento temporaneo, gli investimenti in macchinari e impianti.
44. E', infine, intenzione del Governo valutare i tempi ed i modi di attuazione di provvedimenti settoriali di rilancio, con particolare riferimento al settore del commercio.
45. Sul fronte degli incentivi al lavoro si conviene sull'importanza di ridurre il cuneo fiscale, operando prioritariamente sulla riduzione dell'aliquota del secondo scaglione dell'Irpef e sulle detrazioni sul lavoro, utilizzando le risorse rivenienti dall'attuazione della delega di cui all'art. 1 del disegno di legge collegato alla finanziaria recante disposizioni in materia di "perequazione, razionalizzazione e federalismo fiscale", e cioè facendo ricorso al recupero dell'evasione.
46. Il nuovo ambiente economico richiede infine che, tanto per i lavoratori quanto per le imprese, si ridefinisca la natura della rete di tutele e di garanzie, irrobustendole. Per quanto riguarda i primi, forme nuove di tutela sono necessarie per rispondere ai rischi di esclusione. Affermando, in primo luogo, il diritto alla reimpiegabilità (e, quindi, ad una formazione efficace, per la quale si rinvia a quanto detto in

precedenza). Ridefinendo, poi, alcuni istituti dello stato sociale, (fra cui il sistema degli ammortizzatori sociali cui si è accennato). Creando i canali efficaci di rappresentanza e di partecipazione cui si è già fatto cenno. Riaffermando il diritto alla dignità del lavoratore.

47. Per quanto riguarda, invece, il mondo delle imprese, esse vanno tutelate non già "dal" mercato, com'è successo fin troppo spesso in passato, ma "nel" mercato come ancora troppo poco accade oggi. Le parti sociali condividono e sostengono l'obiettivo governativo di una piena apertura dei mercati e, quando necessario, di una loro regolamentazione in quanto elemento essenziale per garantire una presenza di rilievo dell'Italia in Europa. Così come esse fanno propria la indicazione governativa secondo la quale sono le imprese - le grandi così come le piccole e medie imprese e le imprese artigiane e commerciali - il "motore primo" dell'occupazione.

48. Contestualmente, il Governo si impegna, da un lato, a promuovere e valorizzare il sistema italiano della certificazione e della qualità la cui adeguatezza costituisce ormai un elemento di certificazione importante nella concorrenza con i sistemi di altri paesi. Dall'altro, a garantire la sicurezza e la certezza del diritto delle imprese su tutto il territorio nazionale secondo le linee di cui all'All. 6.

CCNL 20 SETTEMBRE 1999
TITOLO V – SECONDA PARTE APPRENDISTATO

Parte generale
Premessa – (nuovo)
Art. 18 – Sfera di applicazione
Art. 19 – Proporzione numerica
Art. 20 – Età per l'assunzione (modificato)
Art. 21 – Assunzione (modificato)
Art. 22 – Periodo di prova
Art. 23 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato
Art. 24 – Obblighi del datore di lavoro
Art. 25 – Doveri dell'apprendista
Art. 26 – Trattamento normativo (modificato)
Art. 27 – Trattamento economico (modificato)
Art. 27 bis – Malattia (nuovo)
Art. 28 – Durata dell'apprendistato
Art. 28 ter – Formazione : durata (nuovo)
Art. 28 quater – Formazione: contenuti (nuovo)
Art. 28 quinquies – Tutor (nuovo)
Art. 29 – Durata dell'apprendistato nel settore alimentare e prodotti freschi
Art. 30 – Rinvio alla legge
Dichiarazione a verbale
Disciplina speciale
Art. 30 bis - Percentuale di conferma (nuovo – solo per Disciplina Speciale)
Art. 30 ter – Sfera di applicazione (nuovo)
Art. 30 quater – Proporzione numerica (nuovo)
Art. 30 quinquies – Nuove disposizioni in tema di apprendistato (nuova durata)
Nota a verbale (nuovo)
Dichiarazione a verbale – (nuovo)

Parte Generale
PREMESSA
Le parti, considerato che è in corso una 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, 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.
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, altresì, a realizzare ed a presentare congiuntamente un progetto pilota, da finanziarsi tramite il Fondo Sociale Europeo e/o altre risorse nazionali allo scopo stanziate, per la sperimentazione dei nuovi modelli formativi dell'apprendistato.
In questo quadro le parti concordano sulla necessità che il Ministero del lavoro e le Regioni si attivino per un'adeguata offerta formativa programmata e finanziata dalle pubbliche istituzioni.

Art. 20 – limiti di età
Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art.16, primo comma, della Legge 196/97 possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero 26 nelle aree indicate nel citato primo comma dell'art.16. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni.
Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.

Art. 21 – Assunzione
Il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell' Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che esse potranno conseguire al termine del rapporto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA
Le parti si impegnano a promuovere iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di snellire le procedure burocratiche attualmente in vigore relative al rilascio della autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro per l'avviamento dell'apprendista, valorizzando il ruolo degli Enti Bilaterali.

Art. 26 – 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.
Le ore di insegnamento di cui alla lettera d) del precedente art. 24, Seconda Parte, 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. 31 e seguenti, Seconda Parte, ferme restando le ore di formazione medie annue di cui all'art. 28 ter, seconda parte e le durate di cui agli artt. 28, 29 e 30 quinquies, seconda parte.
Sono fatti salvi, altresì, gli accordi in materia già esistenti alla data di stipula del presente Accordo.

Art. 27 – Trattamento economico
Le retribuzioni degli apprendisti risultano costituite dalle seguenti componenti:
a) paga base tabellare:
- per la prima metà del periodo di apprendistato il 70% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato l'85% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati.

b) indennità di contingenza:
- secondo le misure e le modalità previste dalla legge 26 febbraio 1986, n. 38.

Alla fine dell'apprendistato al dipendente spetta la stessa retribuzione tabellare del lavoratore che abbia la stessa qualifica alla quale è stato assegnato o per la quale ha svolto l'apprendistato.

Art. 27 bis - Malattia
Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:
a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre 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. 93, II parte, 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 al presente articolo si applicano a decorrere dal termine del terzo mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

Art. 28 ter - formazione: durata
L'impegno formativo dell'apprendista è regolato sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire ed il titolo di studio in possesso dell'apprendista secondo le seguenti modalità:

TITOLO DI STUDIO	ORE DI FORMAZIONE MEDIE ANNUE
Scuola dell'obbligo	120
Attestato di qualifica professionale	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma universitario	60
Diploma di laurea	60

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 o gli Enti Bilaterali, 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. 28 quater – formazione: contenuti
Per la formazione degli apprendisti ai sensi del Decreto ministeriale 20 maggio 1999, attuativo dell'art.16 della L.196/97, le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente CCNL.
Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.
In particolare sia i contenuti a carattere trasversale sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.
Le attività formative di cui all'art. 2 lett. A) del decreto del Ministro del lavoro 8 aprile 1998, dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel Decreto ministeriale 20 maggio 1999 ed articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:
- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro

secondo il modello sperimentale (allegato 1) che costituisce parte integrante del presente Accordo.
I contenuti di cui all'art. 2 lett. B) del decreto del ministro del lavoro 8 aprile 1998 e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi, individuati nel Decreto ministeriale 20 maggio 1999:
- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche 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 (allegato 2) che costituisce parte integrante del presente Accordo.
Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.
Le parti firmatarie del presente Accordo 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 del presente Accordo, convengono sulla opportunità di costituire un'apposita Commissione per la definizione dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti nell'ambito dell'Ente Bilaterale nazionale del Terziario

Art. 28 quinquies– Tutor
Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste ai sensi dell'art. 16, comma 3°, della legge n. 196/97 e dell'art. 4, del D.M. 8 aprile 1998 per i lavoratori impegnati in qualità di tutore, comprendendo fra questi anche i titolari, o i loro familiari coadiutori, delle imprese con meno di 15 dipendenti.

Disciplina speciale
Art. 30 bis – Percentuale di conferma
La disciplina di cui agli articoli 30 ter, 30 quater e 30 quinquies non è applicabile ai datori di lavoro che, al momento della domanda alla specifica commissione dell'Ente Bilaterale prevista dai medesimi articoli, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 60 per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato, stipulato ai sensi degli articoli 30 ter, 30 quater e 30 quinquies, 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 e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Art . 30 ter - Sfera di applicazione
L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel terzo, quarto e quinto livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21), 23) e 24) del quinto livello. È inoltre ammesso per le seguenti qualifiche e mansioni appartenenti al secondo livello (n. 3, n. 4, n. 5, n. 13, n.18, n. 28, n. 29, n. 30, n. 31, n. 38), con esclusione delle figure con funzione di coordinamento e controllo, è inoltre ammesso per quelle individuate nei punti nn. 1), 6) e 18) del sesto livello.
Al secondo livello di contrattazione potranno essere individuate ulteriori figure professionali appartenenti al II ed al VI livello.
I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti debbono presentare – prima dell'inoltro della richiesta dell'autorizzazione all'Ispettorato del Lavoro – domanda alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art. 16, Prima parte, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato e ai programmi di formazione indicati dall'azienda.
Ai sensi ed alle condizioni previste dall'art.16, secondo comma, della Legge n. 196/97 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, con i limiti di un impegno formativo ridotto, così come previsto dall'art 28 ter.

Art. 30 quater - proporzione numerica
Considerato che la legge 19/7/97 n.196, 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, 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.

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. 30 quinquies– Durata
In alternativa a quanto previsto dal precedente articolo 28, il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

II livello	36 mesi
III livello	36 mesi
IV livello	36 mesi
V livello	24 mesi
VI livello	12 mesi

Ai fini dell'applicazione del presente articolo i datori di lavoro devono presentare, prima dell'inoltro della richiesta dell'autorizzazione all'Ispettorato del Lavoro, copia della stessa alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art. 16, Prima parte, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità.
Al livello di competenza tra le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali, possono essere realizzate intese – da trasmettersi agli Enti Bilaterali interessati ed all'Osservatorio Nazionale – che determinino, per specifiche figure professionali, periodi di apprendistato più ampi di quelli previsti dal presente articolo.
Per gli apprendisti assunti prima della data di sottoscrizione del presente Accordo valgono le precedenti disposizioni in materia di durata.
Sono fatte salve altresì maggiori durate previste dalla contrattazione di secondo livello già vigenti.

NOTA A VERBALE
Per tutto ciò che non è diversamente regolato dalla presente Parte Speciale valgono le norme contrattuali contenute nella parte generale in materia di apprendistato.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le parti si incontreranno per decidere le modalità di armonizzazione delle norme concernenti i contratti di formazione lavoro ed i contratti di apprendistato con le disposizioni in corso di emanazione ai sensi dell'art. 45, della Legge n. 144 del 17 maggio 1999.

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.
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.);

[1] articolo 2, comma 1, lettera b), decreto ministeriale 8 aprile 1998, in Gazzetta Ufficiale 14 maggio 1998, n. 110

	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).

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.

---

[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

[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 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.

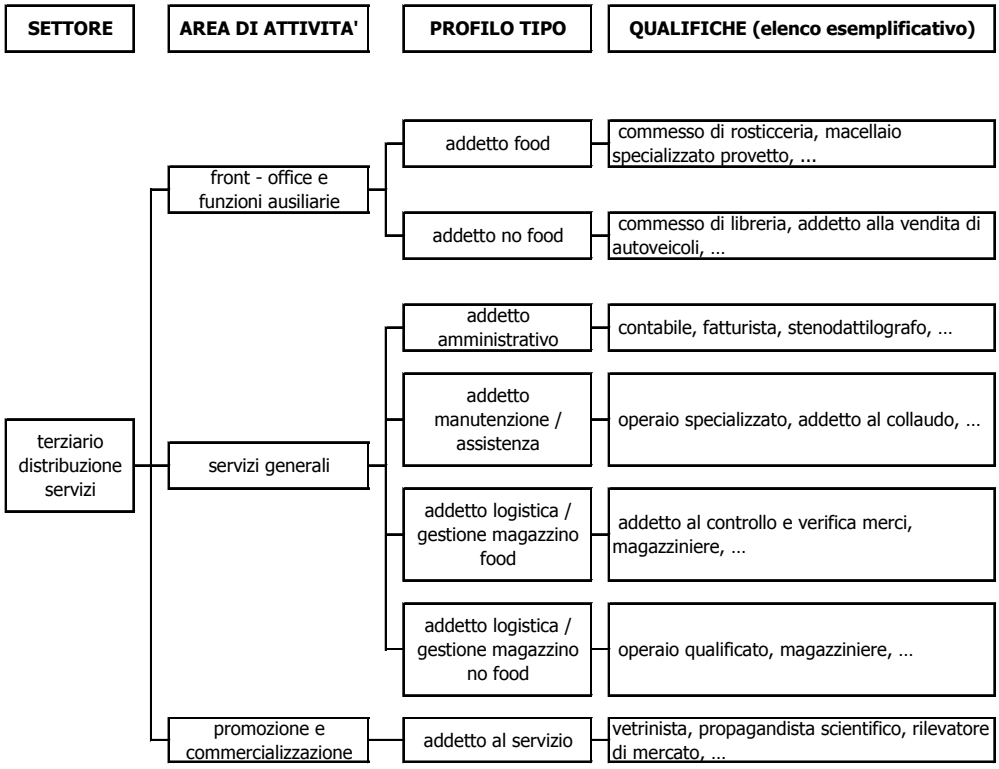
	monte ore annuale	% sul totale
totale (11)	120	100%
contenuti a carattere trasversale (12)	42	35%
contenuti a carattere professionalizzante (13) - di settore - di area - di profilo	78	65%

[10] in particolare, crediti, deficit formativi ed organizzazione dei processi lavorativi
[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

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.

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).



[14] articolo 28 ter CCNL Terziario, distribuzione e servizi 20 settembre 1999

[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 ATTIVITA'	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 ATTIVITA'	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 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
QUALIFICHE	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 ATTIVITA'	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 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
QUALIFICHE	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 ATTIVITA'	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 ATTIVITA'	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 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
QUALIFICHE	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 ATTIVITA'	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 ATTIVITA'	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

Accordo interconfederale 13 novembre 2003
In materia di contratti di formazione e lavoro

Regime transitorio per i contratti di formazione e lavoro

1. I contratti di formazione e lavoro stipulati, anche successivamente al 23 ottobre 2003, in base a progetti approvati entro tale data - ultimo giorno utile prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 - esplicano integralmente i loro effetti fino alla scadenza per ciascuno di esso prevista, conformemente alla disciplina previgente in materia di contratti di formazione e lavoro.

2. I progetti per contratti di formazione e lavoro il cui deposito risulti avvenuto entro il 23 ottobre 2003 - ultimo giorno utile prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 - possono proseguire il loro *iter* di valutazione secondo le modalità precedentemente in vigore per i diversi comparti produttivi e se approvati, saranno attivati esplicando integralmente i loro effetti fino alla scadenza per ciascuno di essi prevista, conformemente alla disciplina previgente in materia.

3. Le assunzioni saranno effettuate nell'arco di tempo previsto dalle delibere regionali o dalle intese interconfederali o settoriali che disciplinano la materia.

Alla luce di quanto esplicitato nelle premesse, le parti confermano che il presente accordo si configura come prima intesa funzionale alla messa a regime delle disposizioni del decreto legislativo n. 276/2003.

Il presente accordo interconfederale sarà immediatamente notificato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali a tutti i conseguenti effetti ivi compresi i necessari interventi di copertura finanziaria derivanti dalla salvaguardia dell'occupazione giovanile assicurata dal regime transitorio adottato per l'istituto dei contratti di formazione e lavoro.

Le parti intendono, altresì, proseguire il confronto, nel rispetto delle specificità delle diverse rappresentanze delle imprese indicate in epigrafe, sia sulle materie affidate dal legislatore alla diretta competenza del livello interconfederale, sia su altre materie nelle quali l'intervento negoziale è funzionale al comune intento di favorire e promuovere rapidamente le occasioni di impiego offerte dalla nuova legislazione.

Eventuali intese interconfederali avranno efficacia transitoria e, comunque, sussidiaria.

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

Premesso che:

- con il presente accordo interconfederale, cui concordemente viene attribuita efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal decreto legislativo n. 276/2003, anche al fine di evitare che si determini una soluzione di continuità nei flussi di assunzione, specie delle cosiddette fasce deboli;
- il presente accordo interconfederale, pertanto, avrà efficacia a decorrere dall'odierna data di sottoscrizione e fino a quando non sarà sostituito dalla apposita disciplina che sarà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli;
- con il presente accordo le parti in epigrafe convengono che in sede di contrattazione collettiva si affronti il tema dell'attribuzione del livello di inquadramento in correlazione alle peculiarità settoriali e/o a specifiche condizioni professionali del lavoratore;
- le parti in epigrafe - nell'intento condiviso di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni mediante contratti di inserimento alla condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti - convengono che, in sede di contrattazione collettiva e con particolare riferimento ai contratti di reinserimento, si ricerchino soluzioni atte a conseguire il mantenimento in servizio dei lavoratori, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi necessari requisiti professionali, anche nell'ambito dei provvedimenti di incentivazione che dovessero essere emanati in materia;

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

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.
2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.
3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.
In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.
Nel contratto verranno indicati:
- la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5);
- l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 7);
- l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.
4. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.
Nel progetto verranno indicati:
a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
b) la durata e le modalità della formazione.
5. Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.
Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.
6. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di *e-learning*, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.
Le parti in epigrafe definiranno tutti gli aspetti utili per formulare il parere da fornire, come legislativamente stabilito, ai Ministeri competenti ai fini dell'attuazione dell'art. 2, lett. *i)* in tema di "libretto formativo del cittadino".
In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. *i)*, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspicate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.
Le parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento.
7. Nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:
- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;
- un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.
8. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal

godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).
9. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

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. Il 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.

AVVISO COMUNE PER IL RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA 8 OTTOBRE 2001, N. 86 CHE COMPLETA LO STATUTO DELLA SOCIETA' 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.

Articolo 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 ~~5~~ 6 o, nelle circostanze di cui all'articolo ~~6~~ 7, a quella prevista nell'allegato.

Articolo 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 consultazione 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.

Articolo 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 (RSU/RSA), 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 un dato 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 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 societari diverse da quelle del presente Avviso comune di cui sono destinatarie le affiliate della SE.

Articolo 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'ambito 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.

1) PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER OPERATORI DI VENDITA 02.07.2004

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 nella Prima Parte del CCNL 20 settembre 1999 come modificati dal CCNL 2 luglio 2004 e relativa stesura del testo unico.

Art. 35 - Mobbing
Art. 36 - molestie sessuali
Definizione
Prevenzione
Qualificazione della formazione
Procedura e provvedimenti - DICHIARAZIONE CONGIUNTA
Art. 41 – Contratto di inserimento
APPRENDISTATO PREMESSA
Norma transitoria
Art. 42 – Apprendistato sfera di applicazione
Art. 43 – Proporzione numerica
Art. 44 – Limiti di età
Norma transitoria
Art. 45 – Assunzione
Art. 46 – percentuale di conferma
Art. 47 – Procedure di applicabilità
- chiarimento a verbale
Art. 48 - Periodo di prova
Art 49 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato
Art. 50 - Obblighi del datore di lavoro
Art. 51 - Doveri dell'apprendista

Art. 52 – Trattamento normativo
Art. 53 – Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico
- Dichiarazione a verbale
Art. 54 - Malattia
Art. 55 - Durata dell'apprendistato
Art. 56 - Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante
Art. 57 - formazione: durata
Art. 58 – formazione: contenuti
- Dichiarazione a verbale
Art. 59 – Tutor
Art. 60 – Rinvio alla legge
- Dichiarazione a verbale n. 1
- Dichiarazione a verbale n. 2
- Dichiarazione a verbale n. 3
- Dichiarazione a verbale n. 4
- Dichiarazione a verbale n. 5
Art. 61 - contratto a tempo determinato
Art. 62 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato
Art. 63 - limiti percentuali
Art. 64 - nuove attività
Art. 65 - Diritto di precedenza
Art. 66 - Monitoraggio
Art. 67 – Premessa
Art. 68 - Definizioni
Art. 69 - Rapporto a tempo parziale
- Norma transitoria
Art. 70 - Genitori di portatori di handicap
Art. 71 - Disciplina del rapporto a tempo parziale
Art. 72 - Relazioni sindacali aziendali
Art. 73 - Criterio di proporzionalità
Art. 74 - Periodo di comporto per malattia e infortunio
Art. 75 - Quota giornaliera della retribuzione
Art. 76 - Quota oraria della retribuzione
Art. 77 - Festività
Art. 78 - Permessi retribuiti
Art. 79 - Ferie
Art. 80 - Permessi per studio
Art. 81 - Lavoro supplementare – normativa
- Dichiarazione a verbale
Art. 82 – Clausole flessibili ed elastiche
Art. 83 - Registro lavoro supplementare
Art. 84 - Mensilità supplementari (13^ e 14^)
Art. 85 - Preavviso
Art. 86 - Relazioni sindacali regionali
Art. 87 – Part time post maternità
Art. 88 - lavoratori affetti da patologie oncologiche
Art. 89 – Condizioni di miglior favore
Art. 90 - Lavoro ripartito
Art. 92 - Assistenza sanitaria integrativa
- Dichiarazione a verbale

Art. 93 – Fondo di previdenza complementare FONTE
Art. 94 - formazione continua – For.Te.
Art. 98 - Mansioni del lavoratore
Art. 99 - Mansioni promiscue
Art. 100 - Passaggi di livello
Art. 101 - Assunzione
Art. 102 - Documentazione
Art. 135 - Riposo settimanale
Art. 136 - Festività
Art. 141 - Ferie
Art. 142 - Determinazione periodo di ferie
Art. 143 - Normativa retribuzione ferie (limitatamente al primo comma)
Art. 144 - Normativa per cessazione rapporto
Art. 145 - Richiamo lavoratore in ferie
Art. 146 - Irrinunciabilità
Art. 147 - Registro ferie
Art. 148 - Congedi retribuiti
Art. 149 - Funzioni pubbliche elettive
Art. 150 - Permessi per decessi e gravi infermità
Art. 151 - Aspettativa per gravi motivi familiari
Art. 152 - Congedo matrimoniale
Art. 156 - Aspettativa per tossicodipendenza
Art. 157 - Congedi per handicap
Art. 158 - Chiamata alle armi
Art. 159 - Richiamo alle armi
Art. 164 - Malattia
Art. 165 - Normativa
Art. 166 - Obblighi del lavoratore
Art. 175 - Tubercolosi
Art. 176 - Rinvio alle leggi
Art. 177 – congedi maternità e paternità
Art. 178 – Congedo parentale
Art. 179 - Permessi per assistenza al bambino
Art. 180 - Normativa gravidanza e puerperio
Art. 181 - Sospensione dal lavoro
Art. 182 - Decorrenza anzianità di servizio
- Chiarimento a verbale
Art. 183 - Computo frazione annua
Art. 186 - Conglobamento EDR
Art. 188 - Retribuzione mensile
Art. 189 - Quota giornaliera
Art. 193 - Una tantum
Chiarimento a verbale
Art. 196 - Assorbimenti
Art. 198 - Indennità di maneggio denaro
Art. 199 - Prospetto paga
Art. 200 - Tredicesima mensilità
Art. 201 - Quattordicesima mensilità
Art. 202 - Cauzioni
Art. 203 - Diritto di rivalsa
Art. 204 - Ritiro cauzione per cessazione rapporto

Art. 208 - Procedimenti penali
Art. 210 - Divise ed attrezzi
Art. 211 - Appalti
Art. 212 - Obblighi del prestatore di lavoro
Art. 216 - Mutamento di domicilio
Art. 218 - Codice disciplinare
Art. 219 - Normativa provvedimenti disciplinari
Art. 220 - Recesso ex articolo 2118 c.c.
Art. 221 - Recesso ex articolo 2119 c.c.
Art. 222 - Normativa recesso
Art. 223 - Nullità del licenziamento
Art. 224 - Nullità licenziamento per matrimonio
Art. 225 - Licenziamento simulato
Art. 227 - Indennità sostitutiva di preavviso
Art. 228 - Trattamento di fine rapporto
Art. 229 - Cessione o trasformazione d'azienda
Art. 230 - Fallimento dell'azienda
Art. 231 - Decesso del dipendente
Art. 232 - Corresponsione TFR
Art. 233 - Dimissioni
Art. 234 - Dimissioni per matrimonio
Art. 235 - Dimissioni per maternità
Art. 236 - Decorrenza e durata
Allegato 8 - Anzianità convenzionale

Parte speciale
Art. 1 - Classificazione del personale
Art. 2 - Assunzione
Art. 3 - Periodo di prova
Art. 4 - Prestazione lavorativa settimanale
Art. 5 - Riposo settimanale e festività
Art. 6 - Permessi retribuiti
Art. 7 - Giustificazione delle assenze
Art. 8 - Part-time
Art. 9 - Chiamata alle armi
Art. 10 - Trasferimenti
Art. 11 -Diarie
Art. 12 - Trattamento economico di malattia e infortunio
Chiarimento verbale
Art. 13 -Tutela del posto di lavoro
Art. 14 - Scatti di anzianità
Nota a verbale
Interpretazione autentica delle parti
Art. 15 - Trattamento economico
Art. 16 - Una tantum
Art. 17 - Provvigioni
Art. 18 - Mensilità supplementari
Art. 19 - Rischio macchina
Art. 20 - Preavviso
Art. 21 - Trattamento di fine rapporto
Art. 22 - Trattenimento in sede

Art. 23 - Provvedimenti disciplinari
Art. 24 - Diritti sindacali
Art. 25 - Tentativo di conciliazione presso UPLMO
Art. 26 - Procedura II tentativo di conciliazione
Art. 27 - Collegio arbitrale
Art. 28 - Contrattazione integrativa aziendale
Art. 29 - Contratti di formazione e lavoro
Art. 30 - Quote di riserva

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 I° 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 2° 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. 101, 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. 135 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. 158 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 condizioni 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	Conservazione del posto	Corresp. della retribuzione	Corresp. Di mezza retrib.

presso l'azienda	in mesi	mensile intera fino a mesi	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 corrisponderà 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, assumeranno 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. 184 del presente CCNL.

Art. 15 - Trattamento economico
A decorrere dalle scadenze appresso indicate agli Operatori di Vendita verrà erogato il seguente aumento salariale:

Decorrenza	1/07/04	1/12/04	1/07/05	1/09/06	totale
I Categoria	33,04	34,93	21,71	28,32	118,00
II Categoria	25,46	26,91	16,73	21,82	90,92

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	1/07/04	1/12/04	1/07/05	1/09/06
I Categoria	643,27	678,28	699,91	728,23
II Categoria	545,93	572,84	589,57	611,39

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 200 e 201 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'accolto 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;
e) 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. 228 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 RSA 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 RSA, possono essere istituiti organi di coordinamento a livello centrale, nominati nell'ambito dei dirigenti RSA, 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.

Nelle 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 - Procedura II tentativo di conciliazione
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.

Art. 29 - Contratti di Formazione e Lavoro
A integrazione di quanto previsto dall'art. 23 C, Prima **Parte del CCNL 20 settembre 1999**, per quanto riguarda gli operatori di Vendita le parti confermano che è possibile stipulare Contratti di Formazione e Lavoro secondo le seguenti modalità:

C.F.L. di tipo A. 1) destinati all'acquisizione di professionalità intermedie: I e II categoria, con una durata di 24 mesi;

C.F.L. di tipo B) destinati all'inserimento professionale mediante l'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo delle imprese: I e II categoria con una durata di 12 mesi.

Il contenuto dei progetti formativi, considerato l'aspetto specifico della prestazione dell'Operatore di Vendita e tenuto conto che l'attività lavorativa si svolge, di norma, all'esterno della sede, dovrà in ogni caso prevedere congrui periodi di formazione nella zona e/o nel punto di vendita.

Art. 30 - Quote di riserva
Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 16, Seconda Parte, del presente CCNL (esclusione dalle quote di riserva) per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, le parti concordano che ai sensi del secondo comma dell'art. 25, Legge 223/1991, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva le assunzioni dei lavoratori con qualifica di Operatore di Vendita di prima e seconda categoria.

2) PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER LA DISCIPLINA DEI LAVORATORI DIPENDENTI DA AGENZIE DI SCOMMESSE 10 GENNAIO 2000

L'anno 2000, il giorno 10 del mese di gennaio in Roma

si è stipulato

il presente accordo nazionale aggiuntivo al CCNL del Terziario 20.09.1999 di estensione dello stesso ai dipendenti delle agenzie di scommesse.

Premessa

Considerato

- che il D.P.R. 174/98 ha sostanzialmente modificato la disciplina del gioco delle scommesse, rendendola un'offerta di prodotti multipli al pubblico.

Considerato

- che l'attività di cui sopra, svolta dalle Agenzie a seguito di autorizzazione del Ministero delle Finanze, rientra tra le attività di servizio previste dal CCNL del Terziario.

Considerata

- la comunicazione dello SNAI di adesione alla Confcommercio -in data 15 novembre 1999- che si allega al presente accordo.

Le parti stipulanti il presente accordo ritengono di considerare applicabile a tutti i rapporti di lavoro dei dipendenti delle agenzie di scommesse, con decorrenza 1.01.2000, 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 alla specificità del settore, 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 2000, i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle agenzie di scommesse 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 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 Agenzie ed il personale dipendente. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa 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
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

Dichiarazione congiunta
Le Parti convengono di incontrarsi entro il 30.6.2001 per verificare l'andamento del settore con particolare riferimento alle ricadute occupazionali.
In tale incontro le Parti verificheranno anche professionalità e qualifiche emerse e relativi inquadramenti.

Le Parti convengono, inoltre, che, in occasione dell'incontro suddetto, valuteranno la possibilità di dare attuazione, a livello di settore, a quanto previsto dal CCNL Terziario del 20.09.1999 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 20.09.1999, le Parti convengono di inserire le seguenti specifiche figure professionali nella suddetta classificazione del personale:
1° livello
- Direttore con responsabilità di più agenzie con compiti di controllo gestione;
- quotisti

2° livello
- responsabile di agenzia

3° livello
- vice responsabile di agenzia;

5° livello
- addetto all'emissione tickets scommesse ed al pagamento delle stesse previa autorizzazione anche meccanografica/informatica.

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 – Apprendistato (durata per il V livello)

Il rapporto di apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 36 mesi per l'addetto all'emissione tickets scommesse e al pagamento delle stesse.

Art. 3 – Apprendistato (retribuzione per il V livello)
Agli apprendisti di V livello di cui al precedente articolo spetta il 70% della paga base tabellare per i primi 12 mesi, l'85% per i successivi 6 mesi ed il 100% a partire dal 19^ mese.

Art. 4 - Permessi retribuiti
Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito verranno fruiti dai lavoratori, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n.54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792.

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, fermo restando 1'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56 ore annuali per le aziende fino a 15 dipendenti.

Per le aziende con più di 15 dipendenti i permessi individuali retribuiti sono incrementati di 16 ore.

Resta fermo, altresì, quanto previsto dalla lettera a.2), b) e c) dell'art. 32, Seconda Parte, CCNL Terziario 20.09.1999.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto, di cui all'art. 115, Seconda Parte, del suddetto CCNL, 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.

La suddetta disciplina 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. 39, Seconda Parte, del CCNL del Terziario 20 settembre 1999.

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. 64, Seconda Parte, CCNL Terziario 20 settembre 1999, 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. 115, Seconda Parte, CCNL del Terziario

Art. 6 - Scatti di anzianità
Per il personale assunto dal 1.1.2000 valgono le disposizioni di cui all'art. 112 CCNL del Terziario 20 settembre 1999.

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:

1° livello 60.000
2° livello 65.000
3° livello 68.000
4° livello 75.000
5° livello 85.000

Art. 7 – Minimi tabellari
A decorrere dalle scadenze appresso indicate a tutto il personale qualificato di cui all'art. 1 della presente parte speciale verranno erogati i seguenti importi salariali:

1.1.2000

	Paga base	**Contingenza**	**Totale**
1° livello	1.697.164	1.040.778	2.737.942
2° livello*	1.468.063	1.031.140	2.499.203
3° livello	1.254.786	1.022.162	2.276.948
5° livello	980.467	1.010.619	1.991.086

1.7.2000

	Paga base	**Contingenza**	**Totale**
1° livello	1.753.464	1.040.778	2.794.242
2° livello*	1.516.763	1.031.140	2.547.903
3° livello	1.296.411	1.022.162	2.318.573
5° livello	1.012.992	1.010.619	2.023.611

Resta inteso che, per i dipendenti inquadrati nei livelli non previsti dalle presenti tabelle, si farà riferimento al CCNL del Terziario 20.09.1999.

(*) 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 £ 80.000 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. 113, Seconda Parte, del CCNL del Terziario 20 settembre 1999.

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. 113, s.p. del CCNL del Terziario 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.

3) Ipotesi di accordo nazionale di lavoro per il settore delle attività ausiliarie, della sosta e dei parcheggi 15.01.2001

L'anno 2001, il giorno 15 del mese di GENNAIO in Roma
tra
L'**Associazione Italiana tra gli Operatori nel Settore della Sosta e dei Parcheggi (AIPARK)** rappresentata dal Presidente, Arch. Pietro Craveri e dal dott. Giovanni Centurelli.
con l'assistenza della **CONFCOMMERCIO** nella persona dell'Assistente del Presidente per le Relazioni Sindacali Dott. Basilio Mussolin e del dott. Guido Lazzarelli, del Settore Relazioni Sindacali e Legislazione del Lavoro
e
la **Federazione Italiana Lavoratori Commercio Alberghi – Mense e Servizi** (FILCAMS-CGIL), rappresentata dal Segretario Generale Ivano Corraini e da Marinella Meschieri;
la **Federazione Italiana Addetti ai Servizi Commerciali Affini e del Turismo** (FISASCAT CISL), rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta e da Pietro Giordano;
la **Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi** (UILTuCS), 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 che svolgono in prevalenza attività di gestori e/o concessionari di impianti e/o strutture destinate al parcheggio e/o alla sosta.

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 20 settembre 1999.

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 20 settembre 1999 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 congiunta
Le Parti convengono di incontrarsi entro il 30.6.2002 per verificare l'andamento del settore con particolare riferimento alle ricadute occupazionali.
In tale incontro le Parti verificheranno anche professionalità e qualifiche emerse e relativi inquadramenti.

Le Parti convengono, inoltre, che, in occasione dell'incontro suddetto, valuteranno la possibilità di dare attuazione, a livello di settore, a quanto previsto dal CCNL Terziario del 20.09.1999 in materia di assistenza sanitaria integrativa.

Eventuali problemi legati all'armonizzazione tra sistemi contrattuali previgenti potranno essere esaminati in appositi incontri al livello di competenza.

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 20.09.1999, 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 20 settembre 1999.

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:
£. 15.000 per ogni giornata feriale di reperibilità;
£. 20.000 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. 113, s.p., del CCNL del Terziario 20 settembre 1999.

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 26.02.2001

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 20.09.1999 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 20.09.1999, 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.;

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;

[1] Negli anni, in relazione al crescere della indennità sostitutiva dei permessi retribuiti, tale percentuale è così evoluta: 31,28% fino al 31 dicembre 1983; 32,05% a decorrere dal 1° gennaio 1984; 32,82% a decorrere dal 1° gennaio 1985; 33,20% a decorrere dal 1° gennaio 1986; 33,68% a decorrere dal 1° luglio 1988; 33,97% a decorrere dal 1° maggio 1989; 34,21% a decorrere dal 1° luglio 1992; 34,45% a decorrere dal 1° luglio 1993.

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

Livelli	Paga base	Ex indennità Contingenza	EDR	TOTALE
Q	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:

livelli	differenza ex indennità di contingenza
Q	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.

	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 1.03.2001, ai Quadri dipendenti dalle aziende aderenti ad ANIPO verrà corrisposta l'indennità di funzione nella misura prevista dal CCNL Terziario 20/09/99.

Art. 11- Scatti di anzianità
A decorrere dal 1.03.2001, 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 20/09/99, 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 16.12.2002

L'anno 2002, il giorno 16 del mese di dicembre in Roma

tra

La **Federazione Italiana Mediatori Agenti d'Affari (F.I.M.A.A.)** rappresentata dal Presidente Alberto Pizzirani, dal componente della Giunta Esecutiva delegato ai rapporti sindacali Roberto Radicchi e dal Segretario Generale Susanna Acerbi, assistiti dal Dott. Giovanni Pantanella
con l'assistenza della **CONFCOMMERCIO** nella persona dell'Assistente del Presidente per le Relazioni Sindacali Dott. Basilio Mussolin, del Dott. Luigi De Romanis, del Dott. Claudio Catapano, del Settore Relazioni Sindacali e Legislazione del Lavoro

e

la **FILCAMS - CGIL**, rappresentata dal Segretario Generale Ivano Corraini e da Piero Marconi
la **FISASCAT-CISL**, rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta e da Mario Marchetti
la **UILTuCS-UIL**, rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco e da Parmenio Stroppa

si è stipulato

il presente accordo nazionale aggiuntivo al C.C.N.L. del Terziario 20.09.1999, per i dipendenti dagli agenti immobiliari aderenti a F.I.M.A.A..

Premessa

Con la legge 21 marzo 1958 n.253, emanata con l'intento di regolamentare un settore in rapida evoluzione, si è configurata l'attività di agente di affari in mediazione.
Successivamente, con la legge 3 febbraio 1989 n. 39, si sono venute a determinare precise sezioni nell'ambito degli agenti di affari e sono stati autonomamente identificati gli agenti immobiliari, gli agenti merceologici e gli agenti muniti di mandato a titolo oneroso.
Da ultimo, anche a seguito della istanze di F.I.M.A.A., la legge 5 marzo 2001 n.57 ha modificato la disciplina dell'accesso alla professione, abolendo ogni automatismo, innalzando la soglia qualitativa con l'obbligo di un diploma di secondo grado e prevedendo un esame per l'accesso o, in alternativa, un percorso formativo, pratico e teorico, della durata di almeno dodici mesi.
Per gli agenti immobiliari, l'evoluzione quantitativa e qualitativa del settore ha portato ad una situazione strutturale, caratterizzata da uffici organizzati con mezzi e personale.
Le parti, considerata la necessità che alcuni istituti contrattuali, per essere aderenti alle specificità del settore, con particolare riferimento alle peculiari professionalità dei dipendenti in funzione delle leggi 39/1989 e 57/2001, siano regolamentati con criteri e formulazione diversi da quelli della generalità dei dipendenti del Terziario, hanno quindi definito le norme in appresso riportate, che disciplinano, a far data dal 01/01/2003, i rapporti di lavoro dei dipendenti dagli agenti immobiliari aderenti a F.I.M.A.A, ferma restando la applicabilità delle norme del C.C.N.L. del Terziario della distribuzione e dei servizi.

Obiettivo comune delle parti, nel definire i contenuti del presente accordo e le conseguenti relazioni sindacali, è anche quello di favorire la crescita professionale dei lavoratori, per conseguire l'obiettivo centrale di una sempre maggiore qualificazione del servizio.
Con la sottoscrizione del presente accordo, le parti si impegnano anche a perseguire l'obiettivo dell'unificazione contrattuale del comparto dei servizi immobiliari.
Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti, ferma restando la applicabilità del CCNL del Terziario, hanno convenuto sulla esigenza e sulla opportunità di disciplinare con presente accordo, a parziale deroga del citato CCNL, le sottoelencate materie:
- classificazione;
- orario di lavoro.

C.C.N.L. - Parte speciale
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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L. 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 Titolo XIII (Missioni e Trasferimenti) del C.C.N.L. 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. 119 del C.C.N.L. 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. 68 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. 68 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 Titolo XXI (Trattamento economico) del C.C.N.L. 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) VERBALE DI ACCORDO ESPOSIZIONI E FIERE ITALIANE 09.07.2003

L'anno 2003, il giorno 9 del mese di luglio in Roma
tra
l'Associazione Esposizioni e Fiere italiane (AEFI) rappresentata dal Consigliere di Amministrazione, dott. Tommaso Altieri, e dai dottori Caterina Arrigoni, Marco Biagi, Salvatore Modica
con l'assistenza della CONFCOMMERCIO nella persona dell'Assistente del Presidente per le Relazioni Sindacali dott. Basilio Mussolin e del Responsabile dell'Area Legislazione d'Impresa dott. Alessandro Vecchietti, del Responsabile del Settore Relazioni Sindacali e Legislazione del Lavoro, dott. Luigi De Romanis, di Claudio Catapano, Guido Lazzarelli, Donata Tirelli del Settore Relazioni Sindacali e Legislazione del Lavoro
e
la Federazione Italiana Lavoratori Commercio Alberghi – Mense e Servizi (FILCAMS-CGIL), rappresentata dal Segretario Generale Ivano Corraini e da Marinella Meschieri
la Federazione Italiana Addetti ai Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT CISL), rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta e da Pietro Giordano
la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS), rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco e da Gianni Rodilosso

Le Parti

Considerato

che il Settore fieristico e convegnistico è in continua evoluzione ed espansione, rappresentando una realtà economica di rilievo sia sotto il profilo del fatturato sia sotto quello dell'indotto.

Considerata

l'assenza di una regolamentazione unica che disciplini i rapporti di lavoro tra le aziende del settore ed i propri dipendenti.

Considerata

L'esigenza di accentuare l'identità del settore e di sottolinearne le peculiarità anche al fine di pervenire ad una sua più diffusa visibilità.

Considerata

L'adesione di AEFI alla Confcommercio.

hanno valutato la necessità che alcuni istituti contrattuali, per essere aderenti alla specificità del settore, siano regolamentati con criteri e formulazione diversi da quelli della generalità dei dipendenti del Terziario

A tal fine, Le Parti si sono incontrate a partire dall'ottobre del 2001 più volte nel corso degli anni successivi per esaminare le tematiche della classificazione del personale e del lavoro straordinario.

In particolare, con riferimento alla classificazione del personale sono state approfondite le dinamiche evolutive ed organizzative del settore fieristico, con l'intento di individuare figure professionali specifiche da inserire nella classificazione del personale.

Relativamente alla materia dello straordinario sono state individuate soluzioni che, derogando ai limiti del CCNL del Terziario, possano tenere in adeguato conto le specifiche esigenze organizzative.

Le parti, al fine di una più delineata identità del settore e nell'ambito di un sistema di relazioni sindacali partecipato, si impegnano a definire in modo specifico i profili professionali, le problematiche legate agli straordinari, orario di lavoro e flessibilità, nonché ad esaminare nel prossimo futuro le problematiche attinenti all'andamento e agli sviluppi del settore, anche con riferimento alle ricadute occupazionali.

A tal proposito, Le Parti convengono sulla necessità di approfondire eventuali ulteriori temi di comune interesse delineando un percorso condiviso che conduca alla sottoscrizione di un Protocollo aggiuntivo al CCNL del Terziario.

7) Ipotesi di protocollo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti da call centers in outsourcing 18.07.2003

L'anno 2003, il giorno 18 del mese di luglio in Roma

tra
l'Associazione Nazionale dei call centers (Assocallcenter) rappresentata dal Presidente Ambrogio Pozzi, assistito dal Direttore Giampaolo Gualla
con l'assistenza della **CONFCOMMERCIO** nelle persone dell'Assistente del Presidente per le Relazioni Sindacali dott. Basilio Mussolin, del Responsabile dell'Area Legislazione d'impresa, dott. Alessandro Vecchietti, del dott. Luigi De Romanis, Responsabile del Settore Legislazione del lavoro e Relazioni sindacali, di Claudio Catapano, Guido Lazzarelli, Donata Tirelli
e
la **Federazione Italiana Lavoratori Commercio Alberghi – Mense e Servizi** (FILCAMS-CGIL), rappresentata dal Segretario Generale Ivano Corraini e dalle Segretarie Nazionali Marinella Meschieri e Lori Carlini
la **Federazione Italiana Addetti ai Servizi Commerciali Affini e del Turismo** (FISASCAT-CISL), rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta e dal Segretario Nazionale Pietro Giordano
la **Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi** (UILTuCS-UIL), rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco e dal Segretario Nazionale Gianni Rodilosso

si è stipulato
il presente protocollo nazionale di settore dei dipendenti dei call centers in outsourcing che sarà parte integrante del vigente CCNL Terziario Distribuzione e servizi.

Premessa

Considerato

che in data 08.01.2002 è stata formalmente costituita l'Associazione Nazionale dei call center in outsourcing (Assocallcenter).

Considerata

L'adesione di Assocallcenter alla Confcommercio in data 20/05/2002

Le parti intendono regolamentare il rapporto di lavoro dei dipendenti di aziende che offrono i propri servizi a terzi, e che quindi non hanno una specifica area contrattuale di appartenenza rientrando nella sfera di applicazione del CCNL terziario Distribuzione e servizi.

Il presente accordo, nella sua parte transitoria, tende a favorire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro e il parziale superamento di alcune tipologie lavorative, in un panorama dove la flessibilità è parte integrante della vita delle aziende del settore.

Il presente accordo, sempre nella parte transitoria, disciplina il passaggio da altre aree contrattuali, ritenute non idonee alla rappresentazione del lavoro svolto dai call center in outsourcing.

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 i call center in outsourcing ed il personale dipendente. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto e eventuali contratti integrativi migliorativi in vigore alla stipula del presente accordo.
Le parti si incontreranno al secondo livello per armonizzare i trattamenti.

Le parti stipulanti il presente accordo ritengono di considerare applicabile a tutti i rapporti di lavoro dei dipendenti dei call center in outsourcing, con decorrenza 1/10/2003, le norme contrattuali di cui al presente contratto, fatto salvo che per le aziende di nuova costituzione in cui le presenti norme avranno validità dal 10/07/2003 e per le nuove assunzioni in cui le presenti norme avranno validità dall' 1/09/2003.

La premessa è parte integrante 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
Art. 2 - Apprendistato – sfera di applicazione
Art. 3 - Apprendistato – proporzione numerica
Art. 4 - Apprendistato – trattamento economico
Art. 5 - Apprendistato – durata dell'apprendistato
Art. 6 - Orario di lavoro – flessibilità dell'orario
Art. 7 - Orario di lavoro - procedure
Art. 8 - Orario di lavoro -
Art. 9 - Part time
Art. 10 - Maggiorazione lavoro straordinario
Art. 11 - Lavoro ordinario notturno
Art. 12 - Lavoro domenicale
Art. 13 - Gradualità applicativa dei permessi retribuiti
Art. 14 - Indennità di reperibilità
Art. 15 - Trattamento economico
Art. 16 - Contratto di lavoro a tempo determinato – lavoro interinale
Art. 17 - Mobilità orizzontale
Art. 18 - Collaborazioni

Dichiarazione tra le parti
Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 legge 300/70, al fine del miglioramento qualitativo del servizio, per fini didattici e per verificare le eventuali contestazioni da

parte dell'utenza (in caso di vendita telefonica di prodotti), le parti a livello aziendale e/o territoriale raggiungeranno intese sulla registrazione delle chiamate.

Assemblee per l'approvazione del contratto
In considerazione della novità costituita dalla prima stipula di un protocollo nazionale per i dipendenti dei call center in outsourcing che sarà parte integrante del vigente CCNL Terziario Distribuzione e servizi, e considerando l'importanza di questo contratto per l'intero settore, le Aziende aderenti ad Assocallcenter consentiranno alle OO.SS. firmatarie del presente accordo (in assenza di R.S.A./R.S.U), la possibilità di convocare una assemblea della durata massima di un'ora e trenta minuti.
Dette assemblee dovranno essere concordate con le Direzioni Aziendali e permettere lo svolgimento della normale attività lavorativa, quindi potranno essere spezzate su più turni.

Svolgimento delle Assemblee
Le assemblee indette dalle RSA/ RSU aziendali durante l'orario di lavoro, nei limiti complessivi stabiliti dal *CCNL*, dagli accordi interconfederali e da eventuali accordi aziendali, saranno, su richiesta aziendale, scaglionate in almeno due turni per permettere il presidio di particolari servizi e la sicurezza e salvaguardia di impianti e persone.
Le modalità di presidio dei servizi saranno concordate a livello aziendale.

Art. 1- 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; responsabile settore centro EDP, operation manager;
2) Call center manager;
3) Project manager senior;
4) analista sistemista;
5) 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) supervisore;
2) project manager junior;
3) contabile con mansioni di concetto;
4) segretario di direzione con mansioni di concetto;
5) programmatore analista;
6) internal auditor;
7) EDP auditor;
8) Operation manager junior;

9) Responsabile della formazione
10) 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, compiti di coordinamento, 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) team leader (coordinatore);
2) formatore;
3) addetto alla selezione del personale con screening dei candidati e proposta per assunzioni
4) addetto EDP senior;
5) report specialist senior;
6) operatore di elaboratore con controllo di flusso;
7) schedulatore flussista;
8) operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
9) 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) operatore specializzato;
2) addetto EDP junior (installazione e manutenzione software e hardware);
3) report specialist junior;
4) contabile d'ordine;
5) stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
6) operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
7) addetto al controllo della qualità del servizio;
8) 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) operatore base;
2) addetto al centralino telefonico;
3) operaio qualificato;
4) 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) operatore base con contratto di formazione e lavoro; operatore base con contratto di apprendistato per i primi 12 mesi di durata del contratto
2) operatore base che esegue lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità comunque acquisite, e che in prevalenza svolge compiti di promozione, vendita, telemarketing e comunque riconducibili all'outbound telefonico, per un massimo di 30 mesi, con successivo passaggio automatico al 5° livello
3) usciere;
4) fattorino;
5) operaio comune;
6) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

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.

Nota a verbale Le Parti si danno atto che qualora intervenissero nuove figure professionali non previste dal presente Protocollo aggiuntivo si rinvia al CCNL Terziario vigente.

Art. 2 – Apprendistato – 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 è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel Quarto e Quinto livello, ed esclusivamente per i primi 12 mesi nel VI, solo qualora non vi sia possesso di titoli di studio, attestati di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere o esperienze precedentemente maturate nel settore.

Ai sensi ed alle condizioni previste dall'art.16, secondo comma, della Legge n. 196/97 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, con i limiti di un impegno formativo ridotto, così come previsto dall'art. 28 ter, Seconda Parte.

Art. 3 – Apprendistato - Proporzione numerica

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.

Tali limiti potranno essere derogati attraverso specifici accordi in sede locale in caso di start up di nuove aziende o aperture di nuove sedi, con particolare attenzione alle aree di alta disoccupazione giovanile.

Art. 4 – Apprendistato - Trattamento economico

Le retribuzioni degli apprendisti risultano costituite dalle seguenti componenti:

a) paga base tabellare:

- per i primi 12 mesi del periodo di apprendistato l'80% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati;
- per i successivi 12 mesi di apprendistato il 90% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati.
- Per i successivi 6 mesi di apprendistato il 100% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati.

- Per i lavoratori inseriti nel VI livello, allo scadere dei primi 12 mesi è previsto, oltre all'adeguamento al 90% il passaggio automatico al V livello e successivamente, dopo ulteriori 12 mesi, l'adeguamento al 100% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati.

Alla fine dell'apprendistato al dipendente spetta la stessa retribuzione tabellare del lavoratore che abbia la stessa qualifica alla quale è stato assegnato o per la quale ha svolto l'apprendistato.

E' prevista la conversione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato per almeno il 60% dei contratti di apprendistato che arrivano alla loro naturale scadenza.

Art. 5 – Apprendistato - Durata dell'apprendistato

Salvo quanto previsto dall'art. 29, Seconda Parte, il rapporto di apprendistato si estingue alla scadenza del termine per un massimo di 30 mesi per le qualifiche comprese nel Quinto livello e nel Quarto livello.
Relativamente al sesto livello, limitatamente alla qualifica di operatore base, allo scadere dei 12 mesi ci sarà un passaggio al 5° livello per un massimo di altri 18 mesi.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 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.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che la PARTE SPECIALE del CCNL Terziario non è compresa nell'articolato.
Rimane in vigore quanto previsto dall' art. 16 bis dell'accordo di rinnovo del CCNL Terziario siglato il 20/9/1999.

Art. 6 - Orario di lavoro - Flessibilità dell'orario

Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale dall'art.12, Prima Parte, 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.

Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto un incremento del monte annuo di permessi retribuiti di cui all'art. 68 seconda parte, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

Limitatamente ad un numero di dipendenti non superiore al 40% del personale potrà essere superato l'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 12 settimane, previo accordo con le rappresentanze aziendali o territoriali aderenti alle Associazioni Nazionali stipulanti il CCNL .

Ai lavoratori cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo di permessi retribuiti di cui all'art. 68 seconda parte, pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

Il confronto finalizzato al raggiungimento di intese in sede aziendale e/o territoriale dovrà essere concluso entro 7 giorni dalla data del 1° incontro.

Art. 7 - Orario di lavoro - Procedure

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.

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.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità, il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

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.

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

In sede aziendale saranno previsti accordi per disciplinare eventuali deroghe a livello individuale.

Art. 8 - Orari di lavoro

1. Gli orari di lavoro possono essere :
   - orari spezzati, intendendosi per tali gli orari che prevedono un intervallo non retribuito;
   - orari continuati, intendendosi per tali gli orari che non prevedono intervallo.

   Nel caso di orari spezzati, la durata di ciascuno dei due periodi di prestazione giornaliera non dovrà essere, in via normale, inferiore a 3 ore per tutti i lavoratori; la durata dell'intervallo tra i due periodi stessi, di norma, non potrà essere superiore a 4 ore.
2. Non sono da considerarsi turni le prestazioni effettuate durante la fascia a lavoro standard (8.00 – 23.00).
3. Resta inteso che tra un turno e il successivo di lavoro non potranno intercorrere meno di 11 ore.

Art. 9 - Rapporto a tempo parziale

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

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:
   a) *16 ore*, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
   a) *64 ore*, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
   b) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

   In sostituzione di quanto previsto dall'art. 42 del CCNL terziario potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 15 ore settimanali, limitatamente ai profili professionali relativi all' operatore base in outbound telefonico , cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro.
3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

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

Per quanto riguarda il lavoro supplementare, si fa riferimento alla normativa di legge e all'articolo 53 del CCNL Terziario.

Art. 10 - Maggiorazione lavoro straordinario

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 31, Seconda Parte, del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 113, Seconda Parte:

- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41^ alla 48^ ora settimanale;
- 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48^ ora settimanale.

Superate le 50 ore di straordinario, per le ore eccedenti, il personale avrà diritto ad un corrispondente riposo compensativo retribuito, da usufruire inderogabilmente entro il 30 aprile successivo all'anno di maturazione o alla cessazione del rapporto di lavoro, se anteriore alla suddetta data.
Saranno possibili modalità di fruizione diversa stabilite in sede aziendale.
La maggiorazione contrattualmente prevista sarà pagata comunque entro il mese successivo all'effettuazione del lavoro straordinario.

Salvo quanto disposto dal successivo art. 66, Seconda Parte, le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 113, Seconda Parte.

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. 115, Seconda Parte, e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 113, Seconda Parte.

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. 115, Seconda Parte, 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.

Art. 11 - Lavoro ordinario notturno
A decorrere dall'entrata in vigore del CCNL Assocallcenter, ai lavoratori il cui turno di lavoro comprende anche l'orario tra le ore 23 e le ore 8 del mattino con l'effettuazione di lavoro per almeno 2 ore in questo arco di tempo - verrà corrisposta una retribuzione oraria maggiorata del 15% della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 del vigente CCNL Terziario.

Qualora il lavoro ordinario notturno sia prestato per un numero di ore non inferiore alle 4, sarà corrisposta una maggiorazione del 15% , fermo restando che la maggiorazione minima da corrispondersi non potrà essere inferiore a 15 €.

Resta inteso che tra un turno e l'altro di lavoro dovrà intercorrere un periodo minimo di 11 ore di riposo.

Art. 12 – Lavoro domenicale
Ai dipendenti delle aziende del settore che operano nella giornata di domenica sarà corrisposta una maggiorazione del 20% della quota della normale retribuzione.

Erogazioni economiche superiori potranno essere stabilite a livello aziendale.

Art. 13 - Gradualità applicativa dei permessi retribuiti
Saranno fruiti dai dipendenti delle aziende aderenti ad Assocallcenter un numero di permessi retribuiti secondo la gradualità prevista dalla seguente tabella:

	Dal 1.09.2003	Dal 1.09.2004	Dal 1.09.2005
Dipendenti di aziende fino a 15 dipendenti	45 ore	65 ore	88 ore
Dipendenti di aziende con più di 15 dipendenti	60 ore	85 ore	104 ore

Art. 14 - Indennità di reperibilità
L'azienda ha facoltà di richiedere la reperibilità ad elementi appartenenti a particolari servizi (addetti a sistemi di sicurezza; addetti a presidi di impianti tecnologici; addetti al servizio automatizzato all'utenza e i supervisori di sistemi, nonché all'operatore base e specializzato che operi su servizi i cui presidi notturni e festivi non superino le due unità in particolar modo quando tali presidi siano gli unici presenti in azienda).
Al personale di cui al comma che precede spettano:
- Euro 15 ragguagliate ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di Euro 7,50;
- il rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso di intervento;
- il compenso per il lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, con un minimo di Euro 9.
- Ai fini della corresponsione del compenso per il lavoro straordinario, la decorrenza dell'intervento avrà inizio dalla chiamata

L'azienda provvederà a predisporre opportune turnazioni per il personale di cui sopra: nell'ambito dei lavoratori designati dall'azienda stessa verrà data la precedenza a coloro che abbiano avanzato richiesta in tal senso.

ARTICOLO 15 – Trattamento economico
A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, le parti ai fini di armonizzare e disciplinare il trattamento economico dei dipendenti delle aziende che aderiscono ad Assocallcenter a quello previsto dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi del 20.09.2001 concordano quanto segue:
il trattamento economico nei confronti dei lavoratori delle aziende del settore aderenti ad Assocallcenter risulterà come sotto riportato nella seguente Tabella 1 per effetto dell'armonizzazione professionale e delle fasi (I, II, III) di graduale recupero del differenziale economico derivante dall'applicazione del trattamento economico previsto dal CCNL Terziario.

Su espressa richiesta dei lavoratori, la retribuzione, in fase di contrattazione di secondo livello, potrà essere riparametrata su 13 mensilità con l'accorpamento di tutte le voci retributive in una unica con l'esclusione dei soli terzi elementi provinciali, tenendo conto dei livelli retributivi presenti nel CCNL terziario.

Tabella 1
A decorrere dalle scadenze appresso indicate gli importi della paga base di cui alla tabella n. 1, saranno considerati con le seguenti percentuali per tutti gli assunti a partire dal 01/09/2003, con l'aggiunta del III elemento previsto a livello nazionale o, ove esistente, a livello provinciale.

Specifici accordi in sede aziendale disciplineranno il passaggio da altre aree contrattuali, tali accordi dovranno tenere conto di eventuali situazioni di miglior favore.

Retr. base	Livelli	Dal 1.09.2003	Dal 1.09.2004	Dal 1.09.2005	Totale alla fine del periodo di gradualità
1.843,46	Quadri	80% 1.474,77	90% 1.659,11	100% 1.843,46	1.843,46
1.548,52	I	80% 1.238,82	90% 1.393,67	100% 1.548,52	1.548,52
1.407,05	II	80% 1.125,64	90% 1.266,35	100% 1.407,05	1.407,05
1.275,37	III	80% 1.020,30	90% 1.147,83	100% 1.275,37	1.275,37
1.170,22	IV	80% 936,18	90% 1.053,20	100% 1.170,22	1.170,22
1.105,99	V	80% 884,79	90% 995,39	100% 1.105,99	1.105,99
1.044,12	VI	80% 835,30	90% 939,71	100% 1.044,12	1.044,12
971,60	VII	80% 777,28	90% 874,44	100% 971,60	971,60

I futuri aumenti derivanti dal CCNL Terziario saranno automaticamente riconosciuti sulla base tabellare con le percentuali sopra definite.

Salario incentivante

Questa parte riguarda esclusivamente operatori che si occupano delle campagne di outbound (chiamate telefoniche in uscita) con compiti di promozione, vendita, telemarketing, presa appuntamenti ecc.

A questa categoria appartengono gli operatori inseriti al 6° livello che in via prevalente e continuativa (per almeno il 70% della loro attività) svolgono tali compiti.

Per questi operatori oltre alla parte fissa del salario si adotteranno dei criteri incentivanti che portino il salario ad essere composto in questo modo:

- parte fissa come da tabella 1
- variabile fino ad un 15**%** aggiuntivo del tabellare che tenga conto dei risultati di produttività del gruppo omogeneo di lavoro :
  - scostamento di più o meno 7,5**%** dalla media del gruppo di lavoro omogeneo un aumento del tabellare pari al 5**%** del livello corrispondente
  - scostamento oltre il meno 7,5**%** dalla media del gruppo di lavoro omogeneo nessun aumento del tabellare
  - scostamento oltre il più 7,5**%** dalla media del gruppo di lavoro omogeneo un aumento del tabellare pari al 15**%** del livello corrispondente

Accordi per una diversa entità del variabile potranno essere presi in sede di contrattazione aziendale e gestiti in modo differenziato a seconda della tipologia delle campagne.

*Nei periodi della durata di almeno un mese in cui, all'interno dell'azienda, non ci fossero campagne outbound in essere, agli operatorii inseriti in questa speciale categoria sarà riconosciuta forfettariamente una indennità pari al **5%** della paga base.*

Nei periodi in cui ci fosse il riconoscimento dell'indennità pari al **5%** della paga base gli operatori inseriti in questa speciale categoria potranno essere adibiti a mansioni diverse dall'outbound telefonico e spostati nel settore inbound telefonico (chiamate in ingresso) o in altre attività presenti in quel momento in azienda (ad esempio attività di back office).

Dopo 30 mesi di inserimento in questa area gli addetti saranno inquadrati automaticamente al 5° livello del contratto.

Al passaggio automatico al 5° livello decade l'automatismo di salario incentivante, in sede aziendale saranno possibili accordi per la determinazione di nuove modalità di incentivazione.

Nell'incontro da tenersi entro il 2006 riguardante gli elementi distintivi tra le varie tipologie lavorative si discuterà anche delle figure professionali presenti in questo articolo, operatore outbound sesto/quinto livello, per verificare la possibilità di inserire una categoria speciale che riguardi gli operatori inquadrati in questa area.

Art. 16 - Contratto di lavoro a tempo determinato – lavoro interinale

In considerazione del fatto che questo settore necessita di una particolare elasticità che giustifica una percentuale di contratti a termine e di lavoratori interinali superiore a quanto previsto dal vigente CCNL, le parti convengono che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine del contratto di lavoro subordinato le ragioni di seguito riportate :

- intensificazione dell'attività produttiva in determinati periodi dell'anno
- stagionalità
- contratti stipulati al termine di un periodo di stage/tirocinio, PIP, formazione e lavoro, lavoro interinale, collaborazione coordinata e continuativa
- lavoratori assunti con età superiore ai 45 anni

Le parti convengono che le imprese, in ogni unità produttiva, non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti con le predette ipotesi di contratto a termine, indipendentemente dalla loro durata, e lavoratori interinali, su base mensile, in numero superiore al 40% dell'organico a tempo indeterminato (comprendente i contratti di formazione lavoro e apprendistato), i dipendenti saranno calcolati con il metodo del full time equivalent.

Alla percentuale di cui sopra si aggiungono le ragioni di carattere sostitutivo (malattia, infortunio, maternità, congedi di vario tipo).

Per quanto riguarda le fasi di avvio di nuove attività (apertura di nuove sedi e/o aziende), la fase di avvio è stabilita in 12 mesi e per questo periodo la percentuale di cui sopra sarà elevata al 45%.

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per le motivazioni sopra riportate, si applica il diritto di precedenza per nuove assunzioni siano esse a termine o tempo indeterminato.
Il diritto di precedenza dovrà essere esercitato per iscritto dai lavoratori entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Le parti convengono che la data di presentazione della domanda e i carichi familiari sono i criteri per la graduatoria, tale graduatoria sarà consegnata annualmente alle RSA/RSU e/o OO.SS. territoriali.

Eventuali altri criteri potranno essere definiti in sede di contrattazione di secondo livello.

L'intera materia potrà essere rivista nella contrattazione di II livello, in particolar modo per quanto riguarda l'ampliamento delle percentuali in caso di start up, nuove aperture e per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere di straordinarietà o occasionalità (ad esempio commesse relative ad indagini di mercato della durata di alcune settimane).

Art. 17 - Mobilità orizzontale

In relazione alle esigenze tecnico-produttive, organizzative , il lavoratore può essere adibito a tutte le mansioni relative al livello nel quale risulta essere inquadrato, anche in ambienti organizzativi e siti produttivi diversi da quello di provenienza, purché nel raggio di 30 km, con un preavviso di 15 giorni.
Per quanto riguarda i casi relativi a chilometraggi superiori saranno possibili accordi in sede aziendale e territoriale che regolino la materia.

Art. 18 - Collaborazioni

In considerazione delle peculiarità del settore, ancora non regolamentato da accordi nazionali e con trend di crescita significativi, riveste una grande importanza per le parti firmatarie del presente accordo una regolamentazione dell'utilizzo dei collaboratori, siano essi occasionali che coordinati continuativi, con o senza partita IVA.
L'utilizzo delle collaborazioni sarà regolamentato dai seguenti limiti :
per tutte le Aziende aderenti ad Assocallcenter alla data di stipula del presente accordo, e ogniqualvolta una nuova impresa aderirà ad Assocallcenter, viene certificato il numero dei collaboratori, il numero dei dipendenti e la percentuale di collaboratori presenti in azienda calcolandola sul numero complessivo dei dipendenti (comprensivo di tempo indeterminato, suddiviso tra full time e part time, CFL, apprendisti), suddivisa per singola unità produttiva, la percentuale sarà calcolata con il metodo del full time equivalent.
I dati così certificati saranno oggetto di verifica nel secondo livello.

Dalla firma del contratto le Aziende si impegnano ad una significativa riduzione di detta percentuale, dando priorità nelle assunzioni ai lavoratori in rapporto di collaborazione coordinata e continuativa. Le parti si incontreranno nel secondo livello di contrattazione al fine di verificare l'applicazione di questa norma.

Alla scadenza del presente protocollo nazionale (30/09/2007) i collaboratori non potranno superare la soglia massima del 40% calcolata sui lavoratori dipendenti per singola unità produttiva.
Al fine di raggiungere tale obbiettivo, entro l'1/10/2005 dovrà essere effettuato un abbattimento del 25% delle collaborazioni per le imprese che superano tale soglia.
Saranno possibili verifiche congiunte OO.SS./RSA/RSU/Assocallcenter a livello aziendale e/o territoriale, su richiesta delle parti firmatarie del presente accordo.

Assocallcenter si impegna a fornire, entro tre mesi dalla firma del protocollo nazionale e successivamente ogni anno entro il mese di aprile, una situazione aggiornata dei propri aderenti, con la specifica delle aziende appartenenti a gruppi sia alle OO.SS. stipulanti il presente accordo, che alle RSA/RSU che ne facciano richiesta.

Per le aziende che aderiranno ad Assocallcenter successivamente alla firma del presente contratto i due anni per arrivare alla riduzione del 25% del numero dei collaboratori decorreranno dall'adesione, fermo restando il 01/10/2008 come data per rientrare nel limite del 40**%.**

Le parti firmatarie il presente accordo si incontreranno entro il 2006 per definire gli elementi che distinguono il lavoro subordinato dai rapporti di collaborazione, siano essi occasionali che continuativi, al fine di ricondurre nel giusto alveo i rapporti di lavoro, con l'obbiettivo di valutare una ulteriore diminuzione delle percentuali.
Le parti si incontreranno qualora intervenissero modifiche legislative in materia di collaborazioni.

Le parti si impegnano a definire entro Settembre 2003 i compensi e gli aspetti normativi che riguardano i collaboratori siano essi occasionali che coordinati e continuativi.

(1) Tabella della paga base da gennaio 1997 a luglio 2001 - LIRE

	DECORRENZA					
LIVELLI	**01/01/1997**	**01/01/1998**	**01/07/1998**	**01/09/1999**	**01/07/2000**	**01/07/2001**
QUADRI	1.614.967	1.710.453	1.814.620	1.884.064	1.946.564	1.981.286
I	1.454.761	1.540.775	1.634.608	1.697.164	1.753.464	1.784.742
II	1.258.382	1.332.785	1.413.952	1.468.063	1.516.763	1.543.819
III	1.075.567	1.139.161	1.208.536	1.254.786	1.296.411	1.319.536
IV	930.221	985.221	1.045.221	1.085.221	1.121.221	1.141.221
V	840.429	890.120	944.328	980.467	1.012.992	1.031.061
VI	754.514	799.125	847.792	880.237	909.437	925.659
VII	645.986	684.180	725.847	753.625	778.625	792.514
(+10.000)						

(2) Tabella della paga base da gennaio 2002 a gennaio 2003 - EURO

	DECORRENZA		
LIVELLI	**01/01/2002**	**01/07/2002**	**01/01/2003**
QUADRI	1.061,36	1.097,22	1.122,33
I	956,07	988,38	1.011,00
II	827,00	854,95	874,51
III	706,86	730,75	747,47
IV	611,34	632,00	646,46
V	552,33	570,99	584,05
VI	495,87	512,63	524,36
VII	424,54	438,89	448,93
(+5,16)			

(3) Tabella della paga base da luglio 2004 a settembre 2006 – EURO

	DECORRENZA			
LIVELLI	**01/07/2004**	**01/12/2004**	**01/07/2005**	**01/09/2006**
QUADRI	1.183,09	1.247,33	1.287,26	1.339,34
I	1.065,74	1.123,60	1.159,57	1.206,49
II	921,86	971,91	1.003,02	1.043,60
III	787,94	830,72	857,31	892,00
IV	681,46	718,46	741,46	771,46
V	615,67	649,10	669,88	696,98
VI	552,75	582,76	601,42	625,75
VII	473,24	498,93	514,90	535,73
(+5,16)				

(4) tabella dell' una tantum - EURO

	DECORRENZA		
LIVELLI	**lug-04**	**gen-05**	**TOTALE**
QUADRI	434,03	260,42	694,45
I	390,97	234,59	625,56
II	338,19	202,92	541,11
III	289,06	173,44	462,50
IV	250,00	150,00	400,00
V	225,87	135,52	361,39
VI	202,78	121,67	324,45
VII	173,61	104,17	277,78

ALLEGATO 1

AVVISO COMUNE 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 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 subsettori; - 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 subsettori.
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 Territorialie 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 dall'art.16, Prima Parte, del CCNL 3.11.1994 per i dipendenti del Terziario della distribuzione e dei servizi e successivi rinnovi è costituito l'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario (di seguito denominato EBINTER).
Sono soci fondatori le seguenti Organizzazioni Nazionali: la Confcommercio (Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi e delle PMI), e la FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL.

Art. 2 - Sede
L'E.Bi.N.Ter. ha sede in Roma.

Art. 3 - Durata
La durata dell'Ente è illimitata.

Art. 4 - Soci
Sono soci dell'E.Bi.N.Ter le Organizzazioni Nazionali di cui all'art. 1 del presente statuto.

Art. 5 - Scopi e finalità
L'EBINTER., ai sensi dell'art.36 e seguenti del codice civile, ha natura giuridica di associazione non riconosciuta, non persegue finalità di lucro ed ha carattere assistenziale e mutualistico.
Esso si propone lo scopo di promuovere e sostenere con le opportune iniziative il dialogo sociale tra le parti.
In particolare, l'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) verificare la coerenza degli statuti e dei regolamenti degli enti bilaterali territoriali e regionali, con lo statuto tipo allegato al CCNL per i dipendenti del terziario della distribuzione e dei servizi, 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 professionale, 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 3.11.94 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 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) raccogliere e analizzare i dati previsti all'art.9 della legge 125/91;
l) costituire una banca dati relativa alle professionalità con il supporto degli enti bilaterali territoriali e regionali, 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) attivare sportelli di assistenza ai lavoratori per i servizi di previdenza e assistenza sanitaria integrative;
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 le relative esperienze bilaterali;
u) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all' E.Bi.N.Ter. stesso e effettuare una valutazione in merito alla possibile razionalizzazione degli enti bilaterali territoriali, finalizzata al miglioramento dei compiti ad essi affidati dalla contrattazione;
v) predisporre uno schema di Regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali;
w) garantire, in vista dell'adozione della convenzione nazionale tra l'Inps e le Organizzazioni Nazionali stipulanti il CCNL Terziario, la trasmissione, da parte degli Enti Bilaterali Territoriali ad E.Bi.N.Ter., 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.
x) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all' E.Bi.N.Ter.

Art. 6 - Osservatorio nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento dell'E.Bi.N.Ter 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 dell' EBINTER.:
- l'Assemblea dei soci;
- il Consiglio direttivo;
- il Comitato esecutivo;
- il Presidente;
- il Vice Presidente;
- il Collegio dei revisori dei conti.

Tutte le cariche hanno la durata di quattro anni e possono essere riconfermate.
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.
In tal caso, il socio che aveva effettuato la designazione provvede ad una nuova designazione.
In caso di dimissioni, di revoca o di decadenza di un componente dal Comitato Esecutivo, il Presidente convoca (immediatamente) il Consiglio direttivo per l'elezione del sostituto, ai sensi dell'art. 12.
In caso di dimissioni, di revoca o di decadenza di un componente dal Consiglio direttivo, il socio interessato comunica al Presidente il nominativo del sostituto, ai sensi dell'art. 11 .
I sostituti rimangono in carica sino alla scadenza del quadriennio in corso.

Art. 8 - Assemblea dei soci
L'Assemblea dei soci è composta da quattro rappresentanti delle Organizzazioni Nazionali di cui all'art.1.

Art. 9 - Poteri dell'assemblea dei Soci
L'Assemblea dei Soci:
- nomina, ai sensi dell'art. 11, gli amministratori membri del Consiglio Direttivo ed il Collegio dei Revisori dei conti , ai sensi dell'art. 15;
- nomina il Presidente ed il Vice Presidente nel rispetto delle previsioni di cui al successivo art.13, comma 1, ed art. 14, comma 1;
- dispone, alla unanimità, le modifiche statutarie;
- dispone, all'unanimità, le modifiche degli scopi e finalità di cui all'art. 5, e in esecuzione di accordi espressamente pattuiti a livello nazionale dalle parti stipulanti il CCNL del terziario della distribuzione e dei servizi;
- delibera, all'unanimità, lo scioglimento dell'EBINTER e ne nomina i liquidatori.

Art. 10 - Convocazione e validità' dell'assemblea dei soci
L'Assemblea dei soci è convocata dal Presidente dell'EBINTER a richiesta di uno dei soci, o del Collegio dei Revisori dei Conti e comunque almeno una volta l'anno.
La convocazione dell'Assemblea dei Soci è fatta a mezzo lettera raccomandata da spedirsi, non meno di 10 giorni prima dell'adunanza e, nei casi di urgenza, a

mezzo telegramma o fax almeno tre 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, alla Confcommercio è assegnata la titolarità di tre voti rispetto al voto attribuito singolarmente a ciascuno degli altri tre Soci.

Art.11 - Consiglio Direttivo
Il Consiglio Direttivo è composto da 24 membri, nominati dai soci fondatori di cui all'art. 1, dei quali 12 su designazione della CONFCOMMERCIO e 12 su designazione delle Organizzazioni Sindacali Nazionali FILCAMS - CGIL, FISASCAT - CISL e UILTuCS - UIL.
Il Consiglio Direttivo elegge al proprio interno i componenti il Comitato Esecutivo secondo quanto stabilito dal successivo art.12.
Il Consiglio Direttivo inoltre:
- fissa gli indirizzi e le linee di sviluppo dell'attività per il raggiungimento degli scopi sociali;
- approva, su proposta del Comitato Esecutivo, la relazione sull'attività programmata e su quella svolta;
- approva, su proposta del Comitato Esecutivo, i bilanci, preventivo e consuntivo;
- approva il regolamento dell'E.Bi.N.Ter.;
- propone all'Assemblea dei soci le modifiche da apportare allo Statuto dell'Ente.

Il Consiglio Direttivo è convocato dal Presidente a mezzo lettera raccomandata da inviarsi (15) giorni prima della riunione, ovvero, con messaggio a mezzo telegrafo o telefax, 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 di almeno il 50% + 1 dei componenti e le decisioni sono valide se assunte a maggioranza (50%+1) dei presenti.
Per la validità delle riunioni relative all'approvazione del Regolamento e ad eventuali altre decisioni di straordinaria amministrazione, è necessaria la presenza dei 2/3 dei componenti e le decisioni sono valide se assunte a maggioranza qualificata (2/3) 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 - Comitato Esecutivo
Il Comitato Esecutivo è nominato dal Consiglio Direttivo ed è composto da 6 membri, scelti nel rispetto del carattere bilaterale e paritetico dell'EBINTER.; in ogni caso devono esservi rappresentati tutti i soci fondatori.
Fanno parte di diritto del Comitato Esecutivo, il Presidente ed il Vice Presidente del Consiglio Direttivo, i quali assumono la stessa carica in seno al Comitato Esecutivo.

Il Comitato Esecutivo, sulla base dei programmi di attività e degli indirizzi operativi fissati dal Consiglio Direttivo, coordina l'attività dell'EBINTER., assicura l'attivazione dei programmi operativi adottando le deliberazioni ad essi inerenti.
Il Comitato Esecutivo, inoltre:
- elabora e propone al Consiglio Direttivo le linee di sviluppo dell'attività istituzionale dell'EBINTER., le relazioni annuali sull'attività svolta e su quella programmata per l'anno successivo;
- predispone il regolamento dell'EBINTER.;
- definisce gli accordi di collaborazione per le iniziative dei cui all'art. 2 del presente Statuto, con Associazioni, Enti, Istituti ed altri organismi nazionali, europei ed internazionali aventi analoghe finalità;
- indirizza e coordina la gestione dell'EBINTER. e provvede alla redazione dei bilanci preventivo e consuntivo;
- nomina il Direttore e provvede a stabilirne le relative competenze;
- assume i provvedimenti relativi al funzionamento ed all'organizzazione interna dell'EBINTER.**;**
- può adottare, in caso di urgenza, deliberazioni relative all'ordinaria amministrazione, di competenza del Consiglio Direttivo, sottoponendole a ratifica in occasione della prima seduta successiva di tale Organo.

Il Comitato Esecutivo si riunisce, su convocazione del Presidente, secondo le modalità di cui al precedente articolo 11.
Le riunioni e le deliberazioni sono valide se si svolgono secondo quanto previsto al precedente articolo 11.
Il Direttore assiste alle riunioni del Consiglio Direttivo e del Comitato Esecutivo e, se presente, assume le funzioni di segretario; elabora inoltre proposte da sottoporre all'esame del Comitato Esecutivo.

Art. 13 - Presidente
Il Presidente è eletto dall'Assemblea dei soci, alternativamente, una volta tra i Consiglieri rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, la volta successiva tra i Consiglieri rappresentanti la Confcommercio, salvo diverso accordo tra le parti socie.
Il Presidente:
- ha la legale rappresentanza dell'Ente;
- sovraintende, di concerto con il Vice Presidente, al funzionamento dell'EBINTER. esercitando tutte le funzioni a lui demandate da leggi, da regolamenti, dal Consiglio Direttivo e dal Comitato esecutivo ;
- provvede a dare esecuzione alle deliberazioni del Consiglio Direttivo e del Comitato Esecutivo;
- convoca gli Organi Statutari, determinando di concerto con il Vice Presidente, le materie da portare in discussione;
- in caso di comprovata urgenza può esercitare, di concerto con il Vice Presidente, i poteri del Comitato Esecutivo, salvo ratifica dello stesso Comitato nella prima seduta successiva;
- stipula i contratti deliberati dagli Organi Statutari;

In caso di assenza o di impedimento è sostituito dal Vice Presidente.

Art 14 - Vice Presidente

Il Vice Presidente è eletto dall'Assemblea dei soci alternativamente in rappresentanza della componente di cui non è espressione il Presidente.
Opera di concerto con il Presidente nei casi previsti dall'art. 13.
Sostituisce il Presidente, in caso di sua assenza o impedimento ed esercita i poteri che gli vengono delegati dal Presidente, dal Comitato Esecutivo e dal Consiglio Direttivo.

Art.15 - Collegio dei Revisori dei conti

Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da 3 membri:

- 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 su designazione della parte che non esprime il Presidente dell'Ente;
- 1 designato dalle Organizzazioni Sindacali;
- 1 designato dalla Confcommercio.

Qualora, nel periodo di carica del Collegio vengano meno uno o più componenti, si provvederà alla sostituzione dello stesso secondo i criteri sopra indicati.
Il componente subentrante rimane in carica sino alla scadenza del periodo di carica degli Organi.
Il Collegio dei Revisori verifica l'osservanza delle disposizioni statutarie, controlla l'amministrazione dell'Ente, 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 quindici 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.
Il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti partecipa alle riunioni del Comitato Esecutivo.

Art. 16 - Finanziamento

In via ordinaria, l' E.Bi.N.Ter. 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 e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.
In via straordinaria, l' E.Bi. N. Ter 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 dell'Ente, da destinarsi esclusivamente al conseguimento delle finalità istituzionali dell'Ente.

Art.17 - Patrimonio Sociale

Tutti i mezzi patrimoniali dell'Ente, le sue rendite ed i suoi proventi, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare quanto previsto dal precedente articolo 16 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 dell'Ente.

Il regime giuridico applicabile ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'Ente, 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 dell'Ente sia durante la vita dell'Ente sia in caso di scioglimento dello stesso.

Art. 18 - Esercizio sociale
L'Esercizio sociale ha inizio il 1°gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno. Il bilancio preventivo per il successivo esercizio deve essere approvato dal Consiglio direttivo dell'Ente entro il 31 dicembre dell'anno precedente, il bilancio consuntivo dell'esercizio precedente entro il 30 aprile. Al bilancio consuntivo deve essere allegata la situazione patrimoniale.
Il prelievo, l'erogazione ed il movimento di fondi dell'Ente devono essere effettuati con firma abbinata del Presidente e del Vice Presidente.
Ai fini della regolare e corretta gestione dell'Ente potranno altresì essere demandati al Direttore prelievi, erogazioni e movimenti ordinari nei limiti ed alle condizioni che verranno stabiliti dal Comitato esecutivo.

Art. 19 - Scioglimento - Cessazione
In caso di scioglimento dell'EBINTER o, comunque, di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo, soddisfatte tutte le eventuali passività, ed esclusa in ogni caso qualsisai attribuzione, anche parziale, ai soci, sarà devoluto dai liquidatori, per la realizzazione di attività ed iniziative assimilabili a quelle che costituiscono gli scopi dell' EBINTER .

Art. 20 - Regolamento
Per l'attuazione del presente statuto l'Ente si doterà di un Regolamento amministrativo e funzionale, che dovrà essere approvato dal Consiglio Direttivo.

ALLEGATO 5

STATUTO TIPO 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: distribuzione e servizi, stipulato il 28 marzo 1987, in cui all'articolo 12, Prima Parte, è prevista la costituzione dell'Ente Bilaterale, è approvato il seguente

STATUTO

dell'Ente Bilaterale della provincia (regione) di …….

Art. 1 - Denominazione
E' costituita una associazione avente la denominazione "Ente Bilaterale".
L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta.

Art. 2 - Sede
L'Ente ha sede in ……Via...……. n. ……..

Con deliberazione dell'Organo Amministrativo potranno essere istituite sedi secondarie e uffici, nell'ambito della stessa provincia (regione).

Art. 3 - Scopi

L'Ente non persegue finalità di lucro ed ha i seguenti scopi:

a) istituire l'Osservatorio Provinciale (art. 12, secondo comma, Prima Parte);
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 (art. 12, quarto comma, Prima Parte);
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 (art. 12, quinto comma, Prima Parte);
d) ricevere dalle Associazioni Imprenditoriali territoriali e dalle corrispondenti Organizzazioni Sindacali gli accordi applicativi in materia di contratti di formazione e lavoro realizzati, a livello territoriale ovvero a livello aziendale, nelle imprese che operano in più ambiti regionali (art. 20, primo e terzo comma, Prima Parte);
e) fornire il parere di conformità all'accordo quadro nazionale sui contratti di formazione e lavoro dei progetti presentati dalle aziende di cui alla precedente lettera d)[1], (art. 20, quarto comma, Prima Parte);
f) ricevere le intese realizzate a livello territoriale che determinino, per specifiche figure professionali, periodi di apprendistato più ampi di quelli previsti dal CCNL (art. 25, secondo comma, Seconda Parte);
g) esprimere parere vincolante di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro che intendano assumere apprendisti in base agli accordi di cui alla precedente lettera f), esaminando le condizioni obiettive relative al rapporto di apprendistato (art. 25, quarto comma, Seconda Parte);
h) assolvere altri compiti espressamente previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria.

Art. 4 – Durata

La durata dell'Ente è a tempo indeterminato.

Art. 5 - Soci

Sono soci dell'Ente:
la …… dei Commercianti di ……,
la Filcams-CGIL di ……, la Fisascat–CISL di ……, la Uiltucs-UIL di ……..

Art. 6 – Organi

Gli Organi dell'Ente, nel cui ambito dovrà essere riconosciuta omogenea e paritetica rappresentatività di tutti gli interessi dei soci, sono:

1) l'Assemblea;
2) il Presidente;

[1] salvo diversa disciplina concordata sulla materia in sede locale.

3) il Vice Presidente;
4) il Consiglio Direttivo;
5) il Collegio dei Revisori.

Tutte le cariche sono elettive, hanno la durata di 3 esercizi finanziari e possono essere riconfermate per una sola volta.
Qualora in tale periodo uno o più membri venisse a cessare dalla carica, il socio che lo ha designato provvederà alla sua sostituzione.

Art. 7 – Assemblea

L'Assemblea è composta da …… delegati, di cui …… nominati dall'Associazione/Unione di …….., e …… da ognuna delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di ……..
L'Assemblea è convocata dal Presidente dell'Ente almeno una volta l'anno, per l'approvazione dello stato di previsione e del conto consuntivo, per l'approvazione di eventuali modifiche dello Statuto e per l'esame delle iniziative sociali intraprese o da intraprendere, e ogni qualvolta, a giudizio del Consiglio Direttivo, speciali circostanze lo richiedano ovvero nell'ipotesi in cui la convocazione sia richiesta, con indicazione dei punti di proposta in discussione, da almeno un terzo dei delegati aventi diritto di voto.
La convocazione dell'Assemblea sarà effettuata almeno 15 giorni prima della data fissata a mezzo lettera raccomandata spedita al domicilio del delegato, contenente l'ordine del giorno, il luogo, il giorno, l'ora della riunione, in casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione telefonica o via telex o telefax con un preavviso minimo di 48 ore.
L'Assemblea può essere convocata anche in luogo diverso dalla sede sociale, mediante avviso che, contenente l'ordine del giorno, sarà affisso nella sede sociale, ed eventualmente nelle sedi periferiche dell'Ente, almeno otto giorni prima della data fissata per la riunione. Il Presidente dell'Ente, in relazione a specifiche esigenze o particolarità del caso, potrà avvalersi anche di altre idonee forme di convocazione.
L'Assemblea sarà presieduta dal Presidente dell'Ente o, in caso di impedimento o assenza di questi, dal Vice Presidente. Ove anche il Vice Presidente fosse assente od impedito, l'Assemblea sarà presieduta da persona indicata dall'Assemblea stessa.
Al Presidente dell'Assemblea spetta di stabilire le modalità di votazione, e la direzione dello svolgimento della seduta.
Il Presidente dell'Assemblea designa il segretario, che redigerà il verbale della riunione e, in caso di necessità, due o più scrutatori scelti tra i delegati intervenuti.
L'Assemblea è validamente riunita quando sono presenti in prima convocazione almeno …… delegati per ogni socio; in seconda convocazione almeno …… delegati per ogni socio.
Le deliberazioni sono validamente assunte quando riportino il voto favorevole di almeno due terzi più uno dei delegati presenti.
Per modificare lo Statuto, per approvare il Regolamento delle Attività e sue modifiche, per deliberare la messa in liquidazione dell'Ente, per deliberare l'eventuale richiesta di riconoscimento dell'Ente, nonché per le deliberazioni relative alla nomina, alla sostituzione e/o revoca dei componenti il Consiglio direttivo e il Collegio dei Revisori, e all'approvazione dello stato di previsione e

del conto consuntivo è necessaria la presenza di almeno …..... delegati per ciascun socio e le relative delibere sono validamente assunte quando riportino il voto favorevole dei tre quarti dei delegati presenti. In relazione a tali deliberazioni, il verbale di cui appresso dovrà essere redatto da un notaio designato dal Presidente.
Le deliberazioni dell'Assemblea risultano dal verbale redatto dal segretario e firmato dal Presidente e dal segretario stesso, nonché dai due delegati designati dall'Assemblea.
I verbali delle Assemblee saranno a disposizione dei soci i quali, mediante richiesta scritta, potranno prendesse visione presso la sede.

Art. 8 - Consiglio direttivo

Il Consiglio Direttivo è composto da …….. membri, dei quali …… designati dalla Associazione/Unione dei Commercianti di ……. e …… designati dalla Filcams-CGIL, dalla Fisascat-CISL e dalla Uiltucs-UIL di …….., e …… nominati dall'Assemblea.
Per ogni membro effettivo deve essere nominato un supplente.
Il Consiglio elegge tra i suoi membri il Presidente ed il Vice Presidente, i quali rivestiranno anche la carica di Presidente e Vice Presidente dell'Ente, nonché dell'Assemblea.
Al Consiglio direttivo è riconosciuto ogni più ampio potere di ordinaria e straordinaria amministrazione per la attuazione degli scopi e la gestione dell'Ente.
Ad esso è affidata la gestione del patrimonio sociale.
Il Consiglio, tra l'altro:

- sovraintende a tutte le attività dell'Ente, imprimendo e garantendo unità di indirizzo e coordinata pianificazione e sviluppo degli interventi; individua e fissa le specifiche modalità di attuazione dei fini generali dell'Ente e gli obiettivi ritenuti di volta in volta prioritari; disciplina i vari interventi ed iniziative approvandone i relativi progetti generali e particolari; provvede agli accantonamenti delle risorse e mezzi dell'Ente nei modi, forme e tempi da esso deliberati; provvede sulla base delle risultanze contabili ad attribuire le risorse ed i mezzi in relazione agli scopi indicati all'art. 3;
- predispone il Regolamento delle attività dell'Ente sottoponendolo all'approvazione dell'Assemblea;
- provvede alla compilazione dello stato di previsione e del conto consuntivo da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
- regola lo svolgimento dell'attività sociale, il funzionamento e l'uso dei beni dell'Ente;
- provvede alla convocazione dell'Assemblea nei casi previsti dall'art. 7.

  Il Consiglio con apposita deliberazione potrà delegare parte dei propri poteri, così come l'esecuzione di determinati atti, al Presidente e al Vice Presidente.

Il Consiglio direttivo si riunisce su convocazione del Presidente, ogni qualvolta questi lo ritenga opportuno o su richiesta di almeno un terzo dei Consiglieri in carica. La convocazione dovrà essere effettuata a mezzo lettera raccomandata spedita al donúcilio del Consigliere almeno 15 giorni prima della riunione e dovrà contenere l'ordine del giorno, il luogo, il giorno, l'ora della riunione; in caso di

urgenza, il Consiglio potrà essere convocato a mezzo comunicazione telegrafica o via telex o telefax, con un preavviso di 48 ore.
Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza del ……. % dei Consiglieri che comunque garantiscano la rappresentanza di tutti i soci.
Alle riunioni, ed in considerazione della eventuale particolarità delle materie da affrontare, potranno essere invitati ad assistere e riferire i componenti dell'Osservatorio Provinciale, ove costituito.
Le deliberazioni sono validamente assunte quando riportino il voto favorevole di almeno i due terzi più uno dei Consiglieri presenti.
Il libro delle adunanze e delle deliberazioni del Consiglio direttivo è tenuto a cura del Presidente.
Ai Consiglieri competerà, esclusivamente, il rimborso delle spese documentate sostenute per l'esercizio delle funzioni.

Art. 9 - Presidenza e **Vice Presidenza**
Il Presidente ha, a tutti gli effetti, la rappresentanza legale dell'Ente; ne ha la firma che può delegare al Vice Presidente.
Il Presidente ha ogni potere relativo alla esecuzione delle deliberazioni del Consiglio direttivo e dell'Assemblea e ad esso spetta la supervisione delle attività sociali, nonché la convocazione dell'Assemblea, ai sensi dell'art. 7.
Il Presidente è eletto dal Consiglio direttivo alternativamente tra i propri membri di designazione della Associazione/Unione e quelli di designazione delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.
Il Vice Presidente è eletto tra i membri di designazione della parte di cui non è espressione il Presidente.
Il Vice Presidente esercita le funzioni ed i poteri del Presidente, in caso di assenza o impedimento di questi.

Art. 10 - Collegio dei Revisori
Il Collegio dei Revisori nominato dall'Assemblea sarà composto da tre membri effettivi così designati: 1 scelto tra i delegati di parte datoriale, 1 tra i delegati dei soci di parte sindacale, 1 scelto tra gli iscritti all'Albo dei Revisori ufficiali dei Conti che svolgerà funzioni di Presidente del Collegio stesso e 3 membri supplenti nominati con gli stessi criteri.
Competerà all'Assemblea la nomina dei Revisori venuti meno per qualsiasi motivo, così come la sostituzione del membro ingiustificatamente assente a più di tre riunioni consecutive del Collegio.
Il Collegio dei Revisori interviene alle riunioni del Consiglio Direttivo e avrà il compito di seguire attività di gestione del patrimonio e dei mezzi dell'Ente con ogni potere di accertamento e di ispezione riferendo all'Organo Amministrativo, con apposita relazione annuale sulle risultanze di bilancio.
Nel caso vengano rilevate irregolarità i componenti del Collegio ne riferiranno al Consiglio Direttivo e, ove lo ritengano necessario, all'Assemblea, affinché assuma i provvedimenti di competenza.
Il Collegio si riunirà ogni qualvolta convocato dal suo Presidente e comunque almeno ogni 3 mesi. Le modalità di convocazione del Collegio sono le medesime di quelle previste a proposito della convocazione del Consiglio Direttivo.
Ai Revisori spetterà il rimborso delle spese sostenute nello svolgimento dell'incarico, e, ove deliberato dall'Assemblea e nella misura da questa fissata,

competerà un gettone di presenza per ogni riunione del Collegio o del Consiglio Direttivo cui il Revisore partecipi.

Art. 11 - Patrimonio sociale
Tutti i mezzi patrimoniali dell'Ente, le sue rendite ed i suoi proventi, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare le risorse dell'Ente 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, e così i contributi versati in adesione allo spirito e alle finalità dei Contratto Nazionale di Lavoro del terziario: distribuzione e servizi e suoi rinnovi, i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, e poi lasciti, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo conferiti nel patrimonio dell'Ente, saranno destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità dell'Ente 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'Ente, 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'Ente sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

Art. 12 - Esercizio e bilancio
L'esercizio dell'Ente Bilaterale inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ogni anno.
Entro il ..... il Consiglio direttivo depositerà presso la sede dell'Ente il conto consuntivo dell'anno precedente e lo stato di previsione corredato dalla Relazione del Consiglio direttivo e del Collegio dei Revisori sullo stato e le prospettive dell'Ente.

Art. 13 – Scioglimento
Nel caso di scioglimento per qualsivoglia motivo, l'intero patrimonio dell'Ente una volta procedutosi all'integrale pagamento degli eventuali debiti, sarà devoluto, sulla base di apposito accordo, a favore di enti pubblici e privati aventi finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente.
In caso di scioglimento il Consiglio direttivo fungerà da liquidatore.

Art. 14 - Regolamento delle attività dell'Ente Bilaterale
Le attività dell'Ente 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.

Art. 15 - 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 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi.
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, o a livello territoriale previo conforme parere, a pena di nullità, delle suddette Organizzazioni nazionali.

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 convivente 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.

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 l' gennaio 1948 al 30 giugno 1958;
   e) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal l' luglio 1958 al 31 dicembre 1973;
   d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal l' 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 l' gennaio 1948 al 31 dicembre 1963;
   c) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal l' gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;
   d) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal l' gennaio 1971 al 31 dicembre 1973;
   e) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal l' 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 diservizio 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 rapporto, 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 computabi, 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 RSA/RSU, 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'aggiomamento tecnico/organizzativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario 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 perchè 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 necessita' 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 e' 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 UNITA' PRODUTTIVE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI

2. Individuazione della rappresentanza

Il rappresentante per la sicurezza è individuato tra i componenti le RSA/RSU laddove costituite.

In caso di assenza di RSA/RSU 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 RSA/RSU 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 potra' 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 sara' consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale, che provvedera' 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 e' 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 sara' sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarra' 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 RSU le modalità di elezione sono quelle previste dall'accordo Interconfederale 27 luglio 1994 in materia di RSU.
In presenza di RSA, le stesse concorderanno con il datore di lavoro le modalità di elezione.
In assenza di RSA/RSU 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 e' riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 9 ore annue nelle aziende o unita' produttive da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nella aziende o unita' 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 peculiarita' 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, puo' 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 avra' ottenuto il maggior numero di voti espressi, purche' 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 provvedera' a redigere il verbale dell'elezione.
Copia del verbale sara' 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 sara' 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 e' 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 comunichera' al datore di lavoro, che a sua volta lo comunichera' 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 durera' in carica tre anni ed e' ridesignabile.

6.bis Permessi retribuiti
In relazione alle peculiarita' 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 necessita', utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle RSA/RSU.

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, sara' 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 effettuera' 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, nonchè 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 lavoro, 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 interessat*i* 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, purche' 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, sara' 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 attivita' 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 del 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 potra' 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'unanimita'; 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 puo' adire l'Organismo Paritetico Nazionale, preventivamente al ricorso alla Magistratura con ricorso da presentarsi con le stesse modalita' 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. Il 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 00.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 Parti 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-Cisl 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 CONFORMITA' PER L'ASSUNZIONE DI APPRENDISTI

RICHIESTA PARERE DI CONFORMITA'
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

DATI ANAGRAFICI
Ditta: _____
Legale rappresentante:_____
Sede Legale: _____Città_____
Sede Assunzione: _____Città_____
Tel.:_____ Fax:_____
P.IVA:_____Attività: _____
Iscrizione Confcommercio: S I 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 **2 Luglio 2004** 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;
- (*) che il numero di lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda

(*) solo per le richieste inoltrate alla commissione territoriale

è di _____ ;

- (*) che il numero di lavoratori apprendisti in servizio presso l'azienda è di _____ ;
- (*) che nei precedenti 24 mesi sono stati mantenuti in servizio _____ apprendisti, corrispondenti a non meno del 70% degli apprendisti assunti ai sensi del CCNL del terziario 2 luglio 2004, 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.

Dichiara infine di impegnarsi all'integrale rispetto del vigente CCNL in tutte le sue parti obbligatorie, economiche e normative, nonchè delle vigenti norme di legge in materia

_____, lì _____ La Ditta

_____

(spazio riservato alla Commissione Paritetica)

Protocollo n° _____ del

_____

(*) solo per le richieste inoltrate alla commissione territoriale

(*) solo per le richieste inoltrate alla commissione territoriale

ALLEGATO 14

fac simile PARERE DI CONFORMITA' 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 02 luglio 2004 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 70% 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 _____

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
_____

COMPOSIZIONE DELLE PARTI

PREMESSA GENERALE

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

DICHIARAZIONE A VERBALE IN MATERIA DI SFERA DI APPLICAZIONE E DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
- **SETTORE DEI SERVIZI**
- **TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE**

SEZIONE PRIMA - SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

TITOLO I - Diritti di informazione

Art. 1 2 - livello nazionale
Art. 2 13 - livello territoriale
Art. 3 20 - livello aziendale

TITOLO II - CONTRATTAZIONE

CAPO I – LIVELLO NAZIONALE

Art. 4 1 – Procedure per il rinnovo

CAPO II – LIVELLO TERRITORIALE

Art. 5 - Premessa
- Norma transitoria
- Dichiarazione congiunta
Art. 6 14 – Materie
- Nota a verbale
Art. 7 - Criteri guida
Art. 8 - Modalità di presentazione della piattaforma
Art. 9 - Modalità di verifica

CAPO III – LIVELLO AZIENDALE

Art. 10 12 - Materie

TITOLO III – STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

Art. 11 3 - Strumenti nazionali
Art. 12 3 bis - Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale
Art. 13 5 - Commissione Permanente per le Pari Opportunità
Art. 14 6 - Osservatorio Nazionale

Art. 15 7 - Commissione Paritetica Nazionale
Art. 16 8 - Commissione Paritetica Nazionale - Procedure

TITOLO IV - ENTI BILATERALI

Art. 17 - Premessa
Art. 18 5 bis – Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario
Art. 19 5 Ter - Analisi di problemi settoriali da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale
Art. 20 16 - Enti bilaterali territoriali
Art. 21 16 bis – Finanziamento Enti Bilaterali territoriali

TITOLO V - DIRITTI SINDACALI

Art. 22 26 - Dirigenti sindacali
Art. 23 27 - Permessi retribuiti R.S.A. o C.D.A.
Art. 24 27 BIS – RSU
- Procedure per la indizione delle elezioni delle RSU
- Norma transitoria

Art. 25 28 - Compiti e funzioni delle R.S.U.
Art. 26 29 - Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità d'esercizio delle R.S.U.
Art. 27 30 - Numero dei componenti e permessi retribuiti R.S. U.
Art. 28 31 - Permessi non retribuiti R.S.A. o R.S.U.
Art. 29 32 - Clausola di salvaguardia
- **Chiarimento a verbale**

Art. 30 33 - Assemblea
Art. 31 34 - Referendum
Nota a verbale
Art. 32 35 - Trattenuta contributi sindacali

TITOLO VI - DELEGATO AZIENDALE

Art. 33 36 - Delegato aziendale

SEZIONE SECONDA
TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA

Art. 34 37 - Condizioni ambientali
Art. 35 5 bis - Mobbing
Art. 36 5 ter - molestie sessuali
- **Definizione**
- **Prevenzione**
- **Qualificazione della formazione**
- **Procedura e provvedimenti - DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

SEZIONE TERZA
COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 37 17 – Procedure
- Dichiarazione a verbale
Art. 38 17 bis - Collegio Arbitrale
- Dichiarazione a verbale
Art. 39 18 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali
Art. 40 19 - Contributi di assistenza contrattuale

SEZIONE QUARTA
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

TITOLO I – MERCATO DEL LAVORO
PREMESSA

CAPO I – CONTRATTO DI INSERIMENTO

Art. 41 - Contratto di inserimento

CAPO II - APPRENDISTATO

PREMESSA
- Norma transitoria
Art. 42 18 – Apprendistato- sfera di applicazione
Art. 43 19 - Proporzione numerica
Art. 44 20 – Limiti di età
- Norma transitoria
Art. 45 21 – Assunzione
Art. 46 21 bis – percentuale di conferma
Art. 47 21 ter – Procedure di applicabilità
- chiarimento a verbale
Art. 48 22 - Periodo di prova
Art 49 23 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato
Art. 50 24 - Obblighi del datore di lavoro
Art. 51 25- Doveri dell'apprendista
Art. 52 26 – Trattamento normativo
Art. 53 27 – Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico
- Dichiarazione a verbale
Art. 54 27 bis - Malattia
Art. 55 28 - Durata dell'apprendistato
Art. 56 28 bis - Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante
Art. 57 28 ter - formazione: durata
Art. 58 28 quater – formazione: contenuti
Dichiarazione a verbale
Art. 59 29 quinquies – Tutor
Art. 60 30 – Rinvio alla legge
- Dichiarazione a verbale n. 1

- Dichiarazione a verbale n. 2
- Dichiarazione a verbale n. 3
- Dichiarazione a verbale n. 4

CAPO III - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 61 21 - contratto a tempo determinato
Art. 62 21 bis - Somministrazione di lavoro a tempo determinato
Art. 63 21 ter - limiti percentuali
Art. 64 21 quater - nuove attività
Art. 65 21 quinquies - Diritto di precedenza
Art. 66 21 sexies - Monitoraggio

CAPO IV - PART-TIME

Art. 67 41 – Premessa
Art. 68 41 bis - Definizioni
Art. 69 42 - Rapporto a tempo parziale
- Norma transitoria
Art. 70 43 - Genitori di portatori di handicap
Art. 71 44 - Disciplina del rapporto a tempo parziale
Art. 72 45- Relazioni sindacali aziendali
Art. 73 46 - Criterio di proporzionalità
Art. 74 46 bis - Periodo di comporto per malattia e infortunio
Art. 75 47 - Quota giornaliera della retribuzione
Art. 76 48- Quota oraria della retribuzione
Art. 77 49 - Festività
Art. 78 50- Permessi retribuiti
Art. 79 51-Ferie
Art. 80 52 - Permessi per studio
Art. 81 53 - Lavoro supplementare – normativa
- Dichiarazione a verbale
Art. 82 53 bis – Clausole flessibili ed elastiche
Art. 83 54- Registro lavoro supplementare
Art. 84 55 - Mensilità supplementari (13^ e 14^)
Art. 85 56- Preavviso
Art. 86 57 - Relazioni sindacali regionali
Art. 87 57 bis – Part time post maternità
Art. 88 57 ter - lavoratori affetti da patologie oncologiche
Art. 89 58 – Condizioni di miglior favore

CAPO V - LAVORO RIPARTITO (JOB SHARING)

Art. 90 45 bis - Lavoro ripartito

CAPO VI - TELELAVORO

Dichiarazione a verbale

CAPO VII - LAVORATORI DISABILI

Art. 91 25 - convenzioni

TITOLO II - WELFARE CONTRATTUALE

CAPO I – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Art. 92 - Assistenza sanitaria integrativa
- Dichiarazione a verbale

CAPO II - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 93 – Fondo di previdenza complementare FONTE

CAPO III - FORMAZIONE CONTINUA

Art. 94 formazione continua – For.Te.

TITOLO III – INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 95 1 - Premessa
Art. 96 2 - Evoluzione della classificazione
Art. 97 3- Classificazione
- **Primo livello**
- **Secondo livello**
- **Terzo livello**
- **Quarto livello**
- **Quinto livello**
- **Sesto livello**

Nota a verbale
- **Settimo livello**

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

CAPO II - PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 98 109 - Mansioni del lavoratore
Art. 99 110- Mansioni promiscue
Art. 100 111- Passaggi di livello

CAPO III - ASSUNZIONE

Art 101 14- Assunzione
Art. 102 15 - Documentazione

CAPO IV - PERIODO DI PROVA

Art. 103 17 - Periodo di prova

- Dichiarazione a verbale

TITOLO IV - QUADRI

Art.104 4- Declaratoria
Art. 105 5 - Formazione e aggiornamento
Art. 106 6 - Assegnazione della qualifica
Art. 107 7 - Polizza assicurativa
Art. 108 8- Orario
Art. 109 9 – Trasferimenti
Art. 110 10 - Collegio di conciliazione e arbitrato
Art. 111 11 - Indennità di funzione
Art. 112 12- Cassa assistenza sanitaria "Qu.A.S."
- Dichiarazione a verbale
Art. 11313 - Investimenti formativi - QUADRIFOR
Art. 114 13 bis – Osservatorio
- Dichiarazione a verbale

TITOLO V – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - ORARIO DI LAVORO

Art. 115 31 - Orario normale settimanale
Art. 116 32- Articolazione dell'orario settimanale
Art. 117 33- Orario medio settimanale per specifiche tipologie
Art. 118 33 bis - Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro
- Dichiarazione a verbale
Art. 119 34- Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale
Art. 120 35 - Flessibilità dell'orario
Art. 121 35 bis - Flessibilità dell'orario - ipotesi aggiuntiva A)
Art. 122 35 ter - Flessibilità dell'orario - ipotesi aggiuntiva B)
Art. 123 35 quater - procedure
Art. 124 35 quinquies – banca delle ore
Art. 125 35 sexies
Art. 126 36 - Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede
Art. 127 37 - Orario di lavoro dei minori
Art. 128 38- Fissazione dell'orario
Art. 129 39- Disposizioni speciali
- Norma transitoria
Art. 130 40- Lavoratori discontinui
- Dichiarazioni a verbale
- Dichiarazione a verbale in materia di orario di lavoro

CAPO II - LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Art. 131 59 - Norme generali lavoro straordinario
Art. 132 60 - Maggiorazione lavoro straordinario
- Norma transitoria
Art. 133 61 - Registro lavoro straordinario
- Norma transitoria
Art. 134 62 - Lavoro ordinario notturno

CAPO III - RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 135 63 - Riposo settimanale
Art. 136 64 - Festività
Art. 137 65 - Retribuzione prestazioni festive
Art. 138 66 - Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge
Art. 139 67 - Lavoro ordinario domenicale per impianti di distribuzione di carburante autostradale
- Dichiarazione a verbale
Art. 140 68- Permessi retribuiti
- Dichiarazione a verbale
- Chiarimento a verbale
- Norma di interpretazione autentica

CAPO IV - FERIE

Art. 141 69- Ferie
- Dichiarazione a verbale
- Chiarimento a verbale
Art. 142 71 - Determinazione periodo di ferie
- Dichiarazione a verbale
Art. 143 72 - Normativa retribuzione ferie
Art. 144 73 - Normativa per cessazione rapporto
Art. 145 74- Richiamo lavoratore in ferie
Art. 146 75 - Irrinunciabilità
Art. 147 76- Registro ferie

CAPO V - Congedi - Diritto allo studio - Aspettativa

Art. 148 77- Congedi retribuiti
Art. 149 70 - Funzioni pubbliche elettive
Art.150 77 bis Permessi per decessi e gravi infermità
Art. 151 78 - Aspettativa per gravi motivi familiari
Art. 152 79- Congedo matrimoniale
Art. 153 80 - Diritto allo studio
Art. 154 80 bis - Congedi per formazione
Art. 155 81 - Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva
Art. 156 82 - Aspettativa per tossicodipendenza
Art. 157 83 - Congedi e permessi per handicap

CAPO VI - CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI E SERVIZIO CIVILE

Art. 158 84 - Chiamata alle armi
Art. 159 85 - Richiamo alle armi

CAPO VII - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 160 86 - Missioni
- Dichiarazione a verbale
Art. 161 87 - Trattamento retributivo trasporto merci
Art. 162 88 - Trasferimenti
Art. 163 89 - Disposizioni per i trasferimenti
- Dichiarazione congiunta al Titolo XIII, Seconda Parte

CAPO VIII - MALATTIE E INFORTUNI

Art. 164 90 - Malattia
Art. 165 91 - Normativa
Art. 166 92 - Obblighi del lavoratore
Art. 167 93 - Periodo di comporto
Art. 168 94 - Trattamento economico di malattia
- Dichiarazione a verbale
Art. 169 95 - Infortunio
- Dichiarazione a verbale
Art. 170 96- Trattamento economico di infortunio
- Dichiarazione a verbale
Art. 171 97 - Quota giornaliera per malattia e infortunio
Art. 172 98- Festività
Art. 173 99 - Aspettativa non retribuita per malattia
Art. 174 99 Bis- Aspettativa non retribuita per infortunio
Art. 175 100 - Tubercolosi
Art. 176 101 - Rinvio alle leggi

CAPO IX - MATERNITA' E PATERNITA'

Art. 177 102 - Congedo di maternità e di paternità
Art. 178 102 bis - Congedo parentale
Art. 179 103 - Permessi per assistenza al bambino
Art. 180 104 - Normativa

CAPO X - SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 181 105 - Sospensione

CAPO XI - ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Art. 182 106 - Decorrenza anzianità di servizio
- Chiarimento a verbale
Art. 183 107 - Computo anzianità frazione annua

CAPO XII - SCATTI DI ANZIANITÀ

Art. 184 112- Scatti di anzianità
- Nota a verbale
- Interpretazione Autentica delle parti sulla disciplina degli scatti di anzianità

CAPO XIII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 185 113 - Normale retribuzione
Art. 186 114 - Conglobamento elemento distinto della retribuzione
Art. 187 115 - Retribuzione di fatto
Art. 188 116 - Retribuzione mensile
Art. 189 117 - Quota giornaliera
- Chiarimento a verbale
Art. 190 118- Quota oraria
Art. 191 119 - Paga base nazionale conglobata
Art. 192 120 – Aumenti retributivi mensili
Art. 193 121- Una tantum
Art. 194 122 - Terzi elementi provinciali
Art. 195 123 - Terzi elementi nazionali
Art. 196 124- Assorbimenti
Art. 197 125 - Trattamento personale di vendita a provvigione
Art. 198 126 - Indennità di cassa e maneggio denaro
Art. 199 127 - Prospetto paga

CAPO XIV - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI (13A E 14A)

Art. 200 128 - Tredicesima mensilità
Art. 201 129 - Quattordicesima Mensilità
- Nota a verbale

CAPO XV - CAUZIONI

Art. 202 154 - Cauzioni
Art. 203 155 - Diritto di rivalsa
Art. 204 156 - Ritiro cauzioni per cessazione rapporto

CAPO XVI - CALO MERCI E INVENTARI

Art. 205 157 - Calo merci
Art. 206 158- Inventari

CAPO XVII - RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI

Art. 207 159 - Assistenza legale
Art. 208 160 - Normativa sui procedimenti penali

CAPO XVIII - COABITAZIONE, VITTO E ALLOGGIO

Art. 209 161 - Coabitazione, vitto e alloggio

CAPO XIX -DIVISE E ATTREZZI

Art. 210 162- Divise e attrezzi

CAPO XX - APPALTI

Art. 211 163 - Appalti

CAPO XXI - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 212 146 - Obbligo del prestatore di lavoro
Art. 213 147 - Divieti
Art. 214 148 - Giustificazione delle assenze
Art. 215 149 - Rispetto orario di lavoro
Art. 216 150- Comunicazione mutamento di domicilio
Art. 217 151- Provvedimenti disciplinari
Art. 218 152 - Codice disciplinare
Art. 219 153 - Normativa provvedimenti disciplinari

TITOLO VI - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – RECESSO

Art. 220 130 - Recesso ex articolo 2118 c.c.
Art. 221 131 - Recesso ex art. 2119 c.c.
Art. 222 132- Normativa
Art. 223 133- Nullità del licenziamento
Art. 224 134 - Nullità del licenziamento per matrimonio
Art. 225 135 - Licenziamento simulato

CAPO II - PREAVVISO

Art. 226 136- termini di Preavviso
Art. 227 137 - Indennità sostitutiva del preavviso

CAPO III - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 228 138 - Trattamento di fine rapporto
- chiarimento a verbale
Art. 229 139- Cessione o trasformazione dell'azienda
Art. 230 140 - Fallimento dell'azienda
Art. 231 141 - Decesso del dipendente
Art. 232 142- Corresponsione del trattamento di fine rapporto
- Norma transitoria

CAPO IV - DIMISSIONI

Art. 233 143- Dimissioni
Art. 234 144- Dimissioni per matrimonio
Art. 235 145 - Dimissioni per maternità

SEZIONE QUINTA - DECORRENZA E DURATA

Art. 236 - Decorrenza e durata del contratto