TERZIARIO

(DAL 01/04/2015) TESTO UNICO VIGENTE 30/3/2015

Testi integrati

- VERBALE DI ACCORDO 30/3/2015
- VERBALE DI ACCORDO 5/5/2014 - Detassazione
- VERBALE DI ACCORDO 19/3/2014
- VERBALE DI ACCORDO 30/10/2013 - Expo 2015
- VERBALE DI ACCORDO 20/6/2013 - Detassazione
- VERBALE DI ACCORDO 25/2/2013
- VERBALE DI ACCORDO 19/12/2012
- VERBALE DI ACCORDO 21/9/2012
- VERBALE DI ACCORDO 4/9/2012;
- VERBALE DI ACCORDO 19/4/2012 - Apprendistato Revisione Legale (Confcommercio);
- VERBALE DI ACCORDO 19/4/2012 - Apprendistato consulenza specialistica (Confcommercio);
- VERBALE DI ACCORDO 24/3/2012
- VERBALE DI ACCORDO 14/12/2011
- VERBALE DI ACCORDO 14/12/2011 - Detassazione
- VERBALE DI ACCORDO 6/4/2011 - Detassazione
- IPOTESI DI ACCORDO 26/2/2011
- VERBALE DI ACCORDO 10/12/2009
- VERBALE DI ACCORDO 23/9/2009
- CCNL 18/7/2008
- VERBALE DI ACCORDO 5/2/2008

Verbale di stipula e decorrenza contrattuale

Il giorno 30/3/2015, tra la CONFCOMMERCIO e la FISASCAT-CISL, la FILCAMS-CGIL (*), la UILTUCS-UIL si è stipulato il seguente accordo.

La presente ipotesi decorre dall'1/4/2015 e scadrà il 31/12/2017.

(*) La FILCAMS-CGIL non ha firmato l'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Premessa generale

Il presente CCNL, 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 23/7/1993, 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 23/7/1993, 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 23/7/1993.
Le Parti, in coerenza con quanto stabilito dal Protocollo del 23/7/1993, 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 '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.

Assetti contrattuali

-

La complessità dei settori rappresentati dalle Parti stipulanti, caratterizzati da una polverizzazione di imprese spesso piccole e piccolissime, necessita di uno strumento come il CCNL che svolge un ruolo significativo nella regolazione dei rapporti di lavoro.
Per rendere la contrattazione collettiva più rispondente ai nuovi bisogni dei lavoratori e delle imprese e favorire l'obiettivo della crescita fondata sull'aumento della produttività e l'incremento del relativo salario, si condivide di avviare un progetto di riforma dei modelli contrattuali attraverso una sperimentazione per l'arco di vigenza del presente CCNL.
A tal fine le Parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

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 di mercato - distribuzione e 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.
Al fine di valorizzare le caratteristiche proprie di ciascun settore di attività ed accrescere la riconoscibilità di aziende e lavoratori nell'ambito del presente CCNL, le parti individuano nella sfera di applicazione due differenti macro settori merceologici, Commercio e Servizi, all'interno dei quali si collocano tutte le aziende del terziario della distribuzione e dei servizi. All'interno del settore "Commercio" vengono definite le seguenti aree di attività:

- dettaglio/ ingrosso tradizionale

- distribuzione moderna e organizzata

- importazione, commercializzazione e assistenza veicoli

- ausiliari del commercio e commercio con l'estero.

Nell'ambito del settore "servizi" vengono individuate le seguenti aree di attività:

- ICT

- servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone

- ausiliari dei servizi.

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 meteorologica;

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.

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

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 31/12/2010.

SEZIONE PRIMA - Sistemi di relazioni sindacali

TITOLO I - Diritti di informazione e consultazione

Art. 1 Livello nazionale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, la Confcommercio e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, franchising, appalti, esternalizzazione e di innovazione tecnologica. Saranno altresì presi in esame i processi di sviluppo e riorganizzazione di comparti merceologici o di settori strutturalmente omogenei.
Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che per comparti e settori omogenei:

a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato e dei contratti di formazione e lavoro nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 635/1984 e con la legge n.125/91;

b) le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;

c) la formazione e riqualificazione professionale;

d) la struttura dei comparti e settori nonché le prevedibili evoluzioni della stessa;

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

Art. 2 Livello territoriale

Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto - articolato per comparti merceologici e settori omogenei - anche orientato al raggiungimento di intese, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, franchising, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.
Nello stesso incontro saranno esaminati: la dinamica evolutiva della rete commerciale ed i conseguenti effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti alla legislazione commerciale e di disciplina dell'orario di apertura dei negozi, il calendario annuo delle aperture domenicali e festive, anche con riferimento al D.Lgs. n. 114/98, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati dal presente CCNL.

Art. 3 Livello aziendale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscano o conferiscano mandato, che occupano complessivamente più di:

a) 150 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;

b) 200 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;

c) 300 dipendenti se operano nell'ambito nazionale.

Si incontreranno con le Organizzazioni Sindacali stipulanti ai rispettivi livelli per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda; nella stessa occasione, o anche al di fuori delle scadenze previste, a richiesta di una delle parti, forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.
Qualora i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al comma precedente riguardino attività di vendita nei negozi, in precedenza gestite dall'impresa mediante proprio personale, troverà applicazione la procedura prevista dall'art. 219.
Verranno fornite inoltre informazioni relative a processi di concentrazione, internazionalizzazione, affiliazione.
Nella medesima occasione verranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie di impiego ivi occupate.
Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle imprese, quali, ad esempio, codice di condotta e certificazioni.
Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni Imprenditoriali.
Nel corso di tale incontro l'azienda esaminerà con le Organizzazioni Sindacali le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario.
In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una della parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.
Con la stessa periodicità di cui al primo comma del presente articolo, le aziende che occupano almeno 50 dipendenti, forniranno alle organizzazioni sindacali e/o RSA/RSU, informazioni, orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. n.25/2007, riguardanti:

a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;

b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso

di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;

c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

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

TITOLO II - Contrattazione

CAPO I - Livello Nazionale

Art. ___ Procedure per il rinnovo (ex art. 4)

Il contratto nazionale avrà durata triennale.
La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.
Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
Qualora una delle parti violi il periodo di "tregua sindacale" di cui al precedente comma, l'altra parte avrà il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.
Il ritardo nella presentazione della piattaforma, nelle modalità indicate al primo comma del presente articolo, comporterà come conseguenza lo slittamento, in misura pari al ritardo stesso, dei termini a partire dai quali decorrerà il periodo di "tregua sindacale".
In occasione di ogni rinnovo le Parti individueranno un meccanismo che riconosca una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo, con decorrenza dalla data di scadenza del contratto precedente, alla condizione che siano rispettati i tempi previsti nei primi due commi del presente articolo.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

CAPO II - Secondo livello di contrattazione

-

Le Parti, in via sperimentale, definiscono la disciplina della contrattazione di secondo livello, con le modalità e in conformità ai criteri ed ai principi contenuti nei successivi articoli.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Art.___ criteri guida (ex Art. 7 - Criteri guida)

Le Parti, nel confermare la contrattazione di secondo livello quale strumento di vantaggio, che apra opportunità sia per i lavoratori che per le imprese, tenuto conto dei fattori che gravano sulle aziende e sui territori, individuano i seguenti criteri guida per l'esercizio di tale livello di confronto:

- la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal presente CCNL o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati a livello nazionale, secondo il principio del ne bis in idem*;*

- la contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro*;*

- le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività*;*

- non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti.
Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.
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.
Le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, fino a 30 dipendenti applicheranno le previsioni in materia di contrattazione territoriale contenute nel presente Capo o, in alternativa, quanto previsto dall'art. ___ in materia di elemento economico di garanzia.

Le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti, in assenza di contrattazione aziendale, applicheranno la contrattazione territoriale o, in alternativa, quanto previsto dall'art. ___ in materia di elemento economico di garanzia.
Le aziende di cui ai commi precedenti, che abbiano unità produttive distribuite nell'ambito di più province, e che, in assenza di contrattazione aziendale, intendano avvalersi della contrattazione territoriale, applicheranno o i singoli contratti territoriali stipulati nelle diverse province o, in tutte le unità produttive, l'accordo territoriale sottoscritto nel luogo in cui l'azienda ha la propria sede legale o, in alternativa alle precedenti ipotesi, quanto previsto dall'art. ___ in materia di elemento economico di garanzia.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Art. ___ contenuti

Al secondo livello di contrattazione territoriale, le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali potranno raggiungere intese sulle materie espressamente demandate dal presente CCNL a tale livello.
Al secondo livello di contrattazione aziendale, le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti, potranno raggiungere intese sulle materie espressamente demandate dal presente CCNL a tale livello.
Ai medesimi livelli di contrattazione potranno, altresì, essere raggiunte intese derogatorie finalizzate al miglioramento dei livelli di produttività, competitività ed efficienza delle imprese, sulle materie di cui alla sezione IV contenute nei seguenti titoli:

- titolo I, escluse le previsioni contenute nel capo II*;*

- titolo III*;*

- titolo V, capi dal I al VII, escluse le previsioni contenute negli artt. 118, 132 e 146, primo comma, 147, 149 - 153.

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione territoriale o aziendale, ciascuno per i propri rispettivi ambiti di applicazione, potranno essere realizzate intese volte al superamento o alla rinegoziazione degli eventuali accordi vigenti.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Art. ___ Modalità di presentazione della piattaforma (ex art. 8)

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.

- Norma transitoria -
In via transitoria, le parti concordano che il periodo indicato dal primo comma del presente articolo troverà applicazione decorsi 18 mesi dalla data di stipula del presente accordo

- 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 già assunto nei precedenti rinnovi del CCNL 3/11/1994, 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.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Art. ___ Modalità di verifica (ex art. 9)

Qualora vengano presentate piattaforme in contrasto con le previsioni di cui al presente capo si potrà procedere alla denuncia alla Confcommercio e alle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori, stipulanti il presente accordo di rinnovo, che procederanno, anche disgiuntamente, alla verifica del rispetto delle regole ivi definite. 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 45 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, che dovrà esprimersi entro 30 giorni sulla procedibilità.

Le parti concordano che, qualora gli accordi di secondo livello, sia territoriale che aziendale, realizzino intese in contrasto con quanto previsto dagli artt. ___ (ex art. 7, 6 e 10), Confcommercio o le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori stipulanti il presente accordo di rinnovo potranno procedere al ricorso presso la Commissione Paritetica Nazionale prevista dagli articoli 15 e 16 del presente contratto, che dovrà esprimersi entro 30 giorni sull'applicabilità.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Art. ___ crisi, sviluppo, occupazione, Mezzogiorno

Le Parti concordano che nelle situazioni e con gli obiettivi di seguito indicati:

- il superamento di situazioni di crisi*;*

- lo sviluppo economico e occupazionale*;*

- l'avvio di nuove attività, ampliamento, ristrutturazione e rilancio dell'attività*;*

- le eventuali situazioni di emersione dal lavoro sommerso in presenza di idonei provvedimenti legislativi

potranno essere ricercate idonee soluzioni attraverso intese con effetti derogatori o sospensivi degli

istituti del CCNL, ad esclusione dei seguenti:

- il trattamento economico di cui alla sezione IV, titolo V, Capo XIII e XIV*;*

- le ferie, di cui alla Sezione IV, Titolo V, Capo IV, ad eccezione dell'art. 148*;*

- i permessi retribuiti, di cui all'art. 146, primo comma*;*

- gli istituti di cui alla Sezione I, Titoli I, II, III e IV*;*

- gli istituti previsti dalla Sezione II e III*;*

- la determinazione dei contributi da erogare agli enti ed ai fondi nazionali, di cui agli artt. 95, 97, 115 e 116*;*

- gli istituti di cui agli art. 118 e 132.

Tali intese saranno definite tramite il supporto dell'Associazione imprenditoriale territoriale o direttamente a livello aziendale.
Tali intese potranno riguardare specificamente anche aree del Sud Italia.

Art. inserito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

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:

1) dialogo sociale europeo settoriale;

2) evoluzione dei Comitati Aziendali Europei;

3) responsabilità sociale delle imprese e codici di condotta;

4) diritti di informazione, consultazione e partecipazione;

5) Società europea;

6) coordinamento europeo delle politiche contrattuali.

A tal fine, le Parti concordano di istituire la Commissione Nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale; essa opererà di concerto con il sistema bilaterale esistente.
La Commissione, che si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle

Organizzazioni stipulanti, avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore per esprimere alle Organizzazioni stesse un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Art. 13 Commissione Permanente per le Pari Opportunità

Le parti convengono sull'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'8/3/2000;

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 10/4/1991 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'8/3/2000 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

Articolo eliminato dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

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 D.Lgs. 31/3/1998, n. 80 e dal D.Lgs. 29/10/1998, 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 - Bilateralità e welfare contrattuale

CAPO I - Bilateralità

Art. 17 Premessa

Le Parti riconfermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e concordano sull'opportunità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.
Le parti, inoltre, concordano che quanto disciplinato dal presente Titolo rappresenta parte integrante del trattamento economico/normativo previsto nel presente CCNL e che, pertanto, deve essere applicato da tutte le imprese, anche non aderenti al sistema associativo del terziario, della distribuzione e dei servizi, secondo le singole disposizioni dei successivi articoli.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Art. 17/BIS Accordo sulla governance e sui criteri di funzionamento degli Enti E Fondi bilaterali nazionali e territoriali

La bilateralità costituisce un patrimonio importante del sistema di relazioni sindacali nel settore del terziario e punto di riferimento altrettanto importante per orientare positivamente l'evoluzione delle sue funzioni nel dibattito politico-istituzionale aperto nel Paese.
Le Parti, in coerenza con quanto definito con l'accordo sulla governance del 10/12/2009 e con le linee indicate nell'accordo interconfederale del 20/2/2014 tra Confcommercio e Cgil - Cisl - Uil, condividono che i principi che devono caratterizzare la bilateralità e il welfare contrattuale attengano alla trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, garanzia della sostenibilità futura di enti e fondi nazionali e territoriali.
Per le stesse ragioni le Parti condividono l'obiettivo della massima efficienza del welfare contrattuale e della bilateralità secondo criteri di buona gestione, coerenti con le risorse gestite e governati attraverso adeguate professionalità; intendono inoltre perseguire una politica di trasparenza nella gestione degli enti/fondi di origine contrattuale in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori.
Sulla base di quanto definito nei precedenti commi, le Parti hanno sottoscritto il 19/3/2014 e sui criteri di funzionamento degli Enti e Fondi bilaterali nazionali e territoriali, allegato al presente accordo di rinnovo e che ne costituisce parte integrante.
Il mancato rispetto da parte degli enti bilaterali territoriali delle previsioni del presente CCNL, dell'applicazione degli statuti tipo, nonché dei principi, criteri e contenuti dell'accordo di cui al comma precedente comporta la facoltà in capo alle organizzazioni nazionali, che hanno sottoscritto il suddetto accordo, di attivare misure sanzionatone definite dalle parti stesse.
Come previsto nel suddetto accordo le parti procederanno alla definizione dei nuovi Statuti e dei Regolamenti tipo che costituiranno parte integrante del presente accordo di rinnovo entro il 30/9/2015 ed adottati dagli Enti entro il 31/12/2015.

Articolo inserito dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

Art. 18 Ente Bilaterale Nazionale

L'Ente Bilaterale Nazionale, in conformità a quanto previsto dagli Accordi sulla governance e sui criteri di funzionamento degli Enti e Fondi bilaterali nazionali e territoriali del 2009 e del 2014, svolge le seguenti funzioni:

- assicura l'attività di supporto agli enti territoriali per l'adeguamento di statuti e regolamenti ai nuovi statuti e regolamenti tipo e ne monitora il completamento, ricevendone copia aggiornata dagli enti bilaterali territoriali*;*

- predispone uno schema unico di rendiconto e le relative strumentazioni tecniche, per tutti gli Enti Bilaterali Territoriali, redatto secondo le regole indicate per i rendiconti dei Fondi, che gli Enti stessi provvederanno a trasmettere annualmente all'ente bilaterale nazionale*;*

- raccoglie da tutti gli enti bilaterali territoriali i rendiconti e la relazione annuale sull'andamento della gestione e dell'attività, verificandone la rispondenza alle disposizioni del presente CCNL e degli accordi di governance di cui al primo comma del presente articolo*;*

- raccoglie i dati degli osservatori territoriali, delle commissioni apprendistato, delle commissioni di conciliazione e di ogni altra attività per la quale devono essere comunicati i dati dai territori, anche al fine di implementare e realizzare rapporti e/o documenti finalizzati a valorizzare il settore terziario nel panorama economico nazionale. I predetti documenti saranno anche la base per la presentazione di un rapporto sul terziario dell'ente bilaterale, che potrà essere divulgato una volta all'anno in un'iniziativa pubblica*;*

- censisce gli enti territoriali che non risultino allineati alle previsioni contrattuali in termini di contribuzioni e di rispetto delle regole e compiti, nonché di quanto previsto dai predetti accordi sulla governance*;*

- segnala al Comitato di indirizzo e controllo previsto dall'accordo governance del 2014, ed in tal modo ai firmatari del CCNL, gli Enti bilaterali territoriali che non rispettano le previsioni del contratto nazionale *;*

- promuove la rete degli enti bilaterali territoriali che rispettano le previsioni del CCNL e del presente accordo attraverso la diffusione di best practices, il sostegno ad iniziative locali coerenti con gli indirizzi della bilateralità e il supporto a progetti sinergici con i compiti attribuiti agli enti territoriali stessi.

L'Ente Bilaterale Nazionale predispone annualmente una relazione per le parti socie che illustri le buone prassi e le gestioni di eccellenza ed evidenzi eventuali criticità, anche al fine di individuare possibili soluzioni ed effettuare un periodico monitoraggio per le parti socie, sulla regolarità contributiva.
L'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario svolge, inoltre, le seguenti attività:

a) incentiva e promuove studi e ricerche sul settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione*;*

b) promuove, progetta e/o gestisce 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;

c) attiva, 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 gestisce, direttamente o in convenzione, la realizzazione;

d) riceve dalle aziende e analizzate i dati previsti all'art. 9 della legge n. 125/91;

e) costituisce 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;

f) riceve i 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);

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

h) valuta buone prassi o iniziative proposte dalla rete degli enti bilaterali territoriali per la promozione di loro compiti istituzionali

i) riceve 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;

j) riceve la notizia della elezione delle rappresentanze sindacali unitarie all'atto della loro costituzione;

k) promuove lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza. secondo le intese tra le parti sociali;

l) promuove 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 svolge funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;

m) svolge le funzioni previste dal CCNL in materia di apprendistato per le imprese multilocalizzate

n) valorizza in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali*;*

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

Le parti concordano, inoltre, di:

- dotare l'Ente Bilaterale Nazionale di poteri ispettivi sulla regolarità degli esercizi economici degli enti bilaterali territoriali*;*

- conferire all'Ente Bilaterale Nazionale potere di intervento sugli Enti Territoriali in caso di inadempienza, attraverso specifiche norme.

Per il finanziamento dell'ente bilaterale nazionale è dovuto un contributo da parte degli enti territoriali pari al 15% delle entrate contributive di cui al successivo art. 21.
Per gli enti territoriali che adottino esclusivamente la riscossione centralizzata presso Ebinter, tramite F24 od altri strumenti similari, con successivo ristorno della quota di competenza agli stessi, la contribuzione sarà dovuta nella misura ridotta del 10%.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

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

---

Articolo elimitato dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

Art. 20 Enti bilaterali territoriali

Gli enti bilaterali territoriali possono essere costituiti e gestiti esclusivamente dalle rappresentanze territoriali delle Organizzazioni nazionali che sottoscrivono il presente CCNL.
L'ente bilaterale territoriale svolge le funzioni e le attività finalizzate alla gestione e alla elaborazione dei dati pervenuti nelle materie di cui ai punti successivi.
Nello svolgimento della propria attività si attiene alle previsioni contenute nel presente CCNL nel

rispetto delle disposizioni contenute negli accordi governance del 2009 e del 2014.
L'ente bilaterale territoriale adotta lo Statuto tipo e lo schema unico di rendiconto definiti a livello nazionale.
L'ente bilaterale è tenuto a svolgere attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali, composte da almeno tre membri rappresentanti, designati dalle Organizzazioni datoriali e sindacali territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, le seguenti funzioni previste dal presente CCNL:

a) monitoraggio dei contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato*;*

c) tutela della salute e della dignità della persona

d) svolge le funzioni previste dal CCNL in materia di apprendistato*;*

e) contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali

f) lavoro ripartito.

g) costituisce al proprio interno l'Organismo Paritetico Provinciale e ne esercita le funzioni previste in materia di sicurezza sul lavoro

h) riceve comunicazione in materia di articolazione dell'orario settimanale (art. 124), in materia di flessibilità dell'orario (art. 125), nonché relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali (artt. 126 - 128)*;*

i) Svolgere le funzioni di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato previste dagli artt. 37, 37 bis e 38*;*

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.
L'Ente Bilaterale, inoltre può:

1. programmare ed organizzare, al livello di competenza, 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, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'ente bilaterale 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 22/7/1961, n. 628*;*

2. ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'ente bilaterale nazionale*;*

3. Svolgere 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 25/3/1998, n. 142*;*

4. Svolgere le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo.

Le parti firmatarie del presente accordo di rinnovo, definiranno i meccanismi di riconoscimento di eventuali previsioni locali già esistenti sulla bilateralità, secondo la rispondenza a tutte le regole stabilite dalle parti stesse a livello nazionale.

Avviso comune in materia di enti bilaterali

In considerazione della importanza che gli Enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nel settore, le parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali organismi, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità sociale di tali versamenti.
Per le stesse considerazioni sopra esposte, le parti congiuntamente richiedono la modifica della vigente normativa nel senso di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi la contribuzione versata agli Enti bilaterali dai lavoratori e dai datori di lavoro.
Nel ribadire l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli, le parti riconfermano i contenuti dell'avviso comune del 25/3/2009 in materia di ammortizzatori sociali.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

Art. 21 Finanziamento Enti Bilaterali territoriali

Ad integrazione e modifica dell'art. 1 dell'accordo sindacale 20/7/1989 e dell'art. 3, dell'accordo di rinnovo 29/11/1996, con decorrenza dal 1/1/2000, 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 1/1/2000, 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 non assorbibile di importo pari allo 0,10 % di paga base e contingenza
Dal 1/3/2011 l'e.d.r. di cui al comma precedente è di importo pari allo 0,30% di paga base e contingenza, corrisposto per 14 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 195.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

CAPO II - Welfare contrattuale

Art. 21/BIS Fondo EST (ex art. 95)

Le parti sociali hanno provveduto ad istituire un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore terziario, distribuzione e servizi (Fondo EST), che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2/9/97, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.
A decorrere dall'1/9/2005, sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore terziario distribuzione e servizi, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. 115, del presente contratto.
Sempre a decorrere dall'1/9/2005, sono iscritti a detto Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore terziario distribuzione e servizi, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. 115, del presente contratto.
Per il Finanziamento del Fondo è dovuto allo stesso, che è tenuto a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, pari a:

- per il personale assunto a tempo pieno, 10 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dall'1/9/2005*;*

- per il personale assunto a tempo parziale, 7 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dall'1/9/2005.

Con decorrenza 1/1/2014, il contributo obbligatorio a carico dell'azienda previsto per il personale assunto a tempo parziale sarà equiparato a quello previsto per il personale assunto a tempo pieno.
A decorrere dall'1/6/2011 il contributo obbligatorio a favore del Fondo è incrementato di euro 1,00 mensile, a carico del lavoratore.
A decorrere dall'1/1/2012 il contributo obbligatorio a favore del Fondo è incrementato di euro 1,00 mensile, a carico del lavoratore.
Gli importi di cui ai commi precedenti sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.
I contributi devono essere versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.
Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 195.
È inoltre dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico della azienda, pari a 30 euro per ciascun lavoratore di cui ai precedenti commi 2 e 3.
Dal 1/3/2011 la quota una tantum individuata al precedente comma dovrà essere erogata esclusivamente dalle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo.
Il Fondo può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore, previo parere vincolante dei soci costituenti, a parità di contribuzione.
Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, territoriali o aziendali, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore dell'obbligatorietà dell'iscrizione al Fondo, che prevedano l'istituzione di casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa.

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

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

Articolo modificato e rinumerato dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

Art.21/TER Cassa assistenza sanitaria "Qu.A.S." (ex art. 115)

A favore dei Quadri compresi nella sfera di applicazione del presente contratto ò istituita la Cassa di Assistenza Sanitaria "QuAS", integrativa del Servizio Sanitario Nazionale.
A decorrere dal 1/1/1989 il contributo obbligatorio 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 1/1/1995 il contributo obbligatorio a favore della Cassa è incrementato di euro 36,15 annue, a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.
A decorrere dal 1/1/2005 il contributo obbligatorio 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.
A decorrere dal 1/1/2009 il contributo obbligatorio da corrispondere una sola volta all'atto dell'iscrizione ed il contributo annuo a favore della Cassa sono incrementati ciascuno di euro 38,00 a carico del datore di lavoro.
A decorrere dal 1/1/2009 il contributo obbligatorio annuo a favore della Cassa è incrementato di euro 8,00 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.
A decorrere dal 1/6/2011 il contributo obbligatorio annuo a favore della Cassa è pari a euro 350,00 a carico del datore di lavoro e di euro 56,00 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.
Gli importi di cui al comma precedente sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.

- Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 37,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 195.

La Cassa di Assistenza Sanitaria per i Quadri è disciplinata da apposito regolamento concordato fra le Parti che hanno stipulato il presente contratto.
La Cassa può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore, previo parere vincolante dei soci costituenti, a parità di contribuzione

- 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 dovrà provvedere ad effettuare, con cadenza annuale la verifica dei dati relativi all'impatto economico, regolamentare e gestionale sull'assetto della Cassa, volto a garantirne l'equilibrio nel rispetto delle determinazioni dei soci assunte in materia.

Articolo modificato e rinumerato dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

TITOLO V - Diritti Sindacali

Art. 22 Dirigenti sindacali

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

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

b) di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20/5/1970 n. 300 (NOTA 1), nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;

c) della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita in luogo delle R.S.A., ai sensi dell'Accordo interconfederale 27/7/94.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro, per quanto riguarda i dirigenti di cui al comma 1, lettere a) e b), mentre per i dirigenti eletti in base al punto c) valgono le norme di cui all'art. 18 dell'Accordo interconfederale 27/7/94.
I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a), hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue.
Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui alla precedente lettera a), potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.
Le parti demandano al secondo livello di contrattazione la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei permessi di cui al presente articolo che consenta la razionalizzazione dei costi

attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.

- Nota 1 -
Come modificato dagli esiti referendari dell'11/6/1995 nel seguente nuovo testo, in vigore dal 28/9/1995: "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 unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento".

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 R.S.U.

FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS, individuano nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie lo strumento prioritario per un sistema di rappresentanza dei lavoratori utile a favorire il confronto e potenziare le

relazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro.
Si conviene pertanto tra le parti stipulanti il presente CCNL, in ordine al disposto dell'art. 19, Titolo III e dell'art. 35, secondo comma, Titolo VI della legge n. 300/1970 quanto segue:

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

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

Procedure per l'indizione delle elezioni delle RSU

Le sole organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, potranno indire le elezioni delle RSU. Altre organizzazioni potranno viceversa esercitare solamente il potere di iniziativa a presentare liste a condizione che raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto e accettino espressamente e formalmente il contenuto del Protocollo 27/7/1994. Le procedure dovranno essere comunicate ai lavoratori e alla direzione aziendale e dovranno contenere la dichiarazione formale di intenti delle suddette organizzazioni sindacali per la elezione delle 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.

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

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

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

Ai sensi dell'art. 8 dell'Accordo interconfederale 27/7/94 i componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al Titolo III della legge 300/70. A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dagli accordi aziendali in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.
Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unità produttive di una stessa azienda.
FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.
Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS tramite la R.S.U.

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

Le parti, nel ribadire la piena validità ed efficacia dell'Accordo Interconfederale del 27/7/1994, dichiarano conclusa la fase di prima applicazione e la conseguente fase sperimentale di cui all'art. 7 del medesimo Accordo.
Pertanto a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNL il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:

a) 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;

b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;

c) 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 200 dipendenti;

d) 7 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;

e) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600 dipendenti;

f) 12 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 601 a 1200 dipendenti.

Nelle unità produttive che occupano più di 1200 dipendenti la R.S.U. è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.
Sono fatte salve le naturali scadenze - 36 mesi dalla data di elezione - delle RSU in carica alla data di sottoscrizione del presente CCNL.
Le Parti riconfermano la validità della disciplina di cui all'art. 7/BIS (NOTA 2) dell'accordo interconfederale 27/7/1994.

- Nota 2 -
Art. 7/BIS
Fermo restando quanto previsto dal successivo art. 8 e ai sensi dell'art. 23 della legge 20/5/1970, 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. 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 20/5/1970 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, prima parte, dell'accordo interconfederale del 27/7/1994 e sostituito dall'articolo precedente.

Art. 30 Assemblea

Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.
Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti.
Nelle unità in cui siano costituite R.S.U. ai sensi dell'Accordo interconfederale 27/7/1994, le convocazioni avranno luogo in base a quanto previsto nell'ultimo comma del precedente art. 26.
La convocazione dovrà essere di norma comunicata alla Direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione, e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.
Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto di cui all'art. 195.
Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.
Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e il servizio di vendita al pubblico; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

Art. 31 Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.
Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi, anche aziendali. Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla legge 20/5/1970, 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 27/7/1994, così come modificata dalla presente regolamentazione contrattuale.

TITOLO VI - Delegato Aziendale

Art. 33 Delegato aziendale

In relazione anche alle norme contenute nel CCNL 28/6/1958, esteso "erga omnes" ai sensi della legge 14/7/1959, n. 741, nelle aziende che occupano da 11 sino a 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.
Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi della legge.

SEZIONE SECONDA - Tutela della salute e della dignità della persona

Art. 34 Condizioni ambientali

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, il Consiglio dei Delegati, e in mancanza la Rappresentanza Aziendale, può promuovere, ai sensi dell'art. 9, legge 20/5/1970, 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:

1) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing;

2) individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale;

3) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;

4) formulazione di un codice quadro di condotta.

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

Art. 36 Molestie sessuali

Le parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27/11/1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2/10/1997 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 10/4/1991 n. 125, ed a tale scopo verrà redatto un avviso comune.

Qualificazione della formazione

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

Procedura e provvedimenti

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

SEZIONE TERZA - Composizione delle controversie

Art. 37 Procedure

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.Lgs. 31/3/1998 n. 80, dal D.Lgs. 29/10/98 n. 387 e dalla Legge n. 183 del 4/11/2010, 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 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 ovvero l'Associazione imprenditoriale 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, previsto dall'art. 37 del D.Lgs. n. 80/98, dalla data di ricevimento o di presentazione della richiestada 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 dell'art. 412-ter c.p.c.
Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o 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.

In caso di mancata comparizione di una delle parti la Commissione di conciliazione provvederà a redigere apposito verbale.
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, dal D.Lgs. n. 387/98 e dalla Legge 183 del 2010 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.
Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i 30 giorni successivi, potranno adire il collegio arbitrale di cui al successivo art. 38.

- Dichiarazione a verbale -
Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

Aricolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Art. 37/BIS

Ai sensi della Legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 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 dell'art. 412/ter c.p.c.
Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per il territorio, con i contenuti previsti nel precedente art. 37.
In caso di mancata comparizione di una della parti della Commissione di conciliazione provvederà a redigere apposito verbale.
Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i 30 giorni successivi, potranno adire il collegio arbitrale di cui al successivo art. 38.

Articolo inserito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Art. 37/TER - Commissione di certificazione

Le parti convengono che all'interno degli enti territoriali bilaterali siano costituite le commissioni di certificazione abilitate, ai sensi dell'art. 76 del D.Lgs. 276 del 2003, a svolgere l'attività di certificazione di:

- contratti in cui sia dedotta, direttamenete o indirettamente, una prestazione di lavoro, ivi comprese le clausole compromissorie*;*

- rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti*;*

La composizione, le procedure e i criteri di funzionamento delle Commissioni di certificazione sono disciplinate nello schema tipo di regolamento allegato al presente CCNL.

Articolo inserito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Art. 38 Collegio arbitrale

Ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.
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 si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale é addetto il lavoratore.
L'istanza della parte, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte.
L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano. 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 tra le organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.
I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.
In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.
Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.
Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi*;*

b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste*;*

c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale.
Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 4/11/2010 n. 183, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.
Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso.In via transitoria e comunque non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, il Collegio Arbitrale, attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi art. 38 bis, opererà secondo le modalità di cui all'art. 412 quater c.p.c..
Conseguentemente in tale periodo, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 31, comma 10, della legge n. 183/2010, le Parti concordano di avviare specifici approfondimenti per

assicurarne la piena operatività.

- Dichiarazione a verbale -
Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Art. 38/BIS Clausola Compromissoria

Ai sensi dell'art. 31 comma 10, della Legge n. 183/2010, le parti concordano la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al collegio arbitrale, di cui l'art. 38, delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del mobbing, delle molestie sessuali e degli istituti di cui alla sezione IV, titolo V, capo IX.
La clausola di cui al primo comma non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata.

Articolo inserito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Art. 39 Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15/7/1966, n. 604, ed alla legge 20/5/1970, n. 300, come modificate dalla Legge 11/5/1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, possono ugualmente essere esperiti i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

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 4/6/1973, 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 D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del D.Lgs. n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.
Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.
In mancanza di forma scritta del contratto il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.
Nel contratto verranno indicati:

a) la durata;

b) l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;

c) l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;

d) la categoria di inquadramento del lavoratore: tale categoria non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

Per i contratti di reinserimento l'inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.
Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.
L'orario di lavoro in caso di assunzione a tempo parziale, non potrà avere una durata inferiore al 50% della prestazione di cui all'art. 118 e seguenti, ferme restando le ore di formazione ivi previste.
Nel progetto verranno indicati:

a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

b) la durata e le modalità della formazione.

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

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore per i contratti di reinserimento e di 24 ore per i contratti di inserimento, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. Detta formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.
Le ore di formazione di cui al comma precedente sono comprese nell'orario normale di lavoro. La formazione teorica sarà effettuata coerentemente a progetti o programmi predisposti dagli enti competenti accreditati.
La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.
In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i) del D.Lgs. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.
Ai lavoratori assunti con contratto d'inserimento, si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonché la normativa del presente contratto.
Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica.
L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dall'utilizzazione degli eventuali servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).
Le imprese forniranno annualmente alle 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 (*)

(*) Disciplina sostituita dal Verbale di accordo 24/3/2012

Premessa

Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con il Testo Unico sull'apprendistato, a norma dell'art. 1, comma 30, Legge n. 247/2007 e del D.Lgs. n. 167/2011, 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, che è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale*;*

b) contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*;*

c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le parti, preso atto che il D.Lgs. n. 167/2011 attribuisce alla loro competenza per l'apprendistato di tipo a) le modalità di erogazione della formazione aziendale, per quello di tipo b) la qualificazione contrattuale da conseguire, la durata del contratto per la sua componente formativa, nonché la durata e le modalità di erogazione della formazione professionalizzante, concordano la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.
Le parti confermano di impegnarsi a tutti i livelli nei rapporti istituzionali al perseguimento dei contenuti e dei principi contenuti nel presente accordo, al fine di garantire un'applicazione omogenea in tutte le Regioni della disciplina legislativa dell'apprendistato. A tal fine, le Parti, inoltre, 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, anche al fine dell'armonizzazione con il presente accordo.
Le parti, nel darsi atto che le norme di cui al presente accordo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutte le previsioni contenute in precedenti accordi nazionali / contratti collettivi nazionali di lavoro del settore TDS, confermano che l'istituto dell'apprendistato costituisce materia disciplinata esclusivamente al livello nazionale di contrattazione e che, di conseguenza, gli eventuali ulteriori accordi di secondo livello in materia devono ritenersi non più applicabili, ferma restando la competenza sulle modalità di erogazione della formazione per il tipo a) che potranno essere concordate a livello regionale.
A tal fine tutte le disposizioni degli accordi territoriali in materia di apprendistato che prevedono durate superiori rispetto a quelle previste nel presente accordo, nonché un numero inferiore di livelli e mansioni, sono da ritenersi automaticamente allineate a quanto convenuto nel presente accordo.
Sono fatti salvi gli accordi regolamentari e di funzionamento delle Commissioni presso gli Enti Bilaterali Territoriali già in vigore.
Sono fatti salvi, inoltre, i contratti individuali di apprendistato stipulati prima dell'entrata in vigore del presente accordo.
Le Parti concordano, altresì, che i datori i lavoro che hanno sede in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale.

PARTE I - Disciplina generale

Art. 1 Proporzione numerica

Considerato quanto disposto dal D.Lgs. n. 167/2011, le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio.
Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Art. 2 Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 167/2011, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca 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 del D.Lgs. n. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

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

Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 3 D.Lgs. n. 167/2011 di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme contrattuali nazionali del Terziario, in quanto compatibili.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

Art. 3 Disciplina generale

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 e la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto ovvero per le fattispecie di cui alle lettere a) e c) dell'art. 1, D.Lgs. n. 167/2011 nei diversi termini individuati dai soggetti competenti.
Le parti concordano che il periodo di formazione dovrà terminare di norma 30 giorni prima della scadenza dei contratto di apprendistato.
La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza dei contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.
In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.
Durante io svolgimento dell'apprendistato le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.
In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica la disciplina contrattuale nazionale del Terziario in materia di indennità sostitutiva del preavviso.
Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, ai sensi dell'art. 2, lett. m), D.Lgs. n. 167/2011, a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

Art. 4 Procedure di applicabilità

1) Apprendistato Professionalizzante o Contratto di mestiere

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 dalle norme contrattuali nazionali del Terziario, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere dì conformità in rapporto alle norme previste dalla predetta disciplina in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti dei piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.
Ai fini dei 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 ai successivo art. 17.
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 dalle norme contrattuali nazionali del Terziario 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 costituita 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 delta condizione di cui al successivo art. 17.
Ove la Commissione territoriale non si esprima nel termine di 15 giorni dai ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.
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.

2) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale - Apprendistato di alta formazione e ricerca

Con riferimento alle tipologie di apprendistato previste alle lettere a) e c) dell'art. 1, D.Lgs. n. 167/2011,

l'inoltro del piano formativo previsto al punto 1) del presente articolo sarà effettuato, oltre che per verificare il rispetto di quanto previsto all'art. 2 del presente accordo, al fine di verificare tramite l'osservatorio territoriale la diffusione e l'utilizzo di tali tipologie contrattuali.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

Art. 5 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 (NOTA).

- Nota -
A tal fine vengono riportate di seguito le durate dei periodo dì prova per ciascun livello.
La durata massima dei periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Livello	Periodo di prova
Quadri e Primo Livello	6 mesi di calendario
Secondo e Terzo Livello	60 giorni di lavoro effettivo
Quarto e Quinto Livello	60 giorni di lavoro effettivo
Sesto e Settimo Livello Livello	45 giorni di lavoro effettivo

---

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

Art. 6 Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del Terziario per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto.
Fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui ai primo comma dell'art. 146, le ulteriori ore di

permesso di cui ai commi terzo e quarto del medesimo art. 146 verranno riconosciute in misura pari al 50% decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto e in misura pari al 100% dai termine del periodo di apprendistato.
Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 118 e seguenti della disciplina contrattuale nazionale dei Terziario, ferme restando per l'apprendistato professionalizzante le ore di formazione e le durate indicate nelle tabelle A e B.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

Art. 7 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 all'interno della disciplina contrattuale nazionale del Terziario 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.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

Art. 8 Malattia

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

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

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

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

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

Art. 9 Referente per l'apprendistato

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, lett. d), D.Lgs. n. 167/2011, l'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri previsti dagli allegati 1 e 2 e delle previsioni contenute nel presente accordo, è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.
Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine dei periodo di apprendistato e competenze adeguate.
Per l'apprendistato professionalizzante in caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

Art. 10 EST

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

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

Art. 11 Fon.Te

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Previdenza Complementare di categoria (Fon.Te).
Agli stessi, per tutto il periodo di apprendistato, la contribuzione a carico del datore di lavoro sarà pari all'1,05%, comprensivo della quota associativa pari a 22,00 euro, della retribuzione utile per il computo del TFR.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

Art. 12 For.Te

Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo Forte.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

Art. 13 Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

Art. 14 Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;

c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;

d) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;

e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;

f) di ottemperare a quanto previsto dai successivi artt. 19, 20 e 21.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

Art. 15 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 coi massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale del Terziario 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 svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

PARTE II - Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Art. 16 Sfera di applicazione

L'apprendistato professionalizzante, quale contratto a contenuto formativo volto all'acquisizione di specifiche competenze professionali, è ammesso nell'ambito della disciplina contrattuale nazionale del Terziario 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 escluse, inoltre, le seguenti ipotesi:

a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");

b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta;

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

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

Art. 17 Percentuale di conferma e proporzione numerica (art. 46 CCNL)

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tale fine, fermo restando quanto previsto dalla lettera l), comma 1, dell'art. 2, D.Lgs. n. 167/2011, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso, e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova e le risoluzioni consensuali. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente siano venuti a scadere meno di cinque contratti di apprendistato.
Considerato quanto previsto dal D.Lgs. n. 167/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, le parti, in coerenza con le previsioni di armonizzazione contenute nella dichiarazione a verbale n. 1 dell'accordo di riordino dell'apprendistato del 24/3/2012, confermano che il numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro che occupi almeno 10 lavoratori può assumere, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

Art. 18 Durata dell'apprendistato

Salvo quanto previsto nel successivo art. 22, il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livello	Durata
II	36
III	36
IV	36

V	36
VI	24

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

Art. 19 Attività formativa: durata e contenuti

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.
Il percorso formativo dell'apprendista é definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del Terziario che l'apprendista dovrà raggiungere (vedi All. 1), entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissati dagli artt. 18 e 22.
In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nelle Tabelle A e B che costituiscono parte integrante del presente accordo.
Al fine di garantire un'idonea formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella tabella A le ore di formazione che dovranno essere erogate, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive.
La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

Art. 20 Modalità di erogazione della formazione

Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti artt. 14, lett. d) e 19 in relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di teleaffiancamento o videocomunicazione da

remoto.
Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dai piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

Art. 21 Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.
Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'ente bilaterale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.
Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.
In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta attestazione della formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

Art. 22 Qualifiche con durata fino a 5 anni

In deroga a quanto previsto dal precedente art. 18 ed in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 40 del 26/10/2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le parti individuano nella tabella B le figure professionali per le quali prevedono una durata fino a 48 mesi.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

PARTE III - Disposizioni finali

Art. 23 Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia ed alle previsioni contenute nella disciplina contrattuale nazionale del Terziario.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

Art. 24 Decorrenza

Il presente accordo decorre dal 26/4/2012

- Dichiarazione delle Parti n. 1 -
Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero significative modifiche legislative sull'istituto dell'apprendistato a seguito della conclusione della trattativa sulla riforma del mercato del lavoro, si incontreranno per operare le opportune armonizzazioni ai contenuti del presente accordo.

- Dichiarazione delle Parti n. 2 -
Con riferimento alla regolamentazione della contribuzione attualmente prevista per le aziende che occupano da 1 a 9 dipendenti, come disposto dall'art. 22, comma 1, Legge 183/2011 ,le Parti concordano di attivarsi congiuntamente presso i competenti livelli istituzionali per sancire la certezza dell'applicazione della contribuzione figurativa.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

TABELLA A

Piano Orario Curricolare - Accordo di riordino

Profili Professionali	Ore complessive di formazione professionalizzante	Durata
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2°grado o di laurea universitaria 210 ore)	36 mesi
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	210	36 mesi
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche(inquadramento finale al 4° livello)	180	36 mesi
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	160	36 mesi
Semplici conoscenze pratiche(inquadramento finale al 6° livello)	120	24 mesi

---

Tabella sostituita dal Verbale di accordo 24/3/2012

TABELLA B

Area di attività	Tipologie di profilo	Qualifiche omologhe a	Durata apprendistato	Ore complessive di formazione

		quelle artigiane		professionalizzante
Front office e funzioni ausiliarie	Addetto food e funzioni ausiliarie	Addetto alla vendita: - macellaio specializzato provetto	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al III livello
		- specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita	42 mesi	200 ore per inquadramento finale al IV livello
Promozione e commercializzazione	Addetto al servizio	Addetto al servizio: - estimatore nelle aziende di arte e antichità - disegnatore tecnico - figurista - vetrinista	48 mesi	340 ore per inquadramento finale al II livello 280 ore per inquadramento finale al III livello
Servizi generali	Addetto manutenzione/assistenza	Addetto manutenzione: - Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico - Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli - Operaio specializzato	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al III livello

		provetto nelle concessionarie di pubblicità - Operaio specializzato provetto		
		Addetto assistenza: - Collaudatore e/o accettatore - Tecnico riparatore del settore elettrodomestici - Tecnico riparatore del settore macchine per ufficio	48 mesi	340 ore per inquadramento finale al II livello 280 ore per inquadramento finale al III livello
	Addetto logistica / gestione magazzino no food	Addetto gestione magazzino no food: - Operaio specializzato provetto - Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico - Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al III livello

---

Tabella sostituita dal Verbale di accordo 24/3/2012

ALLEGATO 1

AREA DI ATTIVITÀ - FRONT OFFICE E FUNZIONI AUSILIARIE

TIPOLOGIA DI PROFILO

- ADDETTO FOOD E FUNZIONI AUSILIARIE

- ADDETTO NO FOOD E FUNZIONI AUSILIARIE

ATTIVITA' FORMATIVA

Competenze a carattere professionalizzante

- Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale
- Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

PIANO ORARIO CURRICOLARE

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione professionalizzante
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2°grado o di laurea universitaria 210 ore)
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	210

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	180
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	160
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	120

PROFILI PROFESSIONALI OMOLOGHI ARTIGIANI (*) 48 mesi	Ore complessive di formazione professionalizzante
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	340 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 280 ore)
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	280
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	200

(*) I profili professionali sono individuati nell'elenco con carattere sottolineato

TIPOLOGIA DI PROFILO - Addetto food e funzioni ausiliarie

QUALIFICHE	
Addetto alla vendita	Addetto alle funzioni ausiliarie alla vendita
- Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica Macellaio specializzato provetto Commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare	- Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio Magazziniere anche con funzioni di vendita Cassiere Comune
- Specifiche conoscenze tecniche e particolari	

capacità tecnico-pratiche Commesso alla vendita al pubblico Commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia Specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita Banconiere di spacci di carne - Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche Aiuto commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale Aiuto Banconiere spacci di carne	- Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche Addetto ai negozi o filiali di esposizioni Addetto al centralino telefonico Addetto al controllo delle vendite Preparatore di commissioni
Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione	

Competenze a carattere professionalizzante - Elenco competenze chiave (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:
- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

Conoscere:
- il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- e saper utilizzare il glossario della professione
- i sistemi di tutela del consumatore
- e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno dei contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari se necessario per l'organizzazione aziendale
- 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 se richiesto dalla mansione
- Saper utilizzare i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale
- Saper gestire le comunicazioni dirette e/o telefoniche
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

(*) Le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa dei piani formativi individuali.

TIPOLOGIA DI PROFILO - Addetto no food e funzioni ausiliarie

QUALIFICHE	
Addetto alla vendita	Addetto alle funzioni ausiliarie alla vendita
- Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica Addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato Commesso specializzato provetto	- Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze Tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico

Commesso di libreria Commesso stimatore di gioielleria Sportellista nelle concessionarie di pubblicità - Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche Cassiere Comune Astatore Commesso alla vendita al pubblico Pompista specializzato	- Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica Ottico diplomato Meccanico ortopedico ed ernista munito di patente - Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche Telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali, con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore Addetto al ricevimento ed esecuzione mansioni di bordo Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio Allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche Magazziniere anche con funzioni di vendita Estetista, anche con funzioni di vendita - Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche Informatore negli Istituti di informazioni commerciali Addetto di biblioteca circolante Addetto ai negozi o filiali di esposizioni Addetto al centralino telefonico - Semplici conoscenze pratiche Dimostratore
Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione	

Competenze a carattere professionalizzante - Elenco competenze chiave (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:
- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

Conoscere:
- il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- e saper utilizzare il glossano della professione
- i sistemi di tutela del consumatore
- e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente
- gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari se richiesto dalla mansione
Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione dei servizio
- Conoscere la merceologia
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni, materiali, prodotti
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Conoscere le specifiche di qualità e le criticità dei prodotti
- Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out e di visual merchandising se richiesto dalla mansione
- Saper utilizzare i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, disporre e presentare merci e prodotti
- Saper gestire le comunicazioni dirette e/o telefoniche
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

(*) Le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle

competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa dei piano formativo.

AREA DI ATTIVITÀ - SERVIZI GENERALI

TIPOLOGIA DI PROFILO

- ADDETTO AMMINISTRATIVO

- ADDETTO MANUTENZIONE/ASSISTENZA

- ADDETTO LOGISTICA / GESTIONE MAGAZZINO FOOD

- ADDETTO LOGISTICA / GESTIONE MAGAZZINO NO FOOD

ATTIVITÀ FORMATIVA

Competenze a carattere professionalizzante

- Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale
- Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

PIANO ORARIO CURRICOLARE

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione professionalizzante
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2°grado o di laurea universitaria 210 ore)
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita	

conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	210
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	180
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	160
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	120

PROFILI PROFESSIONALI OMOLOGHI ARTIGIANI (*) 48 mesi	Ore complessive di formazione professionalizzante
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	340 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 280 ore)
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	280

(*) I profili professionali sono individuati nell'elenco con carattere sottolineato

TIPOLOGIA DI PROFILO - Addetto amministrativo

QUALIFICHE
Addetto amministrativo - Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze Corrispondente di concetto con o senza conoscenze di lingue estere - Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica Schedulatore flussista Contabile/impiegato amministrativo Programmatore e minutatore di programmi Addetto, a pratiche doganali e valutarie

Operatore di elaboratore con controllo di flusso Steno-dattilografo in lingue estere - Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche Operatore meccanografico Esattore Traduttore adibito alle sole traduzioni scritte Controllore di settore tecnico di CED, compreso il settore delle TLC Addetto a mansioni d'ordine di segreteria Contabile d'ordine - Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche Fatturista Schedarista Codificatore Operatore di macchine perforatrici e verificatrici
Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Competenze a carattere professionalizzante - Elenco competenze chiave (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:
- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la
sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione dei servizio
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità

- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera, se richiesto dalla mansione

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy
- Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica se richiesto dalla mansione
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti se richiesto dalla mansione
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera se richiesto dalle mansioni
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di scrittura veloce anche sotto dettatura se richiesto dalla mansione
- Saper organizzare e gestire un archivio
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

(*) Le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure definizione nei dettaglio richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale.

TIPOLOGIA DI PROFILO - Addetto Manutenzione/Assistenza

QUALIFICHE	
Addetto manutenzione	Addetto assistenza
- Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità	- Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze Collaudatore e/o accettatore - Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica Tecnico riparatore del settore elettrodomestici Tecnico riparatore del settore macchine per ufficio

Operaio specializzato provetto Manutentore specializzato provetto - Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche Operaio specializzato Operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami Manutentore specializzato - Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche Operaio qualificato Operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio Manutentore qualificato - Semplici conoscenze pratiche Operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami	- Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche Estetista, anche con funzioni di vendita Addetto ai collaudo - Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche Pratico di laboratorio chimico Informatore negli Istituti di informazioni commerciali Addetto di biblioteca circolante Addetto ai negozi o filiali di esposizioni Addetto al centralino telefonico Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio - Semplici conoscenze pratiche Dimostratore
Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione	

Competenze a carattere professionalizzante - Elenco competenze chiave (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:
- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e il linguaggio tecnico
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera
- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi, per le operazioni di manutenzione e dì assistenza se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti e tecnologie)
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Saper controllare lo stato dì efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili
- Conoscere e saper applicare, le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

(*) Le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata ai momento della progettazione operativa del piano formativo individuale.

TIPOLOGIA DI PROFILO - Addetto logistica / gestione magazzino food

QUALIFICHE	
Addetto logistica	Addetto gestione magazzino food
- Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica Conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti	- Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica Operaio specializzato provetto

- Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche Autotrenista, conducente di automezzi pesanti - Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche Addetto al controllo e alla verifica delle merci Conducente di autovetture	- Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche Magazziniere Operaio specializzato Normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche Campionarista, prezzista Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e /o depositi nelle aziende a integrale libero servizio Operaio qualificato
Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione	

Competenze a carattere professionalizzante - Elenco competenze chiave (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:
- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper praticare le condizioni di conservazione e di stoccaggio dei prodotti alimentari, sia per quanto riguarda gli aspetti igienico / sanitari, che per quanto riguarda la loro movimentazione in sicurezza
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e il linguaggio tecnico
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera se richiesto dalla mansione
- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper applicare ì principi della logistica e le tecniche di magazzinaggio delle merci (accettazione, conservazione e movimentazione)
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
- Conoscere la merceologia alimentare
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti, tecnologie)
- Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili se richiesto dalla mansione
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, secondo procedure codificate
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

(*) Le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale.

TIPOLOGIA DI PROFILO - Addetto logistica / gestione magazzino no food

QUALIFICHE	
Addetto logistica	Addetto gestione magazzino no food
- Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica Conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti - Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche Autotrenista, conducente di automezzi pesanti - Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche Addetto al controllo e alla verifica delle merci Conducente di autovetture	- Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica Operaio specializzato provetto Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico Operaio specializzato provetto nei settore ferro-metalli Addetto al controllo del materiale in entrata ed in uscita settore ferro/metalli Addetto alla distribuzione dei fascettari nelle aziende di distribuzione di libri e di stampe periodiche

	- Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche Magazziniere Operaio specializzato Addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche Addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di libri e stampe periodiche Operaio specializzato dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami - Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche Campionarista, prezzista Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio Operaio qualificato Addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione libri riviste e giornali e agenzie giornalistiche Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste Operaio qualificato nelle aziende commerciali nei settori ferro e acciaio Addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche - Semplici conoscenze pratiche Operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami
Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione	

Competenze a carattere professionalizzante - Elenco competenze chiave (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:
- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

ULTERIORI COMPETENZE DI AREA

- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper praticare le condizioni di stoccaggio delle merci, sia per quanto riguarda le caratteristiche merceologiche, che per quanto riguarda la loro movimentazione in sicurezza
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e il linguaggio tecnico
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera se richiesto dalla mansione
- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

COMPETENZE DI PROFILO
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e dei processo di erogazione del servizio
- Conoscere la merceologia
- Conoscere e saper applicare i principi della logistica e le tecniche di magazzinaggio delle merci (accettazione, conservazione e movimentazione)
- Saper organizzare gli spazi di lavoro, disporre e presentare merci e prodotti, secondo procedure codificate
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti, tecnologie)
- Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili se richiesto dalla mansione
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
Applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

(*) Le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano

formativo individuale.

AREA DI ATTIVITÀ - PROMOZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE

TIPOLOGIA DI PROFILO

ADDETTO AL SERVIZIO

ATTIVITÀ FORMATIVA

Competenze a carattere professionalizzante

- Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale
- Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

PIANO ORARIO CURRICOLARE

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione professionalizzante
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2°grado o di laurea universitaria 210 ore)
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	210
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	180
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	160
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al	

6° livello)	120

PROFILI PROFESSIONALI OMOLOGHI ARTIGIANI (*) 48 mesi	Ore complessive di formazione professionalizzante
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	340 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 280 ore)
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	280

(*) I profili professionali sono individuati nell'elenco con carattere sottolineato

TIPOLOGIA DI PROFILO - Addetto al servizio

QUALIFICHE
Addetto al servizio - Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi Estimatore nelle aziende di arte e antichità Assistente copywriter nelle aziende pubblicitarie Assistente Art Director nelle agenzie pubblicitarie Assistente account executive nelle agenzie di pubblicità Assistente media planner nelle agenzie di pubblicità Assistente del product manager (altri assistenti) Propagandista scientifico - Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica Disegnatore Tecnico Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali Rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato

Operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato Figurinista Vetrinista - Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche Indossatrice Propagandista dì prodotti, con mansioni che non richiedono cognizioni scientifiche Pittore o disegnatore esecutivo Operatori di processo nelle aziende di ricerche di mercato Allestitore esecutivo di vetrine e display
Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Competenze a carattere professionalizzante - Elenco competenze chiave (*)

COMPETENZE DI SETTORE

- Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

COMPETENZE DI AREA

- Conoscere il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Conoscere e saper utilizzare il glossano della professione e padroneggiare il linguaggio tecnico
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera
- Saper redigere, leggere, interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
- Essere in grado di sostenere una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera se richiesto dalle mansioni
- Saper monitorare la qualità del servizio / prodotto

COMPETENZE DI PROFILO

- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi se richiesto dalle mansioni
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di vendita di base se richiesto dalle mansioni
- Riconoscere le caratteristiche merceologiche dei prodotto o gli aspetti commerciali del servizio
- Saper adottare uno stile comunicativo corrispondente al ruolo
- Conoscere e saper utilizzare le leve di marketing
- Conoscere e saper interpretare le politiche di marketing dell'azienda
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di lay out e di visual merchandising se richiesto dalle mansioni
- Saper organizzare spazi di lavoro, esporre e presentare merci e prodotti se richiesto dalle mansioni
- Saper leggere ed interpretare schemi, progetti e documentazione tecnica se richiesto dalle mansioni
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione e le tecnologie aziendali
- Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione pubblicitaria se richiesto dalle mansioni
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche per la definizione di un planning se richiesto dalle mansioni
- Sapersi relazionare con le diverse tipologie di fornitori nell'ambito della promozione e della pubblicità se richiesto dalle mansioni
- Saper effettuare attività di reporting periodica se richiesto dalle mansioni
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

(*) Le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nei dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale.

Allegato sostituito dal Verbale di accordo 24/3/2012

Profili professionali Expo 2015 - Verbale di accordo 30/10/2013

Il giorno 30/10/2013 a Roma, tra CONFCOMMERCIO Imprese per l'Italia e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL; UILTUCS-UIL ed alla presenza della società Expo 2015 S.p.A., con l'assistenza dell'Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza si è sottoscritto il presente Protocollo Nazionale d'intesa.

Le parti

- visto che il 23/7/2013 é stato sottoscritto fra la società Expo 2015 S.p.A. e la CGIL Milano, la CISL Milano Metropoli, la UIL Milano e Lombardia, la Filcams-CGIL Milano, la Fisascat-CISL Milano Metropoli e la UilTuCS-UIL Milano e Lombardia un Protocollo sul sito espositivo Expo 2015*;*

- visto che l'Esposizione Universale di Milano rappresenta un evento eccezionale, che ha determinato anche la costituzione della predetta società Expo 2015 S.p.A. attraverso uno specifico provvedimento legislativo*;*

- preso atto della specificità della situazione che inevitabilmente si verrà a determinare per la gestione dell'evento, compresa la non determinabilità dell'affluenza dei visitatori esaminati i contenuti e le attività che dovranno essere svolte in occasione dell'esposizione universale e gestite da Expo 2015 S.p.A*;*

- visti i profili professionali individuati dalia società Expo 2015 S.p.A. nel predetto accordo aziendale, rispondenti a specifiche esigenze strettamente collegate con l'Evento*;*

- preso atto che tali profili non si rinvengono in quelli previsti dall'art. 100 del CCNL Terziario, né sono assimilabili a profili professionali esistenti nel predetto CCNL vista la delega contenuta nell'articolo 4, comma 2 del D.Lgs. n. 167/2011,

Considerato

- che nell'accordo sottoscritto il 23/7/2013 la società Expo 2015 S.p.A. individua a livello aziendale i seguenti profili professionali:

1. operatore grande evento

2. specialista grande evento

3. tecnico sistemi di gestione grande evento

- che tali profili professionali non sono ricompresi fra quelli previsti dal CCNL Terziario, né contenuti nell'ambito delle esemplificazioni alle declaratorie contrattuali di cui all'art. 100 del medesimo CCNL

- che, nel citato accordo, le parti hanno condiviso di inquadrare l'operatore grande evento al III livello, lo specialista grande evento ed il tecnico sistemi di gestione grande evento al II livello e che tali profili non sono assimilabili ad altri previsti nel CCNL TDS

- che le parti hanno concordato che l'applicazione di tali disposizioni si realizzino entro e non oltre l'anno 2015

- che la società Expo 2015 S.p.A. applica integralmente il CCNL Terziario

Riconoscono

- che nel solo ambito della società Expo 2015 S.p.A., alla luce dell'accordo del 23/7/2013, possono essere previsti i seguenti profili professionali:

1. operatore grande evento
2. specialista grande evento
3. tecnico sistemi di gestione grande evento

- che, per tali profili, la società Expo 2015 S.pA ha concordato a livello aziendale un inquadramento come sopra specificato

- che i predetti profili professionali rappresentano una specificità applicabile esclusivamente alla società Expo 2015 S.p.A.

- che nell'accordo aziendale del 23/7/2013 sono individuate le forme di assunzione da adottare e che, fermi restando i limiti di legge, tali assunzioni potranno essere effettuate secondo le previsioni ivi definite, per il periodo precedentemente indicato.

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo e dall'accordo aziendale del 23/7/2013 troverà applicazione il CCNL Terziario.
Le parti concordano che per eventuali controversie interpretative sui presente accordo verrà attivata la procedura di cui agli artt. 15 e 16 del CCNL Terziario.

Articolo inserito dal Verbale di accordo 30/10/2013

CAPO III - Contratto a tempo determinato - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Art. 63 Contratto a tempo determinato

Le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 67, per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto nonché per la stipula di contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione di cui all'art. 69 bis del presente CCNL
Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori.
Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori.
Nelle unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per sei lavoratori.
Ferme restando le misure indicate nei precedenti commi, l'azienda potrà assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori superiore rispetto a quello previsto per ciascuna unità produttiva, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive.
Le assunzioni annue di lavoratori a tempo determinato effettuate in base al comma precedente non potranno comunque superare il 28% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.
In caso di successione di contratti a tempo determinato non si applicano le disposizioni di cui all'art. 5, comma 3, primo periodo, D.Lgs. n. 368/2001, nel caso in cui l'assunzione sia motivata da ragioni sostitutive.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

Art. 64 Periodo di prova

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

Art. 65 Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di

nuove attività di cui all'art. 67 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.
Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per due lavoratori.
Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per cinque lavoratori. Nelle unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per sei lavoratori.

Art. 66 Limiti percentuali

Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 67 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e fatto salvo quanto previsto ai precedenti art. 63, commi 2, 3, 65, commi 2 e 3 e all'art. 69 bis contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione.
La presente percentuale non è cumulabile con quella prevista dal sesto comma dell'art. 63 del presente CCNL

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

Art. 66/BIS Contratti a tempo determinato in località turistiche

Le parti, preso atto che in determinate località a prevalente vocazione turistica le aziende che applicano il presente CCNL, pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 7/10/1963, n. 1525 e successive modificazioni, necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, concordano che i contratti a tempo determinato conclusi per gestire detti picchi di lavoro siano riconducibili a ragioni di stagionalità, pertanto esclusi da limitazioni quantitative ai sensi dell'art. 10, comma 7, lett. b). D.Lgs. n. 368/2001.
Le parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, ove si collocano le suddette assunzioni a tempo determinato, sia definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL, con apposito accordo.

Articolo inserito dall'Ipotesi di accordo 31/3/2015

Art. 67 Nuove attività

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

Art. 68 Diritto di precedenza

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

Art. 69 Monitoraggio

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

Art. 69/BIS Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati, per la vigenza del presente CCNL, potranno essere stipulati una sola volta con il medesimo soggetto contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione con soggetti che, ai sensi del Regolamento (CE) n. 800/2008, art. 2, punto 18, lett. a), non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione ovvero con soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo e con soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.
Il suddetto contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione avrà una durata di 12 mesi, ed è escluso dalle percentuali previste dagli artt. 63 e 66 del presente CCNL.

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di 16 ore, comprensiva dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione. Le suddette ore dovranno essere evidenziate sul Libro Unico del Lavoro.
La formazione di cui al precedente comma può essere inclusa nei piani formativi presentati al fondo Forte, a fronte di specifiche indicazioni che le Parti forniranno al Fondo per includere tali destinatari negli Avvisi.
Il livello di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico sarà, per i primi sei mesi, di 2 livelli inferiori e per il restante periodo di un livello inferiore rispetto alla qualifica indicata nel contratto di assunzione.
In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, il livello di inquadramento e il conseguente trattamento economico sarà di 1 livello inferiore rispetto a quello spettante per la qualifica indicata nel contratto di assunzione, per un ulteriore periodo di 24 mesi.
Per i lavoratori assunti per qualifiche comprese nel sesto livello, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico saranno al settimo livello per i primi sei mesi della durata del contratto ed al sesto livello per i restanti 6 mesi della durata del contratto, nonché per l'eventuale periodo di ventiquattro mesi aggiuntivi in caso di conversione dello stesso a tempo indeterminato.
La contribuzione a carico del datore di lavoro per il fondo di previdenza complementare FONTE è pari per tutta la durata del contratto all'1,05%, comprensivo della quota associativa pari a 22,00 euro della retribuzione utile per il computo del TFR. La medesima contribuzione sarà applicata anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato per i primi 24 mesi.
I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti previsto dall’art. 72, primo comma, punto 2), per la durata del contratto di sostegno all'occupazione e per il successivo periodo di 24 mesi in caso di conferma a tempo indeterminato.
La presente disciplina ha carattere sperimentale, sarà oggetto di monitoraggio da realizzarsi secondo le previsioni dell’art. 69 e di verifica delle parti in occasione del rinnovo del presente CCNL

Articolo inserito dall’Ipotesi di accordo 30/3/2015

CAPO IV - Part-time

Art. 70 Premessa

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad

agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 71 Definizioni

Ai sensi del D.Lgs. n. 61 del 20/2/2000, e successive modifiche, si intende:

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

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

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

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

Art. 72 Rapporto a tempo parziale

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

1) il periodo di prova per i nuovi assunti*;*

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

aziende che occupino complessivamente fino a 30 dipendenti

a) 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale*;*

b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

c) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale, aziende che occupino complessivamente più di 30 dipendenti

d) 18 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

e) 72 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

f) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;

4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'art. 2, 2° comma, del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica cui potranno accedere, studenti, lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro, nonché giovani fino a 25 anni di età compiuti. Altre modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale.
In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, al secondo livello di contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.
La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Articolo sostituito dall'Ipotesi d accordo 26/2/2011

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

Art. 73 Genitori di portatori di handicap

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

Art. 74 Disciplina del rapporto a tempo parziale

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

a) volontarietà di entrambi le parti;

b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;

d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;

e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 75 Relazioni sindacali aziendali

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, 1° comma, ultima frase, del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

Art. 76 Criterio di proporzionalità

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

Art. 77 Periodo di comporto per malattia e infortunio

Nel rispetto di quanto previsto ai punti 2) e 3) dell'articolo 72, seconda parte, il criterio di proporzionalità di cui al precedente art. 76 si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporto.
Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si applicano le stesse disposizioni previste dagli articoli 175 e 177, del presente contratto, e pertanto il comporto è fissato, in entrambi i casi, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.
Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista e fermo restando il principio sancito nella dichiarazione a verbale di cui all'art. 177.

Art. 78 Quota giornaliera della retribuzione

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

Art. 79 Quota oraria della retribuzione

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

Art. 80 Festività

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

Art. 81 Permessi retribuiti

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

Art. 82 Ferie

Conformemente a quanto previsto all'art. 147, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.
Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Art. 83 Permessi per studio

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

Art. 84 Lavoro supplementare - Normativa

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.
Ai sensi del secondo e terzo comma dell'articolo 3 del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare sino al limite di cui al primo comma del presente articolo.
Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno.
Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, secondo le modalità previste dall'art. 198, lettera a), e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.
Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

- Dichiarazione a verbale -

Il nuovo sistema di calcolo del compenso per il lavoro supplementare decorre dall'1/1/2000.

Art. 85 Clausole flessibili ed elastiche

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dai commi 6 e 8 del presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità

annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.
L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;

- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;

- esigenze personali di cui all'art. 157 del CCNL, debitamente comprovate.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.
A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.
Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Art. 86 Registro lavoro supplementare

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle RSU/RSA e/o Organizzazioni Sindacali regionali, provinciali o comprensoriali stipulanti il presente CCNL, presso la sede della locale Associazione Imprenditoriale, con l'obiettivo di consentire alle Parti, di norma annualmente, il monitoraggio circa l'utilizzo del lavoro supplementare, al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare. Ciò in rapporto all'organizzazione del lavoro o alle cause che l'abbiano reso necessario.
Il registro di cui al precedente comma può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

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

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

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

Art. 88 Preavviso

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

Art. 89 Relazioni sindacali regionali

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

Art. 90 Part-time post maternità

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.
Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.
La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni, dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa e avrà decorrenza solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

Art. 91 Lavoratori affetti da patologie oncologiche

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

Art. 92 Condizioni di miglior favore

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

CAPO V - Lavoro ripartito (Job Sharing)

Art. 93 Lavoro ripartito

Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.
Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'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 16/7/2002 tra UNICE/ UEAPME, CEEP e CES del 9/6/2004, le Parti riconoscono che i contenuti dell'Accordo sul telelavoro subordinato del 20/6/1997 sono ad esso conformi e pertanto ne confermano l'integrale validità.

CAPO VII - Lavoratori disabili

Art. 94 Convenzioni

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

TITOLO II - Previdenza complementare e fondi interprofessionali

Titolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Art. ___ Fondo EST (ex art. 95)

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015 e rinumerato Art. 21/BIS

TITOLO II - Previdenza complementare e fondi interprofessionali

Art. 96 Fondo di previdenza complementare FONTE

Premesso che Fonte è il Fondo di previdenza complementare di categoria, costituito dalle Parti stipulanti il presente CCNL in base al Protocollo del 29/11/1996, 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:

- dall'1/1/2005 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;

- dall'1/1/2006 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 29/11/1996.
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 29/11/1996.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Art. 97 Formazione continua FOR.TE.

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

- Dichiarazione delle parti -
Le parti, nel riconfermare l'importanza svolta dalla previdenza complementare nell'ambito del sistema previdenziale, concordano di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

TITOLO III - Instaurazione del rapporto di lavoro

CAPO I - Classificazione del personale

Art. __ Classificazione - Norma transitoria

Nell'ambito della classificazione del personale le parti, anche in coerenza con la suddivisione operata nell'ambito della sfera di applicazione, concordano di istituire una Commissione tecnica che definisca entro la vigenza del presente accordo di rinnovo le esemplificazioni delle figure professionali distinguendole in base al settore di attività in cui il lavoratore è chiamato ad operare, ferma restando in ogni caso l'unicità dei livelli e delle declaratorie contrattuali.
A tal fine, le Parti concordano che le figure professionali dovranno essere suddivise e definite all'interno della due macroaree Commercio e Servizi e che sarà compito della Commissione stessa valutare la coerenza fra le declaratorie, le relative esemplificazioni e le aree professionali.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Art. 98 Premessa

La classificazione unica del personale delle aziende commerciali è strutturata in conformità dei livelli di cui al seguente art. 100 e non modifica le norme contenute nel CCNL 31/7/1970 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 31/7/1970, quali il trattamento per richiamo alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro ed ogni altra normativa in vigore ed emananda.
Quanto sopra rappresenta il comune presupposto valido per la stipulazione delle norme di classificazione unica, e pertanto le parti si danno atto che eventuali azioni giudiziarie intese ad ottenere estensioni di trattamenti normativi ed economici oltre i limiti stabiliti nella presente sede contrattuale avranno come conseguenza l'automatico scioglimento della Confederazione Italiana del Commercio, del Turismo e dei Servizi e delle aziende da essa rappresentate, dalle obbligazioni assunte.

Art. 99 Evoluzione della classificazione

Le parti hanno convenuto di istituire uno strumento per una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale al fine di identificare ed 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. 100 Classificazione

1° 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.

2° Livello

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

1. ispettore;

2. cassiere principale che sovraintenda a più casse;

3. propagandista scientifico;

4. corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;

5. addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi;

6. capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;

7. contabile con mansioni di concetto;

8. segretario di direzione con mansioni di concetto;

9. consegnatario responsabile di magazzino;

10. agente acquisitore nelle aziende di legname;

11. agente esterno consegnatario delle merci;

12. determinatore di costi;

13. estimatore nelle aziende di arte e antichità;

14. spedizioniere patentato;

15. enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;

16. chimico di laboratorio;

17. capitano di rimorchiatore;

18. tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;

19. interprete o traduttore simultaneo;

20. creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;

21. collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede ad effettuare la prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione;

22. impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale o strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;

23. segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;

24. programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;

25. art-buyer nelle agenzie di pubblicità;

26. organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;

27. visualizer nelle agenzie di pubblicità;

28. assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;

29. assistente art director nelle agenzie di pubblicità;

30. assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;

31. assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;

32. tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;

33. capo piazzale: coordina su specifico incarico del gestore il personale e le vendite in quegli impianti che per struttura ed importanza richiedono tale funzione; svolge inoltre le normali mansioni di pompista specializzato;

34. programmatore analista;

35. programmatore di officina: il lavoratore che svolge congiuntamente i seguenti compiti: coordina l'attività di più linee di accettazione e, sulla base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari accettatori, pianifica, in piena autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne predispone il piano di lavoro stabilendo la sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, determina autonomamente i relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina;

36. supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

37. supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;

38. assistente del product manager;

39. internal auditor;

40. EDP auditor;

41. specialista di controllo di qualità;

42. revisore contabile;

43. analista di procedure organizzative;

44. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

3° 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. 27/7/1934, n. 1265; ottico patentato a norma degli artt. 30, 31, 32 R.D. 31/5/1928, 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 dell'azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;

10. addetto a pratiche doganali e valutarie;

11. operaio specializzato provetto;

12. addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;

13. operaio specializzato provetto nel settore automobilistico:

- il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione), nonché l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore), che svolgono le mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano la delibera funzionale*;*

- il manutentore meccanico, elettrico, autronico, meccatronico, 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*;*

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.

- Dichiarazione a verbale -
Nelle aziende a integrale libero servizio, in contesti organizzativi per i quali l'orario di servizio al pubblico non consenta la presenza continuativa di figure che svolgono funzioni di coordinamento e controllo, sono ricompresi nell'ambito della declaratoria del terzo livello quei lavoratori che, limitatamente al reparto di loro competenza, svolgano anche compiti accessori di raccordo organizzativo per l'applicazione e la verifica delle disposizioni ricevute dalle suddette figure di coordinamento e controllo.

4° Livello

Al quarto livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative

operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, e cioè:

1. contabile d'ordine;

2. cassiere comune;

3. traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);

4. astatore;

5. controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;

6. operatore meccanografico;

7. commesso alla vendita al pubblico;

8. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari): addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci (NOTA 3);

9. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);

10. commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;

11. magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;

12. indossatrice;

13. estetista, anche con funzioni di vendita;

14. stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;

15. propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;

16. esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;

17. pittore o disegnatore esecutivo;

18. allestitore esecutivo di vetrine e display;

19. addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;

20. autotrenista conducente di automezzi pesanti;

21. banconiere di spacci di carne;

22. operaio specializzato;

22. bis. Operaio specializzato nel settore automobilistico: esegue lavori di media complessità per la riparazione e la manutenzione, con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite.

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;

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

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 autogrù 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 presso cesoia 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.

5° 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 (NOTA 4);

22. conducente di autovetture;

23. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di 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.

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

6° Livello

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

1. dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);

2. usciere;

3. imballatore;

4. impaccatore;

5. conducente di motofurgone;

6. conducente di motobarca;

7. guardiano di deposito;

8. fattorino;

9. portapacchi con o senza facoltà di esazione;

10. custode;

11. avvolgitore;

12. fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;

13. portiere;

14. ascensorista;

15. addetto al carico e scarico;

16. operaio comune;

17. pompista comune senza responsabilità di cassa; lavatore; asciugatore;

18. operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami:
a) l'imbragatore che esegue l'imbragaggio di merci e/o materiali guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito;
b) il legatore che provvede alla legatura del materiale anche con apparecchiature manuali;

19. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

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

7° 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.

- Dichiarazione a verbale n. 1 all'art. 100 -
In relazione a quanto previsto dalla sfera di applicazione del presente CCNL, alla lettera e) "servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone", numero 47 (agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle organizzazioni firmatarie il presente CCNL) le parti si danno atto che le relative figure professionali sono ricomprese nella classificazione del personale contenuta nell'art. 100 ed inquadrabili ai livelli corrispondenti alle declaratorie ivi contenute.

- Dichiarazione a verbale n. 2 sui servizi -
Nell'ambito della classificazione del personale, le parti concordano di istituire una Commissione tecnica che definisca entro la vigenza del presente accordo di rinnovo le esemplificazioni delle figure professionali appartenenti al settore servizi e segnatamente alle seguenti macroaree:
- Ricerche di mercato:

- Marketing e comunicazione;
- Società di consulenza e di revisione:
- Servizi assicurativi:
- Servizi finanziari.

A tal fine, le Parti concordano che, ferma restando in ogni caso l'unicità dei livelli e delle declaratorie contrattuali, sarà compito della Commissione stessa valutare la coerenza fra le declaratorie e le relative esemplificazioni.

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

Art. 100/BIS Classificazione del personale per i dipendenti da imprese che svolgono attività esclusiva dell'information and communication technology

Premesso che:

- Le aziende che svolgono esclusivamente attività nell'Information and Communication Technology sono connotate da particolari caratteristiche, quali la continua evoluzione delle tecnologie, i periodici e frequenti adeguamenti nelle competenze e conoscenze, nonché la necessità di adeguamenti e rivisitazioni degli organici;

per l'individuazione di qualificazioni professionali ICT nelle suddette aziende ICT è stato elaborato a livello europeo l'e-Competence Framework (c.d. e-CF), quale sistema di riferimento per competenze professionali e manageriali, che permette di far dialogare fra di loro sistemi di riferimento esistenti a livello internazionale, nazionale e delle singole imprese;

- tale framework di riferimento risulta utile da adottare, in quanto le definizioni fornite da e-CF sono conformi alle esigenze delle aziende e dei lavoratori, e sono espresse nel loro linguaggio;

- l'e-CF è progettato per mettere in relazione specifici skills e modelli di profili professionali (per esempio AITTS, Cigref, EUCIP, SFIA, etc.) che provengono da differenti culture ed esperienze in Europa e fornisce, inoltre, una traduzione di questi approcci e nello stesso tempo da identità europea;

Sulla base delle premesse, la lettura della matrice sottostante, unitamente alla declaratoria prevista per ogni singolo livello contrattuale, può consentire il corretto -inquadramento dei profili definiti con e-CF all'interno di una impresa ICT.

Livello del CCNL	Livello di competenza e-CF - dimensione 3 e-CF				
1					e5
2				e4	
3			e3		
4		e2			
5	e1				

Si conviene, pertanto, sulla necessità che la classificazione del personale per talune figure professionali operanti all'interno delle aziende che svolgono esclusivamente attività nell'ICT sia diversamente regolamentata rispetto ad altre tipologie di aziende.
Il presente articolo trova applicazione esclusivamente nei confronti dei dipendenti assunti nelle suddette aziende dell'ICT, a far data dalla sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo.
Le disposizioni ivi contenute, quindi, non sono applicabili a figure professionali, anche se similari, ma che prestino la loro attività in aziende non appartenenti all'ambito dell'information and Communication Technology, per le quali, dunque, continuano a trovare applicazione le norme contenute nell'art. 100 del presente CCNL.
Per la determinazione delle qualifiche si è presa a riferimento la nomenclatura fornita dall'e-CF. In particolare, laddove si parla di "gestione" o di "manager" le parti hanno riprodotto un termine tecnico che non si riferisce necessariamente allo svolgimento di attività che richiedono al lavoratore di ricoprire una "posizione apicale".

Tabella 1

Qualifica	Mansioni	Inquadramento
Account Manager	Costruisce relazioni di business con i clienti per favorire la vendita di hardware, software, servizi di telecomunicazioni o ICT. Identifica opportunità e gestisce l'acquisizione e la consegna dei prodotti. Ha la responsabilità di raggiungere i target di vendita e mantenere i margini.	2
Business Analyst	Identifica aree dove sono necessari cambiamenti del sistema informativo per supportare il business pian e ne controlla l'impatto in termini di gestione del cambiamento. Contribuisce ai requisiti funzionali generali dell'azienda per quanto riguarda l'area delle soluzioni ICT. Analizza le esigenze di mercato e le traduce in soluzioni ICT	2
Business Information Manager	Gestisce ed implementa gli aggiornamenti delle applicazioni esistenti e le attività di manutenzione sulla base dei bisogni, dei costi e dei piani concordati con gli utenti interni. Assicura la qualità di servizio e la soddisfazione del cliente interno	3

Chief Information Officer (CIO)	Definisce ed implementa la governance e la strategia ICT. Determina le risorse necessarie per l'implementazione della strategia ICT. Anticipa l'evoluzione del mercato ICT ed i bisogni di business dell'azienda. Contribuisce allo sviluppo del piano strategico aziendale. Conduce o partecipa in progetti di più grande cambiamento	1
Database manager	Assicura la progettazione e la realizzazione (Developer), o assicura la manutenzione e la riparazione del data base dell'azienda (Administrator) per supportare soluzioni di sistema informativo in linea con le necessità di informazioni del business. Verifica lo sviluppo e il disegno delle strategie di database, monitorando e migliorando la capacità e le performance del database, e pianificando per bisogni di espansioni futuri. Pianifica, coordina e realizza misure di sicurezza per salvaguardare il database	3
Developer	Assicura la realizzazione e l'implementazione di applicazioni ICT. Contribuisce alla pianificazione ed al disegno di dettaglio. Compila programma di diagnostica e progetta e scrive codice per sistemi operativi ed il software per assicurare il massimo della funzionalità e dell'efficienza	4
Digital Media Specialist	Disegna, imposta e codifica applicazioni multimediali e website per ottimizzare la presentazione delle informazioni, inclusi i messaggi di marketing. Fa raccomandazioni sulle interfacce tecniche ed assicura la sostenibilità attraverso l'applicazione di sistemi di gestione dei contenuti appropriati	4
ICT Consultant	Garantisce il controllo tecnologico per informare gli stakeholder sulle tecnologie emergenti. Prevede e porta a maturazione progetti ICT mediante l'introduzione di tecnologia appropriata. Comunica il valore delle nuove tecnologie per il business. Contribuisce alla definizione del progetto	3
ICT Operations Manager	Implementa e mantiene una parte dell'infrastruttura ICT. Assicura che le attività siano condotte in accordo con le regole, i processi e gli standard aziendali. Prevede i cambiamenti necessari secondo la strategia ed il controllo dei costi dell'organizzazione. Valuta e suggerisce investimenti basati su nuove tecnologie. Assicura l'efficacia dell'ICT e la gestione dei rischi associati	3
ICT Security	Definisce la politica di sicurezza del Sistema di Informazioni. Gestisce la diffusione delle sicurezza attraverso tutti i sistemi informativi. Assicura la fruizione delle informazioni disponibili.	3

Manager	Riconosciuto come l'esperto di politica di sicurezza ICT dagli stakeholder interni ed esterni	
ICT Security Specialist	Propone ed implementa i necessari aggiornamenti della sicurezza. Consiglia, supporta, informa e fornisce addestramento e consapevolezza sulla sicurezza. Conduce azioni dirette su tutta o parte di una rete o di un sistema. E' riconosciuto come l'esperto tecnico della sicurezza ICT dai colleghi.	4
ICT Trainer	Fornisce la conoscenza e gli skill necessari per assicurare che i discenti siano effettivamente capaci di svolgere i loro compiti sul posto di lavoro	4
Network Specialist	Gestisce ed opera sul sistema di informazioni in rete, risolvendo problemi ed errori per assicurare definiti livelli di servizio. Monitorizza e migliora le performance della rete	4
Project Manager	Definisce, implementa e gestisce progetti dal concepimento iniziale alla consegna finale. Responsabile dell'ottenimento di risultati ottimali, conformi agli standard di qualità, sicurezza e sostenibilità nonché coerenti con gli obiettivi, le performance, i costi ed i tempi definiti	3
Quality Assurance Manager	Agisce e mette in essere un approccio della qualità ICT conforme alla cultura aziendale. Assicura che i controlli del management siano correttamente implementati per salvaguardare il patrimonio, l'integrità dei dati e l'operatività. E' focalizzato ed impegnato nel raggiungimento degli obiettivi di qualità e controlla statistiche per prevedere i risultati della qualità	3
Service Desk Agent	Fornire supporto all'utente per eliminare gli errori dovuti a problemi o ad aspetti critici dell'ICT. L'obiettivo principale è di consentire all'utente di massimizzare la produttività attraverso un uso efficiente delle attrezzature ICT o delle applicazioni software	4
Service Manager	Gestisce la definizione dei contratti di Service Level Agreements (SLA), Operational Level Agreements (OLA) ed i Key Performance Indicators (KPI). Negozia i contratti nei vari contesti di business o con i clienti e in accordo con il Business IS Manager. Gestisce lo staff che monitorizza, registra e soddisfa gli SLA. Cerca di mitigare gli effetti in caso di non raggiungimento degli SLA. Contribuisce allo sviluppo del budget di manutenzione tenendo conto delle organizzazioni di business/finanza.3	2
	Installa software, configura ed aggiorna sistemi ICT. Amministra	

Sistem Administrator	quotidianamente l'esercizio del sistema al fine di soddisfare la continuità del servizio, i salvataggi, la sicurezza e le esigenze di performance	4
Systems Analyst	Assicura il disegno tecnico e contribuisce all'implementazione di nuovo software e/o di miglioramenti	4
Systems Architect	Disegna, integra e realizza soluzioni ICT complesse da un punto di vista tecnico. Assicura che le soluzioni tecniche, procedure e modelli di sviluppo siano aggiornati e conformi agli standard. E' al corrente degli sviluppi tecnologici e li integra nelle nuove soluzioni. Agisce da team leader per gli sviluppatori e gli esperti tecnici	3
Technical Analyst	Definisce specifiche tecniche dettagliate e contribuisce in modo diretto alla creazione o modifica efficace di sistemi applicativi complessi, mediante l'utilizzo di appositi standard e strumenti. Garantisce che i risultati rispondano ai requisiti di business, sia in termini di progettazione tecnica di alta qualità sia in termini di conformità con le specifiche funzionali concordate.	3
Technical Specialist	Mantiene in modo efficace hardware/software. Responsabile di una puntuale ed efficace riparazione al fine di garantire una performance ottimale del sistema e un'alta soddisfazione del cliente	4
Test Specialist	Contribuisce alla correttezza e la completezza di un sistema garantendo che la soluzione soddisfi i requisiti tecnici e dell'utente. Contribuisce in differenti aree dello sviluppo del sistema, effettuando il testing delle funzionalità del sistema, identificando le anomalie e diagnosticandone le possibili cause	4
Enterprise architect	Descrivere la struttura di un'organizzazione, i suoi processi operativi, i sistemi informativi a supporto, i flussi informativi, le tecnologie utilizzate, le localizzazioni geografiche, i suoi obiettivi, mantenendo un equilibrio tra opportunità tecnologiche e requisiti dei processi di business. Mantenere una visione olistica della strategia dell'organizzazione, dei processi di business, dell'informazione e del patrimonio ICT	2

Le parti concordano che qualora emerga la necessità di definire ulteriori qualifiche non presenti nella tabella 1, si incontreranno secondo le modalità di cui all'art. 15, lett. b), punto 1, del CCNL.

AREA ATTIVITA' - ICT

TIPOLOGIA DI PROFILO

- GESTIONE BUSINESS
- GESTIONE TECNICA
- PROGETTAZIONE
- SVILUPPO
- SUPPORTO
- ESERCIZIO E SERVIZI

PIANO ORARIO CURRICOLARE

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di Formazione professionalizzante
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacita di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 210 ore)
particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	210
specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadramento finale al 4a livello)	180
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-	160

pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	
Semplici conoscenze Pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	120

AREA DI ATTIVITA' - ICT

TIPOLOGIA DI PROFILO - GESTIONE BUSINESS

QUALIFICHE
particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
- Business Information Manager
- ICT Operation Manager

COMPETENZE A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)

COMPETENZE DI SETTORE

-Applicazione, procedure e processi interni all'azienda
- PerceziOne dell'organizzazione: la persona si muove all'interno dell'organizzazione dimostrando di conoscerla e interpretarla coerentemente
- Percezione del proprio ruolo: la persona ha compreso le proprie mansioni e i propri obiettivi e si muove coerentemente per raggiungerli

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper applicare le norme di sicurezza
- Sapere gestire e lavorare in un gruppo di lavoro
- Saper realizzare un business plan
- Sapere impostare i progetti
- Interpretare la gestione del cambiamento
- Saper individuare e gestire il rischio

COMPETENZE DI AREA

- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere il ruolo e la funzione della propria area di attività
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre funzioni organizzative aziendali

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale

AREA DI ATTIVITA' - ICT

TIPOLOGIA DI PROFILO - GESTIONE TECNICA

QUALIFICHE

particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
- Quality Assurance Manager
- ICT Security Manager
- Project Manager
- Service Manager

AREA DI ATTIVITA' - ICT

COMPETENZE A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE - ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)

COMPETENZE DI SETTORE

- applicazione procedure e processi interni all'azienda
- percezione dell'organizzazione: la persona si muove all'interno dell'organizzazione dimostrando di conoscerla e interpretarla coerentemente
- percezione del proprio ruolo: la persona ha compreso le proprie mansioni e i propri obiettivi e si muove coerentemente per raggiungerli

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper applicare le norme di sicurezza
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere comunicazioni e documenti in inglese, se richiesto

dall'azienda:
- Sapere lavorare in un gruppo di lavoro

COMPETENZE DI AREA

- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere il ruolo e la funzione della propria area di attività
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre funzioni organizzative aziendali

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale

AREA DI ATTIVITA' - ICT

TIPOLOGIA DI PROFILO - PROGETTAZIONE

QUALIFICHE

approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze

- Business Analyst
- Enterprise Architect

particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica

- Systems Architect
- Technical Analyst

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

- Systems Analyst

AREA DI ATTIVITA' - ICT

COMPETENZE A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)

COMPETENZE DI SETTORE

- applicazione procedure e processi interni all'azienda
- percezione dell'organizzazione: la persona si muove all'interno dell'organizzazione dimostrando di conoscerla e interpretarla coerentemente
- percezione del proprio ruolo: la persona ha compreso le proprie mansioni e i propri obiettivi e si muove coerentemente per raggiungerli

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper applicare le norme di sicurezza
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in inglese, se richiesto dall'azienda:
- Sapere lavorare in un gruppo di lavoro
- Saper risolvere i problemi

COMPETENZE DI AREA

- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere il ruolo della propria area di attività
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale

AREA DI ATTIVITA' - ICT

TIPOLOGIA DI PROFILO - SVILUPPO

QUALIFICHE

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
- Developer
- Digital media specialist
- Test specialist

AREA DI ATTIVITA' - ICT

COMPETENZE A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE - ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)

COMPETENZE DI SETTORE

- applicazione procedure e processi interni all'azienda
- percezione dell'organizzazione: la persona si muove all'interno dell'organizzazione dimostrando di conoscerla e interpretarla coerentemente
- percezione del proprio ruolo: la persona ha compreso le proprie mansioni e i propri obiettivi e si muove coerentemente per raggiungerli

COMPETENZE DI PROFILO

- Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura
- Conoscere e saper applicare le norme di sicurezza
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in inglese, se richiesto dall'azienda:
- Sapere lavorare in un gruppo di lavoro
- Saper descrivere e risolvere i problemi

COMPETENZE DI AREA

- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere il ruolo della propria area di attività
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale

AREA DI ATTIVITA' - ICT

TIPOLOGIA DI PROFILO - SUPPORTO

QUALIFICHE
approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze

- account manager

particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
- ICT consultant

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche
- ICT trainer
- ICT security specialist

AREA DI ATTIVITA' - ICT

COMPETENZE A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE - ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)

COMPETENZE DI SETTORE

- applicazione procedure e processi interni all'azienda
- percezione dell'organizzazione: la persona si muove all'interno dell'organizzazione dimostrando di conoscerla e interpretarla coerentemente
- percezione del proprio ruolo: la persona ha compreso le proprie mansioni e i propri obiettivi e si muove coerentemente per raggiungerli

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper applicare le norme di sicurezza
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in inglese, se richiesto dall'azienda*;*
- Saper descrivere i problemi, risolverli, se di competenza, e/o indirizzarli ai corretti risolutori

ULTERIORI COMPETENZE DI AREA
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere il ruolo della propria area di attività
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale

AREA DI ATTIVITA' - ICT

TIPOLOGIA DI PROFILO - ESERCIZIO & SERVIZI

QUALIFICHE

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
- Network specialist
- Techincal specialist

Semplici conoscenze pratiche
- System administrator
- Service desk agent

AREA DI ATTIVITA' - ICT

COMPETENZE A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE - ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)

COMPETENZE DI SETTORE

- applicazione procedure e processi interni all'azienda
- percezione dell'organizzazione: la persona si muove all'interno dell'organizzazione dimostrando di conoscerla e interpretarla
- percezione del proprio ruolo: la persona ha compreso le proprie mansioni e i propri obiettivi e si muove coerentemente per raggiungerli

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper applicare le norme di sicurezza
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in inglese
- Sapere lavorare in un gruppo di lavoro
- Saper descrivere i problemi, risolverli, se di competenza, e/o indirizzarli ai corretti risolutori

ULTERIORI COMPETENZE DI AREA

- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere il ruolo della propria area di attività
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale

---

Articolo inserito dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

CAPO II - Passaggio di qualifica

Art. 101 Mansioni del lavoratore

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

Art. 102 Mansioni promiscue

Ad eccezione delle mansioni relative alla qualifica di addetto a mansioni d'ordine di segreteria (quarto livello, punto 14), di addetto alle operazioni ausiliare alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (quarto livello, punto 8 e quinto livello, punto 23) e di addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari) (quarto livello - quinto livello), in caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.
Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.
In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 103 Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.
Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

CAPO III - Assunzione

Art. 104 Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.
L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le seguenti indicazioni:

a) la data di assunzione;

b) l'unità produttiva di assegnazione;

c) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;

d) la durata del periodo di prova;

e) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;

f) il trattamento economico.

Art. 105 Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

a) certificato di nascita;

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

c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implichino tale requisito;

d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;

e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;

f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;

g) libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14, legge 30/4/1962, n. 283, ed all'art. 37, D.P.R. 26/3/1980, 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 11/11/1983, n. 638;

m) eventuali altri documenti e certificati.

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

CAPO IV - Periodo di prova

Art. 106 Periodo di prova

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

- Quadri e Primo Livello 6 mesi

- Secondo e Terzo Livello 60 giorni

- Quarto e Quinto Livello 60 giorni

- Sesto e Settimo Livello 45 giorni

Ai sensi dell'art. 4, R.D.L. 13/11/1924, n. 1825, convertito in legge 18/3/1926, 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, anche correlate alle disposizioni in materia di preavviso a seguito di dimissioni del lavoratore, costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

TITOLO IV - Quadri

Art. 107 Declaratoria

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13/5/1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

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

Ovvero

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

Art. 108 Formazione e aggiornamento

Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori, in base a quanto previsto dal successivo art. 116.
Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli Quadri saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.
Le giornate di formazione scelte dal quadro saranno - sia per l'eventuale costo di viaggio e permanenza sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.

Art. 109 Assegnazione della qualifica

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

Art. 110 Polizza assicurativa

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 111 Orario

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

Art. 112 Trasferimenti

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 170 e 171, il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 60 giorni ovvero di 80 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.
Qualora il periodo di preavviso previsto dal primo comma del presente articolo non venga rispettato in tutto od in parte, al quadro per il periodo di preavviso residuo spetterà il trattamento di trasferta di cui all'art. 167, nonché un rientro presso la precedente residenza.
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 ai successivo art. 113.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

Art. 113 Collegio di conciliazione e arbitrato

È istituito a cura delle Associazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dall'ultimo comma dell'articolo precedente.
Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale della Confcommercio territorialmente competente, un altro designato congiuntamente dalla FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette Organizzazioni territoriali.
In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, quest'ultimo sarà designato su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri

sopra indicati.
Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.
Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione imprenditoriale.
L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato. La citata Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso, sottoscritto dal dipendente, entro i venti giorni successivi alla data della conferma del trasferimento di cui al 4° comma del precedente art. 112.
Il Presidente, ricevuto l'incarico, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale è tenuto a pronunciarsi entro i 30 giorni successivi.

Art. 114 Indennità di funzione

A decorrere dall'1/7/1987 o se successiva, dalla data di attribuzione della categoria di Quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a euro 30,99 lordi per 14 mensilità, assorbibili al 40% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.
A decorrere dall'1/1/1991 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 dall'1/1/1995 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 dall'1/1/2000 l'indennità di funzione è incrementata di euro 51,65 lordi per 14 mensilità assorbibili al 50% secondo le modalità di cui al primo comma.
A partire dall'1/7/2008 l'indennità di funzione dei quadri è incrementata di 70,00 euro per 14 mensilità assorbibili al 50% secondo le modalità di cui al primo comma.
A partire dall'1/1/2013 l'indennità di funzione dei quadri è incrementata di 10,00 euro per 14 mensilità.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Cassa di assistenza sanitaria integrativa "Sanimpresa" per Roma e provincia

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che

ometta il versamento di quanto dovuto alla cassa alla Cassa di Assistenza "Sanimpresa", costituita su Roma e provincia in applicazione di quanto previsto in materia di contrattazione di secondo livello territoriale dall'art. 10 ter, accordo di rinnovo del CCNL del 20/9/1999, e comunque nel rispetto di quanto previsto dall'art. ____ (ex art. 7 - Criteri guida), è tenuta alternativamente:

- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad un dodicesimo della quota annua dovuta dall'azienda a "Sanimpresa" incrementato di euro 5,00 da corrispondere per quattordici mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

- ad assicurare al lavoratore le medesime prestazioni sanitarie garantite da Sanimprea, sulla base del relativo nomenclatore delle parti sociali.

Articolo inserito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Art. ___ Cassa assistenza sanitaria "Qu.A.S." (ex art. 115)

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015 e rinumerato Art. 21/Ter

Art. 116 Investimenti formativi - QUADRIFOR

Al fine di valorizzare l'apporto dei Quadri e il loro sviluppo professionale e per mantenere nel tempo la loro partecipazione ai processi produttivi e gestionali, le parti convengono sull'opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi, anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ai programmi europei con particolare riferimento al dialogo sociale.
Analogo impegno viene assunto per quanto concerne i sistemi di comunicazione, al fine di trasferire a tali figure professionali tutte le conoscenze relative all'impresa.
Quanto sopra indicato verrà realizzato in coerenza con gli impegni assunti nel 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.
Il contributo obbligatorio annuo a favore di QUADRIFOR è pari a euro 75,00 (settantacinque/00), di cui euro 50,00 (cinquanta/00) a carico azienda e euro 25,00 (venticinque/00) a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Art. 117 Osservatorio

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

- Dichiarazione a verbale -
Le parti dichiarano che con l'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 13/5/1985, n. 190.

TITOLO V - Svolgimento del rapporto di lavoro

CAPO I - Orario di lavoro

Art. 118 Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende commerciali, è fissata in 40 ore settimanali, 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 dall'1/12/1997 per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali l'orario di lavoro è fissato in 41 ore settimanali.
Tale orario settimanale si realizza attraverso l'assorbimento di 24 ore di permesso retribuito di cui al terzo comma dell'art. 146.
A decorrere dall'1/12/1998 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.

Al secondo livello di contrattazione aziendale potranno essere raggiunte intese sulle materie riguardanti turni o nastri orari.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Art. 119 Durata dell'orario di lavoro

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

Art. 120 Riposo giornaliero

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, potranno essere concordate modalità di deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive di cui all'art. 17 del D.Lgs. 66/2003.
In attesa della regolamentazione ai sensi del comma precedente e fatte salve le ipotesi già convenute al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

- cambio del turno/fascia;

- interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti, attrezzature;

- manutenzione svolta presso terzi;

- attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;

- allestimenti in fase di avvio di nuove attività, allestimenti e riallestimenti straordinari;

- aziende che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 ore;

- inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari.

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

Art. 121 Articolazione dell'orario settimanale

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

a) 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) - la pratica realizzazione della

settimana lavorativa di 40 ore mediante la concessione di un'intera giornata di riposo.
Resta ferma in ogni caso l'applicabilità dell'art. 125.

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

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

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

Art. 122 Orario medio settimanale per specifiche tipologie

Fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'art. 118, le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico nei grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati alimentari, cash & carry e ipermercati realizzeranno l'articolazione dell'orario medio settimanale di 38 ore, utilizzando le 56 ore di permessi di cui all'art. 146, terzo comma, e le ulteriori 16 ore di cui al successivo quarto comma dell'art. 146.
Sono fatti salvi gli accordi aziendali vigenti in materia alla data di stipula del presente contratto.
Per le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico secondo le tipologie di cui al primo comma del presente articolo, che alla data di entrata in vigore del presente contratto non applichino l'articolazione dell'orario medio settimanale di 38 ore ivi prevista, tale regime medio settimanale sarà applicato a decorrere dall'1/1/1996, 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:

- dall'1/7/1996 distribuzione dell'orario di lavoro medio settimanale su 39 ore attraverso l'assorbimento di 36 ore di permessi retribuiti di cui all'art. 146;

- dall'1/7/1997 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. 123 Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro

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

- Dichiarazione a verbale -
Il nuovo sistema di calcolo di cui al presente articolo decorre dall'1/1/2000.

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

L'eventuale variazione dell'articolazione dell'orario in atto, tra quelle previste al precedente art. 121, che deve essere realizzata dal datore di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda, sarà comunicata almeno 30 giorni prima della sua attivazione, dal datore di lavoro ai dipendenti interessati secondo le modalità di cui al successivo art. 133, e contestualmente, per iscritto, all'ente bilaterale territoriale della provincia di competenza, di cui all'art. 20, tramite la corrispondente Associazione territoriale aderente alla Confcommercio ovvero all'ente bilaterale nazionale per le aziende multilocalizzate.
Al fine di favorire la realizzazione di una reale programmazione della distribuzione dell'orario, l'articolazione dell'orario settimanale prescelta avrà validità di norma annua, salvo diversa comunicazione da parte del datore di lavoro, che dovrà essere realizzata con il medesimo preavviso previsto nel precedente comma del presente articolo.
A seguito delle comunicazioni effettuate agli enti bilaterali, 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 a livello territoriale.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

Art. 125 Flessibilità dell'orario

Fatto salvo il confronto in materia di orario di lavoro previsto in sede di contrattazione aziendale, 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.
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.
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.
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 di flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni.
Al termine del programma di flessibilità, le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'art. 137 e nei limiti previsti dall'art. 136.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

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

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art. 125. con le seguenti modalità:

per le aziende di cui all'art. 121, lett. a), b) e c):

superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno da 45 ore sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 16 settimane.
Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto, un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 146 pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale;

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.
Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 31/3/2015

Art. 127 Flessibilità dell'orario - Ipotesi aggiuntiva B)

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art. 125 sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane, con le seguenti modalità:

1. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane*;*

2. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane.

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 1. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 146, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.
Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 2. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 146, pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.
A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.
Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.
Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Articolo sostituto dall'Ipotesi di accordo 31/3/2015

Art. 128 Procedure

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.
I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.
Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.
In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui agli artt. 126 e 127, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
Le ore liquidate a tale titolo devono rientrare nei limiti previsti dall'art. 136.
Al fine di consentire il confronto di cui al primo comma degli articoli 126 e 127 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 126 e 127 per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. 129 Banca delle ore

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all'ultimo comma degli articoli 126 e 127, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;

- i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;

- per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.
Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.
Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

Art. 130 Assorbimento riposi compensativi e permessi aggiuntivi

I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi di cui agli articoli 126 e 127 non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.
Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi in essere in materia di flessibilità.

Art. 131 Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.
In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore - in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione - per raggiungere la sede.
Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'ultimo comma del successivo art. 167.

Art. 132 Orario di lavoro dei minori

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

Art. 133 Fissazione dell'orario

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda.
Ai sensi dell'art. 12 del R.D. 10/9/1923, n. 1955, l'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.
Gli orari di lavoro praticati nell'azienda devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro.

Art. 134 Disposizioni speciali

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell' andamento dei servizi - e cioè i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale - che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193, per le ore prestate di domenica;

- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193, per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;

- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193 per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale i lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.

- Norma transitoria -
Il sistema di computo di cui al presente articolo decorre dall'1/11/1984.

Art. 135 Lavoratori discontinui

La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono:

1) custodi;

2) guardiani diurni o notturni;

3) portieri;

4) personale addetto alla estinzione degli incendi;

5) uscieri;

6) personale addetto al carico e allo scarico;

7) commessi di negozio, nei comuni fino a cinquemila abitanti (in caso di contestazione si farà ricorso ai dati ufficiali forniti dal sindaco del rispettivo comune);

8) personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi;

9) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento;

- è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro e fatta salva la normativa prevista dall'art. 102 in tema di mansioni promiscue.

L'orario di lavoro non potrà comunque superare: le sette ore giornaliere e le trentacinque ore settimanali, per i minori che non abbiano compiuto i quindici anni; le otto giornaliere e le quaranta settimanali, per i minori tra i quindici e i diciotto anni.
Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

- Dichiarazioni a verbale -
Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro.
Resta inteso altresì che eventuali modifiche delle condizioni contrattualmente definite in tema di orario di lavoro potranno avvenire solo previo confronto in sede aziendale in base all'art. 10 sulla contrattazione aziendale.

CAPO II - Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno

Art. 136 Norme generali lavoro straordinario

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.
Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera

straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.
Per i dipendenti di aziende di distribuzione di carburante, per lavoro straordinario si intende quello prestato dal singolo lavoratore oltre l'orario di lavoro stabilito dal secondo e terzo comma del precedente art. 118.
Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.
Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del D.Lgs. 8/4/2003, n. 66.

Art. 137 Maggiorazione lavoro straordinario

Ai sensi della vigente normativa, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 118 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193:

- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora settimanale;

- 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora settimanale.

Salvo quanto disposto dal successivo art. 144, le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193.
Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193.
Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.
Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

- Norma transitoria -
Il sistema di computo di cui al presente articolo decorre dall'1/11/1984.

Art. 138 Registro lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione Imprenditoriale.
Il registro di cui al presente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.
La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

- Norma transitoria -
Le parti stipulanti si impegnano a favorire l'applicazione della normativa del presente titolo nello spirito informatore della stessa.
Le Organizzazioni Sindacali provinciali e le Associazioni provinciali a carattere generale aderenti alla CONFCOMMERCIO si incontreranno, almeno una volta all'anno, per l'esame della situazione generale, anche in relazione ad eventuali casi di palese e sistematica violazione delle norme contrattuali previste dal presente titolo.

Art. 139 Lavoro ordinario notturno

A decorrere dall'1/1/1995, le ore di lavoro ordinario prestato di notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino verranno retribuite con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 maggiorata del 15%.
La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

CAPO III - Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti

Art. 140 Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.
Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti: le attività stagionali e quelle per le quali il

funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità; le aziende esercenti la vendita al minuto o in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico; i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti; la vigilanza delle aziende e degli impianti, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Art. 141 Lavoro domenicale

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, al fine di migliorare il livello di competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle aziende del settore, potranno essere concordate modalità di attuazione del riposo settimanale di cui all'art. 9, comma 3 del D.Lgs. 66/2003, che, tenuto conto della disponibilità espressa dai lavoratori, individui modalità idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro e delle presenze comprendendo tutto il personale.
Vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale previsto dal CCNL del terziario e dalle norme di legge vigenti, le Parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di 2° livello.
In tale ambito, territoriale o aziendale, le parti dovranno disporre del calendario delle aperture previsto dalle disposizioni normative in materia per l'anno di riferimento.
In attesa della realizzazione di quanto previsto ai commi 1 e 2, le Parti convengono, fermo restando le eventuali intese territoriali o aziendali successive all'entrata in vigore del CCNL 18/7/2008, di applicare la disciplina di cui ai commi successivi.
Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, anche su quanto previsto dal presente comma, previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale sul lavoro domenicale, le aziende - al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative - hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal D.Lgs. 31/3/1998, n. 114 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale. Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:

- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni*;*

- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi*;*

- i portatori di handicap di cui all'art. 3 comma 3 della legge 104/1992

Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.
In relazione a quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o

comunque acquisiti, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193 per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.
Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, ai lavoratori - anche con orario di lavoro a tempo parziale - che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 30% a partire dall'1/1/2010, sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica.
Le maggiorazioni di cui al presente articolo sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto nonché da quelli già previsti da accordi vigenti al secondo livello di contrattazione in materia di lavoro domenicale e sono comunque escluse dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 195.
Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, per le ore di lavoro straordinario prestate di domenica troverà applicazione la disciplina di cui all'art. 137.
La disciplina di cui al presente articolo sarà vigente fino al rinnovo del presente CCNL.

- Dichiarazione delle parti -
Le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo rientrano nelle ipotesi di cui all'art. 2, comma 1, lett. c) del DL 93/2008, convertito nella Legge n. 126/2008.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

Art. 142 Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

Festività nazionali:

1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione

2) 1° maggio - Festa dei lavoratori

3) 2 giugno - Festa della Repubblica (NOTA 7)

Festività infrasettimanali:

1) il 1° giorno dell'anno

2) l'Epifania

3) il giorno di lunedì dopo Pasqua

4) il 15 agosto - Festa dell'Assunzione

5) il 1° novembre - Ognissanti

6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione

7) il 25 dicembre - Natale

8) il 26 dicembre - S. Stefano

9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.
Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.
In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.
Per la festività civile del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, della legge 5/3/1977, n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

- Nota 7 -
Festività ripristinata dalla legge 29/11/2000, n. 336. La modifica decorre dall'1/6/2001.

Art. 143 Retribuzione prestazioni festive

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 142, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 137 e 198 di questo stesso contratto.

Art. 144 Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

Ai sensi delle vigenti disposizioni, le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 145 Lavoro ordinario domenicale per impianti di distribuzione di carburante autostradale

Ai dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali che, ai sensi dell'articolo 9, comma 3, lett. d), del D.Lgs. n. 66/2003, effettuino il riposo settimanale di legge in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica la sola maggiorazione del 10% (dieci per cento) della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193.
La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

- Dichiarazione a verbale -
Le Parti si danno atto che la disciplina contenuta nel presente articolo ha decorrenza dall'1/1/1995.

Art. 146 Permessi retribuiti

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5/3/1977, n. 54, e del D.P.R. 28/12/1985, n. 792, verranno fruiti dai lavoratori, a partire dall'1/1/1980.
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 (NOTA 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 dall'10/1/1992

- 4 ore a decorrere dall'10/1/1993

- 8 ore a decorrere dall'10/1/1994.

Resta fermo, altresì, quanto previsto dalla lettera a. 2), b) e c) dell'art. 121.
I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 195 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.
In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell' anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.
Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi terzo e quarto, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.
In caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato di contratti di apprendistato, contratti a tempo determinato e contratti di inserimento, il computo dei 48 mesi di cui al precedente comma decorrerà dalla data della prima assunzione, considerando esclusivamente i periodi di iscrizione nel libro unico del lavoro successivi all'1/3/2011.

- Nota 1 -
Le 56 ore di permessi retribuiti sono state concesse con le seguenti decorrenze:
1/1/1982: 24 ore
1/7/1984: 12 ore
1/1/1985: 12 ore
1/1/1986: 8 ore

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

CAPO IV - Ferie

Art. 147 Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.
Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.
Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.

- Dichiarazione a verbale -
Le parti si danno atto reciprocamente che la disciplina della misura e del computo delle ferie di cui al presente articolo costituisce un complesso normativo inscindibile migliorativo della precedente disciplina in materia.
Nei confronti dei lavoratori che alla data del 30/6/1973 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 -
Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 195.

Art. 148 Determinazione periodo di ferie

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre, eccettuate le aziende fornitrici di apparecchiature frigorifere e di birra, acque minerali, bevande gassate, gelati e ghiaccio, nonché le aziende di raccolta e salatura di pelli grezze fresche che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno. Ferme restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.
Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.
I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

- Dichiarazione a verbale -
Le parti si danno atto che, anche con riferimento alla normativa di cui al presente articolo, restano fermi gli obblighi di cui ai successivi artt. 173, 1° comma, e 224, 1° comma.

Art. 149 Normativa retribuzione ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art. 195.
Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del reparto.
Nelle aziende con un solo dipendente o quando tutto il personale sia in ferie spetterà al singolo dipendente, durante il periodo di ferie, la media mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato.
Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto ad una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

Art. 150 Normativa per cessazione rapporto

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Art. 151 Richiamo lavoratore in ferie

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà chiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 152 Irrinunciabilità

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si

presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Art. 153 Registro ferie

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 138 per il lavoro straordinario.
Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

CAPO V - Congedi - Diritto allo studio - Aspettative

Art. 154 Congedi retribuiti

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi individuali di cui all'art. 146 ovvero, ove esauriti, dalle ferie.
Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla legge 20/5/1970, n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri 5 giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.
I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Art. 155 Funzioni pubbliche elettive

In conformità alla vigente legge 21/3/1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.
I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.
I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Art. 156 Permessi per decessi e gravi infermità

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8/3/2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al D.M. 21/7/2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art. 146 del CCNL.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5/2/1992, n. 104, e successive modificazioni. Sono fatte salve

eventuali condizioni di miglior favore.

Art. 157 Aspettativa per gravi motivi familiari

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al D.M. 21/7/2000, 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 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.
Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.
Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi.
L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.
Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni.
Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.
Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.
Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso.
Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, 1° comma della legge 8/3/2000, 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. 158 Congedo matrimoniale

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici di calendario.
Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.
Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.
Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Art. 159 Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore commerciale, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31/12/1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19/1/1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.
I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro-capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio - a decorrere dall'1/10/1976 - moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'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 1° comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.
Eventuali condizioni di miglior favore istituite in relazione al precedente art. 154 si intendono acquisite per i lavoratori interessati, fermo restando che esse non sono cumulabili con le ore di permesso accordate con il presente articolo.

Art. 160 Congedi per formazione

In assenza di accordi aziendali in materia di fruizione dei congedi per formazione di cui all'art. 5, della legge 8/3/2000, n. 53, viene stabilita la disciplina seguente.

Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20/5/1970, n. 300, i lavoratori, che abbiano almeno quattro anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal D.M. n. 278/2000 intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.
Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività dell'impresa, i lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda ai sensi della presente disciplina non potranno superare l'1% della forza di lavoro occupata con arrotondamento all'unità superiore per le frazioni pari o superiori allo 0,5.
Nelle aziende che occupano da 30 a 99 dipendenti potrà assentarsi un solo lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.
Le richieste di fruizione dei congedi per formazione non retribuiti da parte dei lavoratori in possesso dei previsti requisiti di anzianità aziendale (almeno 4 anni), possono essere presentate all'impresa con un preavviso di almeno:

- 30 giorni per i congedi di durata fino a 5 giorni;

- 60 giorni per i congedi di durata superiore a 5 giorni.

L'impresa fornirà al lavoratore che ne ha fatto richiesta conferma dell'accoglimento, ovvero le motivazioni del differimento o del diniego del congedo, concernenti eventuali impedimenti tecnico-organizzativi, coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, impossibilità di sostituzione entro 15 giorni dal ricevimento della domanda.
Eventuali ulteriori modalità potranno essere definite dalla contrattazione aziendale.

Art. 161 Lavoratori Stranieri

Le parti, preso atto del crescente rilievo nel settore dell'occupazione dei cittadini stranieri, concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli

contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale).
A tale proposito, si richiamano le disposizioni previste dagli articoli 147 e 159 del presente CCNL.

Art. 162 Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva

Al fine di agevolare l'esercizio delle attribuzioni proprie dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, verrà favorita la partecipazione degli stessi ad iniziative di aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle competenze richieste dal ruolo.

Art. 163 Aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni. Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.
I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.
Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'Autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità. Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 164 Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della Legge 5/2/1992 n. 104, e dall'art. 2 della Legge 27/10/1993, n. 423, e cioè:

a) il periodo di congedo parentale fruibile fino agli otto 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, secondo le previsioni di legge.
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, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori
Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'art. 7 della Legge 1204/1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, Legge 1204/1971.
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.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 31/3/2015

CAPO VI - Chiamata e richiamo alle armi e servizio civile

Art. 165 Chiamata alle armi

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13/9/1946 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 31/5/1982, e del preavviso.
A decorrere dall'1/6/1982, e fino al 31/3/1987, 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 29/5/1982, n. 297.
Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29/5/1982, n. 297, a decorrere dall'1/4/1987, durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art. 193, alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.
Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.
Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine e di assunzione per lavoratori stagionali o saltuari.
Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7 della Legge 15/12/1972 n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché per effetto della Legge 26/2/1987, n. 49, sulla cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della legge stessa.

Art. 166 Richiamo alle armi

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.
Tale periodo va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore fino alla data del 31/5/1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.
A decorrere dall'1/6/1982, fino al 31/3/1987, il periodo di richiamo alle armi è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29/5/1982, n.297.
Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29/5/1982, n. 297, a decorrere dall'1/4/1987, durante il periodo di richiamo alle armi deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art. 193 alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla Legge 10/6/1940, n. 653 (NOTA 10).
Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.
Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua

occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.
Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;

b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;

c) durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;

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.

- Nota 10 -
Vedi Sentenza Corte Cost. 4/5/1984, n. 136.

CAPO VII - Missione e trasferimento

Art. 167 Missioni

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza.
In tal caso al personale - fatta eccezione per gli operatori di vendita - compete:

1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;

2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;

3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;

4) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali. In luogo delle diarie di cui

al n. 4) del secondo comma, nonché della diaria di cui al terzo comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.
Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

- Dichiarazione a verbale -
La disposizione di cui al quarto comma dell'art. 167, del presente contratto è stata convenuta in applicazione del principio della facoltà di adozione di convenzioni speciali, previste e ammesse dall'art. 57 del CCNL 28/6/1958 e dall'articolo 57 del CCNL 31/7/1970.

Art. 168 Disciplina speciale per il personale addetto al trasporto e messa in opera di mobili

A coloro che svolgano attività di trasporto e messa in opera di mobili, sarà corrisposta - relativamente al tempo di viaggio durante il quale il lavoratore non sia alla guida - in sostituzione della diaria di cui al precedente art. 167, una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella misura del 70% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.
Lo stesso periodo non è considerato ai fini del calcolo della durata massima dell'orario di lavoro.

- Dichiarazione a verbale -
Le Parti si incontreranno entro sei mesi dalla sottoscrizione del Testo Unico del CCNL per effettuare una verifica in merito all'applicazione della presente norma al fine di valutare la necessità di apportare eventuali correttivi.

Art. 169 Trattamento retributivo trasporto merci

Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, sarà corrisposta, in sostituzione della diaria di cui al precedente art. 167, una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella seguente misura:

a) 50% (cinquanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 per le assenze da 9 a 11 ore;

b) in luogo della precedente aliquota, l'80% (ottanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore;

c) in luogo delle precedenti aliquote, il 120% (centoventi per cento) della quota giornaliera della

retribuzione di fatto di cui all'art. 195 per le assenze superiori a 16 e fino a 24 ore.

Art. 170 Trasferimenti

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;

2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 167 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

1. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;

2. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti.
In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.
Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di

70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.
In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Art. 171 Disposizioni per i trasferimenti

A norma dell'art. 13 della Legge 20/5/1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

- Dichiarazione congiunta al Capo VII -
Le parti, nel riconfermare l'intento di riesaminare in sede di Commissione tecnica l'intera materia delle missioni e trasferte, convengono di concludere i lavori durante la fase di stesura del CCNL e comunque non oltre il 31/12/2005, armonizzando le norme dell'attuale disciplina contrattuale con le vigenti disposizioni di carattere contributivo e fiscale.

CAPO VIII - Malattie e infortuni

Art. 172 Malattia

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 173 Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art. 172 il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 222 e 225 del presente contratto.
Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante

ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 235 e 236 del presente contratto.
Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 222 e 225 del presente contratto.
Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30/4/1962, 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 20/5/1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi Sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 174 Obblighi del lavoratore

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.
Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.
Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11/11/1983, n.638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.
In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste agli artt. 222 e 225, del presente contratto.

Art. 175 Periodo di comporto

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 235 e 236, del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 181.
Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.
Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 176 Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, Legge 29/2/1980, 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 artt. 1 e 2, Legge 29/2/1980, n. 33*;*

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) 100% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza)*;*

2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°*;*

3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi

della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di nomiate svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.
Al fine di prevenire situazioni di abuso, con decorrenza dall'1/4/2011, nel corso di ciascun anno di

calendario (1 gennaio - 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal primo comma dell'art. 175, l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.
Non sono computabili, ai soli fimi dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi*;*

- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni*;*

- sclerosi multipla o progressiva e le patologie di cui all'alt. 181, terzo comma, documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale

- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, della Legge 29/2/1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.
Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo*;* se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 178 e 183 né agli apprendisti.
In attuazione dell'art. 20 del D.L. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, le Parti convengono che i datori di lavoro potranno avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione dell'INPS, il trattamento economico di malattia nelle misure e con le modalità previste dal presente articolo,con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'INPS.
Contestualmente, le Parti confermano di affidare ad un'apposita Commissione il compito di valutare, in un'ottica di ottimizzazione dei costi, ulteriori facoltà connesse all'esonero dal pagamento del contributo all'INPS.
La suddetta Commissione dovrà esaurire il compito ad essa assegnato entro 12 mesi dalla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo.

- Dichiarazione a verbale 1 -
Le parti si danno atto che per il computo degli eventi morbosi utile ai fini dell'applicazione del regime di cui al comma 2 del presente articolo, l'ipotesi di continuazione di malattia e la ricaduta nella stessa malattia sono considerate un unico evento morboso, secondo i criteri amministrativi indicati dall'INPS per l'erogazione dell'indennità a suo carico.

- Dichiarazione a verbale 2 -
In merito agli esiti derivanti dall'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, EBTNTER procederà alla realizzazione di un monitoraggio, anche attraverso gli enti bilaterali territoriali, secondo le modalità che verranno definite entro il 30/6/2011 tra le Parti firmatarie il presente Accordo di rinnovo.

- Dichiarazione a verbale 3 -
Alla materia di cui al presente articolo si applicano, in caso di controversie, le norme di legge e quelle della sezione terza del CCNL terziario, come modificato dal presente accordo di rinnovo.

- Dichiarazione a verbale 4 -
Le parti confermano che la materia disciplinata dal presente articolo potrà essere oggetto di intese a livello aziendale.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 31/3/2015

Art. 177 Infortunio

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.
Per la conservazione del posto di lavoro e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 76, 77 e 175.

- Dichiarazione a verbale -
A decorrere dall'1/1/95 i periodi di comporto per malattia e per infortunio agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto sono distinti ed hanno la durata di centottanta giorni cadauno.

Art. 178 Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73, D.P.R. 30/6/1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 per la giornata in cui avviene l'infortunio.
A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);

2) 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°;

3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Per il periodo successivo al 180° giorno resta esclusa la maturazione della retribuzione e di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio. In caso di prosecuzione del rapporto il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.
Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.
L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

- Dichiarazione a verbale -
Il sistema di computo delle integrazioni a carico del datore di lavoro decorre dall'1/4/1987.

Art. 179 Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 180 Festività

Ai sensi della legge 31/3/1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Art. 181 Aspettativa non retribuita per malattia

Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art. 175 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.
I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.
A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi.
Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.
Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 175; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 181/bis

Fermo restando quanto previsto nel precedente art. 181, per i lavoratori affetti da patologie gravi di cui al comma 3 del precedente articolo, i primi 60 giorni del periodo di cui al comma 1 del medesimo art. 181 saranno indennizzati nella misura prevista al n. 3 lett. B dell'art. 176.

Art. inserito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Art. 182 Aspettativa non retribuita per infortunio

Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro, assenti per invalidità temporanea assoluta, la conservazione del posto oltre il periodo massimo di 180 giorni fissato dagli articoli 175 e 177, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un periodo di aspettativa non retribuita, per tutta la durata dell'infortunio.
L'aspettativa spetta fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL, a condizione che siano esibiti regolari certificati medici ed idonea documentazione comprovante il permanere dello stato di inabilità temporanea assoluta.
I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.
Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma.
Al termine del periodo di aspettativa di cui al presente articolo, perdurando l'assenza, il datore di lavoro potrà procedere alla risoluzione del rapporto ai sensi del precedente art. 175; il periodo stesso è considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto limitatamente ai primi 120 giorni del periodo di aspettativa.

Art. 183 Tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti Sanitari o Case di Cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province 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 14/12/1970, 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 28/2/1953, n. 86.
Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 184 Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.
Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

CAPO IX - Maternità e paternità

Art. 185 Congedo di maternità e di paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

c) per i tre mesi dopo il parto;

d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
In applicazione ed alle condizioni previste dal D.Lgs. 151/2001 agli artt. 6 comma 1 e art. 7 comma 6 l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla DPL su richiesta della lavoratrice.
Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;

- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.
In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al primo comma, lettere c) e d), ad usufruire della aspettativa di cui all'art. 157.
I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.
Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, Legge 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29/2/1980, 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 29/2/1980, n. 33.

- Chiarimento a verbale all'art. 185 -
Le parti si danno atto che, ferma restando la corresponsione integrale della tredicesima mensilità, le disposizioni del presente articolo si applicano anche alla quattordicesima mensilità.

Art. 186 Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita.
Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.
Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.
I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D.Lgs. 26/3/2001 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. 26/3/2001 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. 26/3/2001 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. 26/3/2001 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% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.
I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

Art. 187 Permessi per assistenza al bambino

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.
Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;

b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;

c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;

d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c) del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.
I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.
Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi (NOTA 11).
L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9/12/1977, 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.

- Nota 11 -
Tale indennità è posta a carico dell'INPS dall'1/1/1980, mentre con effetto dall'1/1/1978 era dovuta dall'Ente assicuratore di malattia presso la quale la lavoratrice era assicurata, ai sensi dell'art. 8, legge 9/12/1977, n. 903.

Art. 188 Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15/10/1936, n. 2128.
Ai sensi del D.Lgs. 26/3/2001, n. 151 le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato,

esito negativo della prova).
Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato D.Lgs. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.
La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, comma 9, del suddetto D.Lgs.151/2001.
Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all' epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
Ai sensi dell'art. 4, D.P.R. 25/11/1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.
In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.
Nel caso di dimissione presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 235. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'ispettorato del lavoro.
La disposizione di cui al comma che precede si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.
L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.
Ai sensi della Legge 31/3/1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Art. 188/BIS Adozioni internazionali

In caso di adozione internazionale, il lavoratore potrà richiedere un periodo di aspettativa non retribuita di 30 giorni, frazionabili in due parti, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva prima dell'ingresso del minore in Italia.

Articolo inserito dall'Ipotesi di accordo 31/3/2015

CAPO X - Sospensione del lavoro

Art. 189 Sospensione

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 195 per tutto il periodo della sospensione.
La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

CAPO XI - Anzianità di servizio

Art. 190 Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.
Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

- Chiarimento a verbale -
Tutte le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono comunque al trattamento di fine rapporto che trova regolamentazione specifica nell'art. 236 del presente contratto e nelle disposizioni della Legge 29/5/1982, n. 297.

Art. 191 Computo anzianità frazione annua

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.).

CAPO XII - Scatti di anzianità

Art. 192 Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a dieci scatti triennali.
Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:

a) dalla data di assunzione per tutto il personale assunto a partire dalla data di entrata in vigore del CCNL 28/3/1987;

b) dalla data di entrata in vigore del CCNL 28/3/1987 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 28/3/1987 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 all'1/7/1973 è calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti

maturati per il periodo pregresso.
L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.
Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

- Nota a verbale -
Le parti confermano che l'importo degli scatti maturati a tutto l'1/7/1973 rimane congelato in cifra e deve essere erogato senza rivalutazione in occasione dei nuovi scatti e fermo restando il numero massimo degli scatti indicati al primo comma del presente articolo.

Interpretazione Autentica delle parti sulla disciplina degli scatti di anzianità

La decorrenza convenzionale degli aumenti periodici di anzianità (denominati successivamente, scatti di anzianità), a partire dal compimento del 21 e anno di età trova la sua origine nel primo accordo normativo post-corporativo Settore Commercio del 10/8/1946.
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 18/3/1983).
Per tutto quanto sopra indicato, le parti riconfermano in particolare la natura convenzionale del riferimento al 21° anno di età, che deve intendersi, pertanto, sin dall'origine in nessun modo collegabile al concetto del compimento della maggiore età.
Riaffermano, quindi, anche alla luce dei principi costituzionali, la piena validità di tutte le intese contrattuali intercorse.

CAPO XIII - Trattamento economico

Art. 193 Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

a) paga base nazionale conglobata;

b) indennità di contingenza;

c) terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti;

d) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art.192;

e) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

L'indennità di cui alla lettera b) è determinata in sede nazionale con appositi accordi.
L'importo giornaliero dell'indennità di contingenza si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.
Gli importi dell'indennità di cui alla lettera b), comprensiva dell'elemento di cui al successivo art. 194, determinata in sede nazionale con appositi accordi, sono riportati nella seguente tabella:

	1/1/1990	
	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. 194 Conglobamento elemento distinto della retribuzione

A decorrere dall'1/1/1995, l'importo di lire ventimila corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'Accordo Interconfederale 31/7/1992 è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla legge 26/2/1986, n. 38, così come modificata dalla legge 13/7/1990, n. 91. Conseguentemente, alla data dell'1/1/1995, l'importo dell'indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data dell'1/11/1991 sarà aumentato di lire ventimila per tutti i livelli. Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.

Art. 195 Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 193 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 196 Retribuzione mensile

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 197 Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 179.

- Chiarimento a verbale -
Le parti si danno atto che con l'adozione del divisore convenzionale di cui al presente articolo hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

Art. 198 Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

a) 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;

b) 182, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;

c) 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

Art. 199 Paga base nazionale conglobata

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale delle aziende commerciali di cui agli articoli 98 e 107 del presente contratto corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nelle allegate tabelle che fanno parte integrante del presente contratto.
La paga base nazionale conglobata di cui al precedente comma si raggiunge con le modalità e le decorrenze indicate nell'art. 192, sommando alla paga base nazionale conglobata in atto al 30/6/2004 gli aumenti di cui al successivo art. 200.
Nei confronti del personale assunto successivamente al 30/6/2004 verrà applicata la tabella in vigore alla data di assunzione risultante dall'applicazione dei criteri di cui al secondo comma del presente articolo.

Art. 200 Aumenti retributivi mensili

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

Aumenti riparametrati	Decorrenza 1/4/2015	Decorrenza 1/11/2015	Decorrenza 1/6/2016	Decorrenza 1/11/2016	Decorrenza 1/8/2017	Totale
QUADRI	26,04	26,04	26,04	27,78	41,67	147,57
I	23,46	23,46	23,46	25,02	37,53	132,93
II	20,29	20,29	20,29	21,64	32,47	114,99
III	17,34	17,34	17,34	18,50	27,75	98,28
IV	15,00	15,00	15,00	16,00	24,00	85,00
V	13,55	13,55	13,55	14,46	21,68	76,80
VI	12,17	12,17	12,17	12,98	19,47	68,94

VII	10,42	10,42	10,42	11,11	16,67	59,03

OPERATORI DI VENDITA

Aumenti riparametrati	Decorrenza 1/4/2015	Decorrenza 1/11/2015	Decorrenza 1/6/2016	Decorrenza 1/11/2016	Decorrenza 1/8/2017	Totale
I categoria	14,16	14,16	14,16	15,10	22,66	80,24
II categoria	11,89	11,89	11,89	12,68	19,02	67,36

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 31/3/2015

Art. 201 Terzi elementi provinciali

I terzi elementi provinciali in atto alla data del 30/6/1973, già congelati con il CCNL 21/11/1973, rimangono ancora congelati, per tutta la durata del presente contratto, a titolo di elemento collettivo valido a tutti gli effetti stabiliti nei contratti integrativi.
I terzi elementi di cui al precedente comma dovranno essere riportati in aggiunta ai nuovi livelli retributivi di cui al precedente art. 199 e dovranno essere corrisposti anche ai lavoratori assunti in data successiva al 31/1/1983.

Art. 202 Terzi elementi nazionali

In relazione all'impegno contenuto nell'ultimo comma della norma transitoria dell'art. 75, CCNL 21/11/1973, le parti, in considerazione delle differenziazioni retributive esistenti, convengono che per i dipendenti di aziende operanti in province nelle quali non sono in atto terzi elementi retributivi provinciali comunque denominati, siano corrisposte a titolo di terzo elemento: Euro 2,07 mensili.

Art. 203 Assorbimenti

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.
Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.
Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Art. 204 Trattamento personale di vendita a provvigione

Per il personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, la parte fissa della retribuzione ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso sulla base media annuale delle vendite e comunicati per iscritto.
Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 5% (cinque per cento) alla paga base nazionale conglobata di cui all'art. 199 del presente contratto.
Dovrà essere, comunque, effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigione, non sia raggiunto, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

Art. 205 Indennità di cassa e maneggio denaro

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale conglobata di cui all'art. 199 del presente contratto.

Art. 206 Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.
Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

CAPO XIV - Mensilità supplementari (13a e 14a)

Art. 207 Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 (esclusi gli assegni familiari).
In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato (NOTA 12).
Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.
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.

- Nota 12 -
Vedi art. 191.

Art. 208 Quattordicesima Mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.
In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato (NOTA 13).
Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto di cui all'art. 195, percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.
Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.
Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente Capo riguardanti la tredicesima mensilità.

- Nota 13 -
Vedi art. 191.

- Nota a verbale -
Le parti si danno reciprocamente atto che nel corso delle trattative intervenute per la stipulazione del CCNL del 1976, 1979, 1983, 1987, 1990 e di quello sottoscritto in data odierna la retribuzione è stata concordemente determinata su base annua e che la suddivisione in 14 mensilità della retribuzione annua incide esclusivamente sulle modalità di pagamento.
Pertanto, qualsiasi riduzione dell'importo anche di una soltanto delle 14 mensilità determinerebbe la rottura dell'equilibrio delle prestazioni corrispettive tra imprese e lavoratori ai quali si applicano i contratti sopraindicati.
Tale risultato non muterebbe nemmeno qualora la ipotizzata riduzione fosse la conseguenza dell'applicazione di norme imperative di legge. Tutta la negoziazione, infatti, si è svolta nel presupposto che le contrapposte Organizzazioni Sindacali fossero pienamente libere di determinare un salario annuo rispondente ai parametri stabiliti dall'articolo 36 della Costituzione.

CAPO XV - Cauzioni

Art. 209 Cauzioni

Per le mansioni che la giustifichino il datore di lavoro stabilirà por iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori.
La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato dal datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati. gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.
La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fideiussione bancaria.
In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.
La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.

Art. 210 Diritto di rivalsa

Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.
In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso le associazioni sindacali competenti.

Art. 211 Ritiro cauzioni per cessazione rapporto

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizione di poter ritirare la cauzione entro il termine di quindici giorni dalla data di cessazione dal servizio.

CAPO XVI - Calo merci e inventari

Art. 212 Calo merci

Le merci affidate ai gestori di negozi e spacci di generi alimentari devono essere poste a loro carico al netto dei cali, delle tare e delle perdite di cottura a cui le merci stesse siano soggette rispetto all'effettivo peso di consegna.
Le merci stesse saranno poste a carico dei gestori al prezzo fissato dal datore di lavoro per la vendita al pubblico e segnato negli appositi bollettini di carico.
La carta dovrà essere regolarmente fornita dal datore di lavoro e il prezzo relativo è fissato nei contratti integrativi o, in mancanza, dagli usi e consuetudini locali. Dove con precedenti consuetudini locali la carta veniva fornita a prezzo di costo, si terrà conto ditale circostanza.
I gestori hanno diritto di controllare il peso, il calo, la tara, il valore e la qualità delle merci assunte in carico.
In considerazione della variabilità dei cali, delle tare, e delle perdite di cottura, in rapporto alle condizioni di ambiente, di clima, di trasporto, di manipolazione e preparazione delle merci, la determinazione di detti cali, tare e perdite di cottura, è fissata da contratti integrativi provinciali in riferimento a generi di maggior consumo, o in mancanza, dagli usi e consuetudini locali.

Art. 213 Inventari

Gli inventari dei negozi o spacci affidati ai gestori potranno essere effettuati dal datore di lavoro o da chi per esso, in qualsiasi momento; in ogni caso dovranno essere effettuati almeno due inventari per ogni esercizio annuale.
Copia di ogni inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al prestatore d'opera.
Ogni eventuale deficienza emergente dalle risultanze contabili dovrà, entro il mese successivo all'effettuazione dell'inventario, essere contestata all'interessato, il quale entro 8 giorni dovrà comunicare per iscritto al datore di lavoro le eventuali eccezioni.
Il datore di lavoro dovrà tener conto delle contestazioni formulate dal gestore, specie quando queste si riferiscono a cali, tare, perdite di cottura, deterioramento di merce, ecc., comuni all'esercizio del negozio o spaccio. Le deficienze non giustificate emergenti dopo tale controllo saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle al datore di lavoro nel termine massimo di 8 giorni dal ricevimento della comunicazione.
Il lavoratore ha facoltà, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione, di adire la Commissione di conciliazione di cui all'art. 37.
In caso di attivazione della procedura di conciliazione l'obbligo di cui al quarto comma posto a carico del lavoratore resta sospeso.
La mancata verifica inventariale nei termini sopra specificati esonera il gestore dalla responsabilità per eventuali differenze riscontrate tardivamente, salvo i casi perseguibili per legge.

CAPO XVII - Responsabilità civili e penali

Art. 214 Assistenza legale

Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscano loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con i terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 215 Normativa sui procedimenti penali

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.
In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà

provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.
Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.
Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.
In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.
Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

CAPO XVIII - Coabitazione, vitto e alloggio

Art. 216 Coabitazione, vitto e alloggio

La disciplina della coabitazione, vitto e alloggio prevista dai contratti integrativi provinciali in vigore al 30/6/1973 rimane in vigore fino alla scadenza del presente contratto.
In caso di carenza di norme locali, il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure:

a) vitto e alloggio: metà della retribuzione di fatto di cui all'art. 195;

b) vitto (due pasti): un terzo della retribuzione di fatto di cui all'art. 195;

c) vitto (un pasto): un quarto della retribuzione di cui all'art. 195;

d) alloggio: un quinto della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

CAPO XIX - Divise e attrezzi

Art. 217 Divise e attrezzi

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

É parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.
Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

CAPO XX - Appalti

Art. 218 Appalti

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse e quello di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche, nonché richiedere il Documento Unico di Regolarità Contributiva. A tal fine sarà inserita apposita clausola nel capitolato d'appalto.
Qualora l'introduzione di appalti per lavori che non sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda e comunque autonomamente ritenuti necessari dall'imprenditore dovesse comportare riduzione di personale dell'azienda appaltante questa è tenuta a darne informazione alle organizzazioni sindacali provinciali stipulanti il presente contratto.
La norma di cui al precedente capoverso trova applicazione per le aziende previste dagli articoli 2, 3 e 10.

Art. 219 Terziarizzazioni delle attività di vendita

L'azienda che intenda avviare i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al primo comma dell'art. 3 che riguardino attività di vendita svolte nei negozi, e gestite dall'impresa mediante proprio personale, convocherà preventivamente le RSA o le RSU al fine di informarle sui seguenti temi:

- attività che vengono conferite a terzi;

- lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;

- contrattazione applicata e relativo trattamento economico complessivo;

- assunzione del rischio di impresa da parte dei terzi subentranti nell'attività conferita in gestione e dei conseguenti obblighi inseriti nel relativo contratto, derivanti dalle norme di legge in tema di

assicurazione generale obbligatoria, di igiene e sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale;

- internalizzazioni di attività precedentemente conferite a terzi.

Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.
Entro tale termine, su richiesta delle RSA o della RSU, sarà attivato un confronto finalizzato a raggiungere intese in merito agli obiettivi della salvaguardia dei livelli occupazionali e del mantenimento dell'unicità contrattuale.
Tale confronto dovrà concludersi entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.
Oltre tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

CAPO XXI - Doveri del personale e norme disciplinari

Art. 220 Obbligo del prestatore di lavoro

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.
Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Art. 221 Divieti

È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda, salvo quanto previsto dall'art. 30 del presente contratto. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.
Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.
Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.
Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Art. 222 Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per"iscritto presso l'azienda entro 48 ore per gli eventuali accertamenti.
In relazione alla giustificazione delle assenze in caso di malattia, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore dì lavoro, quanto previsto dal presente si realizza anche mediante la comunicazione scritta, a mezzo di fax, mail certificata o raccomandata, del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico all'INPS.
Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 225.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Art. 223 Rispetto orario di lavoro

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 225.

Art. 224 Comunicazione mutamento di domicilio

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.
Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.
Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 225 Provvedimenti disciplinari

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che

saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;

2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);

3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193;

4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;

5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;

- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;

- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;

- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;

- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;

- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;

- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 220, 1° e 2° comma;

- frazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;

- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;

- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 226 Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20/5/1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Capo XXI nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.
Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge 20/5/1970, n. 300 o di quelle previste dalla SEZIONE TERZA del presente contratto.

Art. 227 Normativa provvedimenti disciplinari

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Art. inserito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

TITOLO SESTO - Risoluzione del rapporto di lavoro

CAPO I - Recesso

Art. 228 Recesso ex articolo 2118 c.c.

Ai sensi dell'art. 2218 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 234.

Art. 229 Recesso ex articolo 2119 c.c.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto e a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).
La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.
A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;

- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;

- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;

- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;

- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;

- l’esecuzione, senza permesso, di lavoro nell’azienda per conto proprio o di terzi.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l’indennità di cui al successivo art. 235.

Art. 230 Normativa

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15/7/1966, n. 604, dell’art. 35 della legge 20/5/1970, n. 300, e della legge 11/5/1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 c.c. e art. 229 del presente contratto) o per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
In caso di licenziamento per "giustificato motivo con preavviso" il lavoratore può chiedere entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.
Il licenziamento intimato senza l’osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.
Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 231 Nullità del licenziamento

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di sesso, credo politico o fede religiosa, dall’appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nulla, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 232 Nullità del licenziamento per matrimonio

Ai sensi dell’art. 1 della legge 9/1/1963, 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 30/12/1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.
Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 242.

Art. 233 Licenziamento simulato

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.
Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

CAPO II - Preavviso

Art. 234 Termini di preavviso

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II e III Livello	30 giorni di calendario
IV e V Livello	20 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario
b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	90 giorni di calendario
II e III Livello	45 giorni di calendario
IV e V Livello	30 giorni di calendario
VI e VII Livello	20 giorni di calendario
c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	120 giorni di calendario

II e III Livello	60 giorni di calendario
IV e V Livello	45 giorni di calendario
VI e VII Livello	20 giorni di calendario

Art. 235 Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13a e 14a mensilità.

CAPO III - Trattamento di fine rapporto

Art. 236 Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29/5/1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.
Per i periodi di servizio prestato sino al 31/5/1982 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità e con le misure previste dall'art. 97 del CCNL 17/12/1979 (all. 9).
Ai sensi e per gli effetti del 20 comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29/5/1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;

- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum" gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;

- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;

- la contribuzione di cui agli art. 95, 96 e 115;

- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 188, 235, 238 e 239;

- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 147;

- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;

- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;

- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29/5/1982 n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

- Chiarimento a verbale -
Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori ai sensi del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo di anticipazione dell'indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto ai sensi dell'art. 74 quater, CCNL 25/9/1976 e dell'art. 79, CCNL 17/12/1979.

Per le anticipazioni previste dalla legge n. 297/1982 sul trattamento di fine rapporto, le priorità per la relativa concessione sono fissate nell'allegato 7 che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 237 Cessione o trasformazione dell'azienda

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

Art. 238 Fallimento dell'azienda

In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito

privilegiato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge (NOTA 14).

- Nota 14 -
Vedi art. 2, Legge n. 297/82.

Art. 239 Decesso del dipendente

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 240 Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29/5/1982, n. 297 e comunque non oltre 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (NOTA 15).
In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.
L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

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

- Nota 15 -
A causa della necessaria armonizzazione dei sistemi statistici europei, il dato ISTAT utile per il calcolo dell'indice di rivalutazione del TFR viene pubblicato nella seconda parte del mese successivo a quello di riferimento.

CAPO IV - Dimissioni

Art. 241 Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 236.
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 seguenti termini di preavviso a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

- Quadri e I Livello: 45 giorni di calendario

- II e III Livello: 20 giorni di calendario

- IV e V Livello: 15 giorni di calendario

- VI e VII Livello: 10 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci 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

c) oltre i 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: 15 giorni di calendario

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 corrispondente ai periodi di cui al comma precedente, comprensiva dei ratei di 13.a e 14.a mensilità. 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 nelle misure di cui al comma precedente per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Art. 242 Dimissioni per matrimonio

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, Legge 9/1/1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese alla Direzione Provinciale del Lavoro.
La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 236 con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.
Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 234 e confermate, a pena di nullità, alla Direzione Provinciale del Lavoro entro il termine di un mese.

Art. 243 Dimissioni per maternità

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 188 del presente contratto.

Art. 243/BIS Contributi di assistenza contrattuale (adesione contrattuale)

Le Parti considerano il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, e per i rispettivi lavoratori, non solo ai fini dell'adeguatezza del complessivo trattamento economico-normativo, ma anche ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative.
Pertanto, per la definizione del presente CCNL ed il suo aggiornamento e per la pratica realizzazione di quanto previsto nello stesso dalle parti contraenti, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di

assistenza delle proprie strutture sindacali, anche territoriali, al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro Confcommercio (FILCAMS- CGIL), (FISASCAT-CISL) e (UILTuCS-UIL), procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4/6/1973, n. 311.
Le parti concordano che quanto previsto dal presente articolo costituisce parte integrante delle disposizioni volte a disciplinare il trattamento economico-normativo del presente CCNL, in quanto finalizzate alla revisione e manutenzione di tutti gli istituti che si applicano ai singoli rapporti di lavoro.
Anche al fine di assicurare parità di condizioni tra le imprese, sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tutti i datori di lavoro, che applicano ai sensi del primo comma del presente articolo il presente CCNL, e i rispettivi dipendenti.
Le misure contributive annuali e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti con l'Istituto previdenziale o assistenziale prescelto.
Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto.
I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

SEZIONE QUINTA - Decorrenza e durata

Art. 244 Decorrenza e durata

Le parti, alla luce del principio di ultravigenza condiviso nei precedenti rinnovi e preso atto, che il precedente contratto cessa la sua vigenza in data 31/3/2015, concordano che il presente contratto decorre dall'1/4/2015 e avrà vigore fino a tutto il 31/12/2017.
Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.
Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

Art. 244/BIS Elemento economico di garanzia

L'elemento economico di garanzia è disciplinato secondo i seguenti principi:

- verrà erogato con la retribuzione di novembre 2017*;*

- compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti e ai contratti di inserimento in forza al 31/10/2017, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi*;*

- l'azienda calcolerà l'importo spettante, secondo quanto previsto dall'art. 191, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo 1/1/2015 al 31/10/2017*;*

- per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità di cui all'art. 76*;*

- l'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

- l'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL Terziario, che venga corrisposto successivamente all'1/1/2015*;*

- si tratta di un istituto sperimentale legato alla durata del presente rinnovo*;*

- importo:

	Quadri, I e II livello euro	III e IV livello euro	V e VI livello euro
Aziende fino a 10 dipendenti	95,00	80,00	65,00
Aziende a partire da 11 dipendenti	105,00	90,00	75,00

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

Avviso comune

Considerato l'obiettivo di favorire l'accesso al turismo sociale, le Parti si impegnano a richiedere al Governo che eventuali somme erogate ai dipendenti a titolo di buono vacanza non concorrono a formare il reddito del lavoratore dipendente, così come i buoni acquisto di merci prodotte o vendute dallo stesso datore di lavoro.

Nota redazionale:
Gli Allegati e i Protocolli che seguono sono quelli relativi al CCNL 14/7/2005 che rimangono in vigore perché non disciplinati dal nuovo CCNL 18/6/2008

PARTE SPECIALE - Settore ICT

Art. ___ Classificazione

In considerazione delle caratteristiche del settore dell'Information and Communication Technology e, in particolare:

- della continua evoluzione delle tecnologie,

- dei periodici e frequenti adeguamenti nelle competenze e conoscenze dei singoli profili professionali,

- degli adeguamenti e rivisitazioni degli organici delle imprese ICT,

anche gli aspetti contrattuali legati alla classificazione delle professionalità con i relativi livelli di inquadramento devono assolutamente fondarsi su approcci innovativi.

Elementi di base:

Principali aree di attività delle aziende ICT:

- Auditing / Test

- Telecomunicazioni / Reti

- Web

- Informatica

Fermo restando l'inquadramento dei lavoratori dipendenti dalle aziende di cui al tit. III, capo I del CCNL Terziario, i profili Professionali ICT nelle Aziende ICT saranno oggetto di approfondimento e verifica da parte della Commissione di cui all'art. ___ (classificazione - norma transitoria), che adotterà i seguenti criteri di riferimento per consentire il corretto posizionamento di qualsiasi risorsa ICT all'interno dell'organigramma di una impresa ICT.:

- i ruoli, le competenze e la loro combinazione, dovranno presentare un livello di dettaglio tale da non renderli condizionabili dall'evoluzione tecnologica garantendone validità nel tempo. In particolare, la declinazione delle competenze è stata legata al ciclo di vita del prodotto / servizio ICT offerto*;*

- le figure saranno individuate a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo.

Art. inserito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Art. ___ Reperibilità

Esclusivamente per il settore dell'ICT, la reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda per assicurare, secondo un programma dalla stessa predisposto, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti e il presidio del mercato di riferimento.
A tale proposito, l'Istituto sarà oggetto di apposito approfondimento nel corso dei lavori della Commissione di cui all'art. ___ (classificazione - norma transitoria)

Art. inserito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

Art. ___ Classificazione settore distribuzione del farmaco - nuovo profilo professionale

Fermo restando l'inquadramento dei lavoratori dipendenti dalle aziende di cui al tit. III, capo I del CCNL Terziario, le Parti concordano di inserire il seguente profilo professionale nel V livello della vigente classificazione:

Allestitore di commissioni nei magazzini d'ingrosso medicinali con l'ausilio di supporti informatici.

Il suddetto inquadramento e la sua permanenza al quinto livello della classificazione sarà oggetto di approfondimento ed apposito accordo da parte della Commissione di cui all'art. ___ (classificazione - norma transitoria).

Art. inserito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

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, eventualmen-te 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 Territoriali e degli Osservatori Territoriali ed progetti 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 20/7/1989 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 l’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 qualsiasi 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 28/3/1987, 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) (NOTA 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.

- Nota 1 -
Salvo diversa disciplina concordata sulla materia in sede locale

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;

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 l’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 25/9/1976 e di quanto stabilito dalla legge 23/12/1978, n. 833, istitutiva del Servizio Sanitario Nazionale e della legge 29/2/1980, 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 dell'1/10/1976, l'indennità economica corrisposta dall'INPS, fino a raggiungere il 100% della retribuzione. Per i lavoratori assunti successivamente all'1/10/1976 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 dell'1/10/1976, 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 31/3/1986. 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 23/10/1950 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 23/10/1950 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 31/5/1982 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 17/12/1979 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 31/12/1947;

b) giorni 18 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dall'1/1/1948 al 30/6/1958;

c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dall'1/7/1958 al 31/12/1973;

d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dall' 1/1/1974 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 31/12/1947;

b) giorni 15 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dall'1/1/1948 al 31/12/1963;

c) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dall'1/1/1964 al 31/12/1970;

d) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dall'1/1/1971 al 31/12/1973;

e) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dall’1/1/1974 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 31/12/1963;

b) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dall’1/1/1964 al 31/12/1970;

c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dall'1/1/1971 al 31/12/1973;

d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dall'1/1/1974 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 31/12/1963;

b) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dall'1/1/1964 al 31/12/1970;

c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dall'1/1/1971 al 31/12/1973;

d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dall'1/1/1974 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 31/3/1977, n. 91, gli aumenti derivanti dall'indennità di contingenza maturati posteriormente al 31/1/1977 sono esclusi dalla base di computo dell'indennità di cui al presente articolo.
Se il lavoratore è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno ragguagliati alla media degli ultimi tre anni o del minor tempo di servizio prestato.
Non costituiscono accessori computabili, agli effetti del presente articolo, i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili.
Agli effetti del calcolo dell'indennità di anzianità, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

- Chiarimento a verbale -
L’indennità di anzianità è costituita da quanto di competenza dei lavoratori, in base alle norme del presente articolo, e dalle somme già percepite a titolo di indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto ai sensi dell'art. 74 quater del CCNL 25/9/1976 e dell'art. 79 del presente contratto.

ALLEGATO 10 - Accordo sul telelavoro subordinato

Il giorno 20/6/1997 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'aggiornamento 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 affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro.

Art. 12 Diritti di informazione

L'azienda è tenuta ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti in azienda.
Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/70, il datore di lavoro provvederà ad inviare al domicilio di ciascun telelavoratore copia del CCNL applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.
Eventuali comunicazioni aziendali o sindacali ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Art. 13 Postazione di lavoro

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti, salvo diversa pattuizione - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa.
La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore lavoro.
Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di Telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda.

Art. 14 Interruzioni tecniche

Interruzioni nel circuito telematico od eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore in azienda, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Art. 15 Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni e dall'accordo interconfederale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro 18/11/96, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia dì sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate.
Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.
In ogni caso, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 626/94, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.
Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.
Le parti convengono di procedere entro i prossimi mesi alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonché 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 18/11/1996 presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale alla presenza del Sottosegretario di Stato dott.ssa Federica Gasparrini tra CONFCOMMERCIO e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL

- Premesso che le direttive comunitarie recepite dal D.Lgs 626/94 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

- constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori sia degli utenti e clienti;

- ravvisato che il D.lgs. 626/94 nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;

- preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal Decreto legislativo 19/9/1994, n. 626 in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- considerato che la logica che fonda i rapporti tra le parti sulla materia intende superare posizioni di

conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

- nel comune intento di:

- privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;
- evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;

si è stipulato il presente accordo interconfederale sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del D.Lgs 626/94 e successive modifiche ed integrazioni da valere per le imprese del Terziario, distribuzione e servizi e del Turismo.

PRIMA PARTE - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza
Ai sensi dell'art.18, comma 6, del D.Lgs 626/94 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;

b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;

c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;
salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.
Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede l'art.19, comma 4, del D.Lgs. 626/94, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

AZIENDE O 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 potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza.
Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.
Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.
Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale, che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.
L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.
Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

4. Modalità di elezione del rappresentante per la sicurezza
In presenza di RSU le modalità di elezione sono quelle previste dall'accordo Interconfederale 27/7/1994 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 è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 9 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nella aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.
Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art.19 D.Lgs. 626/94 non viene utilizzato il predetto monte ore.
Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

AZIENDE FINO A 15 DIPENDENTI
5. Individuazione della rappresentanza
Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno secondo le modalità di cui al punto 6 a.
In considerazione delle particolari peculiarità delle imprese interessate all'applicazione del presente accordo, per i rispettivi ambiti di competenza del settore Terziario e del settore Turismo, il rappresentante per la sicurezza, previo accordo a livello territoriale di competenza, può anche essere designato secondo le modalità di cui al punto 6 b.

6. Procedure per la individuazione del rappresentate per la sicurezza
6.a Elezione diretta del rappresentante aziendale per la sicurezza
L'elezione si svolge a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.
Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.
Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.
Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché 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 dell'elezione.
Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.
Il rappresentante per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, lo stesso manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica del nuovo rappresentante e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

6. b Designazione
I rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo e formalmente comunicati all'organismo paritetico provinciale.
Gli aspiranti devono essere in possesso di adeguate conoscenze o comprovate esperienze nel settore.
L'Organismo paritetico provinciale ratificherà con propria delibera la designazione del rappresentante per la sicurezza e gli assegnerà gli ambiti di competenza.
Successivamente l'Organismo paritetico provinciale comunicherà al datore di lavoro, che a sua volta lo comunicherà ai lavoratori, il nominativo del rappresentante per la sicurezza designato.
I rappresentanti della sicurezza designati dovranno partecipare obbligatoriamente ad iniziative formative gestite o indicate dall'Organismo paritetico provinciale.
Il rappresentante della sicurezza designato durerà in carica tre anni ed è ridesignabile.

6.bis Permessi retribuiti
In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento della attività propria di rappresentante per la sicurezza dei lavoratori avrà a disposizione:

- 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti;
- 16 ore annue in aziende da 6 a 10 dipendenti;
- 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 4 ore annue nelle aziende fino a 5 dipendenti; di 5 ore annue nelle aziende da 6 a 10 dipendenti; di 7 ore annue nelle aziende da 11 a 15 dipendenti.
Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art.19 D.Lgs. 626/94 non viene utilizzato il predetto monte ore
Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

7. Disposizioni per le aziende stagionali
Nelle aziende stagionali le elezioni avverranno entro 30 giorni dall'apertura.
Possono essere candidati per l'elezione del rappresentante della sicurezza i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua non inferiore a tre

mesi.
Gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva alla elezione, riassumono tale carica sempre che sussistano i requisiti dimensionali.

8. Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza
Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art.19 del D.Lgs 626/94, le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

8. a Strumenti e mezzi
In applicazione dell'art. 19, comma 1, lettere e) ed f) del D. Lgs. 626/94, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.
Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all' art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda, laddove previsto.
Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.
Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.
Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.
Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle 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, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.
Il rappresentante per la sicurezza, designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.
Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

8.c Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.
Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione.
Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.
In presenza del rappresentante designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono assolti nella sede dell'Organismo paritetico provinciale,. per il tramite dell'Associazione datoriale.

8.d Informazioni e documentazione aziendale

Ai sensi della lettera e), del comma 1 dell'art.19, del D.Lgs 626/94, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.
Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.

9. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

10. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute sui luoghi di 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 interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione
- metodologie sulla valutazione del rischio
- metodologie minime di comunicazione

- i corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico provinciale o in collaborazione con lo stesso.
Le ore di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.
Sono fatti salvi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazione organizzati antecedentemente alla stipula del presente accordo, purché rispondenti ai requisiti su indicati.

11. Addetti ai videoterminali
Per gli addetti ai videoterminali, l'interruzione, di cui all'art. 54 D.lgs. 626/94, sarà attuata di norma mediante cambiamento di attività nell'ambito delle proprie mansioni.

SECONDA PARTE - ORGANISMI PARITETICI

12. Organismo Paritetico Nazionale
E' costituita, all'interno dell'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, un' apposita sezione denominata Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro formato da 6 rappresentanti della CONFCOMMERCIO e da 6 rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS (due per ciascuna organizzazione), con i rispettivi supplenti.
Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto all'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario.
L' O.P.N. per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:
- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.P.
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Provinciali, di cui al successivo
- art. 13, ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs 626/94, e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici provinciali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e 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 potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso;
- l'esame del ricorso deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'organismo paritetico provinciale;
- l'O.P.P. assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna;
- si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese;
trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'Organismo Paritetico Nazionale, preventivamente al ricorso alla Magistratura con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra.
Le parti interessate (aziende, lavoratori o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

15.
Per la pratica realizzazione di quanto previsto al punto 13) ed al punto 6 b le parti stabiliranno a livello provinciale la misura del contributo da destinare all'O.P.P., sulla base dei seguenti criteri:
previa definizione del bilancio preventivo, alla copertura dei costi concorrono tutte le aziende;
per i costi legati ai rappresentanti territoriali per la sicurezza designati in base al punto 6 b, concorrono le sole aziende interessate.

Successivamente al 31/3/1997, 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 31/12/1999 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 29/11/1996 la CONFCOMMERCIO, la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT CISL e la UILTUCS-UIL
- in considerazione di quanto disposto dal D.Lgs n.124 del 21/4/1993 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. 8/8/1995 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 30/6/1997, 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-CisI e Uiltucs-Uil stabilisca la confluenza del

fondo aziendale nel Fondo e che tale confluenza sia deliberata dai competenti organi del fondo aziendale ed autorizzata dal Consiglio di Amministrazione del Fondo;

8. il Fondo, costituito come Associazione riconosciuta e regolato dallo Statuto che verrà predisposto sulla base del presente protocollo, avrà quali soci sia i lavoratori che i datori di lavoro aderenti allo stesso e verrà gestito attraverso i seguenti organi:

- Assemblea dei delegati dei soci, composta pariteticamente sia dai lavoratori che dai datori di lavoro che contribuiscono;

- Consiglio di Amministrazione composto in modo tale che la rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro sia paritetica; le rappresentanze verranno individuate anche in correlazione ai versamenti effettuati;

- Collegio dei revisori dei conti composto pariteticamente;

- Comitato dei garanti composto pariteticamente da rappresentanti delle parti stipulanti il presente protocollo;

- dei quali la formazione e le attribuzioni verranno definite nello Statuto costitutivo il Fondo stesso;

9. viene previsto un periodo di 12 mesi per la preadesione al Fondo;

10. durante la fase transitoria, al fine di gestire le esigenze di tale periodo, verrà creato un Organismo di gestione paritetico che cesserà di svolgere i suoi compiti con l'insediamento degli organi del Fondo;

11. fermo restando quanto verrà disciplinato dallo Statuto riguardo al trasferimento del lavoratore ad altro Fondo, viene comunque individuato un tempo minimo di adesione pari a 5 anni per i primi cinque anni di vita del Fondo stesso e, successivamente a tale termine, pari ad almeno 3 anni;

12. le parti individueranno il ruolo che gli Enti Bilaterali nazionale e territoriali potranno assumere in supporto alle attività del Fondo e di informazione ai lavoratori;

13. le parti si incontreranno per definire norme contrattuali che tengano conto della legislazione del Trentino Alto - Adige sulla materia.

NORMA FINALE

Le Parti si danno reciprocamente atto che eventuali correzioni od integrazioni del presente protocollo di intesa richieste dagli Organi di Vigilanza competenti non pregiudicano la validità e l'applicabilità

dell'intero protocollo ma impegnano le Parti ad apportare al testo le correzioni od integrazioni necessarie.

ALLEGATO 13 - fac simile RICHIESTA PARERE DI 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: SI NO

Con la presente, la scrivente ditta, richiede il parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale relative all'apprendistato per il settore Terziario, Commercio, Distribuzione e Servizi, di cui al CCNL stipulato il 2/7/2004 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 ___

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;

- (NOTA 1) che il numero di lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda è di _____;
- (NOTA 1) che il numero di lavoratori apprendisti in servizio presso l'azienda è di _____;
- (NOTA 1) 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 2/7/2004, 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, nonché delle vigenti norme di legge in materia

_____, lì _____

La Ditta

_____

(spazio riservato alla Commissione Paritetica)

Protocollo n° _____ del _____

- Nota 1 -
1) 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 2/7/2004 ad instaurare rapporti di apprendistato.

Preso atto delle dichiarazioni di cui alla domanda ed in particolare di quelle concernenti:
il numero dei lavoratori occupati;
il mantenimento in servizio del 70% degli apprendisti i cui contratti siano scaduti nei precedenti 24 mesi;
il trattamento normativo ed economico;
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

_____

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

LIVELLI	1/1/1997	1/1/1998	1/7/1998
QUADRI	1.614.967	1.710.453	1.814.620
I	1.454.761	1.540.775	1.634.608
II	1.258.382	1.332.785	1.413.952
III	1.075.567	1.139.161	1.208.536
IV	930.221	985.221	1.045.221
V	840.429	890.120	944.328

VI	754.514	799.125	847.792
VII (+10.000)	645.986	684.180	725.847

LIVELLI	1/9/1999	1/7/2000	1/7/2001
QUADRI	1.884.064	1.946.564	1.981.286
I	1.697.164	1.753.464	1.784.742
II	1.468.063	1.516.763	1.543.819
III	1.254.786	1.296.411	1.319.536
IV	1.085.221	1.121.221	1.141.221
V	980.467	1.012.992	1.031.061
VI	980.467	909.437	925.659
VII (+10.000)	753.625	778.625	792.514

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

LIVELLI	1/1/2002	1/7/2002	1/1/2003
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 (+5,16)	424,54	438,89	448,93

TABELLA 3) - Tabella della paga base da luglio 2004 a settembre 2006 - EURO

LIVELLI	1/7/2004	1/12/2004	1/7/2005	1/9/2006
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 (+5,16)	473,24	498,93	514,90	535,73

TABELLA 4) - Tabella dell’una tantum - EURO

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

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 15/7/1992 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 20/9/1999 come modificati dal CCNL 2/7/2004 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 (Tredicesima e quattordicesima)
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 Il 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 15/7/1992.
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 15/7/1992.

Art. 1 Classificazione del personale

Agli effetti del presente contratto si considera:

a) Operatore di Vendita di 1° 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 dall'1/7/1984

- 2 giornate in ragione d'anno dall'1/7/1985

- 2 giornate in ragione d'anno dall'1/7/1986

- 3 giornate in ragione d'anno dall'1/7/1992

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 16/5/1977, 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 5/3/1977, 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 29/5/1982, n. 297, a decorrere dall'1/6/1995, 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.
Norma di interpretazione autentica
Le Parti dichiarano che l'art. 11 del Protocollo per Operatori di Vendita, aggiuntivo al CCNL Terziario 2/7/2004, il quale afferma che "la diaria fissa costituirà, ad ogni effetto, per il 50%, parte integrante della retribuzione", formulato in un periodo antecedente l'emanazione del D.Lgs. 314/1997, ha unicamente la finalità di determinare contrattualmente l'incidenza di tale elemento nel calcolo della retribuzione degli istituti riflessi.
Le Parti dichiarano pertanto che non si è voluto con tale previsione contrattuale entrare nel merito della determinazione della retribuzione imponibile ai fini fiscali e previdenziali, che resta quindi disciplinata unicamente dalla legislazione vigente.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

Art. 11/BIS Elemento Economico di Garanzia operatori di vendita

	I categoria	II categoria
Aziende fino a 10 dipendenti	76 euro	63 euro
Aziende a partire da 11 dipendenti	85 euro	71 euro

Articolo inserito dall'Ipotesi di accordo 30/3/2015

Art. 12 Trattamento economico di malattia e infortunio

Al lavoratore non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda	Conservazione del posto in mesi	Corresponsione della retribuzione mensile intera fino a mesi	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri mesi
a) Fino a 6 anni	8	5	3
b) Oltre 6 anni	12	8	4

Per il trattamento economico durante il periodo di malattia o di infortunio si fa riferimento alla retribuzione di fatto. Il lavoratore che, posto in preavviso di licenziamento, cada ammalato o si infortuni, usufruirà del trattamento sopra indicato per tutto il periodo di comporto.
Il lavoratore dimissionario che cada ammalato o subisca un infortunio non professionale usufruirà del trattamento stesso fino alla scadenza del preavviso.
Nel caso invece di infortunio per causa di lavoro, il lavoratore dimissionario usufruirà del trattamento previsto al primo comma del presente articolo, per tutto'il periodo di comporto. Cesseranno per V 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 1' 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' EMAIL.
A decorrere dall'1/7/2005 per tali infortuni, purché riconosciuti dall' MAIL, 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.

A decorrere dall'1/6/2011 gli importi di cui al precedente comma saranno i seguenti:

- 27.500,00 per morte*;*

- 37.500,00 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 i 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.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 26/2/2011

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 29/4/1949, 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 dall'1/4/1972, 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 dall'1/6/1995;

b) dalla data dell'1/6/1995, 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 dell'1/6/1995 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	1.a Categoria	2.a Categoria
1/10/1986	Euro 15,50	Euro 14,46

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente al 31/3/1983 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 31/3/1983 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	1/4/2015	1/11/2015	1/6/2016	1/11/2016	1/8/2017	Totale

I categoria	14,16	14,16	14,16	15,10	22,66	80,24
II categoria	11,89	11,89	11,89	12,68	19,02	67,36

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.
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.

Indennità di contingenza	
I Categoria	530,04
II Categoria	526,11

- 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.

Articolo sostituito dall’Ipotesi di accordo 26/2/2011

Articolo sostituito dall’Ipotesi di accordo 30/3/2015

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 € 130,00per 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 27/7/1994, 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 dall'1/7/1992, 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 20/5/1970, 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 20/5/1970.
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 15/7/1966, n. 604, ed alla legge 20/5/1970, n. 300, come modificate dalla legge 11/5/1990, 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 15/7/1966, 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 15/7/1966, 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 15/7/1966, 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 5/3/1975.
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 20/9/1999, 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

Il giorno 10/1/2000, 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 10/1/2000 veniva sottoscritto un Protocollo aggiuntivo al CCNL Terziario 20/9/1999 per i dipendenti delle Agenzie aderenti allo SNAI*;*

- che al fine di garantire la più ampia e completa regolamentazione del settore si è convenuto di ricomprendere nella presente disciplina contrattuale anche altre realtà associative che già applicavano il CCNL Terziario.

Le parti stipulanti il presente accordo confermano l’applicazione a tutti i rapporti di lavoro dei dipendenti delle agenzie di scommesse, del protocollo aggiuntivo 10/01/2000 per i contratti stipulati in applicazione dello stesso, nonché delle norme contrattuali del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi 2/7/2004, con le modifiche e le integrazioni apportate nel testo unico 14/7/2005, con le decorrenze ivi previste, anche con riferimento alla disciplina dell’apprendistato professionalizzante per le figure professionali aggiuntive al sistema di classificazione disciplinata dal CCNL terziario.

Le parti, confermano altresì la necessità che la classificazione del CCNL terziario, per essere aderente alle specificità del settore delle scommesse, sia integrata con i profili professionali individuati in calce al presente protocollo.

Le parti concordano, in materia di contratti di reinserimento che, per favorire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro nel settore, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL Terziario, fermi restando i presupposti ivi disciplinati, potranno stipularsi contratti di reinserimento anche con soggetti aventi professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, con i quali siano intercorsi, negli ultimi diciotto mesi, contratti di collaborazione coordinata e continuativa documentabili, della durata complessiva non inferiore a mesi sei, con la medesima azienda o con altre del settore.

Premessa sostituita dal Verbale di accordo 18/10/2005

Sistema di classificazione aggiuntivo al CCNL Terziario

Le parti firmatarie, richiamati il Titolo III, Capo 1 (classificazione del personale) e il titolo IV (Quadri), Sezione Quarta, del CCNL Terziario e le declaratorie contrattuali della classificazione unica del personale del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, di seguito procedono all'individuazione e conseguente inquadramento contrattuale delle figure professionali funzionali all'articolarsi della dinamica organizzativa delle aziende e delle unità produttive operanti nel settore dell' accettazione delle scommesse sportive.

PRIMO LIVELLO

Responsabile di area

Profilo esemplificativo: coordina e gestisce l'attività di più agenzie effettuando il relativo controllo di gestione*;*

Quotisti*;*

Profilo esemplificativo: elabora le quote di apertura e garantisce il monitoraggio del gioco e l'eventuale riallineamento delle quote giocate

SECONDO LIVELLO

Responsabile di agenzia

Profilo esemplificativo: gestisce una agenzia di scommesse con autonomia ed iniziativa nell'ambito

delle procedure aziendali e delle direttive impartite.

TERZO LIVELLO

Vice responsabile di agenzia
Profilo esemplificativo: collabora e coadiuva l'attività del responsabile di agenzia, assumendone le relative funzioni in caso di assenza

QUARTO LIVELLO

Referente di sala
Profilo esemplificativo: referente funzionale dell'attività di preparazione della sala per l'accettazione scommesse e degli addetti alla ricezione e pagamento delle giocate, e delegato alla valutazione e autorizzazione delle scommesse a quota fissa.

Addetto quote
Profilo esemplificativo: predispone e trasmette alle agenzie ed ai terzi il materiale funzionale alla corretta applicazione delle quote elaborate e/o approvate dai quotisti di primo livello.

QUINTO LIVELLO

Addetto scommesse
profilo esemplificativo: addetto alla ricezione ed al pagamento delle giocate previa autorizzazione anche meccanografica/informatica (sportellista).

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 18/10/2005

Disciplina dell'apprendistato professionalizzante D.Lgs. 276/2003

Premesso che:

- la Legge 14/2/2003, n. 30 in materia di occupazione e mercato del lavoro ed il D.Lgs. di attuazione del 10/9/2003 n. 276 hanno istituito l'apprendistato professionalizzante secondo le previsioni degli articoli 49 e seguenti del decreto stesso*;*

- il comma 5 bis del citato art. 49 dispone che, fino all'approvazione della Legge Regionale di

definizione dei profili formativi, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*;*

Considerato che:

- in data 2/7/2004 è stato siglato tra Confcommercio e Filcams-CGIL, Fisascat- CISL e Uiltucs-UIL il CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, che disciplina il rapporto di apprendistato per la generalità delle aziende del settore*;*

- in data 18/10/2005 le parti in epigrafe hanno sottoscritto il protocollo aggiuntivo al CCNL terziario per la disciplina dei lavoratori dipendenti da agenzie di scommesse*;*

- nel predetto accordo le Parti stipulanti hanno concordato sull'applicazione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante per le figure professionali aggiuntive al sistema di classificazione disciplinata dal CCNL terziario*;*

- i profili professionali di cui sopra non sono ricompresi nel modello sperimentale sottoscritto presso l'ISFOL, d'intesa con il Ministero del lavoro, in data 10/1/2002, per la parte relativa ai contenuti formativi per gli apprendisti disciplinati dal CCNL Terziario*;*

- le parti hanno ravvisato la necessità, al fine di consentire la piena operatività dell'Istituto e fornire un adeguato strumento di supporto alle imprese, ai lavoratori ed alle Istituzioni regionali, per la redazione dei piani formativi individuali, di definire congiuntamente, sulla scorta dell'esperienza del richiamato Protocollo ISFOL 2002, i contenuti formativi per le professionalità specificamente individuate nel Protocollo aggiuntivo per i dipendenti di agenzie di scommesse.

Tutto ciò premesso e considerato, stipulano e convengono quanto segue.
Le premesse formano parte integrante dell'accordo.

Premessa inserita dal Verbale di accordo 31/7/2006

Art. 1 Obiettivi dell'apprendistato

L'apprendistato nelle agenzie di scommesse è finalizzato a consentire al giovane lo svolgimento di percorsi formativi finalizzati all'acquisizione delle competenze specifiche

delle figure professionali funzionali all'articolarsi della dinamica organizzativa delle aziende e delle unità produttive operanti nel settore dell'accettazione delle scommesse sportive.

Articolo inserito dal Verbale di accordo 31/7/2006

Art. 2 Formazione

Il profilo formativo ed i piani formativi delle figure di cui all'art. 1 sono allegati al presente accordo e ne costituiscono parte integrante.
La formazione potrà avvenire all'esterno o all'interno delle aziende che dispongano di tutte le competenze necessarie.
La formazione potrà essere attuata mediante:

- frequenza di,corsi predisposti da Enti e strutture formative accreditate*;*

- frequenza di corsi interni, effettuati da istruttori individuati nei ruoli del personale specializzato nelle aree di intervento formativo, quali dirigenti o quadri aziendali, o direttamente il titolare*;*

- formazione a distanza (c.d. e-learning)*;*

- formazione ottenuta durante lo svolgimento dell'attività lavorativa (c.d. on thè job training), sotto la supervisione di personale esperto*;*

- formazione trasversale, fornita anche da soggetti esterni, in materia di organizzazione del lavoro, diritti e doveri dei lavoratori e di igiene e sicurezza.

Nel percorso formativo la sequenza temporale di presentazione dei contenuti dovrà riflettere principalmente le attività svolte dal personale ai vari livelli di carriera.

Le ore di formazione saranno pari a 120 annue così suddivise:

- 42 ore relative ai contenuti a carattere trasversale*;*

- 78 ore relative ai contenuti a carattere professionalizzante.

La formazione svolta dovrà essere annotata sul libretto formativo o, in attesa di detto documento personale, su registro aziendale equipollente. Deve in ogni caso essere garantita la tracciabilità della formazione svolta.
E' garantita inoltre la presenza costante di un tutore in possesso dei requisiti di legge.
Al termine dell'apprendistato i lavoratori saranno sottoposti ad un test al solo fine di consentire agli stessi una corretta autovalutazione e di permettere all'azienda il riconoscimento della qualificazione raggiunta.

Articolo inserito dal Verbale di accordo 31/7/2006

Art. 3 Parere di conformità

Secondo le disposizioni dell'art. 47 del vigente CCNL Commercio e Terziario le aziende si impegnano ad aderire agli enti bilaterali territoriali e a sottoporre i piani formativi al parere di conformità degli enti stessi.

Articolo inserito dal Verbale di accordo 31/7/2006

Art. 4 Inquadramento dell'apprendista e retribuzione

Per i giovani avviati in apprendistato secondo il presente Protocollo si farà riferimento alla disciplina prevista dall' art. 42 fino all'art. 60 compreso, del CCNL Terziario 2/7/2004.

Articolo inserito dal Verbale di accordo 31/7/2006

Art. 5 Efficacia dell'accordo

Il presente accordo ha efficacia su tutto il territorio nazionale e sarà trasmesso a cura delle parti firmatarie a tutti i competenti organismi regionali.

Articolo inserito dal Verbale di accordo 31/7/2006

Profili formativi a carattere professionalizzante per gli apprendisti del settore terziario

Profilo 1 - Addetto logistica/gestione Agenzia

1. Profilo tipo: Addetto logistica/gestione Agenzia

Qualifiche: Responsabile di agenzia*;* Vice responsabile di agenzia. Servizi generali

Area di attività: Servizi generali

Settore: Terziario - agenzie di scommesse

Competenze di settore a carattere trasversale

- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera.
- Conoscere le caratteristiche del settore.
- Conoscere il contesto di riferimento dell'Azienda e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali*;* conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
- Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro*;* conoscere i fattori di rischio principali*;* conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione affinché si operi nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Competenze di area

Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- 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.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'Azienda.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'Azienda.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità ed alle esigenze della clientela.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate ad una relazione efficace e trasparente con la clientela.
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze di profilo

Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio.
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di (prodotto, di processo e di contesto).
- Conoscere e apprendere le tecniche di gestione delle attività svolte nelle agenzie di scommesse.
- Conoscere le tecniche di emissione ed di controllo delle giocate, attraverso l'uso dei terminali.
- Saper utilizzare le attrezzature e gli strumenti ad alta tecnologia di cui è dotata l'agenzia e sui quali si dovrà operare.
- Operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e cioè con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale.
- Conoscere le varie tipologie di scommesse .
- Conoscere le norme regolamentari e di legge in materia di gioco.
- Conoscere gli obblighi nei confronti delle Autorità di P.S.
- Conoscere e saper utilizzare le diverse modalità di pagamento delle vincite.
- Conoscere le tecniche di riscontro delle chiusure.
- Acquisire competenze sulla riscossione ed il controllo delle valute.
- 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 organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico.
- Conoscere prodotti e servizi offerti per la clientela di riferimento.
- Avere un'adeguata conoscenza delle normative e procedure da applicare per la gestione amministrativa della clientela.

- Pianificare le proprie attività, in relazione alle priorità assegnate.
- Conoscere le logiche degli strumenti utilizzati per la valutazione della clientela di riferimento.
- Conoscere le dinamiche organizzative, le logiche e i processi gestionali delle principali attività e dei prodotti riservati alla clientela di riferimento.
- Conoscere e utilizzare le procedure a supporto della propria attività, al fine di curare il regolare svolgimento delle operazioni di competenza.
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale.

Profilo 2 - Addetto Quote

2. Profilo tipo: Addetto quote

Qualifiche: Addetto quote

Area di attività: Monitoraggio del gioco

Settore: Terziario - agenzie di scommesse

Competenze di settore a carattere trasversale

- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera.
- Conoscere le caratteristiche del settore.
- Conoscere il contesto di riferimento dell'Azienda e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro, e gli istituti contrattuali; conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
- Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro; conoscere i fattori di rischio principali; conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione affinché si operi nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Competenze di area

Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- 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.

- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'Azienda.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità ed alle esigenze della clientela.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate ad una relazione efficace e trasparente con la clientela.
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze di profilo

Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio.
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di (prodotto, di processo e di contesto).
- Conoscere e saper predisporre e trasmettere alle agenzie ed ai terzi il materiale funzionale alla corretta applicazione delle quote già elaborate.
- Conoscere le tecniche di emissione e di controllo delle giocate, attraverso l'uso dei terminali.
- Saper utilizzare le attrezzature e gli strumenti ad alta tecnologia di cui è dotata l'agenzia e sui quali si dovrà operare.
- Operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e cioè con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale.
- Conoscere le varie tipologie di scommesse .
- Conoscere le norme regolamentari e di legge in materia di gioco.
- Conoscere gli obblighi nei confronti delle Autorità di P.S.
- Conoscere e saper utilizzare le diverse modalità di pagamento delle vincite.
- Conoscere le tecniche di riscontro delle chiusure.
- Acquisire competenze sulla riscossione ed il controllo delle valute.
- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy.
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti.
- Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico.
- Conoscere prodotti e servizi offerti per la clientela di riferimento.
- Avere un'adeguata conoscenza delle normative e procedure da applicare per la gestione amministrativa della clientela.
- Pianificare le proprie attività, in relazione alle priorità assegnate.

- Conoscere le logiche degli strumenti utilizzati per la valutazione della clientela di riferimento.
- Conoscere le dinamiche organizzative, le logiche e i processi gestionali delle principali attività e dei prodotti riservati alla clientela di riferimento.
- Conoscere e utilizzare le procedure a supporto della propria attività, al fine di curare il regolare svolgimento delle operazioni di competenza.
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale.

Profilo 3 - Addetto front-office

3. Profilo tipo: Addetto front-office

Qualifiche: Referente di sala*;* Addetto scommesse.

Area di attività: Accettazione scommesse

Settore: Terziario - agenzie di scommesse

Competenze di settore a carattere trasversale

- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera.
- Conoscere le caratteristiche del settore.
- Conoscere il contesto di riferimento dell'Azienda e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro, e gli istituti contrattuali*;* conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
- Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro*;* conoscere i fattori di rischio principali*;* conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione affinché si operi nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Competenze di area

Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- 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.

- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'Azienda.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'Azienda.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità ed alle esigenze della clientela.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate ad una relazione efficace e trasparente con la clientela.
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze di profilo

Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio.
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di (prodotto, di processo e di contesto).
- Conoscere le tecniche di emissione e di controllo delle giocate, attraverso l'uso dei terminali.
- Saper utilizzare le attrezzature e gli strumenti ad alta tecnologia di cui è dotata l'agenzia e sui quali si dovrà operare.
- Operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e cioè con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale.
- Conoscere le varie tipologie di scommesse .
- Conoscere le norme regolamentari e di legge in materia di gioco.
- Conoscere gli obblighi nei confronti delle Autorità di P.S.
- Conoscere e saper utilizzare le diverse modalità di pagamento delle vincite.
- Conoscere le tecniche di riscontro delle chiusure.
- Acquisire competenze sulla riscossione ed il controllo delle valute.
- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy.
- Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico.
- Conoscere prodotti e servizi offerti per la clientela di riferimento.
- Avere un'adeguata conoscenza delle normative e procedure da applicare per la gestione amministrativa della clientela.
- Pianificare le proprie attività, in relazione alle priorità assegnate.
l'accettazione scommesse.
- Conoscere le dinamiche organizzative, le logiche e i processi gestionali delle principali attività e dei prodotti riservati alla clientela di riferimento.
- Conoscere e utilizzare le procedure a supporto della propria attività, al fine di curare il regolare

svolgimento delle operazioni di competenza.
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale.

Profili formativi inseriti dal Verbale di accordo 31/7/2006

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 5/3/1977, n. 54, e del D.P.R. 28/12/1985, 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 l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56ore 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 all'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 20/9/1999.

- 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 20/9/1999, sostituiscono a tutti gli effetti quanto previsto dall'accordo interconfederale 16/5/1977, 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 all'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 20/9/1999.
Nei confronti del personale assunto antecedentemente all'1/1/2000 viene mantenuta la normativa di cui all'art. 21 del CCNL Agenzie Ippiche 10/1/1996, 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 30/9/1998 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 l'1/10/1998 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 (NOTA 1)	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 (NOTA 1)	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 1 -
Ai lavoratori inquadrati nel 2° livello con la qualifica di responsabile di agenzia ed assunti antecedentemente all'1/1/2000 verrà riconosciuto, da quella data, in aggiunta alla retribuzione prevista per l'inquadramento al suddetto livello, un superminimo ad personam di L. 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 22/2/1934, 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 20/9/1999.

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.

Disciplina transitoria per i prestatori d'opera con contratto di collaborazione

Le parti concordano che,

- in riferimento ai verbali di accordo sottoscritti precedentemente in merito alla proroga concordata fino alla data del 23/10/2005, per i contratti di collaborazione coordinata e coordinativa di cui al D.Lgs. 276/2003 e 251/2004.

- In coerenza con l'obbiettivo della stabilizzazione della forza lavoro occupata nelle Agenzie/Società di scommesse, in tali verbali richiamata

Si conviene quanto segue:

I prestatori d'opera collaboratori che hanno prestato attività nel periodo 1/12/2004 - 23/10/2005, potranno essere assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
L'assunzione potrà avvenire con inquadramento contrattuale di un livello inferiore a quello previsto dalla classificazione del personale per la qualifica corrispondente. Decorsi 24 mesi dalla data di assunzione con tale inquadramento, il lavoratore sarà automaticamente inquadrato nel livello superiore e fruirà del trattamento economico previsto per le corrispondenti figure professionali aziendali.
Nel corso della vigenza della presente disciplina transitoria, ai lavoratori sarà applicato il CCNL del terziario, ivi compreso il presente protocollo aggiuntivo. Restano escluse le parti economiche di eventuali accordi aziendali vigenti che verranno applicate al termine del periodo di ventiquattro mesi sopra indicato,.
Le parti si danno atto che il presente accordo, unitamente al CCNL Terziario, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi disciplinanti i rapporti di lavoro fra le Imprese ed il personale del settore. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa vigente alla stipula del presente accordo.

Articolo inserito dal Verbale di accordo 18/10/2005

ALLEGATO - Accordo di settore (schema di avviso comune)

Al Ministro dell'Economia e Finanze Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali
Il settore dei CONCESSIONARI di SCOMMESSE IPPICHE E SPORTIVE è stato investito, nel corso degli ultimi anni, da una situazione di fortissima difficoltà con ingenti perdite economiche, che ne hanno seriamente minacciato la stabilità e la capacità competitiva.
Il settore, già gravato dall'accollo di un rilevantissimo fardello di debiti (alcune centinaia di milioni di euro) che i concessionari si sono impegnati a pagare fino al 2011, vive in un equilibrio precario nel quale pesa, in modo crescente, una pressione fiscale insostenibile, che non consente alcuna vera competitività a livello europeo, e che al contrario mina alle basi l'intera struttura nazionale impedendole di rafforzarsi e di partecipare alla pari nel sempre più difficile confronto internazionale.
A ciò deve aggiungersi che le nuove tecnologie hanno reso estremamente permeabili i singoli mercati nazionali, esponendoli al rischio di vera e propria invasione da parte di operatori esteri che, attraverso internet ovvero attraverso l'apertura di agenzie di scommesse di fatto "non oggetto di regolare concessione", sottraggono continue risorse al mercato ed agli operatori legali, beneficiando, inoltre, nei propri Stati di origine di livelli di prelievo irrisori che consentono tra l'altro di adottare pianificazioni fiscali di vantaggio, nonché godere di non irrilevanti economie di scala.
A completamento del quadro è bene sottolineare anche l'inasprirsi della cronica crisi dell'ippica, una crisi organizzativa che è diventata nel tempo crisi di spettacolo e, quindi, crisi economica nella misura in cui ha intaccato l'appetibilità delle scommesse.
Il settore, nonostante, le difficoltà che lo hanno perseguitato negli ultimi anni, non ha ridotto il proprio contributo occupazionale. Le circa 1000 agenzie di scommesse danno lavoro direttamente, secondo le varie tipologie contrattuali, ad oltre 15 mila persone, ma considerando l'ampio indotto di riferimento (pulizie, manutenzioni, arredamenti, impianti, marketing, cancelleria, sistemi informativi, ecc.) non è temerario stimare un numero di occupati pari al doppio.
A ciò si aggiunga che la raccolta delle scommesse ippiche è, di gran lunga, il principale sistema di finanziamento della rete degli oltre 40 ippodromi italiani, che danno lavoro a più di 5 mila persone, considerando anche l'indotto.
In questo scenario, che ha aspetti già di per sé preoccupanti, si è inserita la normativa che riforma la disciplina del mercato del lavoro, la c.d. "Legge Biagi", con conseguenze rilevanti sull'assetto e le attività dei concessionari di scommesse.
La nuova normativa sul lavoro costringerebbe i concessionari a modificare il loro attuale assetto occupazionale con conseguenze estremamente pesanti e negative per l'intero comparto, che non può

permettersi, vista l'attuale situazione, né di rinunciare all'apporto professionale di migliaia di addetti, che in questi anni hanno contribuito al miglioramento dell'offerta e della qualità dei servizi al pubblico, né di caricarsi di oneri ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli già esistenti.
Viene stimato che dall'applicazione della nuova normativa sul lavoro, nonostante la possibilità di ricorrere ad alcune forme contrattuali più flessibili ed adattabili alle singole esigenze aziendali, deriverebbe un aumento dei costi, per le agenzie, superiore al 60% e comunque insostenibile da parte degli operatori.
L'obiettivo del consolidamento degli attuali rapporti di lavoro è un obiettivo comune delle parti*;* si rende, pertanto, necessario, uno sforzo complessivo di tutti i soggetti coinvolti, al fine di consentire che ciò avvenga senza ulteriori contraccolpi finanziari sull'intero comparto.
Per tutte queste ragioni, le parti chiedono unitariamente un intervento diretto dei titolari del Dicasteri in indirizzo, al fine di scongiurare il rischio di un'ennesima crisi.
Le soluzioni al problema possono essere diverse, ma tra tutte quella di un intervento di carattere fiscale sembra la più immediata ed efficace, soprattutto in termini temporali, che può essere indicata:

- nella riduzione della pressione fiscale sulle scommesse (ricordando che in Inghilterra è meno di 1/3 di quella italiana)*;*

- nella detraibilità dell'Iva sugli acquisti (mediamente incide per il 10% sui costi totali di agenzia).

Gli interventi indicati non comporterebbero flessioni di gettito a livello erariale, ma anzi apporterebbero un beneficio immediato allo sviluppo del settore, sia in termini di maggiori investimenti, con riflessi diretti ed immediati proprio sul versante occupazionale, sia in termini di maggiore competitività sul piano della concorrenza internazionale.
La riduzione delle aliquote sulle scommesse consentirebbe di allineare l'offerta con quella dei principali competitors stranieri e, pertanto, di pensare al mercato delle scommesse non più come ad un mercato domestico, ma ad un mercato globale nel quale entrare grazie anche all'apporto delle nuove tecnologie (internet, tv interattiva, mobile, ecc.), e soprattutto al consolidamento delle strutture e delle dimensioni dei concessionari.
L'espansione del mercato, con recupero di una vasta area di illegalità e conseguente crescita della raccolta consentirebbe di compensare la riduzione delle aliquote e di favorire finanche una crescita del gettito, con innegabili benefici anche sul piano delle imposte dirette (maggiori entrate a titolo di IRES).
La detraibilità Iva, infine, rafforzerebbe la tendenza ad aumentare gli investimenti, in particolare sui punti vendita, con effetti molto positivi sull'indotto a livello locale, formato principalmente da piccole e piccolissime imprese.
Anche in questo caso, verrebbe favorita una compensazione, a livello erariale, fra il calo delle imposte indirette e l'aumento delle imposte dirette, con effetti virtuosi sull'intera economia del sistema scommesse.
Sotto l'aspetto delle tutele e delle condizioni di lavoro si rende, altresì, necessario, prevedere la

possibilità dell'utilizzo degli ammortizzatori sociali nel settore al fine di affrontare con i necessari strumenti eventuali situazioni di crisi.
Alla luce di quanto sopra descritto, le parti ribadiscono la comune volontà di sollevare il problema in tutte le sedi Istituzionali competenti, al fine di giungere all'individuazione di una soluzione condivisa che consenta di evitare il disperdersi del grande patrimonio di professionalità e competenze acquisito grazie alle migliaia di addetti del settore, nonché di favorire la crescita dell'intero settore.

Allegato inserito dal Verbale di accordo 18/10/2005

3) Ipotesi di accordo nazionale di lavoro per il settore delle attività ausiliarie, della sosta e dei parcheggi 15/01/2001

Il giorno 15/1/2001, tra l'Associazione Italiana tra gli Operatori nel Settore della Sosta e dei Parcheggi (AIPARK), con l'assistenza della CONFCOMMERCIO e la Federazione Italiana Lavoratori Commercio Alberghi - Mense e Servizi (FILCAMS-CGIL), la Federazione Italiana Addetti ai Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT CISL), la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTUCS), 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 20/9/1999.
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 dall'1/1/2001, 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 20/9/1999 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 20/9/1999.

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 22/2/1934, 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 20/9/1999.

- 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

Il giorno 26/2/2001, tra l'Associazione Nazionale Importatori Prodotti Ortofrutticoli, con l'assistenza della CONFCOMMERCIO e la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL, la UILTUCS-UIL; 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 1/3/2001 le norme contrattuali del CCNL per i dipendenti del Terziario della Distribuzione e Servizi 20/9/1999.
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 dall'1/3/2001 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 20/9/1999 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 20/9/1999.
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 20/9/1999.

Art. 2Tipologia 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. 10/9/1923, n. 1957,alla legge 18/4/1962, n. 230, alla legge n. 196/1997e 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 (dall'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 28/2/1987, 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, Legge 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 20/9/1999.

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% (NOTA 1) della paga contrattuale nazionale conglobata corrisposta dalla ditta per tutta la durata del rapporto di lavoro, con esclusione di tutte le ore di lavoro straordinario.
La percentuale di cui sopra deriva dalla sommatoria delle percentuali di cui appresso che sono erogate per i titoli segnati a fianco:

- 8,33% ferie;

- 8.33% tredicesima mensilità;

- 8,33% quattordicesima mensilità;

- 5,44% festività nazionali infrasettimanali ivi comprese quelle soppresse;

- 0,85% indennità sostitutiva del preavviso;

- 3,17% indennità sostitutiva dei permessi retribuiti;

c) al trattamento di fine rapporto (legge n. 297/1982) nella misura del 7,40% da computarsi su tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto previsto dall'art 138, Seconda Parte CCNL Terziario 20/09/99 da erogarsi a fine rapporto di lavoro.

- Nota 1 -
Negli anni, in relazione al crescere della indennità sostitutiva dei permessi retribuiti, tale percentuale è così evoluta: 31,28% fino al 31/12/1983; 32,05% a decorrere dall'1/1/1984; 32,82% a decorrere dall'1/1/1985; 33,20% a decorrere dall'1/1/1986; 33,68% a decorrere dall'1/7/1988; 33,97% a decorrere dall'1/5/1989; 34,21% a decorrere dall'1/7/1992; 34,45% a decorrere dall'1/7/1993.

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:

- 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;

- 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 di Contingenza	E.D.R.	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 dall'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, dall'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.

	Dall'1/03/2001	Dall'1/03/2003	Dall'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 (NOTA 1)

- Nota 1 -
+ 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 dall'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 dall'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

Il giorno 16/12/2002, tra la Federazione Italiana Mediatori Agenti d'Affari (F.I.M.A.A.), con l'assistenza della CONFCOMMERCIO e la FILCAMS - CGIL, la FISASCAT-CISL, la UILTUCS-UIL; 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 21/3/1958 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 3/2/1989 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 5/3/2001 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 9/7/2003

Il giorno 9/7/2003 tra l'Associazione Esposizioni e Fiere italiane (AEFI); con l’assistenza della CONFCOMMERCIO; e
la Federazione Italiana Lavoratori Commercio Alberghi - Mense e Servizi (FILCAMS-CGIL); la Federazione Italiana Addetti ai Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT CISL),la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTUCS), è stato stipulato il presente verbale di accordo

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 18/7/2003

Il giorno 18/7/2003, tra l'Associazione Nazionale dei call centers (Assocallcenter), con l'assistenza della CONFCOMMERCIO e la Federazione Italiana Lavoratori Commercio Alberghi - Mense e Servizi (FILCAMS-CGIL), la Federazione Italiana Addetti ai Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL), la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL), 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 08/1/2002 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;
- Call center manager;
- Project manager senior;
- analista sistemista;
- 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:

- supervisore;
- project manager junior;
- contabile con mansioni di concetto;
- segretario di direzione con mansioni di concetto;
- programmatore analista;
- internal auditor;
- EDP auditor;

- Operation manager junior;
- Responsabile della formazione
- 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:

- team leader (coordinatore);
- formatore;
- addetto alla selezione del personale con screening dei candidati e proposta per assunzioni
- addetto EDP senior;
- report specialist senior;
- operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- schedulatore flussista;
- operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- 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:

- operatore specializzato;
- addetto EDP junior (installazione e manutenzione software e hardware);
- report specialist junior;
- contabile d’ordine;
- stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
- operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- addetto al controllo della qualità del servizio;
- 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:

- operatore base;
- addetto al centralino telefonico;
- operaio qualificato;
- 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:

- operatore base con contratto di formazione e lavoro; operatore base con contratto di apprendistato per i primi 12 mesi di durata del contratto
- 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 usciere;
- fattorino;
- operaio comune;
- 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:

- addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
- 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 il90% 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 cuial 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

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.
Non sono da considerarsi turni le prestazioni effettuate durante la fascia a lavoro standard (8.00 - 23.00).
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:

- il periodo di prova per i nuovi assunti;

- 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;
- 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- 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.
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. 15/3/1923, 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 41a alla 48a ora settimanale;
20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48a 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 1/9/2003 | Dal 1/9/2004 | Dal 1/9/2005 |

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.

Art. 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 20/9/2001 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 dall’1/9/2003, 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 1/9/2003	Dal 1/9/2004
1.843,46	Quadri	80% 1.474,77	90% 1.659,11
1.548,52	I	80% 1.238,82	90% 1.393,67
1.407,05	II	80% 1.125,64	90% 1.266,35
1.275,37	III	80% 1.020,30	90% 1.147,83
1.170,22	IV	80% 936,18	90% 1.053,20
1.105,99	V	80% 884,79	90% 995,39
1.044,12	VI	80% 835,30	90% 939,71
971,60	VII	80% 777,28	90% 874,44

Dal 1/9/2005	Totale alla fine del periodo di gradualità

100% 1.843,46	1.843,46
100% 1.548,52	1.548,52
100% 1.407,05	1.407,05
100% 1.275,37	1.275,37
100% 1.170,22	1.170,22
100% 1.105,99	1.105,99
100% 1.044,12	1.044,12
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.

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, nonché 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, nonché 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., nonché 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, nonché 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 né 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 1/3/1991.
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, nonché 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, nonché 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. nonché alle forme di lavoro discontinuo e stagionale;

d) adozione di misure legislative che fino al 31/12/1995 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, nonché 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 nonché 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 perché 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 perché 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 nonché 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, nonché 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 nonché 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 nonché 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 perché 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 nonché 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 31/7/1992 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 27/7/1994

Premessa

Il presente Accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23/7/1993.
Esso soddisfa l'esigenza di darsi un quadro di regole certe ed esigibili cui tutti, in una situazione di "pluralismo" sindacale quale l'attuale, devono riferirsi, in ordine alla elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed alla legittimazione a concludere contratti collettivi in rappresentanza di tutte le aziende ed i lavoratori interessati.
L'andamento occupazionale nel terziario privato e la diffusione dell'occupazione richiedono una svolta culturale, contrattuale ed organizzativa necessaria per far fronte alle nuove problematiche che si pongono.
In questa stessa ottica le parti si adopereranno per disciplinare, in occasione del prossimo rinnovo dei contratti collettivi nazionali, l'adozione di meccanismi preventivi di conciliazione capaci di agevolare la soluzione delle controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione ed il rinnovo degli accordi collettivi.

Art. 1

Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra il Governo e le parti sociali.

PARTE PRIMA - Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)

Art. 2 Ambito ed iniziativa per la costituzione

Nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, può darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23/7/1993, 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 23/7/1993, 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 20/5/1970, 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:

- 3 componenti per la R.S. U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti,
- 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti,
- 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 così ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS tramite la R.S.U..

Art. 9 Compiti e funzioni

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

Art. 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 20/5/1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o Cd.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A, precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U..

PARTE SECONDA - Disciplina della elezione della R.S.U.

Art. 1 Validità delle elezioni - Quorum

Le Organizzazioni Sindacali FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.
Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.
Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

Art. 2 Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati ed i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.
Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova in forza all'unità produttiva possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.
I CCNL dei settori regoleranno limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo di particolari fattispecie di lavoratori non a tempo indeterminato (es. lavoratori stagionali).
Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato elettorale.

Art. 3 Presentazione delle liste

Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 2, Prima Parte, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.
Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

Art. 4 Comitato elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituito un Comitato elettorale. Per la composizione dello stesso ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

Art. 5 Compiti del Comitato elettorale

Il Comitato elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste;

b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;

c) verificare la valida presentazione delle liste;

d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

Art. 6 Scrutatori

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Art. 7 Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

Art. 8 Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art. 9 Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Art. 10 Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione aziendale in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività aziendale. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 11 Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 6 e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

Art. 12 Attrezzatura del seggio elettorale

A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 13 Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di

riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Art. 14 Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al suo nominativo.

Art. 15 Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc ...) - al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.
Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U., sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della direzione.

Art. 16 Ricorsi al Comitato elettorale

Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.
Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma ed il Comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra.
Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.
Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura del Comitato elettorale, alla associazione imprenditoriale territoriale, che a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Art. 17 Comitato dei garanti

Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle OO.SS. presentatrici delle liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione imprenditoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal direttore dell'UPLMO o da un suo delegato. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

Art. 18 Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione di componenti della R.S.U. , una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS.

Art. 19 Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare almeno 15 giorni prima delle votazioni, nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 20 L'intervento della legge

A conclusione del presente accordo tra FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS e la Confcommercio, le parti, riconfermando il valore della libertà sindacale e dell'autonomia negoziale, si considerano impegnate ad operare di concerto nelle sedi competenti 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, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge 20/5/1970, 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 22/12/1998

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 23/7/1993 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 23/7/1993 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 nonché 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 nonché 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 21/11/1997 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:

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

- 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",

- 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 23/7/1993 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 è avvenuto nell'attuazione del protocollo del 23/7/1993, 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 23/7/1993.

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 23/7/1993 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 23/7/1993 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

- verificare il sistema degli incentivi e delle convenienze valutandone l'efficacia e avanzando proposte di eventuali adeguamenti,

- semplificare le procedure autorizzative in relazione alla erogazione degli incentivi, alle infrastrutture ed alla realizzazione di nuove attività produttive,

- valutare gli strumenti messi in campo per il lavoro, con particolare riferimento alle iniziative per l'emersione ed ai lavori socialmente utili,

- 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

- all'attività di progettazione preliminare sia delle opere a cura delle Amministrazioni statali che di quelle a cura delle Amministrazioni regionali e locali,

- alle attività di programmazione, valutazione e monitoraggio degli investimenti pubblici,

- 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 provvedimenti in tema di emersione,

- la delega al Governo per il riordino degli incentivi all'occupazione,

- la delega al Governo per la riforma degli ammortizzatori sociali,

- 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

- 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,

- da ulteriori semplificazioni e da un miglioramento qualitativo delle procedure,

- 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,

- l'approvazione - entro il 15/2/1999 - delle intese istituzionali di programma e dei primi, relativi, Accordi quadro con le Regioni Lombardia, Toscana, Umbria, Marche e Sardegna,

- l'approvazione entro il 30/4/1999 delle intese istituzionali di programma con le restanti sette Regioni meridionali, e 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,

- ad identificare, all'interno delle intese istituzionali di programma, le specifiche opere di completamento e ad allocare entro il 30/4/1999 le risorse finanziarie di competenza e di cassa ex l. 208/1998 di cui alla delibera Cipe del 9/7/1998, con priorità per quelle del cd. decreto sblocca-cantieri collocate nelle aree depresse,

- 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

- 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 23/7/1993 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:

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

- definizione di un sistema nazionale di valutazione, autonomo e indipendente rispetto all'Amministrazione,
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,

- rapida ridefinizione, alla luce anche delle nuove norme sull'obbligo, del disegno di legge sul riordino dei cicli scolastici,
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 24/9/96. 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:

- pieno coinvolgimento del sistema universitario e

- 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:

- elevare la qualità dei sistemi formativi, a partire dalla ristrutturazione degli Enti di formazione,

- raccordare l'attività dei nuovi servizi per l'impiego con gli interventi formativi,

- consolidare il ruolo nevralgico delle Regioni e degli Enti locali per la programmazione dell'offerta

formativa,

- 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,

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

- promuovere un'offerta formativa qualificata per la valorizzazione dei beni culturali,

- 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

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

- razionalizzare il sistema pubblico della ricerca,

- rivedere, integrare e coordinare gli strumenti di intervento a sostegno della ricerca nei diversi settori economici,
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.

Accordo interconfederale 13/11/2003 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 23/10/2003, in base a progetti approvati entro tale data - ultimo giorno utile prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 10/9/2003, 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 23/10/2003 - ultimo giorno utile prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 10/9/2003, 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 11/2/2004 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 9/6/2004 per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16/7/2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES

Visto l'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16/7/2002 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

16/7/2002 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. 19/9/1994, 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 8/10/2001, n. 86 che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.

Il giorno 2/3/2005 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 6 o, nelle circostanze di cui all'articolo 7, a quella prevista nell'allegato.

Articolo 2 Definizioni

1. Ai fini del presente Avviso comune si intende per:

"SE", una società costituita conformemente al Regolamento (CE) n. 2157/2001;

"società partecipanti", le società partecipanti direttamente alla costituzione di una SE;

"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 2/4/2002, n. 74, ivi definita come "controllata";

"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;

"rappresentanti dei lavoratori", i rappresentanti dei lavoratori ai sensi della legge nonché degli accordi interconfederali 20/12/1993 e 27/7/1994 e successive modifiche o dei contratti collettivi nazionali di riferimento qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione;

"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;

"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;

"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;

"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;

"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;

"partecipazione", l'influenza dell'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori nelle attività di una società mediante:

- il diritto di eleggere o designare alcuni dei membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione della società, o

- 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:

- in occasione dell'elezione o designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione occorre garantire:

- 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;

- 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;

- 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;

- 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 uno stabilimento o in un’impresa manchi, per motivi indipendenti dalla volontà dei lavoratori, una preesistente forma di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dalle società partecipanti determinano le modalità di concorso dei lavoratori di detto stabilimento o di detta impresa alla elezione o designazione dei membri

della delegazione speciale di negoziazione.

3. La delegazione speciale di negoziazione e gli organi competenti delle società partecipanti determinano, tramite accordo scritto, le modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SE. A tal fine, gli organi competenti delle società partecipanti informano la delegazione speciale di negoziazione del progetto e dello svolgimento del processo di costituzione della SE, sino all'iscrizione di quest'ultima.

4. Fatti salvi i commi 7, 8 e 9 la delegazione speciale di negoziazione decide a maggioranza assoluta dei suoi membri, purché tale maggioranza rappresenti anche la maggioranza assoluta dei lavoratori. Ciascun membro dispone di un voto. Tuttavia, qualora i risultati dei negoziati portino ad una riduzione dei diritti di partecipazione, la maggioranza richiesta per decidere di approvare tale accordo è composta dai voti di due terzi dei membri della delegazione speciale di negoziazione che rappresentino almeno due terzi dei lavoratori, compresi i voti dei membri che rappresentano i lavoratori occupati in almeno due Stati membri,

- 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

- 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:

- il campo d'applicazione dell'accordo stesso;

- 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;

- le attribuzioni e la procedura prevista per l'informazione e la consultazione dell'organo di rappresentanza;

- la frequenza delle riunioni dell'organo di rappresentanza;

- 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);

- 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;

- 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;

- 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:

- 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

- 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. 2/4/2002, 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. 2/4/2002, 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:

- 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;

- 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’art.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 20/12/1993 e 27/7/1994 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:

- 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;

- 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;

- 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;

- 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,

- 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;

- 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;

- le riunioni di cui alla presente Parte seconda lasciano impregiudicate le prerogative dell'organo competente;

- 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;

- 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;

- l'organo di rappresentanza o il comitato ad hoc può farsi assistere da esperti di sua scelta;

- 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;

- 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:

- 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);

- 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;

- 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;

- 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;

- le parti invitano il legislatore ad affidare alla contrattazione collettiva la disciplina dei criteri di ripartizione dei seggi;

- 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.

Verbale di accordo 5/2/2008

Il giorno 5/2/2008, tra CONFCOMMERCIO e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL,

Premesso che

- la Legge 14/2/2003, n. 30 in materia di occupazione e mercato del lavoro ed il Decreto Legislativo di attuazione del 10/9/2003 n. 276 hanno istituito l'apprendistato professionalizzante secondo le previsioni degli articoli 49 e seguenti del decreto stesso;

- il comma 5 dell'art. 49 del citato Decreto Legislativo dispone che la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

a) previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;

b) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità dì erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;

c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;

d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;

e) presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.

- il comma 5 bis del citato art. 49 dispone che, fino all'approvazione della Legge Regionale di definizione dei profili formativi, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

Considerato che

- in data 2/7/2004 è stato siglato tra CONFCOMMERCIO e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL il CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, che disciplina il rapporto di apprendistato per la generalità delle aziende del settore;

- le società di consulenza non dispongono di adeguati profili formativi per consentire l'avvio

dell'apprendistato professionalizzante per i giovani che intendano accedere alla professione di Consulente in Risk Management e Performance Improvement, Consulente in Data Management e IT Process Integration, Consulente in Corporate Finance e che pertanto hanno rappresentato la necessità di adattare la disciplina generale introdotta dal citato rinnovo del contratto nazionale alle specifiche caratteristiche del settore della consulenza;

Tutto ciò premesso e considerato, stipulano e convengono quanto segue.

Le premesse formano parte integrante dell'accordo.

Art. 1 Obiettivi dell'apprendistato

I profili formativi si pongono come obiettivo la formazione professionale di:

- Consulente in Risk Management e Performance Improvement,

- Consulente in Data Management e IT Process Integration,

- Consulente in Corporate Finance.

Art. 2 Tipologia e durata

Sono previsti tre distinti Piani formativi, riprodotti in allegato al presente protocollo, per i profili di:

- Consulente in Risk Management e Performance Improvement,

- Consulente in Data Management e IT Process Integration,

- Consulente in Corporate Finance.

I relativi contenuti formano oggetto di tre percorsi formativi di durata:

- biennale per i titolari di laurea specialistica in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o tecnico-scientifiche;

- triennale per i titolari di laurea triennale in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o

tecnico-scientifiche integrata da stage specifico attinente al profilo professionale;

- quadriennale per i titolari di laurea triennale in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o tecnico-scientifiche.

Art. 3 Formazione

Il profilo formativo ed i piani formativi di cui all'art. 2 sono allegati al presente accordo e ne costituiscono parte integrante.
La formazione potrà avvenire interamente all'interno delle aziende, le quali dispongono al loro interno di tutte le competenze necessarie.
La formazione deve attuarsi secondo i criteri appresso indicati:

- frequenza di corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo;

- formazione a distanza (ed. e-learning);

- formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto);

- studio e analisi di casi aziendali;

- corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.

Nel percorso formativo la sequenza temporale di presentazione dei contenuti dovrà riflettere principalmente le attività svolte dal personale ai vari livelli di carriera.
La formazione svolta dovrà essere annotata sul libretto formativo o, in attesa di detto documento personale, su apposito registro aziendale. Deve in ogni caso essere garantita la tracciabilità della formazione svolta.
E' garantita inoltre la presenza di un tutor in possesso dei requisiti di legge.

Art. 4 Parere di conformità

Secondo le disposizioni del vigente CCNL Commercio e Terziario le aziende si impegnano ad aderire

agli Enti Bilaterali Territoriali, a sottoporre i piani formativi al parere di conformità degli enti stessi ed al rispetto integrale del Contratto Collettivo.

Art. 5 Inquadramento dell'apprendista e retribuzione

I lavoratori assunti con contratto biennale saranno inquadrati durante tutto il periodo di apprendistato al livello 3° del CCNL Commercio e Terziario.
I lavoratori assunti con contratto triennale e quadriennale saranno inquadrati al livello 4° del CCNL Commercio e Terziario durante il primo anno di apprendistato, ed al livello 3° nel restante periodo di apprendistato.
In ogni caso, al termine dell'apprendistato, i lavoratori saranno in quadrati al 2° livello.
Le parti si impegnano ad incontrarsi per verificare la possibilità di riconoscere all'apprendista specifici premi individuali di apprendimento qualora dimostrino, al termine di ciascun anno, di aver raggiunto gli step formativi richiesti.
Le aziende si impegnano a rispettare una percentuale di conferma dei contratti di apprendistato stipulati ai sensi del presente protocollo di intesa, non inferiore al 75%, con le modalità previste dal CCNL.

Art. 6 Efficacia dell'accordo e disciplina transitoria

Il presente accordo ha efficacia su tutto il territorio nazionale e sarà trasmesso a cura delle parti firmatarie a tutti i competenti organismi regionali.
Con riferimento ai contratti di apprendistato già instaurati fino ad ora, è ammessa la riduzione della durata del percorso formativo a quella stabilita nel presente accordo a condizione che i percorsi formativi individuali risultino conformi ai profili allegati. In tal caso sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento della qualifica di consulente in Risk Management e Performance Improvement

(Definizione del profilo formativo)

Obiettivo

Il percorso formativo si pone come obiettivo la formazione professionale del consulente in Risk Management e Performance Improvement

Destinatari

Il percorso formativo si rivolge a giovani con diploma di laurea in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o tecnico-scientifiche

Durata

L'apprendistato si articola in due periodi su un arco temporale complessivo di:

- 2 anni per i titolari di laurea specialistica

- 3 anni per i titolari di laurea triennale seguita da specifico stage

- 4 anni per i titolari di laurea triennale

Modalità alternative di erogazione della formazione

- Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo*;*

- formazione a distanza (e-learning)*;*

- formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto)*;*

- studio e analisi di casi aziendali*;*

- corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.

Contenuti

- Nel corso del primo anno, il percorso formativo prevede l'acquisizione di conoscenze base sulle tematiche di organizzazione aziendale, di analisi e ridisegno dei processi aziendali, di processi contabili e/o finanziari e/o amministrativi, di processi logistici e/o produttivi e/o distributivi, nonché di Risk Management e/o Performance Improvement.

- Nel corso del secondo, terzo e quarto anno, il percorso formativo prevede l'approfondimento e il consolidamento delle conoscenze ottenute durante il primo anno e prevede la formazione in modalità avanzata, specifica e specialistica, delle metodologie utilizzate a livello aziendale.

Tracciabilità

Tutte le occasioni di formazione fomite dall'azienda e le competenze acquisite dall'apprendista nel percorso formativo verranno registrate nel c.d. "libretto formativo" del dipendente o, nelle more dell'istituzione del libretto, su apposito registro aziendale.

Allegato 1 - Piano Formativo

PRIMO ANNO

Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Modalità alternative di erogazione della formazione	Obiettivi Formativi
80 ore	Professionalizzante	- Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo*;* - Formazione a distanza (e-learning)*;* - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto)*;* - Studio e analisi di casi aziendali*;*	- Saper individuare i processi chiave per ogni segmento di mercato, saper definire la struttura organizzativa, i ruoli e le responsabilità a supporto dei processi*;* - Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera*;* - Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio*;* - Conoscere e saper applicare il processo di gestione degli incarichi con particolare riferimento a ruoli ed attività*;* - Acquisire conoscenze e competenze amministrativo-contabili (nazionali ed

		- Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.	internazionali) e di controllo interno di base che hanno impatto sui processi aziendali con particolare riferimento all'area Amministrazione e/o Finanza e Controllo e/o all'area Logistica*;* - Acquisire conoscenze e competenze nell'identificazione e riduzione dei costi delle aziende migliorandone la gestione e il controllo*;* - Conoscere fondamenti, aspetti rilevanti e contesti applicativi di compliance del contesto normativo nazionale ed internazionale che hanno impatto sui processi aziendali.
40 ore	Trasversale	- Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo*;* - Formazione a distanza (e-learning)*;* - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto)*;* - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale	- Conoscere i principi fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e i diritti e doveri dei lavoratori*;* - Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi relativi alla sicurezza sul lavoro*;* - Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa*;* - Acquisire competenze e tecniche di sviluppo personale: comunicazione efficace, gestione dei tempi e dello stress, lavorare in gruppo e per obiettivi*;* - Conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecniche per una presentazione efficace*;* - Conoscere e saper utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di

		eventualmente presso enti terzi.	videoscrittura, redigere presentazioni e creare database.

SECONDO, TERZO E QUARTO ANNO

Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Modalità alternative di erogazione della formazione	Obiettivi Formativi
80 ore	Professionalizzante	- Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo*;* - Formazione a distanza (e-learning)*;* - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto)*;* - Studio e analisi di casi aziendali*;* - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.	- Conoscere e applicare le metodologie a supporto delle attività di miglioramento dei processi aziendali attraverso le fasi di cambiamento, individuazione delle opportunità di miglioramento e ridisegno dei processi*;* - Saper effettuare la valutazione ed il ridisegno globale delle strutture organizzative e dei macroprocessi aziendali*;* - Saper utilizzare un approccio analitico-gestionale orientato alla creazione e conservazione del valore economico dell'azienda*;* - Conoscere e saper applicare le principali metodologie di risk management inerenti l'identificazione e la gestione dei rischi per il mancato raggiungimento degli obiettivi strategici, operativi (efficacia ed efficienza), di reporting e di compliance con le normative vigenti*;* - Sviluppare conoscenze e competenze necessarie ad

			effettuare analisi,valutazioni e diagnosi strategiche*;* - Approfondire le conoscenze e le competenze amministrativo-contabili e di controllo interno che hanno impatto sui processi aziendali con particolare riferimento all'area Amministrazione e/o Finanza e Controllo e/o Logistica*;* - Conoscere e saper applicare la metodologia di project management per l'implementazione di soluzioni applicative leader leader sul mercato*;* - Acquisire conoscenze e competenze nell'analisi di costi e benefici di singole attività attraverso indicatori economici oggettivi.
40 ore	Trasversale	- Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo*;* - Formazione a distanza (e-learning)*;* - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente	- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti informatici a supporto della quotidiana attività lavorativa ad un livello avanzato*;* - Conoscere i principi fondamentali della disciplina legislativa del rapporto di lavoro e dei diritti e doveri dei lavoratori - Aggiornamenti e approfondimenti*;* - Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi relativi alla sicurezza sul lavoro - Aggiornamenti e approfondimenti*;* - Acquisire competenze e tecniche di sviluppo personale: comunicazione efficace, tecniche di ascolto e di negoziazione, leadership*;*

		aziendale esperto); - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.	- Saper redigere rapporti sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento della qualifica di consulente in Data Management e IT Process Integration

(Definizione del profilo formativo)

Obiettivo

Il percorso formativo si pone come obiettivo la formazione professionale in Data Management e IT Process Integration.

Destinatari

Il percorso formativo si rivolge a giovani con diploma di laurea in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o tecnico-scientifiche.

Durata

L'apprendistato si articola in due periodi su un arco temporale complessivo di:

- 2 anni per i titolari di laurea specialistica

- 3 anni per i titolari di laurea triennale seguita da specifico stage

- 4 anni per i titolari di laurea triennale

Modalità alternative di erogazione della formazione

- Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formatvo;

- formazione a distanza (e-learning)*;*

- formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto)*;*

- studio e analisi di casi aziendali*;*

- corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.

Contenuti

- Nel corso del primo anno, il percorso formativo prevede l'acquisizione di conoscenze base sulle tematiche di Information Technology, di organizzazione aziendale, di analisi e ridisegno dei processi aziendali, di processi contabili e/o finanziari e/o amministrativi, nonché di Risk Management.

- Nel corso del secondo, terzo e quarto anno, il percorso formativo prevede l'approfondimento e il consolidamento delle conoscenze ottenute durante il primo anno e prevede la formazione in modalità avanzata, specifica e specialistica, dei sistemi Information Technology utilizzati nello specifico contesto operativo.

Tracciabilità

Tutte le occasioni di formazione fomite dall'azienda e le competenze acquisite dall'apprendista nel percorso formativo verranno registrate nel c.d. "libretto formativo" del dipendente o, nelle more dell'istituzione del libretto, su apposito registro aziendale.

Allegato 1 - Piano Formativo

PRIMO ANNO

Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Modalità alternative di erogazione della formazione	Obiettivi Formativi
80 ore	Professionalizzante	- Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete	- Saper individuare i processi chiave per ogni segmento di mercato, saper definire la

			aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo*;* - Formazione a distanza (e-learning)*;* - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto)*;* - Studio e analisi di casi aziendali*;* - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.	struttura organizzativa, i ruoli e le responsabilità a supporto dei processi*;* - Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera*;* - Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio*;* - Acquisire conoscenze e competenze nell'ambito dei sistemi informativi integrati al fine di razionalizzare e ottimizzare le attività operative in un'azienda*;* - Acquisire conoscenze e competenze nella gestione dei dati contabili ai fini decisionali e di controllo aziendale nelle diverse fasi del processo informatico*;* - Acquisire conoscenze e competenze nell'ambito della sicurezza informatica con particolare riferimento alla valutazione e gestione dei rischi*;* - Comprendere l'Information Strategy del cliente e definire un modello di dati in base agli obiettivi di business stabiliti*;* - Acquisire conoscenze e competenze base contabili, amministrative e finanziarie*;* - Apprendere le conoscenze base inerenti l'aggregazione di dati, la consuntivazione e la costruzione della reportistica ad hoc*;* - Conoscere e saper applicare la disciplina normativa che ha

			impatto sui processi aziendali dell'area tecnologica di un'azienda in modo da ridefinirie i processi interni in linea con i vincoli di legge.
40 ore	Trasversale	- Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo*;* - Formazione a distanza (e-learning)*;* - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto)*;* - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.	- Conoscere i principi fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e i diritti e doveri dei lavoratori*;* - Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi relativi alla sicurezza sul lavoro*;* - Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa*;* - Acquisire competenze e tecniche di sviluppo personale: comunicazione efficace, gestione dei tempi e dello stress, lavorare in gruppo e per obiettivi*;* - Conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecniche per una presentazione efficace*;* - Conoscere e saper utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura, redigere presentazioni e creare database.

SECONDO, TERZO E QUARTO ANNO

Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Modalità alternative di erogazione della formazione	Obiettivi Formativi
80 ore	Professionalizzante	- Corsi interni erogati da	- Sviluppare la capacità di

			consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo*;* - Formazione a distanza (e-learning)*;* - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto)*;* - Studio e analisi di casi aziendali*;* - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.	intervenire contestualmente sulle diverse variabili di tipo tecnologico e organizzativo*;* - Conoscere i mercati, acquisire competenze funzionali e tecnologiche per la comprensione del business e dei suoi repentini cambiamenti*;* - Conoscere e applicare le metodologie a supporto delle attività di miglioramento dei processi aziendali attraverso le fasi di cambiamento, individuazione delle opportunità di miglioramento e ridisegno dei processi*;* - Saper utilizzare un approccio analitico-gestionale orientato alla creazione e conservazione del valore economico dell'azienda*;* - Conoscere l'approccio per lo svolgimento di incarichi di analisi e di progettazione del sistema di controllo interno relativamente all'area Information Technology*;* - Conoscere e saper applicare la metodologia di project management per l’implementazione di soluzioni applicative*;* - Acquisire conoscenze e competenze nell'individuazione dei rischi associati alla pianificazione, all'introduzione e alla scelta di tecnologie*;* - Approfondire e saper applicare le conoscenze nell'ambito dei sistemi informativi integrali*;* - Approfondire e saper applicare

			le conoscenze nell'ambito della sicurezza informatica per la valutazione e la gestione dei rischi aziendali*;* - Sviluppare conoscenze e competenze necessarie ad effettuare analisi, valutazioni e diagnosi strategiche*;* - Conoscere e saper applicare strumenti di data management per l'analisi dei dati*;* - Acquisire conoscenze sulle infrastrutture di rete e sulle architetture di sistema*;*
40 ore	Trasversale	- Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo*;* - Formazione a distanza (e-learning)*;* - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto)*;* - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.	- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti informatici a supporto della quotidiana attività lavorativa ad un livello avanzato*;* - Conoscere i principi fondamentali della disciplina legislativa del rapporto di lavoro e dei diritti e doveri dei lavoratori - Aggiornamenti e approfondimenti*;* - Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi relativi alla sicurezza sul lavoro - Aggiornamenti e approfondimenti*;* - Acquisire competenze e tecniche di sviluppo personale: comunicazione efficace, tecniche di ascolto e di negoziazione, leadership*;*

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento della qualifica di consulente in Corporate Finance

(Definizione del profilo formativo)

Obiettivo

Il percorso formativo si pone come obiettivo la formazione professionale del consulente in Corporate Finance.

Destinatari

Il percorso formativo si rivolge a giovani con diploma di laurea in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o tecnico-scientifiche.

Durata

L'apprendistato si articola in due periodi su un arco temporale complessivo di:

- 2 anni per i titolari di laurea specialistica

- 3 anni per i titolari di laurea triennale seguita da specifico stage

- 4 anni per i titolari di laurea triennale

Modalità alternative di erogazione della formazione

- Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo*;*

- formazione a distanza (e-learning)*;*

- formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto)*;*

- studio e analisi di casi aziendali;

- corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.

Contenuti

- Nel corso del primo anno, il percorso formativo prevede l'acquisizione di conoscenze base sulle tematiche di Information Technology, di organizzazione aziendale, di analisi e ridisegno dei processi aziendali, di processi contabili/finanziari/amministrativi di finanza aziendale.

- Nel corso del secondo, terzo e quarto anno, il percorso formativo prevede l'approfondimento e il consolidamento delle conoscenze ottenute durante il primo anno e prevede la formazione in modalità avanzata, specifica e specialistica, delle tematiche inerenti le analisi economiche, finanziarie e di bilancio.

Tracciabilità

Tutte le occasioni di formazione fomite dall'azienda e le competenze acquisite dall'apprendista nel percorso formativo verranno registrate nel c.d. "libretto formativo" del dipendente o, nelle more dell'istituzione del libretto, su apposito registro aziendale.

Allegato 1 - Piano Formativo

PRIMO ANNO

Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Modalità alternative di erogazione della formazione	Obiettivi Formativi
80 ore	Professionalizzante	- Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo; - Formazione a distanza (e-learning);	- Acquisire conoscenze e competenze per l'analisi, la rilevazione e la modellizzazione delle dinamiche finanziarie d'impresa; - Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera;

		- Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto)*;* - Studio e analisi di casi aziendali*;* - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.	- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di erogazione del servizio*;* - Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio*;* - Acquisire conoscenze e competenze tecniche, contabili nazionali ed internazionali, amministrative e finanziarie*;* - Conoscere fondamenti, aspetti rilevanti e contesti applicativi di compliance del contesto normativo nazionale ed internazionale*;* - Saper utilizzare i principali metodi numerici e computazionali di base per la finanza*;* - Apprendere le conoscenze base inerenti l'aggregazione di dati, la consuntivazione e la consultazione della reportistica ad hoc*;* - Saper valutare rischi ed opportunità di una transazione focalizzandone i fattori critici per creare valore.
40 ore	Trasversale	- Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo*;* - Formazione a distanza (e-learning)*;* - Formazione ottenuta	- Conoscere i principi fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e i diritti e doveri dei lavoratori*;* - Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi relativi alla sicurezza sul lavoro*;* - Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell’impresa*;*

		durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto)*;* - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.	- Acquisire competenze e tecniche di sviluppo personale: comunicazione efficace, gestione dei tempi e dello stress, lavorare in gruppo e per obiettivi*;* - Conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecniche per una presentazione efficace*;* - Conoscere e saper utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura, redigere presentazioni e creare database.

SECONDO, TERZO E QUARTO ANNO

Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Modalità alternative di erogazione della formazione	Obiettivi Formativi
80 ore	Professionalizzante	- Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo*;* - Formazione a distanza (e-learning)*;* - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale	- Saper svolgere ricerche di analisi economico/finanziarie inerenti le organizzazioni aziendali*;* - Saper svolgere analisi di bilancio*;* - Acquisire i principi per la valutazione aziendale*;* - Conoscere e applicare le metodologie aziendali inerenti analisi e studi reddituali/patrimoniali/finanziari*;* - Saper utilizzare un approccio analitico-gestionale orientato alla creazione e conservazione del valore economico dell'azienda*;*

		qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto)*;* - Studio e analisi di casi aziendali*;* - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.	- Conoscere e saper applicare le principali metodologie di risk management inerenti l'identificazione e la gestione dei rischi per il mancato raggiungimento degli obiettivi strategici, operativi (efficacia ed efficienza), di reporting e di compliance con le normative vigenti*;* - Sviluppare conoscenze e competenze necessarie ad effettuare analisi, valutazioni e diagnosi strategiche*;*
40 ore	Trasversale	- Corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo*;* - Formazione a distanza (e-learning)*;* - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto)*;* - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.	- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti informatici a supporto della quotidiana attività lavorativa ad un livello avanzato*;* - Conoscere i principi fondamentali della disciplina legislativa del rapporto di lavoro e dei diritti e doveri dei lavoratori - Aggiornamenti e approfondimenti*;* - Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi relativi alla sicurezza sul lavoro - Aggiornamenti e approfondimenti*;* - Acquisire competenze e tecniche di sviluppo personale: comunicazione efficace, tecniche di ascolto e di negoziazione, leadership*;*

Verbale di accordo 23/9/2009

Il giorno 23/9/2009, tra la CONFCOMMERCIO e la FISASCAT-CISL, la FILCAMS-CGIL, la UILTUCS-UIL; si è stipulato il presente accordo relativo all'apprendistato professionalizzante, in riferimento a quanto previsto dall'art. 58 del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi del 18/7/2008.

Premessa metodologica

La presente premessa, che costituisce parte integrante della presente appendice, definisce le modalità con cui nell'ambito del singolo piano formativo individuale potranno essere individuate le specifiche competenze a carattere professionalizzante.
Nella definizione di ciascun piano formativo dovranno essere individuate quelle specifiche competenze chiave di settore, di area e di profilo (fra quelle individuate nelle declaratorie di seguito indicate) che effettivamente corrispondano sia alla qualifica professionale che l'apprendista dovrà conseguire, sia alla struttura organizzativa che connota l'azienda.
Al fine di ottimizzare la realizzazione della finalità formativa dell'apprendista, l'azienda potrà anche includere nella predisposizione del piano formativo "competenze di profilo" mutuate da altri specifici profili formativi, qualora ritenute necessarie e coerenti con le mansioni che verranno effettivamente svolte dall'apprendista qualificato, ovvero escludere competenze di area, di settore o di profilo non coerenti con le reali competenze che dovranno essere acquisite dall'apprendista medesimo.
Si precisa, inoltre, che i profili individuati nella presente appendice non esauriscono il vasto insieme delle professionalità presenti nel CCNL Terziario e che, pertanto, i contenuti formativi a carattere professionalizzante ed a carattere trasversale e di base potranno essere applicati anche ad altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione.
Si sottolinea, infine, che il presente documento é stato elaborato solo a fini formativi e, pertanto, la delimitazione delle aree di attività, l'individuazione dei profili tipo, i raggruppamenti delle qualifiche e la declinazione delle relative competenze non producono alcun effetto sui contratti individuali e collettivi di lavoro.

Attività formativa

I contenuti formativi si distinguono in:

1) formazione trasversale, di base omogenea per tutti gli apprendisti, è articolata in cinque aree di

contenuti:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo*;*

- competenze relazionali*;*

- disciplina del rapporto di lavoro*;*

- organizzazione ed economia*;*

- sicurezza sul lavoro.

2) formazione professionalizzante i cui contenuti si suddividono in tre aree: di settore, di area, di profilo, persegue, a titolo esemplificativo, i seguenti obiettivi formativi:

- la conoscenza dei prodotti, dei servizi e del contesto aziendale*;*

- la conoscenza delle basi tecniche e scientifiche della professionalità*;*

- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro*;*

- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro, ecc.)*;*

- la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore*;*

- la conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Intesa in materia di formazione esclusivamente aziendale nell'apprendistato professionalizzante

La Commissione Paritetica istituita ai sensi della dichiarazione a verbale n. 1 in calce all'art. 60 CCNL Terziario del 18/7/2008, dopo un approfondito esame delle disposizioni di legge vigenti in materia di apprendistato, delle norme contenute nel precedente e nell'attuale CCNL Terziario e degli orientamenti ministeriali e giurisprudenziali in materia, alla luce di quanto previsto dall'art. 23, comma 2, D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008 che ne demanda l'attuazione in via esclusiva alla contrattazione collettiva ovvero agli enti bilaterali, ha raggiunto la presente intesa applicativa della

norma succitata. Fermo restando quanto previsto dal CCNL Terziario e dalla presente intesa, le Parti concordano che eventuali deroghe a livello territoriale e/o aziendale potranno riguardare esclusivamente l'inserimento di profili formativi specifici non ricompresi dal presente accordo.

Premessa

In attuazione di quanto disposto in materia di apprendistato professionalizzante dall'art. 49, comma 5 ter, D.Lgs. n. 276/2003, così come modificato dal D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008, anche in questo caso attraverso l'integrale applicazione della procedura presso gli Enti Bilaterali prevista ai sensi dell'art. 47 del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, le parti di seguito individuano la definizione di formazione esclusivamente aziendale ed i criteri per il ricorso alla formazione esclusivamente aziendale nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante.
Di conseguenza le presenti disposizioni, ove integralmente applicate, sono sostitutive di quanto previsto dal comma 5 dell'articolo 49, D.Lgs. n. 276/2003, così come modificato dal D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008.

1. Formazione esclusivamente aziendale

Per formazione esclusivamente aziendale si intende quella formazione gestita integralmente dall'azienda, all'interno e/o all'esterno della stessa, senza ricorso a finanziamenti pubblici, corrisposti a tale titolo, salvo specifiche disposizioni normative in tal senso.
L'erogazione della formazione, sia trasversale di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo.
A tal fine l'azienda per erogare la formazione si avvarrà di soggetti, interni od esterni, in possesso di adeguate competenze professionali, coerenti con i contenuti dell'attività formativa e di modalità idonee allo svolgimento dell'attività stessa.
L'azienda potrà altresì avvalersi per l'erogazione della formazione, professionalizzante o trasversale di base, di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente, presso la Regione in cui si svolge l'attività formativa.

2. Attività formativa: durata e contenuti

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal CCNL Terziario che l'apprendista dovrà raggiungere (vedi tab. A), entro i

limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissati dal CCNL Terziario all'art. 55.
In tal senso, i requisiti minimi di tale formazione in termini quantitativi e di suddivisione tra formazione trasversale di base e formazione professionalizzante sono quelli indicati nell'allegato TABELLA A che costituisce parte integrante della presente intesa.
Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso strutture di formazione accreditate, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
Al fine di garantire un'idonea formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella tabella A le ore di formazione minime che dovranno essere erogate nel corso della prima annualità, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive. Le ore di formazione trasversale di base e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro.
Per la formazione degli apprendisti le parti si impegnano a definire entro il 30/9/2009 i nuovi contenuti formativi, relativi a ciascun profilo professionale ed articolati in attività formative a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante, che aggiorneranno ed integreranno quelli concordati con l'Isfol nell'intesa del 10/1/2002. Sino alla definizione di essi continuano a trovare applicazione i contenuti formativi previsti l'intesa Isfol del 10/1/2002.
Con riferimento alla formazione trasversale di base, le Parti, rilevata l'esigenza di svolgere tale attività formativa prevalentemente nel primo biennio e verificata l'identità di tematiche per tutti i profili professionali, ne individuano la durata indicata nella tabella B.
La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

3. Modalità di erogazione della formazione e referente per l'apprendistato

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 50, lett. d), CCNL Terziario e di quanto previsto nel precedente punto 2 "Attività formativa: durata e contenuti" in relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione sia a carattere trasversale di base che a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di teleaffiancamento o video-comunicazione da remoto.
Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, fermo restando quanto previsto dall'art. 47 del vigente CCNL Terziario, come richiamato nella Premessa della presente intesa, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo. In relazione a ciò, risulta determinante la presenza di un referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri

previsti dagli allegati 1 e 2 e delle previsioni contenute nel presente accordo.
Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.
In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

4. Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro certificherà l'avvenuta formazione e darà notizia all'interessato, nei tempi definiti dall'art. 50, ultimo comma, CCNL Terziario del 18/7/2008, dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.
Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al D.Lgs. n. 469/97 ed all'ente bilaterale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.
Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione stessa.
In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

- Dichiarazione a verbale -
A seguito di quanto pattuito nella presente intesa, le Parti, stante la specificità della modalità attuativa dell'apprendistato attraverso la formazione esclusivamente aziendale, e limitatamente ad essa sola, si danno atto che le presenti disposizioni sostituiscono quanto previsto dai seguenti articoli del CCNL:

- art. 55, ultimo comma*;*

- art. 57*;*

- art. 58, salvo quanto previsto dal quinto comma del precedente punto 2*;*

- art. 59.

Rimangono altresì ferme e vengono espressamente richiamate anche con riferimento alla presente

intesa in tema di formazione esclusivamente aziendale tutte le ulteriori disposizioni previste dalla Sezione IV, Titolo I, Capo II (Apprendistato) del CCNL 18/7/2008.

ALLEGATO

TABELLA A

Profili professionali	Ore complessive di formazione	Ore formazione minima primo anno	Ore formazione trasversale complessiva
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	480 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione Superiore di 2° grado o di laurea universitaria 400 ore)	120	80
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	400	100	80
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	360	90	80
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	280	80	60
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	240	120	60

Le ore di formazione indicate sono correlate alle durate previste dall'art. 55 CCNL Terziario; in caso di diversa durata, le ore complessive di formazione saranno riproporzionate alla durata del contratto stesso.

TABELLA B - Ripartizione della formazione trasversale per annualità

Profili professionali	1° annualità	2° annualità	3° annualità
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	40	28	12
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	40	28	12
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	40	28	12
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	30	20	10
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	30	30	0

Verbale di accordo 10/12/2009

Il giorno 10/12/2009, tra CONFCOMMERCIO e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL*;* è stato raggiunto, quale Premessa del Titolo Terzo del CCNL 18/7/2008, il seguente accordo sulla governance e sui criteri di funzionamento degli enti, organismi, istituti e fondi bilaterali previsti dal CCNL TDS.

Premessa

Il sistema della bilateralità del Terziario è un sistema ormai evoluto, tuttavia è un sistema formatosi per stratificazioni succedute nel tempo, che hanno portato a costituire in diversi momenti e contesti sia normativi che contrattuali, l'Ente Bilaterale Nazionale, l'istituto bilaterale per la formazione dei quadri ed i fondi nazionali dedicati al welfare contrattuale per le loro diverse competenze di formazione, anche continua, assistenza sanitaria, previdenza complementare e gli enti bilaterali territoriali.
Ciò ha comportato, in assenza di un coordinamento preventivamente regolamentato una proliferazione di prassi talvolta difformi tra loro, con un coinvolgimento e una corresponsabilità delle parti sociali

costitutive, frammentate e a volte senza una visione d'insieme.
Anche a fronte delle recenti novità legislative, si ravvisa l'esigenza di rivedere ruoli e compiti al fine di rendere maggiormente efficace e funzionale, anche nella percezione dei destinatari (aziende e dipendenti), la gestione delle prestazioni in capo ai diversi soggetti che compongono la bilateralità del settore.
Oggi, quindi, trascorsi quasi vent'anni di esperienza di bilateralità si pone la questione di una riforma organica e coordinata del sistema che si orienti secondo alcune fondamentali linee direttrici:

1. specializzare e razionalizzare il sistema della bilateralità, concentrando gli sforzi verso gli obiettivi prioritari, ottimizzando la gestione*;*

2. eliminare le attività non caratteristiche e improprie e le duplicazioni.

Governance

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

A) Ruolo delle parti sociali

- definizione indirizzi strategici e gestionali per la bilateralità*;*

- verifica della conformità dell'attività degli Organi degli enti e fondi della bilateralità agli indirizzi strategici definiti*;*

- definizione delle regole per le nomine degli organi*;*

- Costituzione a livello nazionale di un Organo di confronto permanente tra le parti sociali sugli indirizzi strategici nella Bilateralità (6 componenti CONFCOMMERCIO + 6 Componenti OO.SS.) denominato Commissione Paritetica per la Bilateralità del Terziario, il cui funzionamento dovrà essere regolamentato con accordo e che farà parte integrante del CCNL Terziario.

B) Compiti degli organi

- attuazione degli indirizzi definiti dalle parti sociali nell'ambito del confronto permanente sulla bilateralità*;*

- rendicontazione "politica" alle parti socie dell'attività svolta in relazione agli obiettivi definiti;

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

C) Ruolo EBINTER e Enti Bilaterali Territoriali (EBT)

L'Ente Nazionale realizza le attività proprie che a livello nazionale possono contribuire a valorizzare e finalizzare un sistema articolato sul territorio.
In particolare sono necessarie le seguenti azioni:

- Rivisitazione e implementazione di obiettivi e funzioni di EBINTER attraverso due direttrici:

- strumento di monitoraggio e supporto dell'attuazione degli indirizzi delle parti sociali e dell'andamento gestionale;

- attività propria a livello Nazionale derivanti dalla contrattazione collettiva, dagli Statuti e dalle disposizioni di legge.

- EBINTER adotta tutte le regole e le modalità di funzionamento previste per i fondi nazionali dallo Statuto, dalle normative di legge e dal presente protocollo.

- EBINTER si interfaccia con gli EBT per monitorare l'attuazione dei compiti e delle attività come previsti negli statuti e come regolamentati dalla contrattazione collettiva nazionale.

- EBINTER assicurerà l'attività iniziale di supporto agli enti territoriali per l'adeguamento di statuti e regolamenti alla presente regolamentazione e ne monitorerà il completamento secondo le scadenze di cui al successivo punto D).

- Adozione di schema unico di bilancio e relative strumentazioni tecniche, per tutti gli EBT, redatto secondo le regole indicate per i bilanci dei Fondi, che gli EBT provvederanno a trasmettere annualmente a EBINTER.

- Qualora le entrate di un EBT non garantissero una sufficiente quantità di risorse per l'espletamento dei compiti previsti dagli statuti, lo stesso, su richiesta di EBINTER, al fine di ottimizzare i costi della gestione, dovrà sottoporre alla Commissione paritetica per la Bilateralità del terziario un piano di razionalizzazione anche prevedendo processi di aggregazione secondo modalità congrue alle peculiarità territoriali.

- EBINTER dovrà predisporre annualmente una relazione, per le parti sociali, che illustri le buone prassi e le gestioni di eccellenza ed evidenzi eventuali criticità, anche al fine di individuare possibili soluzioni ed effettuare un periodico monitoraggio per le parti socie, sulla regolarità contributiva.

D) Revisione statuti e regolamenti

Per la concreta realizzazione di quanto disposto dal terzo comma del successivo punto E, la Commissione Paritetica per la Bilateralità del Terziario procederà alla revisione dell'attuale Statuto di EBINTER e dello Statuto tipo degli EBT, nonché degli Statuti degli altri Enti e Fondi nazionali entro il 28/2/2010.
I predetti Enti e Fondi dovranno procedere all'approvazione dei nuovi Statuti entro il 30/4/2010 ed alla revisione dei relativi Regolamenti entro il 30/6/2010, in coerenza con quanto previsto dal presente Accordo.

Criteri di funzionamento

E) Regole generali

Le regole di funzionamento generali andranno previste negli statuti e sviluppate nei regolamenti dei diversi enti e fondi, con lo scopo di diffondere standard di qualità originati da buone prassi e assicurare criteri di efficacia, efficienza e trasparenza.
Tutti gli enti bilaterali, comunque denominati dovranno prevedere l'assemblea dei soci, costituita dai legali rappresentanti dei soci o loro delegati ed i relativi compiti.
Gli statuti-tipo sono allegati al contratto collettivo nazionale di cui fanno parte integrante, con l'obiettivo di rendere i principi e le norme in essi contenuti obbligatori e vincolanti per tutti gli statuti degli Enti/Fondi Nazionali e degli Enti Bilaterali Territoriali.

F) Criteri di Selezione e Professionalità - Gestione Risorse Umane

Si introducono requisiti diversi a seconda dei livelli di riferimento:

- componenti degli organi esecutivo gestionali:

- requisiti di moralità previsti dall'art. 5, comma 1, lett. d) D.Lgs. 276/03;

- requisiti minimi di professionalità (esclusi organi assembleari)*;* aver maturato esperienze professionali coerenti anche in organizzazioni sindacali e datoriali per almeno 24 mesi*;*

- posizioni direttive di struttura (direttori e, se previsti, vicedirettori):

- requisiti di moralità previsti dall'art. 5, comma 1, lett. d) D.Lgs. 276/03*;*

- necessità di titoli o esperienze professionali coerenti con l'attività del fondo/ente, maturate in ruoli di responsabilità per almeno 5 anni*;*

- personale di struttura

- necessità di titoli di studio e/o esperienze pregresse coerenti con le mansioni da assegnare e conseguentemente con i livelli di inquadramento previsti*;*

- posizioni organizzative

- previsione di funzionigramma da presentare in occasione della relazione annuale al bilancio alle parti socie al livello corrispondente che individuano e confermano i fabbisogni di risorse umane e gli eventuali cambiamenti organizzativi, che si rendano necessari nel funzionamento del Fondo.

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

G) Consulenze e incarichi esterni

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

H) Compiti

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

I) Ottimizzazione delle Gestioni

I Fondi adottano sistemi di benchmarking rispetto a soggetti che svolgono attività analoghe sul mercato di riferimento.
Gli Enti bilaterali prevedono forme di confronto comparativo dei parametri costi/benefici con riferimento a soggetti che erogano prestazioni analoghe a quelle gestite dagli enti medesimi.
Per gli Enti e i Fondi nazionali le informazioni sugli esiti del benchmarking vengono presentate in sede di relazione al bilancio.
Per gli Enti Territoriali lo Statuto tipo dovrà prevedere forme di periodicità di informazione all'organismo Direttivo almeno una volta l'anno.
Gli Enti e Fondi nazionali presenteranno il piano biennale o triennale delle attività.

L) Risorse e Bilanci - Pubblicità e Trasparenza

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

- adozione, in tutti i bilanci, di usuali criteri di contabilità analitica;

- evidenza delle voci in entrata e in uscita;

- evidenza analitica delle spese di funzionamento, individuando le spese di gestione, i costi del personale e i compensi degli organi, nel rispetto delle normative fiscali e contributive.

I bilanci degli Enti e Fondi nazionali certificati.
Viene predisposta a cura degli organi, in concomitanza con la redazione del bilancio consuntivo e del budget previsionale, una relazione annuale sull'andamento della gestione, anche rispetto agli obiettivi, e

sull'andamento dell'attività in corso anche con riferimento alla quantità e qualità delle prestazioni rese, nonché alle verifiche effettuate periodicamente sulla soddisfazione misurata presso gli iscritti (dipendenti e aziende) rispetto ai vantaggi concreti e percepiti e al rispetto dei benchmark di riferimento.
Sono individuati i seguenti meccanismi per la pubblicità dei bilanci:

- gli Enti territoriali inviano ad Ebinter il bilancio e la relazione annuale di cui al precedente terzo comma*;*

- i Fondi o Enti nazionali inviano il bilancio certificato e la relativa documentazione alle Organizzazioni nazionali socie e alla Commissione paritetica per la Bilateralità del terziario.

Ogni ente/fondo renderà noto alle parti sociali, alla Commissione paritetica per la Bilateralità del terziario ed agli organi ai vari livelli il rapporto risorse/prestazioni/servizi, al fine di una valutazione complessiva che indichi il rapporto ottimale.
Gli statuti degli EBT dovranno prevedere, trascorsi 3 mesi dalla data di scadenza prevista per l'approvazione e l'invio dei bilanci:

- l'automatica decadenza degli organi*;*

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

M) EBINTER e Enti Bilaterali Territoriali (EBT)

Si procede alla rivisitazione e implementazione di obiettivi e funzioni di Ebinter.
Ebinter adotta tutte le regole e le modalità di funzionamento previste per i fondi nazionali.
Ebinter si interfaccia con gli EBT per monitorare l'attuazione dei compiti e delle attività previsti negli statuti, come regolamentati dalla contrattazione collettiva nazionale.
Ebinter assicurerà l'attività iniziale di supporto agli enti territoriali per l'adeguamento di statuti e regolamenti alla presente regolamentazione e ne monitorerà il completamento a partire dal 30/3/2010.
Viene previsto uno schema unico di bilancio tecnico e sociale e relative strumentazioni tecniche, da adottarsi da tutti gli EBT, secondo le regole indicate per i bilanci dei Fondi, che gli EBT provvederanno - a trasmettere annualmente a EBINTER.
Qualora le entrate di un EBT non garantissero una sufficiente quantità di risorse per l'espletamento dei compiti previsti dagli statuti, lo stesso, su richiesta di EBINTER, al fine di ottimizzare i costi della gestione, dovrà sottoporre Commissione paritetica per la Bilateralità del terziario un piano di razionalizzazione anche prevedendo processi di aggregazione secondo modalità congrue alle

peculiarità territoriali, previo parere vincolante della Commissione Paritetica per la Bilateralità del Terziario.
EBINTER dovrà predisporre annualmente una relazione, per le parti sociali, che illustri le buone prassi e le gestioni di eccellenza ed evidenzi eventuali criticità, anche al fine di individuare possibili soluzioni ed effettuare un periodico monitoraggio per le parti socie, sulla regolarità contributiva.

Regolamento della Commissione di certificazione - Ipotesi di accordo 26/2/2011

La commissione di certificazione dell'ente bilaterale della provincia di _____;

- Visti gli artt. 68 e da 75 a 84 del D.Lgs. n. 276 del 2003, cosi come modificati dal D.Lgs. n. 251 del 2004, dalla legge n. 266 del 2005 e dalla legge n. 183 del 2010;

- Visti gli artt. 30 e 31 della legge n. 183 del 2010;

- Visti gli artt. 410 e ss. del codice di procedura civile, cosi come modificati dalla legge n. 183 del 2010;

- Visto l'art. 27, comma 1, del D.Lgs. n. 81 del 2008, come successivamente modificato ed integrato;

- Visto l'art. 37 ter dell'Accordo di rinnovo del CCNL Terziario del 26/2/2011, che istituisce le Commissioni di certificazione all'interno degli Enti Bilaterali Territoriali:

- Considerata la Circolare INPS n. 71 dell'1/6/2005, che ha fornito indicazioni in merito alla costituzione e al funzionamento delle commissioni di certificazione;

- Considerata la Direttiva del Ministero del Lavoro, della salute e delle Politiche Sociali dell'18/9/2008, che ha inteso rilanciare la filosofia preventiva e promozionale di cui al D.Lgs. 23/4/2004, n. 124 contenente misure di razionalizzazione delle funzioni ispettive e di vigilanza In materia di previdenza sociale e di lavoro a norma dell'art. 8 della legge 14/2/2003, n. 30;

- Considerate le sentenze del Consiglio di Stato n. 1842 del 22/2/2009 e n. 736 del 9/2/2009 in tema di accesso agli atti e tutela della riservatezza;

- Ritenuto, pur in assenza di una specifica norma di legge, di dover adottare un regolamento interno che disciplini e renda pubbliche la procedura di certificazione e le modalità di funzionamento della Commissione stessa;

- Dispone, nella seduta del _____ e con votazione unanime, l'adozione del presente regolamento:

Regolamento della Commissione di certificazione costituita presso l'EBT della provincia di _____

Art. 2 (Composizione e competenze della commissione)

1. La Commissione è composta da un Presidente, scelto congiuntamente tra ex giudici, avvocati, professori universitari giuslavoristi o funzionari della Direzione Provinciale del Lavoro, e da altri sei componenti, dei quali tre su designazione della ASCOM / UNIONE / CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia e tre su designazione delle Organizzazioni Sindacati).

2. Al fine di garantire l'operatività della Commissione sono, inoltre, designati 6 componenti supplenti, dei quali 3 su designazione della ASCOM / UNIONE / CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia e 3 su designazione delle Organizzazioni Sindacali

3. La Commissione esercita le competenze assegnate dal CCNL del Terziario, della distribuzione e dei servizi.

4. Ai sensi dell'art. 31 comma 10. della Legge n. 183/2010, in caso di certificazione di clausole compromissorie le parti, davanti alla Commissione di certificazione, possono farsi assistere da un legale di loro fiducia o da un rappresentante dell'organizzazione sindacale o professionale cui abbiano conferito mandato.

Art. 3 (Norme relative ai componenti della Commissione)

1. Sono componenti effettivi della Commissione i soggetti di cui all'art. 2, comma 1, del presente regolamento.

2. I componenti effettivi e supplenti della Commissione di Certificazione devono essere in possesso del requisiti di moralità di cui all'art. 5, comma 1 lett. d) del D.Lgs. 276/03 e dei requisiti minimi di professionalità che consentano l'espletamento del mandato nella piena consapevolezza e conoscenza degli ambiti in cui opera la Commissione di certificazione.

3. Fatte salve le previsioni legislative già previste da specifiche norme di legge, per requisito minimo si intende l'aver maturato esperienze professionali per almeno 24 mesi, anche all'Interno di associazioni sindacali o di categoria, in ruoli coerenti con 1 compiti della Commissione di Certificazione.

4. I componenti della Commissione di Certificazione sono tenuti ad astenersi dai partecipare in qualsiasi forma alle attività della Commissione che inseriscano alla trattazione, discussione o decisione di pratiche di certificazione che possano coinvolgere interessi propri.

5. Nel caso in cui si verifichi quanto previsto dal precedente comma 4, l'interessato comunicherà tempestivamente la propria motivata astensione alla Commissione ed il Presidente provvedere alla sua sostituzione, convocando altro componente effettivo o supplente designato dalla parte che aveva provveduto alla designazione del componente astenuto.

6.La funzione di componente, effettivo o supplente, della Commissione ha termine nei caso in cui la designazione venga revocata dal socio che l'aveva espressa, ovvero in caso di dimissioni, ovvero in caso di perdita dei requisiti di moralità di cui al secondo comma del presente articolo.

Art. 4 (Commissioni istruttorie)

1. La Commissione può costituire una o più Commissioni istruttorie per lo svolgimento delle attività, preliminari a quelle di vera e propria certificazione.

2. Tale Commissione ha compiti esclusivamente Istruttori e non deliberativi*;* provvede in particolare all'esame delle istanze assegnatele a tal fine dal Presidente ed alla predisposizione e verbalizzazione di osservazioni e proposte da sottoporre alla Commissione*;* può altresì essere incaricata dal Presidente di espletare l'audizione delle parti, nei rispetto delle disposizioni dei presente regolamento, redigendone verbale e riferendone per i seguiti in Commissione.

3. In ogni caso, la Commissione delibera in maniera autonoma e non risulta in alcun modo vincolata dalle valutazioni delle Commissioni istruttorie.

4. Ai componenti delle Commissioni del presente art. si applicano le previsioni contenute nell'art. 3, commi 2, 3 e 4 del presente Regolamento.

5. Nel caso in cui si verifichi quanto previsto dal precedente art. 3, comma 4, l'interessato comunicherà tempestivamente la propria motivata astensione alla Commissione ed il Presidente provvedere alla sua sostituzione.

Art. 5 (Sotto - Commissioni)

1. In relazione al carico di lavoro della Commissione, riferibile sia al numero delle istanze sia al grado di complessità e di difficoltà dei casi prospettati, e alla necessità di assicurare il rispetto del termine di legge per la conclusione dei procedimenti di certificazione, il Presidente della Commissione può costituire una o più sotto-Commissioni di certificazione.

2. Ciascuna sotto-Commissione ha compiti autonomi di certificazione ed opera con almeno 2 componenti, uno di parte datoriale ed uno di parte sindacale.

3. La sotto -Commissione é presieduta dal Presidente della Commissione di Certificazione.

Art. 6 (Validità delle sedute e delle delibere della commissione e delle sotto-commissioni)

1. Per la validità delle sedute della Commissione, ferma restando la garanzia di composizione paritetica, è richiesta la presenza del Presidente e di almeno due componenti, uno espressione di parte datoriale ed uno espressione di parte sindacale.

2. La Commissione delibera a maggioranza dei componenti presenti.

Art. 7 (Modalità operative e disposizioni generali in tema di avvio delle procedure)

L' istanza di avvio delle procedure è formulata per iscritto in conformità al modello e secondo le istruzioni pubblicate all'indirizzo internet _____ (L'EBT), La Commissione approva periodicamente la modulistica necessaria per l'espletamento delle proprie attività, e pubblica quella di eventuale utilità per le parti istanti al medesimo indirizzo internet.

2. La istanza è presentata alla Commissione mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, ovvero - ove venga attivata - secondo posta elettronica certificata (PEC) o anche mediante consegna a mano. In quest'ultimo caso verrà rilasciata ricevuta in merito all'avvenuta ricezione.

3. La Segreteria della Commissione acquisisce l'istanza e provvede,a registrare con numerazione progressiva gli estremi della stessa in un apposito registro.

Art. 8 (Norme in materia di accesso agli atti)

1. Oltre ai componenti della Commissione, che accedono alla documentazione inerente l'attività della

Commissione senza particolari formalità, tutte le autorità pubbliche che hanno ricevuto la comunicazione di inizio del procedimento hanno facoltà di accedere alla suddetta documentazione e di prenderne visione, previa richiesta scritta al Presidente, che adotterà le disposizioni del caso.

2. A tutela del diritto alta riservatezza del prestatore di lavoro, eventualmente parte della procedura di certificazione, la Commissione non consente al datore di lavoro la visione e/o la estrazione di copia dell'eventuale verbale di audizione del prestatore di lavoro.

3. La tutela di cui al comma 2 viene meno nei caso in cui il prestatore di lavoro manifesti l'intenzione di procedere giudizialmente per fatti relativi al contratto oggetto della procedura di certificazione.

4. In ogni caso, resta salvo l'obbligo di esibizione del verbale a seguito di apposito provvedimento e/o richiesta dell'autorità giudiziaria.

5. Nel caso in cui Il datore di lavoro presenti una pluralità di istanze di certificazione, la Commissione valuterà l'opportunità di concedere allo stesso, a seguito di apposita richiesta, copia dei verbali compilati dal prestatori di lavoro, comunque sempre previo oscuramento del dati anagrafici e di quanto risultasse necessario ai fine di garantire l'anonimato di questi ultimi.

Art. 9 (Requisiti essenziali dell'istanza)

1. Sono requisiti essenziali dell'istanza:

a) l'esatta individuazione delle parti richiedenti, dei loro domicilio e della sede o della dipendenza dell'azienda interessata*;*

b) l'indicazione del contratto in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, la prestazione di lavoro, per il quale si richiede la certificazione e della specifica qualificazione negoziale delle parti*;* e) l'indicazione espressa degli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali In relazione ai quali le parti chiedono la certificazione*;*

d) l'allegazione di copia del contratto (o di sua bozza), contenente 1 dati anagrafici e fiscali delle parti*;*

e) la dichiarazione esplicita che non vi sono altri procedimenti certificatori e ispettivi pendenti e che non sono stati emessi precedenti provvedimenti ispettivi o di diniego di certificazione sulla medesima istanza, oppure, in caso di sussistenza di tali provvedimenti, l'allegazione di copia degli stessi o dei relativi riferimenti identificativi*;*

f) la sottoscrizione in originale delle parti e, nel caso che una o entrambe le parti stesse non siano persone fisiche, l'indicazione della legale qualità dei firmatari, corredata di idonea procura;

g) l'allegazione di copia del documento di identità dei firmatari.

Art. 10 (Comunicazione alla DPL, Registrazione e conservazione)

1. Non appena pervenuta l'istanza di certificazione, ai sensi e agli effetti di cui all'art. 78, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 276 del 2003, e fermo restando quanto disposto dall'art. 8, comma 1, del presente regolamento in merito all'accesso alla documentazione da parte dei soggetti pubblici interessati, la Commissione di certificazione comunica alla Direzione provinciale del lavoro l'inizio del procedimento, fornendo un documento di "inizio del procedimento" con indicazione delle parti e della loro sede, residenza o domicilio, oltre che della data di ricevimento dell'istanza da parte della Commissione e della data in cui tale istanza sarà discussa.

2. Ai medesimi effetti, qualora la Commissione debba richiedere alle parti interessate documentazione integrativa necessaria, la comunicazione alla DPL è tardata al momento della ricezione della stessa.

3. L'eventuale richiesta di documentazione integrativa deve essere spedita dalla Commissione alle parti interessate entro il termine di 30 (trenta) giorni dalla ricezione dell'istanza. La segreteria della Commissione acquisisce il fascicolo e provvede a registrare gli estremi dell'istanza in un registro anche informatico appositamente istituito, nel quale viene elencata la documentazione afferente e vengono annotate tutte le successive fasi procedurali.

4. La conservazione dei contratti certificati e dei relativi fascicoli potrà avvenire attraverso idonee modalità di archiviazione e custodia dei documenti e con modalità tali da garantire comunque la sicurezza dei dati personali ivi contenuti a mente della vigente normativa. Il termine minimo di conservazione dei contratti e della relativa documentazione di cui all'art. 78, comma 3, del D.Lgs. 276 del 2003 decorre dalla data di estinzione dei rapporto giuridico costituito mediante il contratto oggetto di certificazione. Detta conservazione avviene presso la sede della Commissione per la durata di cinque anni dalia data di estinzione dei contratto certificato.

Art. 11 (Vaglio preliminare)

1. Il Presidente nel rispetto dell'ordine cronologico determinato dalla data di presentazione, procede alla valutazione della regolarità e completezza delle istanze ai sensi degli artt. 6 e 9 del presente regolamento e, qualora le stesse risultino irregolari o carenti, provvede a richiedere alle parti le

integrazioni del caso, comunicando loro la contestuale sospensione del termine di cui all'art. 78, comma 2, lett. b) del Decreto Legislativo.

Art. 12 (Calendarizzazione dei lavori)

1. Il Presidente verificata la regolarità e completezza delle istanze ovvero acquisite le necessarie integrazioni, redige il calendario dei lavori della Commissione, fissando le date delle sedute ed inserendovi le istanze stesse. A tal fine tiene conto del numero e del grado di complessità delle domande pervenute, della eventuale opportunità di prevederne la trattazione in più sedute, della distribuzione del carico di lavoro a una o più sotto-Commissioni ai sensi degli articoli che precedono e della necessità di concludere il procedimento nel termini di legge, salvo quanto previsto dall'art. 10 dei presente regolamento. Ove necessario, provvede a convocare le parti per l'audizione dinanzi alla Commissione di certificazione ovvero alla Commissione istruttoria, ove costituita, indicando la data e l'ora stabilite. La comunicazione del calendario delle sedute con l'Indicazione delle relative pratiche rivolta alla Direzione provinciale del lavoro ha valore di comunicazione di inizio del procedimento al sensi dell'art. 78, comma 2, lett. a) del D.Lgs. e può essere effettuata tramite fax o posta elettronica.

Art. 13 (Convocazione delle commissioni e comunicazioni)

1. li Presidente convoca la Commissione o, se del caso, la sotto-Commissione comunicando ai componenti effettivi, a mezzo posta, a mezzo telefax o a mezzo posta elettronica ai rispettivi recapiti, la data della seduta e l'elenco delle pratiche inserite nell'ordine del giorno, almeno 1 volta al mese.

Art. 14 (Istruttoria sostanziale)

1. La Commissione, ove ritenuto necessario, può richiedere, tramite comunicazione scritta, chiarimenti e/o integrazioni alle parti, e/o convocarle per l'audizione dinanzi alfa Commissione di certificazione ovvero alla Commissione istruttoria, ove costituita, indicando la data e l'ora stabilite.

2. Le parti intervengono direttamente all'audizione. La parte impossibilitata comunica, le motivazioni del caso, con l'eventuale documentazione probatoria, al Presidente o al Commissario istruttore, che decide per il rinvio, nel rispetto dei termini di cui al successivo art. 16, dandone atto nel corso della seduta della Commissione.

3. Le parti vengono sentite tra loro disgiuntamente.

4. Nel caso risultassero attivate contestualmente da parte dei medesimo datore di lavoro una pluralità di procedure di certificazione, la Commissione potrà procedere, ove ritenuto opportuno, all'audizione contemporanea di più prestatori di lavoro.

5. Alle dichiarazioni scritte rese dalle parti In sede di audizione o di riscontro ai chiarimenti richiesti dalla Commissione si applicano le disposizioni di cui al D.P.R. n. 445/2000 ("Disposizioni legislative in materia di documentazione amministrativa"), con particolare riferimento agli artt. 47 ("Dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà") e 76 (Norme penali).

Art. 16 (Provvedimento)

1. Sia il provvedimento di certificazione che quello di diniego, sia qualsiasi altro provvedimento la Commissione intenda adottare, per loro natura, devono essere necessariamente motivati e contenere l'indicazione dell'autorità presso la quale è possibile presentare il ricorso, del termine per presentarlo e dei propri effetti.

2. Il provvedimento della Commissione contiene per relatlonem tutte le fasi del procedimento e, per quanto attiene la motivazione, è conforme alla delibera e alle motivazioni in essa espresse e dà atto degli elementi fondamentali di valutazione utilizzati.

3. Il provvedimento della Commissione viene redatto in forma scritta In triplice originale: uno rimane agli atti d'ufficio e deve essere conservato per il periodo previsto dall'art. 78, comma 3 del Decreto Legislativo, mentre gli altri due vengono trasmessi alle parti che hanno sottoscritto l'istanza di certificazione.

4. Nel caso in cui la Commissione o sotto-Commissione lo reputi necessario, si potrà procedere ad ulteriori istruttorie sostanziali (audizioni delle parti o richieste di chiarimenti ed integrazioni), anche successivamente alla prima. L'Istanza verrà deliberata nella prima seduta utile successiva al completamento dell'intera istruttoria.

Art. 17 (Termini del procedimento)

Dalla data di ricezione della istanza ovvero della documentazione Integrativa richiesta decorre il termine di cui all'art. 78, comma 2, lett. b) del D.Lgs 276/2003.

2. Il procedimento deve essere portato a termine entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza, ovvero dal

ricevimento dell'ulteriore documentazione che venga richiesta dalla Commissione. Il termine di 30 giorni di cui sopra si intende sospeso nei periodo feriale, che viene concordato dal _____ al _____ di ogni anno.

Art. 18 (Ipotesi di sospensione del procedimento)

1. Il procedimento rimane sospeso, fino al venir meno della causa ostativa e fermo restando il termine massimo di 60 gg individuato nel successivo art. 19 nelle seguenti Ipotesi:

a) mancata dichiarazione di disponibilità anche di una soia delle parti a fissare una data per l'audizione*;*

b) mancata presentazione di una o di entrambe le parti all'audizione nella data in precedenza concordata*;*

c) mancata dichiarazione di disponibilità allo svolgimento di un accesso istruttorio nei locali aziendali*;* d) mancata trasmissione dei documenti Integrativi o dei chiarimenti richiesti dalia Commissione per iscritto alle parti.

Art. 19 (Conclusione del procedimento per volontà o inattività delle parti)

1. Il procedimento si ritiene concluso, senza possibilità residua di addivenire alla delibera di accoglimento o di rigetto da parte della Commissione, in caso di acquisizione agii atti di rinuncia espressa, sottoscritta da una o da entrambe le parti, attestante il venir meno della volontà singola o congiunta di proseguire il procedimento. In tal caso la Commissione emetterà un provvedimento di conclusione dei procedimento con indicazione della relativa causale, espletando le formalità di cui all'art. 16, comma 3.

2. Le parti, nel corso del procedimento, hanno a disposizione - congiuntamente e complessivamente - 15 giorni dalia presentazione dell'istanza per dare riscontro alle richieste della Commissione, con decorrenza del termine dalla ricezione delle medesime. In caso di inattività delle parti, ed in particolare di mancanza, totale o parziale, di riscontro alle richieste di chiarimenti e/o integrazioni della Commissione o di disponibilità a concordare una data per le audizioni o per la visita dei locali aziendali, la Commissione, verificato II superamento del termine massimo di 60 giorni potrà emettere un provvedimento di conclusione del procedimento per rinuncia implicita di una o di entrambe le parti, con indicazione della relativa causale ed espletando le formalità di cui all'art. 16, comma 3.

Art. 20 (Rapporti con i servizi ispettivi e di vigilanza)

1. Nell'ottica di una leale collaborazione con i servizi ispettivi e di vigilanza, la Commissione sospende il procedimento nel caso in cui apprenda per iscritto, da una delle parti o dai servizi stessi, dell'avvenuto accesso ispettivo in periodo antecedente la ricezione dell'istanza ed avente ad oggetto il medesimo contratto oggetto di richiesta di certificazione.

Verbale di accordo 14/12/2011 sulla disiplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante

Il giorno 14/12/2011, tra la CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia e la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL, la UILTUCS-UIL, si è stipulato il presente accordo sulla disciplina transitoria in materia di apprendistato professionalizzante.

Premesso che

Le parti in epigrafe, che rappresentano imprese e lavoratori dei settori Terziario della Distribuzione e Servizi, il 23/9/2009 hanno sottoscritto un accordo nazionale in materia di formazione esclusivamente aziendale dell'apprendistato professionalizzante, in attuazione dell'art. 49 comma 5-ter del D.Lgs. 276/2003, con l'obiettivo di realizzare un percorso efficace di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, diretto ad avvicinare le esigenze delle aziende alle potenzialità del capitale umano.
Le medesime parti intendono favorire il ricorso all'istituto dell'apprendistato garantendo a imprese e lavoratori certezze circa la disciplina contrattuale applicabile, alla luce dell'evoluzione legislativa.

Viste

- le disposizioni di cui all'art. 7, del D.Lgs. 14/9/2011, n. 167,

- comma 7: "Per le Regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le regolazioni vigenti. In assenza dell'offerta formativa pubblica di cui all'art. 4, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti";

- comma 10: "I datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'art. 1, commi 1180 e seguenti, della legge 27/12/2006, n. 296, nel servizio informatico dove è

ubicata la sede legale";

- la circolare del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 29 Prot. 28/0002433 dell'11/11/2011;

- l'interpello del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 40 del 26/10/2011;

Concordano

- di confermare le vigenti discipline del CCNL Terziario in materia di apprendistato professionalizzante e di apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale fino alla scadenza del termine previsto dall'art. 7, comma 7, D.Lgs. 167/2011;

- di avviare, contestualmente alla sottoscrizione del presente Accordo, il confronto per il recepimento della disciplina dell'apprendistato di cui al D.Lgs. 167/2011;

- di esaminare, nell'ambito del medesimo confronto, tutti gli aspetti e le materie demandate, confermando, nell'ambito dell'applicazione della nuova disciplina dell'apprendistato, il ruolo centrale della bilateralità.

Le parti concordano altresì

- di impegnarsi a tutti i livelli, nei rapporti istituzionali, al rispetto del presente accordo, al fine di garantire una entrata in vigore uniforme della disciplina contrattuale nazionale e delle diverse regolamentazioni legislative regionali alla scadenza del periodo transitorio di cui all'art. 7, comma 7, D.Lgs. 167/2011.

Verbale di accordo 19/4/2012 - Apprendistato professionalizzante degli addetti alla revisione legale

Il giorno 19/4/2012, tra ASSEPRIM - l'Associazione Servizi Professionali per le Imprese, l'Associazione Italiana dei Revisori Contabili - ASSIREVI, con l'assistenza di CONFCOMMERCIO - IMPRESE PER L'ITALIA e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL, è stato stipulato il presente protocollo d'intesa per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante degli addetti alla revisione legale.

Il presente accordo decorre dal 26/4/2012.

Premesso che:

- il D.Lgs. 14/9/2011, n. 167 (Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'art. 1, comma 30, della legge 24/12/2007, n. 247) disciplina il contratto di apprendistato;

- il comma 2 dell'art. 1, lettera b del citato Decreto Legislativo definisce il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;

- preso atto che il D.Lgs. n. 167/2011 attribuisce alle Parti Sociali competenza in merito alla qualificazione contrattuale da conseguire, alla durata del contratto per la sua componente formativa, nonché alla durata e alle modalità di erogazione della formazione professionalizzante per l'apprendistato di cui all'art. 1, comma 2, lettera b del D.Lgs. n. 167/2011;

- le Parti Sociali concordano la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere per il conseguimento della qualifica di addetto alla revisione legale.

Considerato che:

- La disciplina contrattuale nazionale del Terziario regola il rapporto di apprendistato per la generalità delle aziende del settore;

- in data 24/3/2012 è stato siglato dalle Parti Sociali l'accordo di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore terziario, distribuzione e servizi;

- le società di revisione legale e organizzazione contabile iscritte all'Albo speciale Consob anche per il tramite della loro associazione ASSIREVI, al fine di consentire l'estensione dell'apprendistato professionalizzante ai giovani che intendano accedere alla professione, hanno rappresentato ad ASSEPRIM la necessità di adattare la disciplina generale introdotta dal vigente CCNL e dall'Accordo di riordino alle specifiche caratteristiche del settore della revisione legale e organizzazione contabile tenuto conto delle relative peculiarità;

- l'apprendistato professionalizzante è finalizzato all'acquisizione delle competenze di base necessarie a sostenere l'esame di stato per l'iscrizione al Registro dei Revisori Legali, mentre la qualifica di revisore legale si consegue al superamento del sopracitato esame;

- il percorso formativo dell'apprendistato professionalizzante deve tenere conto della disciplina del tirocinio propedeutico all'esame di stato per l'iscrizione al Registro dei Revisori Legali, che ha durata triennale e contenuti obbligatori.

Tutto ciò premesso e considerato, stipulano e convengono quanto segue.

Le premesse formano parte integrante dell'accordo.

Art. 1 Obiettivi dell'apprendistato

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato all'acquisizione della qualifica di addetto alla revisione legale.

Art. 2 Sfera di applicazione e durata

Sono ammessi all’apprendistato professionalizzante:

a) i laureati (o analogo titolo di studio conseguito all’estero) in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea specialistica/magistrale, oppure in possesso di titolo di laurea breve triennale con master in revisione legale, o con master attinente alle discipline amministrative, contabili o finanziarie, della durata minima di 6 mesi*;*

b) i laureati (o analogo titolo di studio conseguito all’estero) in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea breve triennale.

La durata dell’apprendistato professionalizzante è fissata in 24 mesi per i soggetti di cui al punto a) e in 36 mesi per i soggetti di cui ai punto b) dei precedente comma.
Per favorire l’ingresso nel mondo del lavoro possono essere ammessi all’apprendistato professionalizzante di cui al presente accordo anche i giovani che stiano per conseguire titolo di laurea specialistica o titolo di laurea breve triennale in discipline economiche e aziendali con un numero di crediti formativi non inferiore alla metà di quelli previsti nell'ultimo anno per lo specifico corso di laurea.
La durata dell’apprendistato professionalizzante è di 24 mesi per i giovani che stiano per conseguire il titolo di laurea specialistica/magistrale e di 36 mesi per i giovani che stiano per conseguire il titolo di laurea breve triennale.

Art. 3 Formazione

E’ previsto un unico profilo formativo, che viene descritto in allegato al presente accordo (Allegato 1 - Descrizione del profilo formativo), i cui contenuti formativi sono oggetto dei due piani formativi distinti, applicabili rispettivamente all’apprendistato con durata 24 mesi (Allegato 2 - Piano formativo biennale) e

all’apprendistato con durata 36 mesi (Allegato 3 - Piano formativo triennale). Gli Allegati 1, 2 e 3 sono parte integrante del presente accordo.
I Piani formativi di cui agli Allegati 2 e 3 si differenziano nel monte ore di formazione professionalizzante, che è determinato in:

- 140 ore complessive nel biennio per i contratti di apprendistato biennali;

- 210 ore complessive nel triennio per i contratti di apprendistato triennali.

E’ facoltà dell’azienda di distribuire l’erogazione della formazione professionalizzante all’apprendista sull’intero periodo formativo, coincidente con la durata del contratto.
La formazione professionalizzante può attuarsi, internamente o esternamente all’azienda, attraverso le seguenti modalità:

- formazione d’aula;

- formazione a distanza (c.d. e-learning)

- formazione sul lavoro (c.d. on the job training)\

- formazione attraverso lo studio di casi aziendali (c.d. case study).

La formazione potrà aver luogo sia all’interno che all’esterno dell’azienda, anche mediante interventi di soggetti formatori terzi, a condizione che l’intero percorso sia monitorato dal datore di lavoro sotto la propria responsabilità.
Per quanto riguarda la formazione trasversale si rimanda alla durata e contenuti individuati dalla Regione competente per territorio e/o per sede legale dell’azienda dove l’apprendistato ha luogo.
La formazione svolta, professionalizzante e trasversale, dovrà essere annotata sul libretto formativo o, in attesa di quest’ultimo, su documento aziendale equipollente. Deve in ogni caso essere garantita la tracciabilità della formazione svolta.
E’ garantita inoltre la figura di un tutore o referente aziendale che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l’apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

Art. 4 Parere di conformità

Secondo le disposizioni del vigente CCNL Commercio e Terziario le aziende si impegnano ad aderire agli Enti Bilaterali, a sottoporre I piani formativi al parere di conformità degli enti stessi, ed al rispetto

integrale del contratto collettivo.

Art. 5 Inquadramento dell'apprendista e retribuzione

I lavoratori assunti con contratto biennale saranno inquadrati al livello 3 durante tutto il periodo di apprendistato.
I lavoratori assunti con contratto triennale saranno inquadrati al livello 4 durante i primi 18 mesi e al livello 3 durante i successivi 18 mesi.
In entrambi i casi al termine dell'apprendistato i lavoratori confermati saranno inquadrati al 2° livello.
In considerazione dei risultati di apprendimento conseguiti potranno essere riconosciuti all'apprendista specifici premi individuali di apprendimento, non collegati con il volume di attività, sia in forma di bonus sia in forma di superminimo individuale.
In caso di malattia, sarà riconosciuto all'apprendista il medesimo trattamento economico previsto per i lavoratori qualificati, con integrazione aziendale dell'indennità di malattia INPS.
Le aziende si impegnano a rispettare una percentuale di conferma dei contratti di apprendistato stipulati ai sensi del presente protocollo di intesa non inferiore al 90% con le modalità previste dalla disciplina contrattuale nazionale del Terziario.

Art. 6 Efficacia dell'accordo

Il presente accordo ha efficacia a partire dal 26/4/2012 su tutto il territorio nazionale e sarà trasmesso a cura delle parti firmatarie a tutti i competenti organismi regionali.

ALLEGATO 1 - Descrizione del profilo formativo

Obiettivo: Il piano formativo si pone come obiettivo l'acquisizione delle competenze di base necessarie a svolgere l'attività di assistente revisore contabile e solo successivamente poter sostenere l'esame di stato per l'accesso alla professione di revisore contabile.

Destinatari: Il piano formativo si rivolge a:

a) i laureati (o analogo titolo di studio conseguito all'estero) in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea specialistica/magistrale, oppure in possesso di titolo di laurea breve triennale con master in revisione legale, o con master attinente alle discipline amministrative, contabili o finanziarie, della durata minima di 6 mesi*;*

b) i laureati (o analogo titolo di studio conseguito all'estero) in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea breve triennale.

Per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro possono essere ammessi all'apprendistato professionalizzante di cui al presente accordo anche i giovani che stiano per conseguire titolo di laurea specialistica/magistrale o titolo di laurea breve triennale in discipline economiche e aziendali con un numero di crediti formativi non inferiore alla metà di quelli previsti nell'ultimo anno per lo specifico corso di laurea.

Durata: La durata dell'apprendistato professionalizzante è di:

- 24 mesi per:
  - i laureati in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea specialistica/magistrale, oppure in possesso di titolo di laurea breve triennale con master in revisione legale, o con master attinente alle discipline amministrative, contabili o finanziarie, della durata minima di 6 mesi*;*
  - i giovani che stiano per conseguire titolo di laurea specialistica in discipline economiche e aziendali con un numero di crediti formativi non inferiore alla metà di quelli previsti nell'ultimo anno per lo specifico corso di laurea*;*

- 36 mesi per:
  - i laureati in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea breve triennale.
  - i giovani che stiano per conseguire titolo di laurea breve triennale in discipline economiche e aziendali con un numero di crediti formativi non inferiore alla metà di quelli previsti nell'ultimo anno per lo specifico corso di laurea.

Modalità di erogazione della formazione: La formazione può attuarsi, internamente o esternamente all'azienda, attraverso le seguenti modalità alternative:

- formazione d'aula*;*

- formazione a distanza (c.d. e-learning)*;*

- formazione sul lavoro (c.d. on the job training)*;*

- formazione attraverso lo studio di casi aziendali (c.d. case study).

La formazione potrà aver luogo sia all'interno che all'esterno dell'azienda, anche mediante interventi di soggetti formatori terzi, a condizione che l'intero percorso sia monitorato dal datore di lavoro sotto la propria responsabilità.

Contenuti: I contenuti tecnico-professionali sono quelli che qualificano le abilità dell'assistente revisore legale secondo la prassi consolidatasi nel settore della revisione legale e tengono conto dei contenuti del tirocinio propedeutico al sostenimento dell'esame di stato per l'Iscrizione al Registro dei Revisori Legali. Nello specifico i contenuti tecnico-professionali riguardano le tematiche relative alla disciplina e al controllo dei bilanci, affrontate ad un livello base, riguardanti l'attuazione della regolamentazione di legge, l'applicazione dei principi emanati dagli organismi professionali - principi contabili sulla rilevazione, valutazione e rappresentazione delle principali voci di bilancio e principi di revisione - e di altra regolamentazione inerente.
Particolare importanza in tale ambito hanno le tecniche di esecuzione delle procedure di revisione per la verifica dell'adeguatezza dei controlli interni delle imprese relativamente agli aspetti amministrativi e contabili, le tecniche di esecuzione delle procedure di verifica delle operazioni e dei saldi di bilancio, le tecniche di esecuzione delle procedure di analisi comparativa (rispettivamente denominate procedure di conformità, procedure di validità, procedure analitiche). Il percorso formativo prevede inoltre formazione sulle procedure che regolano il processo di revisione, come previste dai principi di riferimento comuni a tutte le imprese (principi di revisione) e/o dalle metodologie sviluppate dalle singole imprese in conformità ai principi comuni e secondo la propria tipicità (approccio metodologico dell'impresa), nonché formazione sulle procedure di gestione del rischio di revisione per quanto rilevante a livello di assistente revisore contabile. Sono inoltre comprese nel percorso formativo nozioni circa la selezione dei dati oggetto di verifica, nonché l'utilizzo di strumenti informatici utili/necessari allo svolgimento delle procedure di verifica e/o più in generale a supporto del processo di revisione contabile. Infine è prevista formazione sulle materie del diritto (diritto commerciale, diritto fallimentare, diritto tributario, diritto del lavoro) per gli aspetti rilevanti nello svolgimento della revisione a livello di assistente revisore contabile. Per quanto riguarda la formazione trasversale si rimanda alla durata e contenuti individuati dalla Regione competente per territorio e/o per sede legale dell'azienda dove l'apprendistato ha luogo.

Tracciabilità: La formazione svolta dovrà essere annotata sul libretto formativo o, in attesa di quest'ultimo, su documento aziendale equipollente. Deve in ogni caso essere garantita la tracciabilità della formazione svolta.

Qualificazione: Al termine dei periodo di apprendistato i lavoratori confermati saranno inquadrati al 2° livello del CCNL Terziario.

ALLEGATO 2 - Piano formativo biennale

Formazione professionalizzante pari a 140 ore intero periodo formativo.

Tipologia della	Modalità di erogazione della	

formazione	formazione	
Professionalizzante	La formazione può attuarsi, internamente o esternamente all'azienda, attraverso le seguenti modalità: formazione d'aula*;* formazione a distanza (c.d. e- learning)*;* formazione sul lavoro (c.d. on the job training)*;* formazione attraverso lo studio di casi aziendali (c.d. case study).	- introduzione alla contabilità e al quadro normativo di riferimento per la predisposizione del bilancio - principi contabili relativi alle principali componenti di bilancio - principi di revisione e quadro normativo di riferimento - il sistema di controllo interno e le procedure di conformità, le procedure di validità e le procedure analitiche - aspetti contabili e di controllo relativi alle imposte - approccio metodologico all'attività di revisione - strumenti informatici a supporto della revisione - il controllo periodico della contabilità - elementi rilevanti, ai fini dell'attività di revisione, delle seguenti materie: - diritto commerciale - diritto del lavoro - diritto tributario - diritto fallimentare - matematica e statistica

ALLEGATO 3 - Piano formativo triennale

Formazione professionalizzante pari a 200 ore intero periodo formativo

Tipologia della formazione	Modalità di erogazione della formazione	Elenco dei contenuti formativi
Professionalizzante	La formazione può attuarsi, internamente o esternamente all'azienda, attraverso le seguenti modalità: formazione d'aula*;* formazione a	- introduzione alla contabilità e al quadro normativo di riferimento per la predisposizione del bilancio - principi contabili relativi alle principali componenti di bilancio

	distanza (c.d. e- learning); formazione sul lavoro (c.d. on the job training); formazione attraverso lo studio di casi aziendali (c.d. case study).	- principi di revisione e quadro normativo di riferimento - il sistema di controllo interno e le procedure di conformità, le procedure di validità e le procedure analitiche - aspetti contabili e di controllo relativi alle imposte - approccio metodologico all'attività di revisione - strumenti informatici a supporto della revisione - il controllo periodico della contabilità - elementi rilevanti, ai fini dell'attività di revisione, delle seguenti materie: - diritto commerciale - diritto del lavoro - diritto tributario - diritto fallimentare - matematica e statistica

Verbale di accordo 19/4/2012 - Apprendistato professionalizzante per profili di consulenza specialistica

Il giorno 19/4/2012, tra ASSEPRIM - Associazione Servizi Professionali per le Imprese con l'assistenza di CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL, si è stipulato il seguente protocollo d'intesa per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante per profili di consulenza specialistica.

Il presente accordo decorre dal 26/4/2012.

Premesso che:

- il D.Lgs. 14/9/2011, n. 167 (Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'art. 1, comma 30, della legge 24/12/2007, n. 247) disciplina il contratto di apprendistato;

- il comma 2 dell'art 1, lettera b del citato Decreto Legislativo definisce il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;

- preso atto che il D.Lgs. n. 167/2011 attribuisce alle Parti Sociali competenza in merito alla qualificazione contrattuale da conseguire, alla durata dei contratto per la sua componente formativa, nonché la durata e le modalità di erogazione della formazione professionalizzante per l'apprendistato di cui all'art. 1, comma 2, lettera b del D.Lgs n. 167/2011.

Considerato che:

- La disciplina contrattuale nazionale del Terziario regola il rapporto di apprendistato per la generalità delle aziende del settore;

- in data 24/3/2012 è stato siglato dalle Parti Sociali l'accordo di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore terziario, distribuzione e servizi;

- le società di consulenza, al fine di consentire l'estensione dell'apprendistato professionalizzante ai giovani che intendano accedere alla professione di Consulente in Risk Management & Performance Improvement, Consulente in Data Management & IT Process Integration, Consulente in Corporate Finance, hanno rappresentato ad ASSEPRIM la necessità di adattare la disciplina generale introdotta dal vigente CCNL e dall'Accordo di riordino alle specifiche caratteristiche del settore della consulenza tenuto conto delle relative peculiarità.
Tutto ciò premesso e considerato, stipulano e convengono quanto segue.
Le premesse formano parte integrante dell'accordo.

Art. 1 Obiettivi dell'apprendistato

I profili formativi si pongono come obiettivo la formazione professionale di:

- Consulente in Risk Management & Performance Improvement,

- Consulente in Data Management & IT Process Integration,

- Consulente in Corporate Finance.

Art. 2 Tipologia e durata

Sono previsti tre distinti Piani formativi, riprodotti in allegato ai presente protocollo, per i profili di:

- Consulente in Risk Management & Performance Improvement;

- Consulente in Data Management & IT Process Integration;

- Consulente in Corporate Finance;

I relativi contenuti formano oggetto di tre percorsi formativi di durata:

- biennale per i titolari di laurea specialistica/magistrale in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o tecnico-scientifiche (o analogo titolo di studio conseguito all'estero);

- triennale per i titolari di laurea triennale in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o tecnico-scientifiche (o analogo titolo di studio conseguito all'estero).

Art. 3 Formazione

Il profilo formativo ed i piani formativi di cui all'art. 2 sono allegati al presente accordo e ne costituiscono parte integrante.
La formazione professionalizzante potrà avvenire interamente all'interno delle aziende, le quali dispongono al loro interno di tutte le competenze necessarie.
La formazione professionalizzante deve attuarsi secondo i criteri alternativi di seguito indicati:
- frequenza a corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo;
- formazione a distanza (c.d. e-learning);
- formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori (c. d. "on the job training);
- studio e analisi di casi aziendali;
- corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.

La formazione svolta, professionalizzante e trasversale, dovrà essere annotata sul libretto formativo o, in attesa di detto documento personale, su apposito registro aziendale. Deve in ogni caso essere garantita la tracciabilità della formazione svolta.
E' garantita inoltre la figura di un referente aziendale che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

Art. 4 Parere di conformità

Secondo le disposizioni della disciplina contrattuale nazionale del Terziario le aziende si impegnano ad aderire agli Enti Bilaterali, a sottoporre i piani formativi al parere di conformità degli enti stessi ed al rispetto integrale del Contratto Collettivo.

Art. 5 Inquadramento dell'apprendista e retribuzione

I lavoratori assunti con contratto biennale saranno inquadrati durante tutto il periodo di apprendistato al livello 3.
I lavoratori assunti con contratto triennale saranno inquadrati al livello 4 durante i primi 18 mesi di apprendistato, ed al livello 3 nel successivi 18 mesi.
In ogni caso, al termine dell'apprendistato, i lavoratori saranno inquadrati al 2 livello.
In considerazione dei risultati di apprendimento conseguiti potranno essere riconosciuti all'apprendista specifici premi individuali di apprendimento sia in forma di bonus sia in forma di superminimo individuale.
Le aziende si impegnano a rispettare una percentuale di conferma dei contratti di apprendistato stipulati ai sensi dei presente protocollo di intesa, non inferiore all'80%, secondo le modalità previste dalle disposizioni della disciplina contrattuale nazionale del Terziario.

Art. 6 Efficacia dell'accordo e disciplina transitoria

Il presente accordo ha efficacia su tutto il territorio nazionale e sarà trasmesso a cura delle parti firmatarie a tutti i competenti organismi regionali.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento della qualifica di consulente in Risk Management & Performance Improvement

Definizione del profilo formativo

Obiettivo: Il percorso formativo si pone come obiettivo la formazione professionale del consulente in Risk Management & Performance Improvement.

Destinatari: Il percorso formativo si rivolge a giovani con diploma di laurea in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o tecnico-scientifiche.

Durata: L’apprendistato si articola su un arco temporale complessivo di:

- 2 anni per i titolari di laurea specialistica/magistrale (o analogo titolo di studio conseguito all’estero)*;*

- 3 anni per i titolari di laurea triennale (o analogo titolo di studio conseguito all’estero).

Modalità alternative di erogazione della formazione:
- corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo*;*
- formazione a distanza (e-learning)*;*
- formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, "(on the job training)"*;*
- studio e analisi di casi aziendali*;*
- corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.

Contenuti:
- Nel corso del primo anno, il percorso formativo professionalizzante prevede l’acquisizione di conoscenze base sulle tematiche di organizzazione aziendale, di analisi e ridisegno dei processi aziendali, di processi contabili e/o finanziari e/o amministrativi, di processi logistici e/o produttivi e/o distributivi, nonché di Risk Management e/o Performance Improvement*;*
- Nel corso del secondo e terzo anno , il percorso formativo professionalizzante prevede l’approfondimento e il consolidamento delle conoscenze ottenute durante il primo anno e prevede la formazione in modalità avanzata, specifica e specialistica, delle metodologie utilizzate a livello aziendale*;*
Per quanto riguarda la formazione trasversale si rimanda alla durata e contenuti individuati dalla Regione competente per territorio e/o per sede legale dell’azienda dove l'apprendistato ha luogo.

Tracciabilità: La formazione svolta dovrà essere annotata sul libretto formativo o, in attesa di detto documento personale, su apposito registro aziendale. Deve in ogni caso essere garantita la tracciabilità della formazione svolta.

ALLEGATO 1 - Piano Formativo

Formazione professionalizzante pari a 140 ore per l’intero periodo formativo nel percorso biennale e 200 ore per l’intero periodo formativo nel percorso triennale.

Primo anno

Modalità alternative di erogazione della formazione	Obiettivi Formativi
- Corsi interni erogati da consulenti esperti,appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo*;* - Formazione a distanza (e-learning)*;* - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto)*;* - Studio e analisi di casi aziendali*;* - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.	- Saper individuare i processi chiave per ogni segmento di mercato, saper definire la struttura organizzativa, i ruoli e le responsabilità a supporto dei processi*;* - Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera*;* - Conoscere il ruolo della propria area di attività all'Interno del processo di produzione e di erogazione dei servizio*;* - Conoscere e saper applicare il processo di gestione degli incarichi con particolare riferimento a ruoli ed attività*;* - Acquisire conoscenze e competenze amministrativo-contabili (nazionali ed internazionali) e di controllo interno di base che hanno impatto sui processi aziendali con particolare riferimento all'area Amministrazione e/o Finanza e Controllo e/o all'area Logistica*;* - Acquisire conoscenze e competenze nell'identificazione e riduzione dei costi delle aziende migliorandone la gestione e il controllo*;* - Conoscere fondamenti, aspetti rilevanti e contesti applicativi di compliance del contesto normativo nazionale ed internazionale che hanno impatto sui processi aziendali.

Secondo e Terzo anno

Modalità alternative di erogazione della formazione	Obiettivi Formativi
- Corsi interni erogati da consulenti esperti,appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo*;* - Formazione a distanza (e-learning)*;*	- Conoscere e applicare le metodologie a supporto delle attività di miglioramento dei processi aziendali attraverso le fasi di cambiamento, individuazione delle opportunità di miglioramento e ridisegno dei processi*;*

- Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto)*;* - Studio e analisi di casi aziendali*;* - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.	- Saper effettuare la valutazione ed il ridisegno globale delle strutture organizzative e dei macroprocessi aziendali*;* - Saper utilizzare un approccio analitico-gestionale orientato alla creazione e conservazione del valore economico dell'azienda*;* - Conoscere e saper applicare le principali metodologie di risk management inerenti l'identificazione e la gestione dei rischi per il mancato raggiungimento degli obiettivi strategici, operativi (efficacia ed efficienza), di reporting e di compliance con le normative vigenti*;* - Sviluppare conoscenze e competenze necessarie ad effettuare analisi, valutazioni e diagnosi strategiche*;* - Approfondire le conoscenze e le competenze amministrativo-contabili e di controllo interno che hanno impatto sui processi aziendali con particolare riferimento all'area Amministrazione e/o Finanza e Controllo e/o Logistica*;* - Conoscere e saper applicare la metodologia di project management per l'implementazione di soluzioni applicative leader sul mercato*;* - Acquisire conoscenze e competenze nell'analisi di costi e benefici di singole attività attraverso indicatori economici oggettivi.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento della qualifica di consulente in Data Management & IT Process Integration

Definizione del profilo formativo

Obiettivo: Il percorso formativo si pone come obiettivo la formazione professionale del consulente in Data Management & IT Process Integration.

Destinatari: Il percorso formativo si rivolge a giovani con diploma di laurea in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o tecnico-scientifiche.

Durata: L'apprendistato si articola su un arco temporale complessivo di:
- 2 anni per i titolari di laurea specialistica/magistrale (o analogo titolo di studio conseguito all'estero);
- 3 anni per i titolari di laurea triennale (o analogo titolo di studio conseguito all'estero).

Modalità alternative di erogazione della formazione:
- corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo;
- formazione a distanza (e-learning);
- formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori (on the job training);
- studio e analisi di casi aziendali;
- corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.

Contenuti:
- Nel corso dei primo anno, il percorso formativo professionalizzante prevede l'acquisizione di conoscenze base sulle tematiche di Information Technology, di organizzazione aziendale, di analisi e ridisegno dei processi aziendali, di processi contabili e/o finanziari e/o amministrativi, nonché di Risk Management.
- Nel corso del secondo e terzo anno, il percorso formativo professionalizzante prevede l'approfondimento e il consolidamento delle conoscenze ottenute durante il primo anno e prevede la formazione in modalità avanzata, specifica e specialistica, dei sistemi di Information Technology utilizzati nello specifico contesto operativo.
Per quanto riguarda la formazione trasversale si rimanda alla durata e contenuti individuati dalla Regione competente per territorio e/o per sede legale dell'azienda dove l'apprendistato ha luogo.

Tracciabilità: La formazione svolta dovrà essere annotata sul libretto formativo o, in attesa di detto documento personale, su apposito registro aziendale. Deve in ogni caso essere garantita la tracciabilità della formazione svolta.

ALLEGATO 1 - Piano Formativo

Formazione professionalizzante pari a 140 ore per l'intero periodo formativo nel percorso biennale e 200 ore per l'intero periodo formativo nel percorso triennale.

Primo anno

Modalità alternative di erogazione della formazione	Obiettivi Formativi
- Corsi interni erogati da consulenti esperti,appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo*;* - Formazione a distanza (e-learning)*;* - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto)*;* - Studio e analisi di casi aziendali*;* - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.	- Saper individuare i processi chiave per ogni segmento di mercato, saper definire la struttura organizzativa, i ruoli e le responsabilità a supporto dei processi*;* - Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera*;* - Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di erogazione del servizio*;* - Acquisire conoscenze e competenze nell'ambito dei sistemi informativi integrati al fine di razionalizzare e ottimizzare le attività operative di un'azienda*;* - Acquisire conoscenze e competenze nella gestione dei dati contabili ai fini decisionali e di controllo aziendale nelle diversi fasi del processo informatico*;* - Acquisire conoscenze e competenze nell'ambito della sicurezza informatica con particolare riferimento alla valutazione e gestione dei rischi*;* - Comprendere l'information Strategy del cliente e definire un modello di dati in base agli obiettivi di business stabiliti*;* - Acquisire conoscenze e competenze base contabili, amministrative e finanziarie*;* - Apprendere le conoscenze base inerenti l'aggregazione di dati, la consuntivazione e la costruzione della reportistica ad hoc*;* - Conoscere e saper applicare la disciplina normativa che ha impatto sui processi

	aziendali dell'area tecnologica di un’azienda in modo da ridefinire i processi interni in linea con i vincoli di legge.

Secondo e Terzo anno

Modalità alternative di erogazione della formazione	Obiettivi Formativi
- Corsi interni erogati da consulenti esperti,appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo*;* - Formazione a distanza (e-learning)*;* - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto)*;* - Studio e analisi di casi aziendali*;* - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.	- Sviluppare la capacità di intervenire contestualmente sulle diverse variabili di tipo tecnologico e organizzativo*;* - Conoscere i mercati, acquisire competenze funzionali e tecnologiche per la comprensione del business e dei suoi repentini cambiamenti*;* - Conoscere e applicare le metodologie a supporto delle attività di miglioramento dei processi aziendali attraverso le fasi di cambiamento, individuazione delle opportunità di miglioramento e ridisegno dei processi*;* - Saper utilizzare un approccio analitico-gestionale orientato alla creazione e conservazione del valore economico dell’azienda*;* - Conoscere l’approccio per lo svolgimento di incarichi di analisi e di progettazione del sistema di controllo interno relativamente all’area Information Technology*;* - Conoscere e saper applicare la metodologia di project management per l'implementazione di soluzioni applicative*;* - Acquisire conoscenze e competenze nell’individuazione dei rischi associati alla pianificazione, all’introduzione e alla scelta di tecnologie*;* - Approfondire e saper applicare le conoscenze nell’ambito dei sistemi informativi integrati*;*

	- Approfondire e saper applicare le conoscenze nell'ambito della sicurezza informatica per la valutazione e la gestione dei rischi aziendali; - Sviluppare conoscenze e competenze necessarie ad effettuare analisi, valutazioni e diagnosi strategiche; - Conoscere e saper applicare strumenti di data management per l'analisi dei dati; - Acquisire conoscenze sulle infrastrutture di rete e sulle architetture di sistema.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento della qualifica di consulente in Corporate Finance

Definizione del profilo formativo

Obiettivo: Il percorso formativo si pone come obiettivo la formazione professionale del consulente in Corporate Finance.
Destinatari: Il percorso formativo si rivolge a giovani con diploma di laurea in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o tecnico-scientifiche.

Durata: L'apprendistato si articola su un arco temporale complessivo di:
- 2 anni per i titolari di laurea specialistica/magistrale (o analogo titolo di studio conseguito all'estero);
- 3 anni per i titolari di laurea triennale (o analogo titolo di studio conseguito all'estero).

Modalità alternative di erogazione della formazione:
- corsi interni erogati da consulenti esperti, appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo;
- formazione a distanza (e-learning);
- formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori (on the job training);
- studio e analisi di casi aziendali;
- corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.

Contenuti:

- Nel corso del primo anno, il percorso formativo professionalizzante prevede l'acquisizione di conoscenze base sulle tematiche di organizzazione aziendale, dei processi contabili/finanziari/amministrativi, di finanza aziendale.
- Nel corso del secondo e terzo anno, il percorso formativo professionalizzante prevede l'approfondimento e il consolidamento delle conoscenze ottenute durante il primo anno e prevede la formazione in modalità avanzata, specifica e specialistica, sulle tematiche inerenti le analisi economiche, finanziarie e di bilancio.

Per quanto riguarda la formazione trasversale si rimanda alla durata e contenuti individuati dalla Regione competente per territorio e/o per sede legale dell'azienda dove l'apprendistato ha luogo.

Tracciabilità: La formazione svolta dovrà essere annotata sul libretto formativo o, in attesa di detto documento personale, su apposito registro aziendale. Deve in ogni caso essere garantita la tracciabilità della formazione svolta.

ALLEGATO 1 - Piano Formativo

Formazione professionalizzante pari a 140 ore per l'intero periodo formativo nel percorso biennale e 200 ore per l'intero periodo formativo nel percorso triennale.

Primo anno

Modalità alternative di erogazione della formazione	Obiettivi Formativi
- Corsi interni erogati da consulenti esperti,appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo*;* - Formazione a distanza (e-learning)*;* - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto)*;* - Studio e analisi di casi aziendali*;* - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.	- Acquisire conoscenze e competenze per l'analisi, la rilevazione e la modellizzazione delle dinamiche finanziarie d'impresa*;* - Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera*;* - Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di erogazione del servizio*;* - Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale

	e del processo di erogazione del servizio*;* - Acquisire conoscenze e competenze tecniche, contabili nazionali ed internazionali, amministrative e finanziarie*;* - Conoscere fondamenti, aspetti rilevanti e contesti applicativi di compliance del contesto normativo nazionale ed internazionale*;* - Saper utilizzare i principali metodi numerici e computazionali di base per la finanza*;* - Apprendere le conoscenze base inerenti l'aggregazione di dati, la consuntivazione e la costruzione della reportistica ad hoc*;* - Saper valutare rischi ed opportunità di una transazione focalizzandone i fattori critici per creare valore.

Secondo e Terzo anno

Modalità alternative di erogazione della formazione	Obiettivi Formativi
- Corsi interni erogati da consulenti esperti,appartenenti alla rete aziendale sia nazionale sia internazionale, specializzati nelle specifiche aree di intervento formativo*;* - Formazione a distanza (e-learning)*;* - Formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, così detto "training on the job" (attività lavorativa svolta presso il cliente su incarichi di	- Saper svolgere ricerche di analisi economico/finanziarie inerenti le organizzazioni aziendali*;* - Saper svolgere analisi di bilancio*;* - Acquisire i principi per la valutazione aziendale*;* - Conoscere e applicare le metodologie aziendali inerenti analisi e studi reddituali/patrimoniali/finanziari*;*

consulenza sotto la supervisione di personale qualificato che ricopre la posizione di consulente aziendale esperto)*;* - Studio e analisi di casi aziendali*;* - Corsi erogati da soggetti esterni alla rete aziendale nazionale ed internazionale eventualmente presso enti terzi.	- Saper utilizzare un approccio analitico-gestionale orientato alla creazione e conservazione del valore economico dell'azienda*;* - Conoscere e saper applicare le principali metodologie di risk management inerenti l'identificazione e la gestione dei rischi per il mancato raggiungimento degli obiettivi strategici, operativi (efficacia ed efficienza), di reporting e di compliance con le normative vigenti*;* - Sviluppare conoscenze e competenze necessarie ad effettuare analisi, valutazioni e diagnosi strategiche.

Verbale di accordo del 4/9/2012

Il giorno 4/9/2012, tra la CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia e la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL e la UILTUCS - UIL, si è stipulato il seguente accordo.

Visto:

- L'art. 118 della Legge 23/12/2000 e successive modificazioni ed integrazioni*;*

- L'accordo interconfederale del 25/7/2001, cosi come modificato in data 31/10/2007, tra Confcommercio, Confetra e Cgil, Cisl e Uil, istitutivo del Fondo For.Te (Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua del Terziario)*;*

- L'accordo per la competitività del Fondo FOR.TE. del 4/7/2012

- L'Avviso tematico 1/12 di For.Te. (Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua per le imprese del Terziario) riguardante la promozione di Progetti formativi per la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tenuto presente che:

- L'Avviso 1/12 fa riferimento a quanto disciplinato negli Accordi Stato Regioni del 21/12/2011 e del 22/2/2012 e successive "Linee applicative" per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 37 comma 2 del D.Lgs. n. 81 del 9/4/2008, anche rispetto alle modalità di erogazione della formazione e alla collaborazione con gli Enti Bilaterali e gli Organismi Paritetici.

- Nell'Avviso 1/12, è prevista l'adesione ad un accordo quadro sottoscritto a livello nazionale dalle Parti

Sociali costituenti il Fondo.

- Le azioni formative finanziabili dall'Avviso 1/12 devono essere finalizzate a incrementare la conoscenza e la cultura in materia di sicurezza sul lavoro anche con riferimento alla valutazione dei rischi effettuata.

- La formazione continua anche in materia di salute e sicurezza rappresenta uno degli strumenti significativi per contribuire a migliorare la cultura della prevenzione.

Concordano quanto segue:

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo quadro.

- Con il presente accordo nazionale viene data risposta a quanto previsto dall'Avviso 1/12 di For.Te. approvato il 17/7/2012, del quale si condividono finalità, contenuti e criteri di ammissibilità delle richieste di finanziamento.

- I progetti presentati a valere sull'Avviso 1/12 dovranno fare riferimento a quanto previsto negli accordi Accordi Stato Regioni del 21/12/2011 e del 22/2/2012 e successive "Linee applicative" per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 37 comma 2 del D.Lgs. n. 81 del 9/4/2008, anche rispetto alle modalità di erogazione della formazione e alla collaborazione con gli Enti Bilaterali e gli Organismi Paritetici.

Ogni progetto dovrà essere corredato dalla dichiarazione scritta dell'azienda di adesione al presente Accordo, con l'indicazione: del CCNL di categoria integralmente applicato al lavoratore interessato, della contrattazione integrativa applicata dall'azienda.

- Il CCNL dovrà essere quello stipulato dalle OO.SS. di categoria aderenti alle OO.SS. firmatarie del citato accordo del 25/7/2001, che hanno costituito il Fondo.

- Il presente accordo non sostituisce in alcun modo gli adempimenti in capo al datore di lavoro previsti dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni anche in termini di consultazione preventiva.

- L'inottemperanza di quanto sopra o la dichiarazione mendace avranno le conseguenze previste in questi casi.

- Le parti chiedono al Fondo FOR.TE. il monitoraggio dell'Avviso tematico 1/12 per verificarne l'efficacia e di ottenere elementi conoscitivi in merito alle iniziative formative con comunicazioni da parte del Fondo stesso.

Dichiarazione di adesione all'accordo sindacale quadro nazionale a valere sull'avviso tematico For.te. 1/2012

Il/La sottoscritto/a _____
Nato/a a _____
Legale rappresentante di (o persona delegata dai Legale rappresentante) di
_____

Dichiara:

- di aderire all'Accordo Quadro Nazionale 4/9/2012 relativo all'Avviso tematico FOR.TE. 1/12

- che l'azienda applica il CCNL (indicare quale) _____ stipulato da Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale

- che l'azienda applica _____ (indicare eventuale contrattazione integrativa applicata in azienda)

VERBALE DI ACCORDO 21/9/2012 - Convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali

Il giorno 21/9/2012, CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL,

Convengono che

- per i CCNL e protocolli aggiuntivi sottoscritti dalle parti in epigrafe, in applicazione dell'art. 4, comma 17, della legge n. 92 del 2012 e della circolare n. 18/2012 del Ministero del lavoro che ha riconosciuto le sedi sindacali quali sedi qualificate in grado di offrire "le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa", la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile, anche avvalendosi dell'assistenza tecnica delle Commissioni di conciliazione, laddove congiuntamente costituite dalle parti, ovvero degli enti bilaterali territoriali nel caso di assenza delle citate commissioni.

Verbale di accordo 19/12/2012 - Disciplina della successione dei contratti a tempo determinato

Il giorno 19/12/2012, tra la CONFCOMMERCIO - IMPRESE PER L'ITALIA e la FILCAMS-CGIL, la

FISASCAT-CISL, la UILTUCS-UIL, si è stipulato il presente accordo sulla disciplina della successione di contratti a tempo determinato.

Premesso che

- l'art. 46-bis del D.L. n. 83/2012 (convertito in legge n. 134/2012) ha integrato il comma 3, dell'art. 5, D.Lgs. n. 368/2001*;*

- l'attuale formulazione consente alla contrattazione collettiva di prevedere termini ridotti per la successione dei contratti a termine, in luogo di quelli ordinariamente previsti di 60 e 90 giorni, per contratti di durata, rispettivamente, inferiore o superiore a 6 mesi*;*

Considerata

- l'esigenza di preservare la professionalità e l'occupabilità dei lavoratori assunti a tempo determinato*;*

- l'esigenza di approntare strumenti idonei a fronteggiare le esigenze di temporaneità del settore, peraltro già considerate nella contrattazione collettiva del terziario*;*

Stabiliscono che

L'intervallo per la riassuzione a termine del lavoratore, ai sensi dell'art. 5, comma 3, ultimo periodo, D.Lgs. n. 368/2001, è fissato in 20 giorni nel caso di un contratto di durata fino a 6 mesi e in 30 giorni, nel caso di un contratto di durata superiore a 6 mesi, per tutte le fattispecie di legittima apposizione di termine.

Le parti si incontreranno entro la fine del 2013 per verificare gli effetti della presente intesa.

VERBALE DI ACCORDO 25/2/2013 SULL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER GLI OPERATORI DI VENDITA

Verbale di stipula e decorrenza contrattuale

Il giorno 25/2/2013, tra CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL, si è stipulato il presente protocollo d'intesa per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante degli operatori di vendita, integrativo dell'accordo di riordino complessivo dell'apprendistato.

Il presente accordo decorre dal 25/2/2013.

Premessa

- in data 24/3/2012 è stato siglato dalle Parti Sociali l'accordo di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore terziario, distribuzione e servizi, di cui il presente protocollo costituisce integrazione*;*

- è sorta la necessità di adattare la disciplina generale alle specifiche caratteristiche della figura professionale dell'operatore di vendita*;*

- per quanto non espressamente disciplinato nella presente intesa, risulta applicabile l'accordo di riordino dell'apprendistato nel settore terziario, distribuzione e servizi del 24/3/2012 e segnatamente gli articoli: 1 (proporzione numerica) - 2 (limiti di età) - 3 (disciplina generale) - 4 (procedure di applicabilità) - 9 (referente per l'apprendistato) - 10 (EST) - 11 (Fon.te) -12 (For.te) - 13 (riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato) - 14 (obblighi del datore di lavoro) - 15 (doveri dell'apprendista) - 17 (percentuale di conferma) - 20 (modalità di erogazione della formazione) - 21 (riconoscimento della qualifica e registrazione nel libretto formativo) - 23 (rinvio alla legge)*;*

- per le particolarità del settore, è fatta salva la possibilità di realizzare a livello aziendale intese per valorizzare e adeguare il percorso formativo a specifiche esigenze di organizzazione aziendale e del lavoro*;*

- resta fermo quanto previsto nell'Accordo del 24/3/2012 sulle procedure di applicabilità da compiere presso gli Enti Bilaterali.

Art. 1 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 60 giorni durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Art. 2 Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del Terziario e dal Protocollo aggiuntivo degli Operatori di Vendita

per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto.
Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 8 del Protocollo aggiuntivo, ferme restando per l'apprendistato professionalizzante la formazione e le durate indicate nella tabella A.

Art. 3 Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

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

Apprendistato finalizzato alla 1.a categoria:

- 1 livello inferiore per i primi 18 mesi*;*

- livello di inquadramento corrispondente alla qualifica finale per 18 mesi.

Apprendistato finalizzato alla 2a categoria:

- livello di inquadramento corrispondente alla qualifica finale per l'intero periodo.

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

Art. 4 Sfera di applicazione

L'apprendistato professionalizzante, quale contratto a contenuto formativo volto all'acquisizione di specifiche competenze professionali, è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni previste nel Protocollo aggiuntivo degli operatori di vendita.

Art. 5 Durata

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate e secondo la progressione di cui all'art. 3:

Categoria	Mesi
1.a	36

2.a	36

Art. 6 Attività formativa: durata e contenuti

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.
Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal Protocollo aggiuntivo che l'apprendista dovrà raggiungere (vedi All. 1), entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissati dall'art. 5.
In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nella tabella A, che costituisce parte integrante del presente accordo.
Al fine di garantire un'idonea formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella tabella A le ore di formazione che dovranno essere erogate, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive.
La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

Tabella A

Profili professionali	Ore complessive di formazione professionalizzante	Durata
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadramento finale alla 1.a cat.)	22 giornate	36 mesi
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale alla 2.a cat.)	20 giornate	36 mesi

Il presente Protocollo decorre dalla data di sottoscrizione

Profili

Tipologia di profilo OPERATORE DI VENDITA

ATTIVITÀ FORMATIVA

Competenze a carattere professionalizzante

- Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale;

- Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;

- Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro;

- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);

- Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;

- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;

Piano orario curricolare

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione professionalizzante
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadra mento finale alla 1.a categoria)	22 giornate
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale alla 2.a categoria)	20 giornate

Competenze a carattere professioanlizzante - Elenco competenze chiave (NOTA)

COMPETENZE DI SETTORE

- Conoscere le caratteristiche del settore;

- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera;

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

COMPETENZE DI AREA

-Conoscere il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione;

- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali;

- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste;

- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività;

- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e padroneggiare il linguaggio tecnico;

- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera;

- Saper redigere, leggere, interpretare lettere e documenti in una lingua straniera;

- Essere in grado di sostenere una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera se richiesto dalle mansioni;

- Saper monitorare la qualità del servizio /prodotto.

- Nota -
Le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale

COMPETENZE DI PROFILO

- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi se richiesto dalle mansioni;

- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di vendita di base se richiesto dalle mansioni;

- Riconoscere le caratteristiche merceologiche del prodotto o gli aspetti commerciali del servizio;

- Saper adottare uno stile comunicativo corrispondente al ruolo;

- Conoscere e saper utilizzare le leve di marketing;

- Conoscere e saper interpretare le politiche di marketing dell'azienda;

- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di lay out e di visual merchandising se richiesto dalle mansioni,

- Saper organizzare spazi di lavoro, esporre e presentare merci e prodotti se richiesto dalie mansioni;

- Saper leggere ed interpretare schemi, progetti e documentazione tecnica se richiesto dalle mansioni;

- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione e le tecnologie aziendali,

- Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione pubblicitaria se richiesto dalle mansioni;

- Conoscere e saper utilizzare le tecniche per la definizione di un planning se richiesto dalle mansioni;

- Sapersi relazionare con le diverse tipologie di fornitori nell'ambito della promozione e della pubblicità se richiesto dalle mansioni;

- Saper effettuare attività di reporting periodica se richiesto dalle mansioni;

- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale.

Verbale di accordo 6/4/2011 - Detassazione

Il giorno 6/4/2011, tra CONFCOMMERCIO e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL

- Visto l'art. 2 del D.L. 27/5/2008 n. 193 convertito, con modificazioni, dalla Legge 24/7/2008, n. 126.

- Visto l'art. 5 del D.L. 29/11/2008 n. 185.

- Visto l'art. 2, commi 156 e 157, della Legge 23/12/2009, n. 191 per il 2010.

- Visto l'art. 53, comma 1, D.L. 31/5/2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla Legge 30/7/2010, n. 122.

- Visto l'art. 1, comma 47, Legge 13/12/2010, n. 220.

Premesso che

- nei settori del Terziario di Mercato gli incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa sono strettamente connessi all'applicazione di istituti quali il lavoro straordinario, il lavoro supplementare, i compensi per clausole elastiche e flessibili, il lavoro a turno, il lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro, il lavoro notturno, i premi variabili di rendimento, nonché ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa;

- l'art. 1, comma 47, Legge 13/12/2010, n. 220, ha dato attuazione all'art. 53, comma 1, D.L. 31/5/2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla Legge 30/7/2010, n. 122 in materia di tassazione agevolata della retribuzione erogata e correlata ad incrementi di produttività, di redditività, efficienza organizzativa efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale;

Convengono

che l'accordo tipo allegato alla presente intesa, tenendo conto del carattere sussidiario e cedevole rispetto ad eventuali intese di secondo livello, o precedenti intese verbali, costituisce un modello per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di "imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività" e, pertanto, per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori.

ACCORDO TIPO

Data, _____

Le Parti

Le Associazioni/Federazioni della Provincia di _____

e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL

Premesso che

- con circolare n. 3/E del 14/2/2011 l'Agenzia delle Entrate ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche

Sociali hanno fornito chiarimenti in relazione alla suddetta agevolazione fiscale consistente nell'applicazione - per il periodo d'imposta 2011 - dell'imposta sostitutiva dei 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte ai lavoratori dipendenti in connessione ai suddetti incrementi di produttività*;*

- le parti hanno sottoscritto a livello nazionale un accordo quadro in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte ai lavoratori dipendenti in connessione ai suddetti incrementi di produttività*;*

- qualora i suddetti istituti vengano richiamati, ove non già contenuti, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici derivanti dalla tassazione agevolata per il periodo di imposta 2011*;*

si conviene quanto segue

- per l'anno 2011 con il presente accordo le disposizioni di tutti contratti collettivi nazionali di lavoro applicati presso le imprese aderenti alle Associazioni/Federazioni in epigrafe nel territorio di _____ (regione/ provincia/ bacino) sono recepiti dalla presente intesa, ai sensi della citata circolare 3/E dell'Agenzia delle Entrate e del Ministero del Lavoro del 14/2/2011, per gli istituti che - considerando quanto avvenuto in materia negli anni 2009 e 2010 - sono riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agii utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, anche sulla base di indicatori di tipo territoriale individuati dalia contrattazione collettiva.

I datori di lavoro, pertanto, applicheranno dette agevolazioni fiscali a tali istituti, così come disciplinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro, o dall'Accordo Quadro di cui in premessa, applicati in azienda (il trattamento economico per il lavoro straordinario, supplementare, indennità forfetaria per lavoro straordinario, compensi per clausole elastiche e flessibili, lavoro a turno, lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro, lavoro notturno, premi variabili di rendimento e comunque ogni altra voce retributiva finalizzata ad incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa) erogati nel 2011, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali e dell'Agenzia delle Entrate, considerando quanto avvenuto negli anni 2009 e 2010.
I datori di lavoro applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o unità produttività situate fuori dal territorio in cui ha sede legale l'azienda.
I datori di lavoro che applicheranno i benefici fiscali di cui al presente accordo dovranno comunicarlo per iscritto alle R.S.A./R.S.U. o, in assenza, ai dipendenti interessati e comunque all'Ente Bilaterale Territoriale ai fini istituzionali di osservatorio.

Quanto convenuto si realizza in coerenza con le previsioni in materia di contrattazione di secondo livello di cui ai sistemi contrattuali di riferimento.

Verbale di accordo 14/12/2011 - Detassazione

Il giorno 14/12/2011, tra CONFCOMMERCIO e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL UILTUCS-UIL,

- Visto l'art. 2 del D.L. 27/5/2008 n. 93 convertito, con modificazioni, dalla Legge 24/7/2008, n. 126.

- Visto l'art. 5 del D.L. 29/11/2008 n. 185.

- Visto l'art. 2, commi 156 e 157, della Legge 23/12/2009, n. 191 per il 2010.

- Visto l'art. 53, comma 1, D.L. 31/5/2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla Legge 30/7/2010, n. 122.

- Visto l'art. 1, comma 47, Legge 13/12/2010, n. 220.

- Visto l'art. 26, Legge 15/7/2011, n. 111.

- Visto l'art. 22, comma 6, Legge 12/11/2011, n. 183.

Premesso che

- nel settore del Terziario di Mercato gli incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa sono strettamente connessi all'applicazione di istituti quali il lavoro straordinario, il lavoro supplementare, i compensi per clausole elastiche e flessibili, il lavoro a turno, il lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro, il lavoro notturno, i premi variabili di rendimento, nonché ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa;

- l'art. 1, comma 47, Legge 13/12/2010, n. 220, ha dato attuazione all'art. 53, comma 1, D.L. 31/5/2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla Legge 30/7/2010, n. 122 in materia di tassazione agevolata della retribuzione erogata e correlata ad incrementi di produttività, di redditività, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale;

- che l'art. 26 della Legge 15/72011, n. 111, così come modificato dall'art. 22, comma 6, della Legge 12/11/2011, n. 183, estende a tutto il 2012 lo sgravio dei contributi sui premi di produttività erogati in base alla contrattazione di secondo livello entro il limite di spesa di 650 milioni di euro;

- che il Governo, sentite le parti sociali, provvedere entro il 31/12/2011, alla determinazione del sostegno fiscale e contributivo previsto dall'art. 26 della Legge 15/72011, n. 111, così come modificato dall'art. 22, comma 6, della Legge 12/11/2011, n. 183, nei limiti delle risorse stanziate con la legge di stabilità ovvero previste a tali fini dalla vigente legislazione.

Convengono

che l'accordo tipo allegato alla presente intesa, tenendo conto del carattere sussidiario e cedevole rispetto ad eventuali intese di secondo livello, o precedenti intese verbali, costituisce un modello per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di imposta sostitutiva sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività e, pertanto, per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori.

Accordo tipo

Data, _____

Le Parti

Le Associazioni/Federazioni della Provincia di _____

e FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTUCS-UIL

Premesso che

- con circolare n. 3/E del 14/2/2011 l'Agenzia delle Entrate ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali hanno fornito chiarimenti in relazione alla suddetta agevolazione fiscale consistente nell'applicazione - per il periodo d'imposta 2011 - dell'imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte ai lavoratori dipendenti in connessione ai suddetti incrementi di produttività;

- l'art. 26 della Legge 15/7/2011, n. 111, così come modificato dall'art. 22, comma 6, della Legge

12/11/2011, n. 183, estende a tutto il 2012 lo sgravio dei contributi sui premi di produttività erogati in base alla contrattazione di secondo livello*;*

- le parti hanno sottoscritto a livello nazionale un accordo quadro in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte ai lavoratori dipendenti in connessione ai suddetti incrementi di produttività*;*

- qualora i suddetti istituti vengano richiamati, ove non già contenuti, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici derivanti dalla tassazione agevolata per il periodo di imposta 2012

Si conviene quanto segue

per l'anno 2012 con il presente accordo le disposizioni di tutti contratti collettivi nazionali di lavoro applicati presso le imprese aderenti alle Associazioni/Federazioni in epigrafe nel territorio di . _____ (regione/ provincia/ bacino) sono recepiti dalla presente intesa, ai sensi della citata circolare 3/E dell'Agenzia delle Entrate e dei Ministero del Lavoro del 14/2/2011, per gli istituti che - considerando quanto avvenuto in materia negli anni 2009, 2010 e 2011 - sono riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, anche sulla base di indicatori di tipo territoriale individuati dalla contrattazione collettiva.

I datori di lavoro, pertanto, applicheranno dette agevolazioni fiscali a tali istituti, così come disciplinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro, o dall'Accordo Quadro di cui in premessa, applicati in azienda (il trattamento economico per il lavoro straordinario, supplementare, indennità forfetaria per lavoro straordinario, compensi per clausole elastiche e flessibili, lavoro a turno, lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro, lavoro notturno, premi variabili di rendimento e comunque ogni altra voce retributiva finalizzata ad incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa) erogati nel 2012, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali e dell'Agenzia delle Entrate, considerando quanto avvenuto negli anni 2009, 2010 e 2011.
I datori di lavoro applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o unità produttive situate fuori dal territorio in cui ha sede legale l'azienda.
I datori di lavoro che applicheranno i benefici fiscali di cui al presente accordo dovranno comunicarlo per iscritto alle R.S.A./R.S.U. o, in assenza, ai dipendenti interessati e comunque all'Ente Bilaterale Territoriale ai fini istituzionali di osservatorio.
Quanto convenuto si realizza in coerenza con le previsioni in materia di contrattazione di secondo livello

di cui ai sistemi contrattuali di riferimento.

Verbale di accordo 20/6/2013 - Detassazione

Il giorno 20/6/2013, CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL,

- Visto l'art. 1, comma 481, Legge 24/12/2012, n. 228.

- Visto il DPCM 22/1/2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29/3/2013.

- Vista la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3/4/2013.

- Vista la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 11/E del 30/4/2013.

Premesso che

- le parti considerano la contrattazione collettiva, a tutti i livelli, uno strumento utile per perseguire la crescita della produttività e della competitività*;*

- nel settore dei Terziario, Distribuzione e Servizi gli incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa hanno dimostrato, nel corso degli anni, di essere connessi all'applicazione degli istituti di flessibilità e delle relative maggiorazioni o compensazioni derivanti da regimi orari a ciclo continuo, banca delle ore, indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche, prestazioni straordinarie, ovvero le maggiorazioni derivanti da modifiche orientate alla gestione di turnazioni o giornate aggiuntive (ad es. lavoro domenicale o festivo), e/o a orari a scorrimento su giornate non lavorative e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dai Ceni e/o analoghi interventi tesi al miglioramento dell'utilizzo degli impianti e dell'organizzazione del lavoro, come indicato nella succitata Circolare n. 15 del 3/4/2013*;*

- il DPCM 22/1/2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29/3/2013, ha dato attuazione all'art. 1, comma 481, Legge 24/12/2012, n. 228 (legge di stabilità 2013) prevedendo, per il periodo di imposta 2013, una speciale agevolazione fiscale per il reddito dei lavoratori derivante da interventi previsti dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale allo specifico scopo di incrementare la produttività del lavoro*;*

- le parti, presa visione delle circolari del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3/4/2013 e dell'Agenzia delle Entrate n. 11/E del 30/4/2013 ritengono necessario favorire la definizione di accordi

di secondo livello che incentivino l'attuazione degli istituti che, considerando quanto avvenuto negli anni 2009, 2010, 2011 e 2012, hanno consentito il raggiungimento degli obiettivi previsti dalla legislazione in materia;

convengono che

1. per l'attuazione delle normative ricordate in Premessa, le imprese aderenti al sistema di rappresentanza di Confcommercio, prive di rappresentanza sindacale, che intendono definire sulla base di specifiche esigenze aziendali accordi di secondo livello che trovino applicazione a tutti i dipendenti dell'impresa potranno stipularli con le organizzazioni territoriali di categoria delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo con l'assistenza delle strutture riconducibili a Confcommercio aventi competenza sindacale;

2. l'accordo quadro territoriale allegato alla presente intesa, tenendo conto del ruolo e dei contenuti degli strumenti di flessibilità come definiti e concordati dai contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché del carattere sussidiario e cedevole rispetto ad eventuali intese realizzate a livello aziendale, costituisce un modello per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di imposta sostitutiva dei 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività e, pertanto, per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori,

Le Parti si impegnano, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione ai datori di lavoro e lavoratori sui contenuti dei presente accordo anche ai fini di una sua corretta applicazione.

Accordo tipo territoriale

Confcommercio Imprese per l'Italia della Provincia di _____ e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL della Provincia di _____

Premesso che

- il DPCM 22/1/2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29/3/2013, ha dato attenzione all'art. 1, comma 481, Legge 24/12/2012, n. 228 (legge di stabilità 2013) prevedendo, per il periodo di imposta 2013, una speciale agevolazione fiscale per il reddito dei lavoratori derivante da interventi previsti dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale allo specifico scopo di incrementare la produttività del lavoro;

- le parti hanno sottoscritto il 20/6/2013 a livello nazionale un accordo quadro in materia di impesta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte ai lavoratori dipendenti in

connessione ai suddetti incrementi di produttività;

- la circolare del Ministero dei Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3/4/2013 ha previsto la possibilità di assoggettare all'imposta sostitutiva del 10%, tra le altre somme, le quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di specifiche prestazioni lavorative diverse da quelle rese in osservanza degli orari di norma applicati in azienda e/o alla gestione delle modalità attuatlve dei regimi di flessibilità previsti dai CCNL e/o analoghi interventi tesi al miglioramento dell'utilizzo degli impianti e dell'organizzazione del lavoro in quanto tese ad incrementare la produttività, quali quelle rese in applicazione degli istituti richiamati nella premessa dell'Accordo Quadro del 2013, di cui si comma precedente;

- è volontà delle parti favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione aziendale e territoriale quale strumento per perseguire la crescita della produttività e della competitività delle imprese.

Si conviene quanto segue

fermo restando il rispetto delle procedure, degli obblighi contrattuali e dei contenuti dei CCNL applicati, per l'anno 2013, le aziende aderenti al sistema Confcommercio Imprese per l'Italia della Provincia di _____, applicheranno l'imposta sostitutiva dei 10% sugli importi erogati nel 2013 in reazione alle quote retributive / compensi / maggiorazioni / premi di rendimento e/o produttività connessi alle prestazioni lavorative richiamate in premessa collegate a indicatori quantitativi, nonché a eventuali altre prestazioni lavorative diverse rispetto ai sistemi di orario di lavoro applicati in azienda nei limiti ed alle condizioni previste dal DPCM 22/1/2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29/3/2013 e dalle indicazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali contenute nella circolare n. 15/2013 e dell'Agenzia delle entrate nella circolare n. 11/E del 30/4/2013.
Il presente accordo verrà depositato a cura dell'associazione datoriale firmataria ai sensi del DPCM 22/1/2013, esonerando in tal modo dai medesimo adempimento le aziende aderenti ai sistema Confcommercio imprese per l'Italia della Provincia di _____ che ad esso si richiamano. I datori di lavoro applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o unità produttive situate fuori dai territorio in cui ha sede legale l'azienda.
Quanto convenuto ha carattere sussidiario e cedevole rispetto alle intese derivanti dalla contrattazione aziendale di cui ai sistemi contrattuali di riferimento.
Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

Verbale di accordo 19/3/2014 - Governance e criteri di funzionamento degli Enti e Fondi Bilaterali Nazionali e Territoriali

Il giorno 19/3/2014, tra la CONFCOMMERCIO e la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL la UILTUCS-UIL, si è stipulato il presente Accordo sulla Governance e sui criteri di funzionamento degli Enti e Fondi Bilaterali Nazionali e Territoriali

Premessa

La bilateralità costituisce un patrimonio importante del sistema di relazioni sindacali nel settore del terziario e punto di riferimento altrettanto importante per orientare positivamente l'evoluzione delle sue funzioni nel dibattito politico-istituzionale aperto nel Paese.
Le Parti, in coerenza con quanto definito con l'accordo sulla governance del 10/12/2009 e con le linee indicate nell'accordo interconfederale del 20/2/2014 tra Confcommercio e Cgil-Cisl-Uil, condividono che i principi che devono caratterizzare la bilateralità e il welfare contrattuale attengano alla trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, garanzia della sostenibilità futura di enti e fondi nazionali e territoriali.
Per le stesse ragioni le Parti condividono l'obiettivo della massima efficienza del welfare contrattuale e della bilateralità secondo criteri di buona gestione, coerenti con le risorse gestite e governati attraverso adeguate professionalità; intendono inoltre perseguire una politica di trasparenza nella gestione degli enti/fondi di origine contrattuale in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori.
Sulla base della premessa, che costituisce parte integrante del presente Accordo le Parti convengono quanto segue:

1. Fonti

Il Contratto collettivo nazionale è la fonte primaria della bilateralità e del welfare contrattuale e ne definisce compiti e contribuzione.
I contenuti delle prestazioni e le contribuzioni non sono materia di contrattazione territoriale.
Al fine, pertanto, di riordinare e chiarire la gerarchia delle fonti e gli ambiti di agibilità all'interno delle norme regolatorie, andranno definiti i meccanismi di riconoscimento di eventuali previsioni locali già esistenti sulla bilateralità, secondo la rispondenza a tutte le regole stabilite dalle parti a livello nazionale.
Sono altresì fonti della bilateralità e del welfare contrattuale:

- Statuto: svolge funzione costitutiva dell'Ente bilaterale e/o del Fondo, disciplina il funzionamento degli organi, definisce gli scopi e i principi dell'organizzazione;

- Regolamento: atto interno, che disciplina le modalità di gestione della contabilità, il funzionamento, gli acquisti e gli investimenti e l'attuazione dei compiti previsi dallo statuto

2. Compiti delle parti

Le parti firmatarie del presente accordo intendono realizzare una puntuale separazione tra atti di Indirizzo e Controllo rispetto alla ordinaria gestione dei Fondi, attraverso l'istituzione di un Comitato nazionale di indirizzo e controllo, richiamato negli Statuti dei Fondi/Enti nazionali.
Il Comitato, composto dai soci, svolgerà funzioni di verifica e monitoraggio sull'attuazione delle nuove linee sulla bilateralità, con il compito specifico di:

- verifica periodica sull'attuazione del presente accordo di governance*;*

- definizione di nuovi Statuti e nuovi Regolamenti coerenti con il presente accordo e con gli indirizzi in materia sui Fondi/Enti nazionali*;*

- definizione di nuovi Statuti tipo e nuovi regolamenti tipo per gli Enti territoriali*;*

- Definizione di linee di indirizzo per lo sviluppo degli enti/Fondi*;*

- controllo sulla gestione degli enti/ Fondi*;*

- verifica della coerenza dei bilanci di previsione e di programmazione, delle sinergie e del contenimento dei costi di funzionamento con i principi di trasparenza e di efficienza contenuti nel presente accordo, sulla base della obbligatoria informazione da parte dell'assemblea dei soci e degli organi di Enti/Fondi*;*

- promozione di gestione associata/coordinata dei servizi tra Fondi/Enti per il perseguimento della migliore efficienza gestionale*;*

- costituzione dell'albo delle consulenze strategiche (advisor finanziari, consulenze attuariali, consulenze legali, consulenze mediche, consulenze sistemi informatici), del quale gli Enti e i Fondi si avvarranno in relazione alle specifiche esigenze*;*

- elaborazione del codice etico e sul conflitto di interessi.

Fermi restando i poteri degli organi degli Enti e Fondi previsti dagli statuti, il Comitato definisce anche orientamenti vincolanti in merito a:

- assetto organizzativo dei Fondi ed Enti nazionali*:*

- verifica dei requisiti per la nomina delle funzioni direttive*;*

- definizione di eventuali sistemi premianti*;*

- coerenza tra funzioni previste negli organigrammi e inquadramenti*;*

- procedure per la selezione del personale*;*

- i documenti di programmazione.

Posta l'importanza della bilateralità e della funzione sociale e pubblica da essa svolta, le parti concordano di agire in sinergia al fine di realizzare un governo ed una gestione efficiente, trasparente e professionalmente qualificata degli enti e dei fondi.
Le Parti concordano, altresì, di condividere nel Comitato di indirizzo e controllo politiche di promozione del welfare contrattuale nei confronti delle Istituzioni, anche attraverso l'organizzazione di appositi eventi e campagne specifiche indirizzate ai potenziali aderenti quali imprese e lavoratori.

3. Governance

a) Regole

Sulla base di quanto definito nella premessa, nelle fonti e nei compiti, le Parti condividono le seguenti regole di governance:

- collegare i bilanci ad una programmazione strategica e gestionale fondata sulle analisi economiche del contesto e delle platee*;*

- obbligo di presentazione dei bilanci nei tempi previsti dalla normativa (codice civile) e l'adozione della certificazione annuale dei rendiconti per i fondi nazionali*;*

- presentazione dei bilanci preventivi o budget previsionali (bilancio preventivo e suo aggiornamento entro una certa data)*;*

- trasparenza e leggibilità dei bilanci rispetto alle politiche e ai servizi, anche mediante un modello tipo*;*

- introduzione, tenuto conto della rilevanza di ciascun ente, di un codice etico e sul conflitto di interesse*;*

- recepimento negli Statuti dei requisiti di onorabilità e soprattutto di professionalità e competenza dei componenti designati dai soci, definiti dal Comitato di indirizzo e controllo*;*

- uniformare negli Statuti di Enti e Fondi le previsioni che subordinano la validità delle sedute degli Organi alla presenza della maggioranza semplice dei componenti e delle delibere degli Organi a maggioranza dei presenti, ad esclusione delle modifiche Statutarie e regolamentari , per le quali è richiesta l'unanimità*;*

- prevedere nei regolamenti di Enti/Fondi la periodicità delle riunioni degli organi di Enti/Fondi (il consiglio almeno una volta a bimestre, con calendario annuale da definire entro gennaio di ogni anno, l'assemblea almeno due volte l'anno)*;*

- obbligo degli uffici di Enti/Fondi di inviare la documentazione attinente ai temi e all'ordine del giorno delle riunioni di assemblea e direttivo almeno entro 7 giorni lavorativi precedenti allo svolgimento delle stesse e comunque unitamente alla convocazione*;*

- previsione formale di verifiche attuariali annuali sull'andamento dei Fondi di assistenza sanitaria.

b) Organi

- riduzione del numero dei componenti degli organi degli enti/fondi contrattuali, da un minimo di 6 ad un massimo di 12 componenti

- limite di n. 2 mandati in qualità di presidente e vicepresidente e collegio revisori dei conti, nello stesso ente/fondo (con decorrenza dai mandati in corso)*;*

- incompatibilità per componenti di enti dello stesso tipo che svolgano la stessa attività a livello nazionale*;*

- incompatibilità tra i legali rappresentanti dei soci e gli organi di gestione (presidenza e consigli direttivi)*;*

- contenimento compensi dei componenti gli organi, riducendoli in proporzione alle dimensioni dell'ente e all'importanza delle responsabilità loro attribuita*;*

- abolizione dei comparti in fondo EST*;*

- obbligatorietà dell'iscrizione del presidente del collegio dei revisori all'albo dei dottori commercialisti*;*

- rispetto dei requisiti professionali per le nomine negli organi e per i vertici degli Enti/Fondi*;*

- Decadenza dalla carica di consigliere in caso di tre assenze consecutive non giustificate ai consigli convocati su calendario annuale*;*

- Decadenza dalla carica di componente di comparto per il fondo forte in caso di tre assenze consecutive non giustificate.

- Possesso dei requisiti di onorabilità e di professionalità in capo ad amministratori, componenti organi, presidenze.

c) funzionamento e struttura amministrativa

L'assetto organizzativo del personale dev'essere tarato su compiti e funzioni necessarie all'Ente e gli inquadramenti e le retribuzioni del personale che vi opera, definiti in base al CCNLTDS, devono essere coerenti non solo con il funzionamento del Fondo/Ente, ma anche con le politiche retributive delle Organizzazioni socie.
Non potranno essere stabiliti compensi o quote retributive aggiuntive, salvo la previsione di sistemi premiali variabili di incentivazione sulla base degli orientamenti vincolanti indicati dal Comitato di Indirizzo e Controllo.
In particolare, le parti concordano di inserire negli Statuti e nei Regolamenti:

- la definizione puntuale del ruolo e dei compiti del direttore, ove previsto, anche in considerazione della responsabilità nella gestione delle risorse economiche e del personale*;*

- di identificare con maggiore chiarezza le attribuzioni della rappresentanza legale della Presidenza e le responsabilità degli Organi*;*

- di promuovere una gestione associata/coordinata dei servizi tra Fondi/Enti nazionali per perseguire maggiore efficienza nella gestione anche attraverso la razionalizzazione dei sistemi informativi e informatici e il rafforzamento dell'albo unico delle consulenze*;*

- che, per le consulenze e incarichi esterni, i fondi e gli enti adottano criteri di selezione omogenei, oggettivi e misurabili degli operatori esterni, delle società di servizi, degli incarichi di consulenza, secondo principi di professionalità ed economicità, con riferimento ai costi e alla tipologia di servizi resi, valutando comparativamente almeno tre offerte. Per le prestazioni di servizi, i fondi e gli enti dovranno adottare una procedura di trasmissione e valutazione delle offerte, tesa a garantire la massima

segretezza. Nella valutazione delle offerte si dovrà adottare una valutazione complessiva dell'offerta maggiormente vantaggiosa verificando anche la regolarità contributiva e contrattuale delle imprese aggiudicatarie. I suddetti criteri saranno sottoposti al parere preventivo del Comitato di indirizzo e controllo.

4. Ente Bilaterale Nazionale

Ferme restando le regole di governance sopra definite, le Parti condividono l'esigenza di rendere operativo il ruolo di monitoraggio sugli EBT assegnato a EBINTER dal contratto nazionale, attraverso una più puntuale e periodica attività di raccordo con gli enti territoriali, la raccolta dei bilanci, delle correlate relazioni sull'attività svolta e della puntuale attestazione del rispetto dei compiti assegnatigli dalle fonti di cui al punto 1, sulla base delle risorse impiegate.

A tal fine, l'Ente Bilaterale Nazionale dovrà:

- censire gli enti territoriali che non risultino allineati alle previsioni contrattuali in termini di contribuzioni e di rispetto delle regole e compiti, nonché di quanto previsto dal presente accordo*;*

- raccogliere i dati degli osservatori territoriali, delle commissioni apprendistato, delle commissioni di conciliazione e di ogni altra attività per la quale devono essere comunicati i dati dai territori, anche al fine di implementare e realizzare rapporti e/o documenti finalizzati a valorizzare il settore terziario nel panorama economico nazionale. I predetti documenti saranno anche la base per la presentazione di un rapporto sul terziario dell'ente bilaterale, che potrà essere divulgato una volta all'anno in un'iniziativa pubblica*;*

- Indicazione del possesso dei requisiti di onorabilità e di professionalità in capo ad amministratori, componenti organi, presidenze.

Le parti concordano, inoltre, di:

- dotare l'Ente Bilaterale Nazionale di poteri ispettivi sulla regolarità degli esercizi economici degli enti bilaterali territoriali*;*

- conferire all'Ente Bilaterale Nazionale potere di intervento sugli Enti Territoriali in caso di inadempienza , attraverso specifiche norme da inserire negli statuti.

L'Ente Bilaterale Nazionale:

- segnalerà al Comitato di indirizzo e controllo, ed in tal modo ai firmatari del CCNL, gli Enti bilaterali territoriali che non rispettano le previsioni del contratto nazionale e del presente accordo*;*

- assicurerà l'attività di supporto agli enti territoriali per l'adeguamento di statuti e regolamenti alla presente regolamentazione e ne monitorerà il completamento*;*

- predisporrà uno schema unico di bilancio e relative strumentazioni tecniche, per tutti gli Enti Bilaterali Territoriali, redatto secondo le regole indicate per i bilanci dei Fondi, che gli Enti stessi provvederanno a trasmettere annualmente all'ente bilaterale nazionale*;*

L'ente bilaterale nazionale, inoltre, promuove la rete degli enti bilaterali territoriali che rispettano le previsioni del CCNL e del presente accordo attraverso la diffusione di best practices, il sostegno ad iniziative locali coerenti con gli indirizzi della bilateralità e il supporto a progetti sinergici con i compiti attribuiti agli enti territoriali stessi.

5. Enti Bilaterali Territoriali

Fermo restando l'obbligo di collaborazione con l'ente bilaterale nazionale per l'adempimento delle funzioni e dei compiti previsti dal CCNL, dagli statuti e dal presente accordo, in conseguenza a quanto definito al punto 1. Fonti, le parti concordano che l'eventuale introduzione di nuove previsioni in coerenza con il contratto nazionale, da parte degli EBT sia soggetta al parere preventivo delle parti socie a livello nazionale.
Le parti concordano, altresì, l'esigenza di garantire l’omogeneità delle prestazioni attraverso la revisione delle apposite previsioni del CCNL.
Le parti condividono che tra i compiti degli Enti bilaterali territoriali vi siano, sulla base di specifici accordi interconfederali da definire, anche l'istituzione degli organismi paritetici per la sicurezza sul lavoro.
Le parti condividono che gli enti bilaterali territoriali operino sulla base di una necessaria massa critica, funzionale ad espletare i compiti ad essi attribuiti. Tale massa critica viene individuata in entrate da contributi pari ad almeno euro 80.000,00.
Inoltre gli enti bilaterali territoriali dovranno destinare almeno il 70% delle entrate alle prestazioni/attività, assolvendo in ogni caso i compiti previsti dal contratto collettivo nazionale, in coerenza con il presente Accordo. Per gli enti bilaterali territoriali che abbiano entrate 4 volte superiori alla quota di massa critica sopra indicata tale percentuale sarà pari almeno all'80% .
Qualora le risorse non fossero sufficienti a realizzare i compiti già previsti dal contratto nazionale, sulla base delle quote contributive che lo stesso CCNL stabilisce, indipendentemente da altre attività storicamente realizzate in loco, tali Enti verranno segnalati come non allineati alle previsioni generali e andrà individuato un meccanismo che ne preveda l'unificazione con Enti territorialmente limitrofi, sino a

raggiungere la piena massa critica necessaria all'espletamento dei compiti indicati.
Tale processo, che può avere inizio a livello interprovinciale, potrà, ove necessario estendersi sino a livello regionale, attraverso un unico organo di gestione, fermo restando la possibilità di valutare l'utilità di sportelli provinciali di servizio.
L'ente bilaterale territoriale inoltre, su richiesta dell'ente bilaterale nazionale, al fine di ottimizzare i costi della gestione, dovrà sottoporre alla Comitato di indirizzo e controllo un piano di razionalizzazione anche prevedendo processi di aggregazione secondo modalità congrue alle peculiarità territoriali.
Ogni ente/fondo renderà noto al Comitato di indirizzo e controllo, il rapporto risorse /prestazioni /servizi degli enti bilaterali territoriali,
In caso si verifichi la necessità di unificazione/ aggregazione il consiglio direttivo di Ebinter, lo comunicherà al Comitato di indirizzo e controllo, per il parere sulla nomina di un commissario ad acta.
Negli enti bilaterali territoriali non dovranno essere introdotti oneri procedurali, per le imprese che possano costituire vincoli per l'accesso a prestazioni o attività gestite dall'ente all'interno dei propri compiti, fatto salvo quanto già previsto.
In coerenza con la finalità di garantire prestazioni omogenee per il sistema di bilateralità territoriale, le parti condividono l'esigenza:

- di superare progressivamente le attuali duplicazioni di prestazioni che insistono sul livello territoriale, a fronte di prestazioni analoghe previste dai Fondi nazionali contrattuali, quali ad esempio, quelle che afferiscono all'assistenza sanitaria integrativa*;*

- prevedere, accanto alla razionalizzazione degli enti, meccanismi finalizzati alla razionalizzazione della spesa, là dove le risorse sono sufficienti, ma orientate verso compiti non prioritari.

I contenuti del presente accordo inoltre andranno recepiti per le parti di afferenza, nel contratto collettivo nazionale, negli statuti e nei regolamenti.
Su tutto quanto previsto dal presente accordo le parti definiranno inoltre appositi meccanismi sanzionatori, impegnandosi nel contempo al rispetto di tutte le previsioni ivi contenute .

Verbale di accordo 5/5/2014 - Detassazione

Il giorno 5/5/2014, CONFCOMMERCIO Imprese per l'Italia e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL UILTUCS-UIL

- Visto l'art. 1, comma 481, Legge 24/12/2012, n. 228*;*

- Visto l'art. 1, comma 413, Legge 27/12/2013, n. 147*;*

- Visto il DPCM 19/2/2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 98 del 29/4/2014, che, all'art. 1, comma 4, rinvia, in quanto compatibili, alle disposizioni recate dal DPCM 22/1/2013

Confermano i contenuti dell'accordo del 20/6/2013.

Accordo tipo territoriale

Confcommercio Imprese per l'Italia della Provincia di _____ e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, della Provincia di _____

Premesso che

- il DPCM 19/2/2014 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 98 del 29/4/2014, nel confermare il DPCM 22/1/2013, ha dato attuazione all'art. 1, comma 481, Legge 24/12/2012, n. 228 (legge di stabilità 2013) prevedendo una speciale agevolazione fiscale per il reddito dei lavoratori derivante da interventi previsti dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale allo specifico scopo di incrementare la produttività del lavoro*;*

- le parti hanno sottoscritto il 5/5/2014 a livello nazionale un accordo quadro in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte ai lavoratori dipendenti in connessione ai suddetti incrementi di produttività, confermando i contenuti dell'accordo del 20/6/2013*;*

- la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3/4/2013 ha previsto la possibilità di assoggettare all'imposta sostitutiva del 10%, tra le altre somme, le quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di specifiche prestazioni lavorative diverse da quelle rese in osservanza degli orari di norma applicati in azienda e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dai CCNL e/o analoghi interventi tesi al miglioramento dell'utilizzo degli impianti e dell'organizzazione del lavoro in quanto tese ad incrementare la produttività, quali quelle rese in applicazione degli istituti richiamati nella premessa dell'Accordo Quadro del 20/6/2013, di cui al comma precedente*;*

- è volontà delle parti favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione aziendale e territoriale quale strumento per perseguire la crescita della produttività e della competitività delle imprese.

si conviene quanto segue

fermo restando il rispetto delle procedure, degli obblighi contrattuali e dei contenuti dei CCNL applicati le aziende aderenti al sistema Confcommercio Imprese per l'Italia della Provincia di _____, applicheranno l'imposta sostitutiva del 10% sugli importi erogati nel 2014 in relazione alle quote retributive/compensi/maggiorazioni/premi di rendimento e/o produttività connessi alle prestazioni lavorative collegate a indicatori quantitativi, nonché a eventuali altre prestazioni lavorative diverse rispetto ai sistemi di orario di lavoro applicati in azienda ai sensi dell'accordo quadro del 20/6/2013 e che hanno già comportato l'applicazione dell'agevolazione fiscale per l'anno 2013, poiché sono ancora utili, coerenti e conformi alle finalità e ai limiti previsti dal DPCM 22/1/2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29/3/2013 e dalle indicazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali contenute nella circolare n. 15/2013 e dell'Agenzia delle entrate nella circolare n. 11/E del 30/4/2013, in quanto confermati dal DPCM 19/2/2014.

Il presente accordo verrà depositato a cura dell'associazione datoriale firmataria, esonerando in tal modo dal medesimo adempimento le aziende aderenti al sistema Confcommercio Imprese per l'Italia della Provincia di _____ che ad esso si richiamano. I datori di lavoro applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o unità produttive situate fuori dal territorio in cui ha sede legale l'azienda.
Quanto convenuto ha carattere sussidiario e cedevole rispetto alle intese derivanti dalla contrattazione aziendale di cui ai sistemi contrattuali di riferimento.
Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.