IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO TERRITORIALE- PROVINCIA DI RAVENNA – SETTORE TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI.

Oggi mercoledì 26 maggio 2010 tra Confcommercio-Imprese per l'Italia della provincia di Ravenna, rappresentata dal Presidente Graziano Parenti, assistito da Fabrizio Boschetti, Maura Marcelli, Tiziana Montuschi e Luca Massaccesi e Confesercenti della provincia di Ravenna rappresentata dal Presidente Provinciale Roberto Manzoni, assistito da Fabio Angelini, Mario Babini, Roberto Lucchi e Primo Pezzi

e

Le OO.SS. dei lavoratori Filcams Cgil, Fisascat Cisl, UitucsUil, della provincia di Ravenna rappresentate rispettivamente da Sergio Baldini, Andrea Bartoli e Claudia Lugaresi,

si è raggiunto il seguente accordo Territoriale, a valere per il personale dipendente da imprese rientranti nella sfera di applicazione del Ccnl del terziario distribuzione e servizi, operanti nella provincia di Ravenna, laddove non siano applicati Contratti Integrativi o Accordi Aziendali che disciplinano le materie di seguito trattate.

PREMESSO

che le parti convengono sull'importanza del ruolo che le relazioni sindacali rivestono a livello territoriale e sulla necessità di procedere, a valere per il territorio della provincia di Ravenna, alla sistematizzazione ed armonizzazione delle esperienze di contrattazione , concordando inoltre sulla funzione delle relazioni sindacali per la gestione degli istituti previsti nel ccnl per i quali si intende promuovere la più corretta ed omogenea applicazione sul territorio

SI CONVIENE

di assumere le conseguenti iniziative idonee al conseguimento degli obiettivi delineati, ritenendo così di promuovere:

- azioni finalizzate allo sviluppo dell'incremento occupazionale;
- la corretta applicazione del CCNL di settore e dei relativi accordi integrativi, nonché la costituzione di rapporti di lavoro nello scrupoloso rispetto delle norme vigenti in materia;
- l'utilizzo degli strumenti bilaterali per la gestione di aspetti contrattuali connessi alla vertenzialità collettiva ed individuale, nonché al mercato del lavoro, alla formazione ed al sostegno al reddito.

§ART.1 - RELAZIONI SINDACALI.

Al fine di migliorare e consolidare le relazione sindacali già da tempo presenti sul territorio provinciale, le parti concordano di incontrarsi di norma una volta l'anno, per un confronto complessivo sui temi di maggiore rilevanza del settore. L'incontro si realizzerà entro il primo quadrimestre di ogni anno ed i temi affrontati riguarderanno:

- la situazione economica provinciale, con particolare riferimento al terziario, ovvero ai settori facenti capo alla sfera di applicazione del CCNL del terziario, della distribuzione e dei servizi
- le prospettive di sviluppo in termini di nuove aperture e/o riorganizzazioni / ristrutturazioni, con le conseguenti ripercussioni occupazionali;
- Il mercato del lavoro, la dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, le esigenze professionali e formative;

- gli orari di apertura e le deroghe previste dalle normative vigenti, nonché l'interlocuzione con gli Enti Locali, sulle materie di competenze delle parti.
- la sicurezza sui luoghi di lavoro.

I risultati che emergeranno dal confronto cui trattasi, costituiscono utili elementi per la eventuale successiva definizione di possibili accordi territoriali in materia.

§ ART.2 - DIRITTI SINDACALI.

Pur nel riscontro di una scarsa diffusione dell'istituto del rappresentante sindacale nelle aziende del settore che occupano da 11 a 15 dipendenti, figura del "delegato sindacale" secondo le previsioni del vigente CCNL, le parti convengono sulla possibilità di poter procedere ad una verifica congiunta dei presupposti per la designazione del suddetto rappresentante, anche nelle unità produttive che occupano almeno 9 dipendenti.

§ART.3 - ASSISTENZA CONTRATTUALE

Al fine di garantire efficienza ed efficacia del ruolo delle OO.SS dei lavoratori e piena funzionalità dei servizi resi nell'ambito degli enti bilaterali territoriali di settore, nonché la pratica realizzazione di tutti gli istituti contrattuali paritetici territoriali, si concorda di adottare, a partire dal periodo paga settembre 2010, anche per il settore del Terziario, distribuzione e servizi, la quota di servizio costituente "contributo di assistenza contrattuale" pari allo 0.10% su paga base e contingenza per 14 mensilità. A tal proposito, i datori di lavoro sono tenuti ad inserire in allegato al prospetto di paga del mese di giugno 2010 la comunicazione predisposta dalle OO.SS di categoria, estratto del presente accordo, riguardante le motivazioni e finalità del contributo richiesto, nonché l'entità dello stesso e le eventuali modalità di diniego. Le operazioni di raccolta di detto contributo di assistenza contrattuale, saranno effettuate mediante la trattenuta da annotarsi in busta paga, nei confronti di tutti i dipendenti, ad eccezione di coloro che avranno espresso la loro contrarietà sottoscrivendo e consegnando al datore di lavoro entro il mese di luglio 2010 apposita dichiarazione (fac-simile riportato nell'ALLEGATO 1. del presente occordo). Le dichiarazioni di diniego dovranno essere trasmesse alle Associazioni Datoriali, che a loro volta, verificato il rilascio di consenso del lavoratore al trattamento e comunicazione del dato ai sensi della normativa sulla tutela dei dati personali, ne forniranno copia alle OO.SS. Per i lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del presente articolo, la comunicazione sindacale sarà consegnata all'atto dell'assunzione stessa, mentre l'eventuale rinuncia dovrà essere comunicata entro il primo mese di paga.

§ART.4 - INSTALLAZIONE SISTEMI DI SICUREZZA E DIRITTI DEI LAVORATORI.

Le parti riconoscono che la sicurezza è un diritto fondamentale per i cittadini, i lavoratori e i datori di lavoro, nonché un bene primario per la crescita economica e sociale di territorio e che i sistemi di videosorveglianza possono essere un valido strumento di prevenzione e deterrenza dei fenomeni criminosi. A tal proposito, nel pieno rispetto dell'art. 4 della legge 300/70 (statuto dei lavoratori) e con l'intento di semplificare le procedure per l'ottenimento del nulla osta all'utilizzo delle predette tecnologie nelle aziende del settore che occupano fino a 15 dipendenti, si prevede il protocollo in allegato (ALLEGATO2) valido per l'installazione dei sistemi di videosorveglianza classificabili secondo la normativa europea vigente.

§ ART.5 - ORARI COMMERCIALI.

Le parti convengono sulla opportunità di definire con le Amministrazione locali equilibrati calendari per le aperture in deroga degli esercizi commerciali, che tengano effettivamente conto delle esigenze di servizio della cittadinanza e dei reali flussi turistici nei comuni direttamente interessati, considerando, all'occorrenza, pure le specificità riguardanti iniziative commerciali di gruppi di aziende in occasione di particolari manifestazioni.

Nell'auspicare che le suddette Amministrazioni valorizzino le proposte formulate dalle organizzazioni provinciali maggiormente rappresentative delle imprese del commercio e dei lavoratori dipendenti, anche nel rispetto della delibera regionale in materia, le parti dichiarano la

loro disponibilità a ricercare, nei tavoli di confronto, posizioni concordate, anche al fine di individuare soluzioni atte a garantire il rispetto delle norme contrattuali contro ogni forma di concorrenza sleale.

§ART. 6 - LAVORO DOMENICALE.

Aperture domenicali e dimensionamento degli organici

Vista la disciplina che regola il lavoro domenicale, sia per quanto attiene alla previsione contrattuale di riferimento, che alla legislazione vigente in materia, tenuto conto che la domenica è considerata come giorno di riposo settimanale di legge, le parti convengono sulla necessità di definire criteri certi di programmazione delle aperture domenicali, nonché il dimensionamento degli organici necessari, per garantire alle imprese il presidio domenicale nel rispetto delle esigenze di tutela dei lavoratori.

In tal senso le aziende definiranno annualmente il programma di massima delle aperture domenicali/ festive previste, dandone comunicazione alle RSA/RSU, se presenti.

Eventuali variazioni rispetto al programma di massima verranno comunicate preventivamente.

Le aziende comunicheranno inoltre in tempo utile, i presidi di massima necessari alle aperture domenicali/ festive, al fine di favorire la disponibilità dei lavoratori.

Le parti, in relazione a quanto sopra previsto, concordano sull'opportunità di privilegiare la volontarietà delle maestranze nella prestazione lavorativa in giornate domenicali/festive. A tal fine convengono quanto segue:

- Il personale che intende volontariamente prestare attività nei giorni di cui trattasi, ne darà comunicazione all'azienda;
- Qualora gli impegni assunti dai lavoratori disponibili volontariamente non siano sufficienti a garantire un presidio adeguato per l'apertura domenicale/festiva, l'azienda completerà i presidi necessari mediante il ricorso alle prestazioni dei dipendenti a tempo pieno che non abbiano dato disponibilità ed ai part-time solo se, questi ultimi, firmatari di clausole di flessibilità della prestazione lavorativa, in base a quanto previsto per legge ed in conformità con quanto disposto in materia dal CCNL, adottando, ovunque possibile, criteri di rotazione tra gli stessi.

Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui sopra, sempre che la consistenza occupazionale dell'impresa consenta di far fronte alle esigenze di presidio domenicale e sempre che il numero dei lavoratori appartenenti alle categorie di cui alle seguenti lettere da a) a e) non ecceda il 50% della base occupazionale totale,

i lavoratori rientranti nei casi sotto riportati:

- a) Genitori di bimbi di età fino a tre anni, ovvero madri o padri affidatari oppure adottivi di bambini fino al terzo anno dal momento di ingresso in famiglia.
- b) Madri o padri di bambini di età fino a 6 anni, nel caso in cui anche l'altro genitore lavori di domenica, previa documentazione del datore di lavoro del genitore interessato.
- c) Dipendenti che usufruiscono dei premessi previsti dalla legge 104 per sé o per parenti entro il 2° grado, anche non conviventi, ma residenti o domiciliati entro 150 km dalla sede di lavoro.
- d) Dipendenti che assistono conviventi titolari di assegni di accompagnamento, o parenti entro il 2° grado, anche non conviventi, ma residenti o domiciliati entro 150 km dalla sede di lavoro.
- e) Donne in gravidanza.

In caso di base occupazionale dell'impresa inferiore a 5 e così nelle ipotesi in cui il numero dei lavoratori appartenenti alle categorie di cui alle precedenti lettere da a) a e) ecceda il 50% della base occupazionale totale, i soli lavoratori non tenuti a rendere le prestazioni atte a garantire il presidio domenicale sono quelle rientranti nelle categorie c) e d).

Il godimento del riposo di legge da parte del lavoratore, in caso di prestazione domenicale, dovrà avvenire nella settimana antecedente o in quella successiva alla settimana di deroga alla chiusura, tenuto conto il quanto previsto dalla legislazione in materia.

Indennità di disagio per lavoro domenicale
per il personale delle Aziende aderenti agli Enti Bilaterali di Settore
Le parti si impegnano a presentare agli Enti Bilaterali del settore, entro il mese successivo alla firma del presente accordo, una proposta per l'istituzione, di una forma di sostegno al reddito connesso al disagio dovuto al lavoro domenicale, tenendo conto dei criteri di seguito enunciati.
Tale intervento è istituito esclusivamente a riconoscimento e parziale compensazione della condizione di disagio economico e sociale sopportata dal lavoratore per garantire la prestazione lavorativa quando nessuna struttura e o servizio in supporto della famiglia è attivo.
L'intervento di cui trattasi sarà finanziato, nell'ambito dei fondi di sostegno al reddito esistenti, previa apposita deliberazione degli organismi degli Enti Bilaterali di settore e nei limiti degli stanziamenti annui che saranno definiti. Ai lavoratori interessati sarà erogato un contributo commisurato al numero di giornate garantite a partire dalla 5°. L'indennità sarà dovuta a tutti i dipendenti delle Aziende aderenti agli Enti Bilaterali, oltre alla maggiorazione prevista dal CCNL, che siano o no beneficiari di trattamenti economici o maggiorazioni di miglior favore stabiliti nella contrattazione integrativa aziendale.

Indennità di disagio per il lavoro domenicale
per le Aziende NON aderenti agli Enti bilaterali di Settore
A far data dal 01/01/2010, al lavoratore che abbia dovuto concorrere alla garanzia del presidio domenicale a partire dalla 5^ domenica lavorata nell'anno di calendario, viene corrisposta, per ogni ora lavorata, oltre alla maggiorazione prevista dal CCNL, l'indennità "di disagio domenicale".
L'indennità sarà dovuta a tutti i dipendenti delle Aziende non aderenti agli Enti Bilaterali di Settore secondo i seguenti valori e modalità: nel periodo compreso fra il 7 gennaio al 23 novembre, nella misura pari al 10% del valore della quota oraria della normale retribuzione così come definita dall'art. 185 del CCNL, nel periodo compreso fra il 24 novembre ed il 6 gennaio nella misura pari al 20% quota oraria della normale retribuzione così come definita dall'art. 185 del CCNL.
L'indennità sarà dovuta a tutti i dipendenti delle Aziende NON aderenti agli Enti bilaterali, oltre alla maggiorazione prevista dal CCNL, che siano o no beneficiari di trattamenti economici o maggiorazioni di miglior favore stabiliti nella contrattazione integrativa aziendale.

L'indennità di "disagio per lavoro domenicale", nelle sue varie forme non è dovuta ai lavoratori il cui contratto individuale preveda il riposo in giorno diverso dalla domenica, limitatamente ai mesi di giugno, luglio ed agosto, nelle zone balneari e termali.

§ART.7 - PART-TIME.
Le parti riconoscono che il rapporto di lavoro a tempo parziale rappresenta uno degli strumenti idonei alla soluzione delle crescenti problematiche organizzative legate alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei picchi di lavoro con cui le imprese si confrontano. Il rapporto a tempo parziale è al contempo riconosciuto come mezzo idoneo ad agevolare l'incontro di domanda ed offerta di lavoro ed il conseguimento di livelli più elevati di occupazione soprattutto fra le categorie dei giovani.

Allo scopo di consentirne l'utilizzo per casistiche e situazioni ulteriori rispetto alle previsioni del ccnl, si prevede con riguardo al

limite minimo di orario deducibile in contratto individuale

che il limite minimo settimanale possa essere di ore 12, per coloro che hanno in essere altri rapporti di lavoro part-time o per studenti regolarmente iscritti ad un corso di studi .
e che

la deroga al limite minimo definito

possa essere richiesta anche per casi diversi ed autorizzata dall'apposita commissione costituita in seno agli organismi bilaterali di settore che provvederanno all'apposizione del relativo visto di conformità.

§ART.8 - SALARIO VARIABILE.
Le parti assumono l'impegno di costituire un gruppo di lavoro per la definizione entro il 30 giugno 2010 dei criteri per l'istituzione di un "premio di risultato" a livello territoriale correlato all'andamento economico delle singole imprese e con l'obiettivo di conseguire incrementi futuri di produttività, redditività e/o qualità.

Le parti si danno atto che per la definizione dei criteri di calcolo dei premi dovrà essere privilegiato non il ricorso a parametri settoriali ma bensì aziendali.

§ART.9 - MALATTIA/ INFORTUNIO.
In caso di ricovero ospedaliero a seguito di malattia o infortunio sul lavoro, gli enti bilaterali di settore, esauriti gli interventi degli istituti contrattuali finalizzati a tale scopo, potranno prevedere la corresponsione, nell'ambito degli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori alle dipendenze da imprese iscritte, una indennità costituente integrazione salariale di quanto corrisposto dall'ente previdenziale e/o dal datore di lavoro, per un massimo di 20 giorni, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione spettante al lavoratore.

§ART.10 - CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO.
Le parti si impegnano a verificare, entro il 30 ottobre c.a., la possibilità di affidare alla bilateralità la certificazione dei contratti di lavoro , in relazione al contesto legislativo complessivo regolante la materia.

§ART.11 - CONTRATTI A TERMINE.
Con riferimento all'art. 21 della legge 133/2008, che, modificando il comma 4 bis dell'art. 5 del D.Lgs 368/01, prevede che il limite massimo di durata di 36 mesi per la durata di più rapporti di lavoro instaurati con la stessa impresa possa essere derogato da eventuali accordi collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, si conviene che le assunzioni a tempo determinato connesse ad incrementi di attività specificatamente di natura stagionale e/o ciclica, così come le assunzioni effettuate per sostituire personale in organico, ma con diritto alla conservazione del posto di lavoro (maternità, malattie, ecc.), non rientrino nei rapporti di lavoro il cui periodo è computabile per la determinazione del limite massimo di mesi per i quali è possibile instaurare più contratti di lavoro con una stessa azienda. Nel caso in cui la richiesta di proroga del periodo massimo di legge sia finalizzata alla definitiva stabilizzazione del rapporto di lavoro, la richiesta stessa verrà esaminata entro 7 gg, in un apposito incontro tra le parti, per la definizione di un accordo che potrà prevedere deroghe al periodo complessivo risultante per sommatoria di più contratti a termine.

§ ART.12 - DISPOSIZIONI FINALI
Le parti si danno atto che il presente Accordo Integrativo Territoriale disciplina, in maniera unitaria, per tutto il territorio della provincia di Ravenna, i rapporti di lavoro subordinato di tutte le aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi.

Il presente accordo integra le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed introduce regole, sotto il profilo normativo e retributivo, vincolanti per tutte le imprese, aderenti e non alle Associazioni firmatarie dei CCNL di cui trattasi, che applicano gli stessi o che facciano in qualunque modo riferimento ad essi.

Le parti considerano il presente Accordo Integrativo un complesso normativo unitario ed inscindibile.
In presente Accordo ha decorrenza dalla data di sottoscrizione ed ha validità per il biennio 2010/2011, mantenendo comunque la propria efficacia sino a suo rinnovo.
Letto, confermato, sottoscritto

Per Confcommercio-Imprese per l'Italia

Per Confesercenti

Per FILCAMS
FISASCAT
UILTUCS

ALLEGATO 1
ASSISTENZA CONTRATTUALE

Alla ditta/società
.....
.....

data

Il sottoscritto ....., nato a.....il .....,residente a....., via ....., n°....assunto alle dipendenze di codesta ditta/società dal..... con mansioni di.....

NON AUTORIZZA

La trattenuta a partire dal xxxxxx, della quota di servizio contrattuale nella misura dello 0.10% su paga base e contingenza per 14 mensilità, costituente "contributo di assistenza contrattuale". impiegato al fine di garantire efficienza ed efficacia del ruolo delle OO.SS dei lavoratori e piena funzionalità dei servizi resi nell'ambito degli enti bilaterali territoriali di settore, nonché la pratica realizzazione di tutti gli istituti contrattuali paritetici territoriali,

Firma

ALLEGATO 2

Protocollo d'intesa in materia di
INSTALLAZIONE SISTEMI DI SICUREZZA E VIDEOSORVEGLIANZA
NEI LUOGHI DI LAVORO DELLE IMPRESE
DEI SETTORI DEL TERZIARIO E DEL TURISMO

In data 2.6.05.2010, presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Ravenna, alla presenza del Responsabile delle Politiche del Lavoro Avv.to. Claudio Monti, si sono riunite

le sotto indicate Associazioni Datoriali

- *CONFCOMMERCIO-IMPRESE PER L'ITALIA della provincia di Ravenna, rappresentata dal Presidente Provinciale, Sig. Graziano Parenti*
- *CONFESERCENTI della provincia di Ravenna, rappresentata dal Presidente Provinciale, Sig. Roberto Manzoni*

le sotto indicate Organizzazioni sindacali dei lavoratori

- *FILCAMS/CGIL rappresentata da Sergio Baldini*
- *FISASCAT/CISL rappresentata da Andrea Bartoli*
- *UILTUCS/UIL rappresentata da Claudia Lugaresi*

Le parti riconoscono

- *che la sicurezza è un diritto fondamentale per i cittadini, i lavoratori e i datori di lavoro, nonché un bene primario per la crescita economica e sociale di territorio e che si è dovuto constatare nel corso degli ultimi anni come le attività commerciali in genere siano sempre più a rischio di rapina e obiettivi della microcriminalità;*
- *che la sicurezza nelle attività economiche riguarda sia l'integrità dell'azienda nel suo complesso (ed in particolare quella delle persone che vi operano, siano esse titolari o dipendenti), che dei cittadini in genere, che si trovano a stazionare nei locali;*
- *che i sistemi di video sorveglianza possono essere un valido strumento di prevenzione e deterrenza dei fenomeni criminosi;*
- *che le nuove tecnologie, che prevedono anche la registrazione a circuito chiuso, consentono di poter escludere la possibilità che gli strumenti audio visivi siano utilizzati per il controllo a distanza dei lavoratori dipendenti, e possono essere visionate in caso di furto o rapina su richiesta delle Forze dell'Ordine o della competente Magistratura.*

Le parti,
nel pieno rispetto dell'art. 4 della legge 300/70 (statuto dei lavoratori), che affronta il tema dell'utilizzo di tecnologie ed impianti audiovisivi sui luoghi di lavoro e delle relative autorizzazioni, con l'intento di semplificare le procedure per l'ottenimento del nulla osta all'utilizzo delle predette tecnologie nelle aziende del settore che occupano nelle singole unità produttive fino a 15 dipendenti, prevedono il seguente protocollo, valido per l'installazione dei sistemi di videosorveglianza classificabili secondo la normativa europea vigente.

Le parti,
considerato inoltre che esiste una articolata disciplina dettata dalla legge in materia di trattamento dei dati personali (D.Leg.vo 196/2003),esplicitata dall'Autorità Garante della Privacy per tramite del decalogo sulla video sorveglianza (Deliberazione dell'8 Aprile 2010, pubblicata in Gazzetta Ufficiale S.G. n. 99 del 29 Aprile 2010), concordano

1. *sull'obbligo in capo al titolare e/o al legale rappresentante dell'impresa di informare i propri dipendenti ed i clienti attraverso l'esposizione di appositi cartelli all'esterno ed all'interno dei locali dell'impresa;*

2. *di nominare l'incaricato alla videosorveglianza*
3. *che l'installazione delle telecamere dovrà avere luogo secondo modalità tali che l'angolo di ripresa inquadri solamente le parti dei locali più esposte al rischio di atti criminosi, al fine di tutelare la sicurezza delle persone e l'integrità del patrimonio aziendale e, comunque, nel pieno rispetto della richiamata normativa sulla privacy;*
4. *che le telecamere debbano, di norma, essere dotate di spia luminosa che ne indichi il funzionamento;*
5. *che la ripresa dei dipendenti deve avvenire esclusivamente per i fini elencati al punto 3 e, comunque, con il criterio della occasionalità;*
6. *che l'apparecchiatura di registrazione, nonché gli accessori per il funzionamento dovranno essere custoditi in modo appropriato*
7. *che la visualizzazione non potrà costituire mezzo per l'accertamento dell'obbligo di diligenza dei lavoratori (o essere occasione indiretta per tale accertamento) e per la eventuale adozioni di provvedimenti sanzionatori a suo carico;*
8. *che la visualizzazione sarà comunque consentita solo alla presenza del lavoratore individuato al punto 2, per scopi diversi da quelli di cui al punto 7;*
9. *che l'accesso alle registrazioni dovrà avvenire solo nei casi previsti dalla legge o sulla base di quanto previsto in specifici accordi.*

Il presente Protocollo ha efficacia per le imprese associate alle Associazioni datoriali firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro del Terziario, distribuzione e servizi e del Turismo sottoscritti da Confcommercio-Imprese per l'Italia e Confesercenti da una parte e Filcams/CGIL, Fisascat/CISL, Uiltucs/UIL dall'altra.

L'impresa che intenda installare un sistema di cui presente Protocollo, dovrà presentare apposita istanza alla D.P.L. di Ravenna ed inviarla per conoscenza anche alle OO.SS territoriali di categoria Filcams/CGIL, Fisascat/CISL, Uiltucs/UIL provinciali, oltre che ai propri dipendenti, secondo lo schema di seguito riportato che costituisce parte integrante del Protocollo medesimo.

Le parti si danno atto che l'applicazione del presente Protocollo è funzionale all'osservanza delle condizioni imposte dalla legge, anche ai fini delle valutazioni di competenza della Direzione Provinciale del Lavoro, con lo scopo di snellire i tempi di rilascio del provvedimento autorizzatorio.

Per la DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO
Avv.to Claudio Monti.....

per CONFCOMMERCIO-IMPRESE PER L'ITALIA
Il Presidente Provinciale Graziano Parenti.....

per CONFESERCENTI
Il Presidente Provinciale Roberto Manzoni.....

per FILCAMS CGIL
Il sig. Sergio Baldini.....

per FISASCAT CISL
Il Sig. Andrea Bartoli.....

per UILTUCS UIL
La sig.ra Claudia Lugaresi.....

ALLEGATO 2Bis

Schema di istanza da presentare alla D.P.L. ai sensi dell'art. 4 Legge 300/70

Alla Direzione Provinciale del Lavoro
di Ravenna, Servizio .....
Via .....

e, p.c. *alla Filcams CGIL Ravenna*
alla Fisascat CISL Ravenna
alla Uiltucs UIL Ravenna
ai dipendenti dell'impresa

Oggetto: Istanza ai sensi dell'art. 4 Legge 300/70

Il sottoscritto ....., in qualità di titolare/legale rappresentante della....., con sede in ....., via ....., n°..., P.IVA e C.F. ....., esercente l'attività di .....

- ***PREMESSO***

1. *che per ragioni di sicurezza dei luoghi di lavoro, con particolare riguardo all'incolumità delle persone ed all'integrità del patrimonio aziendale, si rende necessario l'installazione di un sistema di videosorveglianza, così come previsto dal Protocollo d'Intesa tra Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e Datoriali del .....;*
2. *che le registrazioni verranno effettuate anche durante l'orario di lavoro dei dipendenti;*
3. *che il numero dei dipendenti attualmente in forza è di ..... unità;*
4. *che non è presente alcuna rappresentanza sindacale in azienda.*

per tramite della presente, ad ogni effetto di legge e di contratto,

- ***CHIEDE***

- *Il rilascio dell'autorizzazione per l'installazione di apparecchiature di videosorveglianza, così come previsto dall'art. 4 della Legge 300/70.*

- ***DICHIARA INOLTRE***

Ai fini delle valutazioni di competenza di codesta DPL, di applicare integralmente il ***Protocollo d'Intesa tra Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e Datoriali del*** *..... per l'installazione, per motivi di sicurezza, di sistemi di videosorveglianza.*

.....

in fede

.....

Nota a Verbale

Indennità di disagio per lavoro domenicale
per il personale delle Aziende aderenti agli Enti Bilaterali di Settore

Le parti si impegnano a presentare agli Enti Bilaterali del settore, entro il mese successivo alla firma del presente accordo, una proposta per l'istituzione, di una forma di sostegno al reddito connesso al disagio dovuto al lavoro domenicale, tenendo conto dei criteri di seguito enunciati.
Le parti si danno reciprocamente atto che saranno ricercate le condizioni perché i valori del contributo, da stabilirsi con apposito regolamento, in relazione all'orario di lavoro effettivamente prestato, non siano inferiori, nel periodo compreso fra il 7 gennaio al 23 novembre, al 10%del valore della quota oraria così come definita dall'art. 185 del CCNL, nel periodo compreso fra il 24 novembre ed il 6 gennaio al 20% del valore della quota oraria così come definita dall'art. 185 del CCNL.

Letto, confermato, sottoscritto

Per Confcommercio-Imprese per l'Italia

Per Confesercenti

Per FILCAMS
FISASCAT
UILTUCS