CONTRATTO PROVINCIALE INTEGRATIVO

Per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi della Provincia di Vicenza.
Il 21 settembre 2000 presso la sede dell'Unione del Commercio del Turismo e dei Servizi della provincia di Vicenza,
tra
l'Unione del Commercio del Turismo e dei Servizi della Provincia di Vicenza - CONFCOMMERCIO rappresentata dal Presidente Sergio Rebecca, assistito dal Dott. Andrea Gallo
e
le Organizzazioni Sindacali Provinciali dei lavoratori del Terziario rappresentate dai seguenti Signori:
Sig. Sergio Baù per la FILCAMS - CGIL
Sig. Riccardo Camporese per la FISASCAT - CISL
Sig.ra Grazia Chisin per la UILTUCS - UIL
Presente inoltre, per l'Ente Bilaterale della Provincia di Vicenza, il Presidente Sig. Sergio Rebecca
premesso
le parti consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali territoriali, e considerata la necessità di armonizzare le particolari discipline derivanti da Accordi Sindacali Territoriali con la realizzazione di uno strumento di gestione degli accordi stessi che sono parte integrante del presente Contratto, al fine di fornire alle aziende ed ai lavoratori dei settori interessati norme per un omogeneo comportamento nel rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le parti stipulano il seguente Contratto Provinciale Integrativo al C.C.N.L. 20 settembre 1999, per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.

Prima parte
Titolo I - Relazioni Sindacali
Art. 1 - Contrattazione territoriale
Le parti, in applicazione di quanto previsto dal protocollo d'intesa nazionale del 23 luglio 1993 e di quanto previsto dai successivi rinnovi contrattuali del settore Terziario, dichiarano di considerare il secondo livello di contrattazione, relativamente al cosiddetto - salario variabile, un sistema premiante che risponde alle caratteristiche del territorio veneto e vicentino.
In particolare si impegnano ad individuare i parametri più utili per la determinazione del salario variabile entro il 30 aprile 2001, attivando, anche, le rispettive Organizzazioni regionali al fine di un miglior coordinamento nell'individuazione delle diverse tipologie aziendali, della loro efficienza ed in relazione alla qualità delle prestazioni nei confronti degli utenti.

Art. 2 - Finanziamento
Le parti concordano sulla opportunità di adeguare le quote di finanziamento dell'Ente Bilaterale della provincia di Vicenza secondo quanto disposto dall'art. 16 bis del C.C.N.L. del 20 settembre 1999 a dall'accordo regionale CONFCOMMERCIO - FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL del 12 gennaio 2000, punto 4, lett. e). Pertanto detto contributo, da calcolarsi sull'imponibile previdenziale dei lavoratori dipendenti è stabilito con le decorrenze e le percentuali di seguito indicate:
- dall'1.1.2000 pari alla 0,25% di cui 0,20% a carico azienda e 0,05% a carico lavoratore.
Le parti concordano sull'opportunità che l'Ente Bilaterale possa istituire eventuali diritti di segreteria per l'erogazione dei servizi.
Nell'eventualità della costituzione dell'Ente Bilaterale Regionale, relativamente al suo finanziamento, le parti si incontreranno per concordare il possibile parziale assorbimento della quota provinciale come sopra definita.

Art. 3 - Assistenza sanitaria integrativa
Le parti ritengono opportuno intervenire in merito all'assistenza sanitaria integrativa secondo quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, dal C.C.N.L. del 20 settembre 1999 e dall'Accordo Regionale CONFCOMMERCIO - FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL del 12 gennaio 2000.
Le parti, pertanto, si riservano di individuare le risorse utilizzabili a tal fine anche all'interno del contributo versato dalle aziende aderenti all'Ente Bilaterale della Provincia di Vicenza.
Per quanto sopra, le parti, concordano di sollecitare un tavolo di contrattazione regionale tra ASCOM-CONFCOMMERCIO e FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL regionali al fine di affrontare tutte le relative problematiche demandando a livella provinciale le singole gestioni.

Art. 4 - Previdenza complementare
Vista la comune valutazione sull'importanza che assumerà in futuro la previdenza integrativa, prevista dalla contrattazione nazionale nel sistema generale previdenziale del lavoro dipendente, le parti convengono sulla necessità di promuovere a livello provinciale iniziative idonee allo sviluppo delle

previdenza complementare destinando ad essa adeguate risorse.

Art. 5 - Commissione Paritetica Provinciale
Le parti concordano di demandare all'Ente Bilaterale della Provincia di Vicenza l'istituzione della Commissione Provinciale prevista dal C.C.N.L. del settore Terziario del 20 settembre 1999.
Oltre agli ulteriori compiti che dovessero essere individuati in sede istitutiva la Commissione assolve ai seguenti specifici incarichi:
a) esprimere pareri derivanti dalle interpretazioni contrattuali;
b) interpellare la Commissione Paritetica Nazionale per quesiti o suggerimenti riguardanti norme del vigente C.C.N.L.;
c) rilasciare il "visto di conformità" per i progetti di contratti di formazione e lavoro;
d) esprimere il "parere di conformità" per l'assunzione di apprendisti ai sensi degli artt. 30 ter, 30 quater e 30 quinquies del vigente C.C.N.L.;
e) svolgere le funzioni previste dal C.C.N.L. e dagli Accordi Territoriali in ordine all'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato, e a particolari rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 42 C.C.N.L.).
f) svolgere le ulteriori funzioni individuate sia dal presente accordo che dal C.C.N.L. del 20 settembre 1999.

Art. 6 - Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione delle Controversie
Le parti confermano l'avvenuta costituzione e l'operatività della Commissione Paritetica Provinciale istituita dall'ente Bilaterale della Provincia di Vicenza in data 17 dicembre 1992.
Secondo le disposizioni di cui all'art. 17 del C.C.N.L. del 20 settembre 1999 la Commissione Paritetica è validamente costituita con la presenza:
- per i Datori di lavoro, di un rappresentante della CONFCOMMERCIO della Provincia di Vicenza;
- per i Lavoratori di un rappresentante designato dalle OO.SS. FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato espresso.
La Commissione, ai sensi delle norme previste dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati del D.Lgs. 31.3.1998, n. 80 e dal D.Lgs. 29.10.1998 n. 387, è competente ad espletare il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale per le controversie individuali o plurime di lavoro, relative ai rapporti previsti dall'art. 409 c.p.c. e relative all'applicazione del C.C.N.L. del settore Terziario, del presente Contratto Provinciale e di altri Accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del C.C.N.L. del settore Terziario, della Distribuzione e dei Servizi.
Il tentativo di conciliazione è richiesto tramite l'organizzazione sindacale alla quale la parte interessata ha conferito mandato.
La richiesta di convocazione deve pervenire alla Commissione Paritetica per mezzo di lettera raccomandata a.r., trasmissione a mezzo fax, consegnata a mano in duplice copia o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
L'istanza di convocazione della Commissione Paritetica deve contenere l'indicazione delle parti, l'oggetto della controversia con l'esposizione completa dei fatti ed eventuali documenti allegati.
La Commissione paritetica provvederà entro 20 giorni a convocare le parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione, che dovrà essere espletato entro 60 giorni dalla presentazione della richiesta.
Se la conciliazione non riesce si forma processo verbale di mancata conciliazione ai sensi dell'art. 412 c.p.c. che deve contenere:
- i rispettivi termini della controversia;
- le eventuali disponibilità transattive manifestate dalle parti;
- l'indicazione delle ragioni del mancato accordo.
Il verbale potrà riportare anche la soluzione parziale sulla quale le parti concordano, precisando, quando possibile, l'ammontare del credito che eventualmente spetta al lavoratore.
Il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art. 411 c.p.c..
Le parti che 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, del codice civile, 410 e 411 del codice di procedura civile, come modificati dalla L. 533/1973 e dal D.Lgs. 80/98.

Art. 7 - Collegio arbitrale
La parti convengono di istituire il Collegio arbitrale per la Provincia di Vicenza. competente a risolvere le controversie qualora il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o di cui al precedente art. 6 non riesca o sia decorso il termine previsto per il suo espletamento.
Ciascuna delle parti rimane comunque libera di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla L. 11 agosto 1973, n. 533.

Il collegio di arbitrato ha natura irrituale ed ha competenza nel luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.
L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuta dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire la richiesta è presentata, attraverso l'Organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte.
L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata a.r. o raccomandata a mano, entro 30 glomi successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione.
L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio Arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente, o fino alla prima udienza, uno scritto difensivo.
Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno precedente la prima udienza.
Il collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla CONFCOMMERCIO di Vicenza, un altro designato dalle OO.SS. FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL, a cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo delle predette Organizzazioni territoriali e scelto tra gli iscritti all'Ordine degli Avvocati, dei Consulenti del Lavoro, dei Dottori Commercialisti a del Collegio dei Ragionieri.
I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con colore che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.
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.
Le parti firmatarie si impegnano a stilare entro il mese di dicembre 2000 il regolamento che definisce le funzioni nonché le modalità operative del Collegio Arbitrale.

Titolo II - Mercato del lavoro
Art. 8 - Sicurezza negli ambienti di lavoro
Le parti ribadiscono il contenuto dell'accordo sindacale territoriale siglato il 12 febbraio 1997 e concordano per un rinnovato impegno per la completa attuazione di quanto in esso previsto.
In particolare le parti concordano nel ritenere prioritario l'obiettivo di garantire la presenza in ambito aziendale e/o territoriale del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, così come previsto dal D.Lgs. 626/94.
Le parti definiranno entro il mese di ottobre 2000 quanto previsto dal predetto accordo sindacale territoriale ed in particolare si impegnano:
a) ad effettuare la raccolta dei dati per un'analisi approfondita della diffusione e della presenza presso le aziende del settore Terziario, distribuzione e servizi sia del rappresentante per la sicurezza aziendale che territoriale;
b) ad individuare le modalità per un sostegno organizzativo alle aziende e ai lavoratori nell'adempimento degli obblighi derivanti della normativa in vigore;
c) a dare concreta attuazione a quanto previsto dall'accordo provinciale 12.2.1997 pag. 2, punto 2) e dall'accordo nazionale interconfederale applicativo del D.Lgs. 626/94 del 18 novembre 1996 al punto 6B - 6 bis, al fine della costituzione dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza territoriali mediante la mutualizzazione di quanto sopra previsto.
Per il raggiungimento degli obiettivi di cui ai punti a) e b) del presente articolo, le parti riconoscono la competenza dell'Organismo Paritetico Provinciale istituito dal suindicato Accordo Sindacale territoriale.
8.1. Obbligo della formazione teorica
Le aziende dovranno informare i lavoratori in merito ai principali contenuti del D.Lgs. 626/94 e successive integrazioni ed in particolare:
a) i rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni nonché i possibili danni e le conseguenti misure o procedure di prevenzione e protezione;
b) nozioni relative al diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;
c) cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.
L'informazione e la formazione dovranno essere impartite anche in occasione di:
- nuove assunzioni;
- qualora, nel rispetto dello spirito della legge, si verifichino modifiche mansionali e/o gestionali di rilevante e significativa portata.
8.2. Modalità di informazione e formazione
L'informazione e la formazione che deve essere impartita ai lavoratori dipendenti per l'acquisizione dei contenuti di cui al precedente punto B.1:
- sono a carico dell'azienda e i lavoratori sono obbligati alla partecipazione;
- dovranno svolgersi durante l'orario contrattuale di lavoro e non potranno comportare oneri economici a

carico dei lavoratori;
- dovranno comportare un programma formativo di 4 (quattro) ore.

Art. 9 - Contratti di formazione e lavoro
(Accordo sindacale provinciale del 21 dicembre 1994, come integrato e modificato dall'accordo sindacale provinciale del 22 novembre 1996)
9.1. Obbligo della formazione teorica
1) Programma della formazione
Allo scopo di dare una concreta ed univoca attuazione della formazione "teorica a tutti i lavoratori assunti con Contratto di Formazione e Lavoro dovrà essere garantito un intervento della durata minima di:
- 40 ore per i C.F.L. di tipo a.1) e di tipo a.2)
- 20 ore per i C.F.L. di tipo b)
La formazione "teorica" deve svolgersi durante l'orario contrattuale di lavoro, non deve comportare alcun onere a carico dei lavoratori e deve raggiungere i seguenti obiettivi:
- acquisizione normativa sul Contratto Nazionale di Lavoro e delle principali norme sulla disciplina del rapporto di lavoro, nonché sulle assicurazioni sociali;
- acquisizione delle principali normative legislative sul commercio e sui sistemi di pagamento;
- conoscenza dei principali concetti comportamentali al fine della acquisizione di una basilare professionalità che sarà accentuata con le restanti ore previste per la formazione "pratica" da svolgersi in azienda e con l'esperienza di lavoro.
2) Modalità di attuazione della formazione:
a) Le aziende potranno gestire direttamente o tramite adeguate strutture l'attività formativa, assumendosene la completa responsabilità, sottoscrivendo apposita dichiarazione che dovrà essere presentata contestualmente alla richiesta di approvazione del progetto formativo alla Commissione Paritetica preposta;
b) Specifici corsi saranno promossi dall'Ente Bilaterale della Provincia di Vicenza, da svolgersi nel capoluogo provinciale e/o nei vari mandamenti al fine di agevolare la frequenza dei giovani interessati e agli stessi verrà rilasciata apposita attestazione di partecipazione.
9.2. Formazione pratica
Allo scopo di completare il processo formativo teorico - pratico, previsto dalle vigenti nonne di legge e dal Contratto di categoria, le aziende dovranno provvedere all'effettuazione dell'ulteriore formazione, dei lavoratori assunti in C.F.L. consistente nell'impartire nozioni "tecnico - pratiche" attraverso un percorso formativo stabilito dal datore di lavoro, ritenuto idoneo per lo svolgimento delle mansioni ed il conseguimento della qualifica oggetto della formazione stessa che consenta l'inserimento graduale nella posizione lavorativa ed una progressiva acquisizione delle rapacità professionali.
Della formazione stessa il datore di lavoro dovrà conservare idonea documentazione atta a dimostrare l'avvenuta effettuazione e le relative modalità per la durata minima di:
- ore 40 per i C.F.L. di tipo a.1)
- ore 90 per i C.F.L. di tipo a.2)
9.3. Osservatorio Provinciale
Al fine dell'aggiornamento dell'Osservatorio Provinciale del mercato del lavoro, nonché al fine della corretta applicazione del contratto di formazione e lavoro, le Aziende sono tenute a comunicare alla Commissione Provinciale presso l'Ente Bilaterale;
a) entro 90 giorni dalla data di rilascio del visto di conformità del progetto;
- l'eventuale mancato utilizzo del progetto stesso, ovvero le generalità complete e la data di assunzione del lavoratore interessato al progetto;
b) entro 10 giorni dall'evento:
- la data dell'eventuale cessazione del rapporto di lavoro, ovvero la data di ultimazione del contratto di formazione e la conferma in servizio del lavoratore.

Seconda Parte
Titolo III - Disciplina del rapporto di lavoro
Art. 10 Apprendistato.
10.1. Percentuale di conferma
Le parti convengono che, in deroga a quanto previsto dall'art. 30 bis del C.C.N.L. 20 settembre 1999 del settore Terziario, la disciplina di cui agli articoli 30 ter, 30 quater e 30 quinquies, non è applicabile ai datori di lavoro che, al momento della domanda alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale prevista dai medesimi articoli, risultino non aver mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti, fermo restando quant'altro previsto dallo stesso articolo 30 bis.
10.2. Sfera di applicazione
La sfera di applicazione del rapporto di apprendistato per le Aziende del settore Terziario dalla Provincia

di Vicenza viene adeguata alle qualifiche e mansioni in conformità a quanto stabilito dall'art. 30 ter del C.C.N.L. del Terziario del 20 settembre 1999.
Viene inoltre estesa la possibilità di instaurare rapporti di apprendistato per le qualifiche e mansioni appartenenti al II livello:
- n. 7), 8), 16), 20), 27), 32), 34), 41).
10.3. Durata del periodo di apprendistato
Fermo restando l'adeguamento della durata dell'apprendistato in relazione alle qualifiche e mansioni, nelle rispettive misure e con le modalità previste dall'art. 30 quinquies del C.C.N.L. 20 settembre 1999, le parti, ritenuta la necessità di un più ampio ed elevato livello di formazione, relativamente a specifiche qualifiche professionali, per le concrete esigenze delle aziende del Terziario, di migliorare i livelli aziendali di competitività e di servizio, ai sensi di quanto previsto dal 3° comma dell'art. 30 quinquies del C.C.N.L., stabiliscono che relativamente ai rapporti che saranno instaurati dall'1.10.2000, la durata del periodo di apprendistato viene fissata in:
- mesi 48 (quarantotto) per le seguenti mansioni del IV livello:
1) contabile d'ordine;
17) pittore o disegnatore esecutivo;
21) banconiere di spacci di carne;
- mesi 40 (quaranta) per le seguenti mansioni del IV livello:
2) cassiere comune;
7) commesso alla vendita al pubblico;
8) addetto alle operazioni ausiliare alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati e esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni d'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;
9) addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad 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;
22) operaio specializzato;
23) specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
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 all'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;
10.4 Ente Bilaterale
L'applicazione delle norme di cui ai precedenti artt. 10.1, 10.2 e 10.3 del presente Accordo, così come le particolari norme in materia di apprendistato dettate dagli artt. 30 ter, 30 quater e 30 quinquies del C.C.N.L. 20 settembre 1999, sono applicabili esclusivamente alle aziende in regola con il versamento delle quote di contribuzione in favore dell'Ente Bilaterale come previsto dall'art. 1 e 2, Titoli I, prima parte, del presente Contratto Integrativo Provinciale.
Le Aziende che intendono assumere lavoratori apprendisti avvalendosi delle particolari norme sopra riportate sono tenute a presentare la richiesta del previsto "parere di conformità" alla competente Commissione Paritetica dell'Ente Bilaterale Provinciale secondo le modalità stabilite in materia del vigente C.C.N.L. e dall'Accordo Regionale del 12 gennaio 2000.
Le Aziende con più unità ubicate in Province diverse che intendono assumere lavoratori apprendisti secondo le norme previste dall'art. 28 del C.C.N.L. del 3 novembre 1994 e dall'art. 30 quinquies del C.C.N.L. 20 settembre 1999, possono presentare la richiesta alla Commissione Paritetica dell'Ente Bilaterale della Provincia dove esiste la sede legale, subordinando la predetta autorizzazione al parere espresso dalla sede dell'Ente competente per territorio ove l'apprendista dovrà svolgere la prestazione lavorativa.
Il parere di conformità rilasciato dall'Ente Bilaterale ha validità di 90 (novanta) giorni dalla data di rilascio, anche se utilizzato parzialmente.
10.5. Trattamento economico
A modifica di quanto previsto dall'art. 27 del C.C.N.L. 20 settembre 1999, dall'1.11.2000 le retribuzioni degli apprendisti risultano cosi costituite:
a) paga base tabellare

determinata con le seguenti percentuali della paga base tabellare nazionale corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello:
80% per il primo anno di apprendistato (12 mesi);
90% per il restante periodo.
b) indennità di contingenza calcolata con le modalità previste dal C.C.N.L. del 20 settembre 1999.
10.6. Malattia
Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente per i casi di assenza del lavoratore per malattia relativamente alla giustificazione, alla certificazione, altri obblighi di comportamento ed il periodo di comporto di cui all'art. 93, le parti, stabiliscono che durante il periodo di malattia al lavoratore apprendista di cui agli artt. 18 e seguenti del C.C.N.L. del 20 settembre 1999, dovrà essere garantita una indennità.
L'indennità di malattia al lavoratore apprendista sarà determinata con le seguenti percentuali della normale retribuzione lorda cui avrebbe diritto in caso di regolare svolgimento del rapporto:
a) 100% per i primi tre giorni di malattia;
35% dal 4° al 20° giorno di malattia;
50% dal 21° giorno e fino al 180° giorno di malattia;
b) 60% in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i termini di cui all'art. 93 del C.C.N.L. del settore Terziario, e fatta salva la più favorevole condizione di cui al punto a).
Al lavoratore apprendista di cui al punto 10.3, durante il periodo di malattia, verrà applicato il trattamento economico previsto dall'art. 94 lett. b) del C.C.N.L. rinnovato il 20 settembre 1999 esclusivamente per il periodo eccedente la maggior durata del contratto di apprendistato prevista al precedente punto 10.3.
Detto trattamento economico è a completo carico del datore di lavoro.
10.7. Osservatorio provinciale
Ai fini dell'aggiornamento dell'Osservatorio Provinciale del mercato del lavoro, ed al fine della corretta applicazione degli Accordi Nazionali e Territoriali, le Aziende sono tenute ad inviare alla Commissione Provinciale presso l'Ente Bilaterale della Provincia di Vicenza contestualmente all'avviamento del lavoratore:
- copia della comunicazione, da presentare entro 5 giorni al Centro per l'Impiego;
- entro 10 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro dell'apprendista, ovvero della trasformazione del contratto a tempo Indeterminato, copia della comunicazione inviata al Centro per l'Impiego.

Titolo IV
Art. 11 - Anticipazione del trattamento di fine rapporto
Fatte salve le disposizioni di cui all'allegato n. 8 al C.C.N.L. del 3.11.1994, le parti convengono sull'utilità di ampliare l'utilizzo dell'istituto dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto, cosi come disciplinato dall'art. 2120 del codice civile, ove demanda alla contrattazione collettiva l'individuazione di ulteriori condizioni di miglior favore per le quali concedere detta anticipazione al lavoratore subordinato.
11.1. Condizioni
Le parti stabiliscono che, oltre alle ipotesi di cui all'art. 2120 del codice civile e di cui all'art. 7 della L. 53/2000, il lavoratore dipendente con almeno quattro anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, possa chiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto in misura non superiore al 70% del trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.
La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:
a) spese sanitarie anche non straordinarie, riconosciute dalle strutture pubbliche;
b) spese da sostenere in occasione di matrimonio;
c) ristrutturazione della propria abitazione;
d) altri eventi di carattere assolutamente straordinario legati alla vita familiare;
e) acquisto della propria autovettura.
L'anticipazione potrà essere concessa non più di due volte nel corso del rapporto di lavoro.

Titolo V
Art. 12 Contratto a tempo determinato
12.1. - Condizioni e modalità per la stipula di contratti a tempo determinato nel settore del Terziario.
Ai sensi dell'art. 23, della legge 28.2.1987, n. 56 e dell'art. 21-A), prima parte, titolo VI, del C.C.N.L. del settore Terziario del 20 settembre 1999, le parti ribadiscono le ipotesi e la durata per le quali sono consentite assunzioni con contratti di lavoro a termine.
12.2. Durata
La stipulazione di contratti di lavoro a termine non potrà essere di durata inferiore ad "un mese" e non superiore a "dodici mesi" comunque prorogabili ai sensi della legge 18 aprile 1962 n. 230
12.3. Condizioni
I contratti a termine potranno aver luogo in presenza di:
a) incrementi di attività in presenza di ordini, commesse, o progetti straordinari;
b) punte di intensa attività non ricorrenti derivate da richiesta di mercato alle quali non si riesca a far

fronte con i normali organici aziendali;
c) assunzione per sostituzione di lavoratori in ferie;
d) aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1 lett. b) legge 230/62;
e) assunzione por sostituzione part-time post maternità di cui all'art. 57 bis II parte del C.C.N.L.;
f) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per congedi parentali, per formazione e per la formazione continua (art. 3, 5, 6 Legge 53/2000)

12.4. Limiti

In deroga a quanto previsto dall'art. 21-A) del vigente C.C.N.L. del settore Terziario le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le ipotesi previste dal contratto a termine in numero superiore al 15% (quindici per cento) dell'organico in forza a tempo indeterminato in ogni unità produttiva.
Nelle singole unità produttive che abbiano meno di 20 (venti) dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per n. 3 (tre) lavoratori.
Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate: con contratto a termine nelle ipotesi previste direttamente dalla Legge 230/62 e dal D.L. 876/77 e successive proroghe, con contratto di formazione e lavoro, par sostituzione di lavoratori assenti per aspettativa non retribuita (art. 78 C.C.N.L.).

12.5. Comunicazioni

Le aziende che intendono avvalersi del presente provvedimento sono tenute, pena la decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta ad apposita Commissione secondo le modalità previste dall'art. 21-A), I parte Titolo VI del C.C.N.L. 20 settembre 1999 del settore Terziario.
All'atto della richiesta di nulla-osta per le assunzioni di cui al presente punto, l'azienda dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'iscrizione ad associazione aderente alla CONFCOMMERCIO, nonché una dichiarazione di impegno relativa all'applicazione del C.C.N.L. del settore Terziario, dei relativi Accordi Sindacali Territoriali e all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e di legislazione sul lavoro.

Titolo VI

Art. 13 - Contratto a tempo parziale

Le parti concordano, alla luce delle nuove disposizioni legislative in materia di orario di lavoro supplementare e contratti di lavoro a tempo parziale, d'incontrarsi non appena verranno definiti ambiti d'intervento territoriale dal livello nazionale al fine di definire un protocollo d'intesa confacente alla realtà vicentina.

Titolo VII

Art. 14 - Pari opportunità sostegno della maternità e paternità, diritto alla cura e alla formazione e coordinamento dei tempi delle città.

Le parti rilevano che la piena applicazione della L. 8 marzo 2000 n. 53 per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e coordinamento dei tempi delle città, è subordinata all'emanazione di ulteriori provvedimenti legislativi attuativi che al momento della sottoscrizione del presente accordo non sono stati emanati dal legislatore.
Le parti ritengono comunque opportuno intervenire sulla definizione di quegli istituti, modalità e criteri che la L. 8 marzo 2000 n. 53 demanda alla contrattazione collettiva e pertanto si impegnano a stipulare un successivo Protocollo in materia di pari opportunità, sostegno della maternità e paternità nonché per il diritto alla cura e alla formazione.

Art. 15 - Congedi dei genitori

Secondo quanto disposto dall'art. 7 della L. 30 dicembre 1971 n. 1204 come modificato della L. 8 marzo 2000 n. 53, le parti concordano che il genitore che esercita il diritto di astenersi dal lavoro durante i primi tre anni di vita del bambino per un massimo di 5 giorni lavorativi l'anno in caso di malattia del figlio certificata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, ha il diritto di percepire la corrispondente retribuzione da parte dell'azienda.

Titolo VIII

Art. 16 - Nastro orario di lavoro

16.1. Orario

Le parti convengono di fissare un orario massimo per i lavoratori dipendenti delle aziende commerciali al fine di dare una regola comune a tutto il mondo del lavoro dipendente, nel rispetto del Contratto Nazionale del settore Terziario, delle leggi in materia di orario di lavoro e delle Direttive CE.
Le parti convengono di fissare in 11 ore e trenta minuti il nastro orario massimo all'interno del quale può essere svolta l'attività lavorativa dei dipendenti da aziende del Terziario.

16.2. Nastro orario di lavoro in turno unico

Le parti ritengono necessario disciplinare la materia degli orari di lavoro per i lavoratori dipendenti in turno unico e convengono di fissare il nastro orario per tali lavoratori, in 6 ore e 40 minuti al giorno, in caso di superamento di tale orario le parti convengono di istituire una pausa retribuita di mezz'ora.
16.3. Lavoro di domenica e festivo
Vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale e festivo, prevista dal contratto del settore terziario, dalle leggi e da quanto stabilito dal presente accordo, le parti concordano che la prestazione lavorativa dei lavoratori dipendenti nelle domeniche e nei giorni festivi sia svolta in un regime di turni ed orari di lavoro concordati tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti, ovvero OO.SS., RSA/RSU, ove costituite.
Le parti convengono di elevare al 45% la maggiorazione per il lavoro domenicale e festivo.

Titolo IX
Art. 17 - Trattamento economico - Terzo elemento
17.1. A decorrere dalla data dell'1 novembre 2000, l'Accordo Provinciale relativo al terzo elemento retributivo viene abrogato e sostituito dai seguenti articoli.
17.2. A tutti i lavoratori dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi della provincia di Vicenza, con esclusione degli operatori di vendita (ex Viaggiatori e Piazzisti), verranno erogati, in aggiunta alle retribuzioni vigenti a norma del C.C.N.L. e degli Accordi Sindacali Aziendali, a titolo di terzo elemento e alle relative scadenze, i seguenti importi:

a decorrere dal	**importo**	**totale**
1° novembre 2000	10.000	22.000
1° gennaio 2001	8.000	30.000

Titolo X
Art. 18 - Osservatorio provinciale
Le parti si impegnano a depositate presso l'Osservatorio provinciale dell'Ente Bilaterale della Provincia di Vicenza gli accordi stipulati con le aziende del settore Terziario sia pregressi che successivi al presente accordo sindacale provinciale.

Titolo XI
Art. 19 - Decorrenza e durata
Salve le decorrenze particolari previste per i singoli istituti, il presente contratto decorre dall'1 novembre 2000 e scadrà il 30.6.2002. Successivamente il contratto stesso s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo disdetta da una delle parti da comunicarsi almeno tre mesi prima della scadenza.
Le parti concordano nel recepire con ulteriore contrattazione territoriale le modifiche che eventualmente verranno apportate dai rinnovi della contrattazione collettiva nazionale agli istituti oggetto del presente accordo.
Copia del presente Accordo sarà notificata alle sedi provinciali degli Istituti Previdenziali I.N.P.S. e I.N.A.I.L.

Titolo XII
Art. 20 - Disposizioni finali
Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza degli accordi e delle relazioni presenti e dichiarano esplicitamente di voler promuovere e rafforzare nell'ambito delle proprie specifiche competenze, il consolidamento del riconoscimento organizzativo e del ruolo delle rispettive Associazioni.
Appendice 1
Interpretazione autentica del contratto integrativa provinciale per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi in merito all'interpretazione autentica del contratto integrativo provinciale del terziario, firmato il 21 settembre u.s., si richiede l'adesione esplicita sui seguenti punti:
art. 10.6 - Malattia degli apprendisti - Numero eventi
L'indennità di malattia cosi come determinata dal punto 10.6 dell'integrativo provinciale spetta indipendentemente dal numero di eventi all'anno, in deroga a quanto previsto dall'art. 27 bis del vigente C.C.N.L. commercio;
art. 10.6 - Malattia degli apprendisti - Decorrenza
L'indennità di malattia così come determinata, dal punto 10.6 dell'integrativo provinciale si applica a decorrere dal terzo mese dall'inizio del rapporto di lavoro, così come previsto dall'art. 27 bis del vigente C.C.N.L. commercio;
art. 17 - Trattamento economico - Terzo elemento
Il terzo elemento provinciale stabilito all'art. 17 dell'integrativo viene riconosciuto agli apprendisti con le percentuali della paga base stabilite dall'art. 10.5.