Accordo Integrativo Territoriale di 2° livello della Provincia di Bolzano

Terziario Distribuzione Servizi

Addì, 24 giugno 2003

Tra

L'**Unione commercio turismo servizi** con sede in Bolzano, rappresentata dal Presidente pro-tempore Walter Amort, assistito dal Direttore dott. Dieter Steger, dal Capoarea Servizi sindacali dott. Alberto Petrera

e

le Organizzazioni Sindacali Provinciali:

Asgb Commercio: rappresentata da Georg Pardeller

Filcams Cgil/Agb: rappresentata da Christine Walzl;

Fisascat Sgb/Cisl: rappresentata da Tila Mair;

Uiltucs Uil/Sgk: rappresentata da Remigio Servadio;

Visto

- l'Accordo tra Governo e Parti sociali sul costo del lavoro del 23 luglio 1993;
- l'art. 11 Prima Parte del Ccnl 3 novembre 1994 e successive modifiche, sulla contrattazione territoriale;
- l'accordo provinciale 30 dicembre 1991 sul contratto a tempo parziale;
- la legge 25 febbraio 2000 n. 61 sul part-time;
- il d.lgs. 26 febbraio 2001 n. 100 sul part-time;

si è stipulato il presente accordo integrativo provinciale:

Premessa

Il presente Contratto integrativo provinciale disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio provinciale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato, tra tutte le aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi appartenenti ai settori merceologici e categorie specificate dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del terziario della distribuzione e dei servizi, ed il relativo personale dipendente.

Restano escluse, in virtù del Protocollo d'Intesa tra Governo e Parti Sociali sul costo del lavoro del 23 luglio 1993, dall'applicazione di articoli o parti di articolo espressamente indicati, le aziende in cui vi è contrattazione aziendale

Consapevoli dello stato di difficoltà in cui versano le aziende del terziario a causa degli affitti esorbitanti, del calo dei consumi, della forte concorrenza delle province limitrofe che godono di orari di apertura più estesi rispetto a quelli consentiti in provincia di Bolzano, nel dichiarare comune ad ambedue le Parti l'intendimento di conseguire il rilancio economico del settore, le stesse si impegnano a realizzare i progetti necessari per il raggiungimento di tale finalità.

Conseguentemente, le Parti concordano:

- sulla promozione di politiche mirate per incrementare l'occupazione del settore;

- di rendere più estesa la fruibilità dei contratti di lavoro a part-time;

- di incrementare la promozione dei profili professionali del settore terziario;

- di investire sulla formazione permanente degli addetti;

- che vanno rispettati i livelli di contrattazione attualmente previsti dall'accordo del luglio 1993 del CCNL 20/9/1999;

- di favorire affinché per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del CCNL del Terziario della distribuzione e dei servizi, o del presente contratto, e/o di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto si proceda al tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al CCNL del Terziario distribuzione e servizi;

- di attivarsi per ridurre la burocrazia nelle assunzioni;

- di sollecitare la modifica della legge provinciale sull'apprendistato;

- di sollecitare l'approvazione di una legge provinciale quadro per l'individuazione e la regolamentazione delle aziende del settore servizi;

- di appoggiare i piani urbanistici provinciali improntati al sostegno di tutte le attività commerciali.

Le Parti, infine, di fronte all'esigenza dell'apertura degli esercizi commerciali su sei giorni settimanali, senza chiusura infrasettimanale obbligatoria, ritengono necessario il massimo impegno a tutela dell'orario di lavoro e dei riposi degli occupati del settore;

TITOLO I

PARTE GENERALE

Art. 1 - Relazioni sindacali

A seguito di una attenta valutazione dei problemi del terziario, le parti concordano sulla necessità di instaurare costanti relazioni sindacali che producano azioni concrete. Si conviene di sviluppare periodici incontri almeno, semestrali su temi centrali quali:
andamento economico del settore, mercato del lavoro, orari commerciali, intese utili da sottoporre alle amministrazioni e quant'altro sia materia inerente alla contrattazione di secondo livello. Tali incontri potranno comunque tenersi a richiesta di una delle parti.
Le parti convengono che l'osservanza delle norme contenute nel presente accordo nonché quelle dello statuto e del regolamento dell'Ente Bilaterale é dovuta da parte di tutte le aziende che applicano il CCNL Terziario Distribuzione e Servizi.
Le parti concordano inoltre di dare massima diffusione ed informazione circa il raggiungimento del presente accordo provinciale e in merito alla costituzione dell'Ente Bilaterale del terziario allo scopo di far conoscere le associazioni imprenditoriali e le organizzazioni dei lavoratori a livello provinciale.

Art. 2 - Orari commerciali

Il nastro orario giornaliero non può superare le 11 (undici) ore, ad eccezione degli esercizi alimentari, per i quali, invece, il limite è di 12 (dodici) ore.
In riferimento a quanto previsto dal CCNL Terziario Distribuzione e Servizi e dalle leggi in materia, le parti potranno elaborare proposte per la variazione degli orari commerciali, fermo restando la chiusura domenicale e festiva e tenuto conto delle specificità territoriali.

Calendari annuali ed orari di apertura dei negozi

2.1 Le eventuali proposte di modifica dei calendari annuali andranno presentate entro il 30 novembre di ogni anno.
In presenza di proposte delle Amministrazioni Comunali oppure di proposte presentate da singoli o da gruppi aziendali, di modifica dei calendari annuali, comprese le deroghe natalizie o simili, le parti stipulanti il presente accordo avvieranno un preventivo confronto allo scopo di definire un percorso comune per presentare alla pubblica amministrazione una proposta concordata. La parte datoriale si impegna comunque a far pervenire preventivamente alle OO.SS. le proposte di modifica presentate da singoli o gruppi aziendali.

Art. 3 - Orario di lavoro

Fermo restando l'intendimento di raggiungere la pratica realizzazione della settimana lavorativa articolata su 5 giorni consecutivi, corrispondenti a 10 mezze giornate, si concorda che, a partire dall'1.1.1999, nei casi di superamento delle 10 mezze giornate lavorative, che si verifica qualora non si facciano godere le mezze giornate di riposo previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro, la retribuzione relativa alle ore eccedenti sarà maggiorata del 15%.
Per mezza giornata lavorativa deve intendersi il numero di ore di lavoro precedenti l'intervallo (mattina) intercorrente fra i due periodi giornalieri di lavoro, oppure il numero di ore successive all'intervallo (pomeriggio).
Tale percentuale non è assorbibile da altre maggiorazioni previste dal Ccnl.
Il presente articolo si applica solo nelle aziende in cui non vi è contrattazione integrativa ex art. 12 Prima Parte Ccnl.

Art. 4 – Elemento provinciale
In provincia di Bolzano il 3° elemento è pari a euro 5,16 mensili.
Nelle aziende in cui è in atto un contratto sindacale integrativo aziendale ex art. 12 P.P. Ccnl l'aumento di euro 3,10 scaturito dall'accordo territoriale del 29.5.98 potrà essere assorbito dall'eventuale elemento aziendale fisso.

Art. 5 - Lavoro festivo
a) Le ore di lavoro prestate nella giornata di riposo settimanale della Domenica d'oro (Domenica antecedente il 25 dicembre), della Domenica d'argento (la domenica precedente quella "d'oro") e nella giornata dell'8 dicembre dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 95% sulla quota oraria, così come determinata dall'art. 118 S.P. del Ccnl Terziario 3.11.1994 e successive modifiche, della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 S.P. Ccnl Terziario 3.11.1994 e successive modifiche, in aggiunta, limitatamente alle due domeniche, al diritto al godimento del riposo compensativo, avuto riguardo alle norme di legge vigenti. Le ore di lavoro prestato nella giornata dell'8 dicembre, invece, andranno ad aumentare il numero dei permessi retribuiti di cui all'art. 68 del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi 3.11.1994 e successive modifiche, salvo quando la festività cade di domenica. In quest'ultimo caso spetterà il diritto al godimento del riposo compensativo, avuto riguardo alle norme di legge vigenti.
Le eventuali altre prestazioni lavorative in aperture festive e/o domenicali, nell'arco dell'anno, saranno retribuite con la sola maggiorazione del 50% sulla quota oraria, così come determinate dall'art. 118 S.P. del Ccnl Terziario, della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 S.P. Ccnl Terziario e le ore lavorate dovranno essere recuperate entro il termine di legge
Per i lavoratori, per i quali la prestazione nella giornata domenicale o festiva rientra nel normale orario settimanale di lavoro, essendo il riposo settimanale fissato in altra giornata, la maggiorazione è del 30%.

Art. 6 - Erogazione economica di secondo livello
In riferimento a quanto previsto dall'accordo del 23 luglio 1993 relativamente all'erogazione di un salario variabile correlato ai risultati di andamento economico delle imprese, aventi come obiettivo incrementi di produttività le parti nel rispetto dei tempi e delle modalità previsti dal titolo 2 della prima parte del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi concordano le seguenti definizioni come obiettivi e parametri:

1. produttività del settore;

2. andamento del fatturato complessivo PIL;

3. consumi rettificati;

4. tasso di occupazione del settore su base annuale.

Come base di riferimento, dei suddetti indicatori di macro e microeconomia del territorio, verranno riconosciuti dalle parti i dati forniti dai centri di statistica riconosciuti come ISTAT/ASTAT.
Una volta avviata la procedura, compito delle parti sarà quello della verifica degli andamenti dei parametri scelti, valutazione finale, quantificazione dell'importo da erogare agli addetti del settore.
Le aziende erogheranno il premio, definito così come sopra, in 12 mensilità con decorrenza non oltre la retribuzione del mese di marzo di ogni anno o in unica soluzione entro lo stesso termine e competerà a tutti i dipendenti, in forza il 1° giorno dello stesso mese, in rapporto ai mesi di anzianità maturati nell'anno precedente a quello in cui avviene l'erogazione stessa, secondo i criteri previsti dagli artt.106 e 107 della Seconda Parte del Ccnl 3 novembre 1994 e successive modifiche. Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo a norma di legge e di contratto ad eccezione dell'assenza obbligatoria per maternità.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, le mensilità mancanti saranno erogate con il cedolino paga di fine rapporto.

Agli apprendisti l'erogazione del premio sarà commisurata allo scaglione retributivo raggiunto nel mese di erogazione ed ai lavoratori a tempo parziale sarà commisurata all'orario di lavoro individuale osservato nell'anno precedente all'erogazione.
Il premio è escluso dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.
Sono esclusi da questo capitolo gli addetti del settore nelle cui aziende vi è contrattazione aziendale ex art. 12 P.P. Ccnl.
L'importo massimo del premio annuo erogabile, in base agli indici di cui sopra, è pari a Euro 420,00.
Per l'anno 2000 gli indici di riferimento saranno quelli degli anni 1997-1998;
Per l'anno 2001 gli indici di riferimento saranno quelli degli anni 1998-1999;
Per l'anno 2002 gli indici di riferimento saranno quelli degli anni 1999-2000;
Per l'anno 2003 gli indici di riferimento saranno quelli degli anni 2000-2001;
Per l'anno 2004 gli indici di riferimento saranno quelli degli anni 2001-2002;
Per l'anno 2005 gli indici di riferimento saranno quelli degli anni 2002-2003;
Per l'anno 2006 gli indici di riferimento saranno quelli degli anni 2003-2004.

Indici	**Pesi utilizzati**
Produttività	**50%**
PIL	**30%**
Consumi rettificati	**10%**
Tasso di occupazione	**10%**

Incrementi:
0,01 – 0,5 = 10%
0,51 – 1,0 = 30%
1,01 – 1,5 = 50%
1,51 – 2,0 = 75%
oltre 2,0 = 100%
Il premio è legato alla presenza, che si misura per dodicesimi.
Si computano come mese intero di presenza, le frazioni di mese in cui la presenza sia superiore o uguale a 15 giorni.
Sono considerati presenza: a) i giorni di effettivo lavoro; b) le ferie; c) i permessi retribuiti; d) il congedo di maternità o di paternità (ex astensione obbligatoria).

Art. 7 - Fondo pensione integrativa
Fermo restando la volontarietà da parte dei lavoratori/trici ad aderire al fondo integrativo, sia esso nazionale o regionale, si stabilisce che, sia per il lavoratore che per il datore di lavoro, la quota da versare al fondo prescelto è quella prevista dal Ccnl Terziario.
Il lavoratore può optare, relativamente alla quota a suo carico, per una aliquota superiore a quella prevista dal Ccnl. L'alternativa è rappresentata dalle aliquote del 2% o del 4%.Non sono ammesse misure intermedie.
Essendo le parti firmatarie del contratto integrativo territoriale del Fondo regionale, profondamente convinte, che l'adesione al Fondo regionale sia quella da promuovere nel nostro territorio, le parti si impegnano a dare informazioni dettagliate sul funzionamento del fondo stesso e della sua redditività.
Per tutti gli aspetti e riferimenti normativi in materia, escluso la parte riguardante le quote da versare al fondo, citate al comma 1 di questo articolo, si fa riferimento al testo dell'accordo per l'istituzione di un fondo pensione complementare, sottoscritto dalle parti in data 19 gennaio 1998.

Art. 8 - Malattia ed Infortunio
Per tutte le aziende che operano in Provincia di Bolzano ed applicano il CCNL Terziario Distribuzione e Servizi, per quanto riguarda le assenze per malattia ed infortunio si conviene quanto segue:

a) Le aziende corrisponderanno al lavoratore assente, per malattia o infortunio sul lavoro una integrazione fino a raggiungere il 100% del normale trattamento economico complessivo. Detta integrazione compete al lavoratore a partire dal 1º giorno di malattia o dal primo giorno dell'infortunio e fino al 180º giorno.

b) Ai dipendenti di aziende operanti nella Provincia di Bolzano, con anzianità di lavoro superiore a 10 (dieci) anni, i datori di lavoro confermano il mantenimento del miglior trattamento in atto, consistente nel mantenimento del posto di lavoro e nella erogazione del 50% della retribuzione dal 181º al 270º giorno di malattia.

c) L'azienda comunica al lavoratore, con almeno 7 giorni di anticipo, la data esatta di scadenza del periodo di comporto di 180 giorni, nonché la possibilità di richiedere, a norma dell'art. 99 del CCNL Terziario, un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni, alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

Art. 9 - Inquadramento contrattuale
Si conviene che nella provincia di Bolzano non si applica l'inquadramento del 7° livello previsto dal Ccnl Terziario.

Art. 10 – Lavoro interinale
Si conviene che l'individuazione delle qualifiche di esiguo contenuto professionale, che verrà operata a livello nazionale dalle Confederazioni cui fanno capo le Parti stipulanti il presente accordo, troverà interamente applicabilità anche in provincia di Bolzano.

TITOLO II
PART-TIME

- Visti I decreti legislativi 61/2000 e 100/2001 che permettono la prestazione di ore supplementari da parte dei lavoratori con contratto a tempo parziale, nonché il CCNL Terziario Distribuzione e servizi del 03 novembre 1994 e successive modifiche;

- vista l'esigenza della generalità delle imprese e l'interesse da parte dei lavoratori di uno strumento flessibile in tema di contratto a tempo parziale, ma nello stesso momento anche di sicurezza della sua regolare applicazione,

si conviene quanto segue:

Art. 1:
Fermo restando che la prestazione di orario supplementare rimane su base volontaria ai sensi del d.lgs. 61/2000 ed in deroga all' art. 53 del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi le aziende che occupano personale a tempo parziale, possono chiedere allo stesso, in caso di necessità, l'effettuazione di un numero massimo di ore di lavoro supplementare pari al 50% dell'orario di lavoro previsto nel contratto individuale su base mensile e comunque non oltre l'orario settimanale previsto dal CCNL Terziario Distribuzione e Servizi per il tempo pieno.

In caso di assenze prolungate dovute a:

- malattia / infortunio superiore al mese;
- ferie
- difficoltà nella ricerca di personale;

la base di calcolo sarà quella dell'orario annuale individuale. Le ore di lavoro supplementare dovranno essere richieste ed autorizzate dal datore di lavoro.

Art. 2:
Ferma restando la 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, il datore di lavoro darà comunicazione scritta a tutto il personale delle succitate assunzioni, indicando la tipologia del contratto e del relativo orario.
I lavoratori dovranno comunicare entro 7 gg. di calendario il proprio interesse al datore di lavoro, che ne terrà conto nelle sue valutazioni.

Art. 3: Lavoro supplementare – Maggiorazioni
Fermo restando il limite massimo della prestazione lavorativa, di cui al precedente art. 1, le ore di lavoro supplementare, limitatamente al 10% dell'orario annuale individuale saranno retribuite con la maggiorazione del 35%. Le ore eccedenti saranno retribuite con la maggiorazione del 50%. E' in facoltà delle aziende determinare a fine anno, e comunque a fine rapporto di lavoro, invece che mese per mese, il totale delle ore di lavoro supplementare al 35% e quelle al 50%, retribuendole, nel corso dell'anno, tutte al 35%, salvo operare, sempre a fine anno, gli eventuali conguagli. Per quanto riguarda le incidenze di detto compenso, ed altre particolarità, si fa riferimento all'art. 53 del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi 3 novembre 1994 e successive modificazioni. Si precisa che sia il numero delle ore che la maggiorazione di cui sopra, rientrano nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del TFR.
Le parti possono concordare preventivamente per iscritto, e di volta in volta, che le ore supplementari lavorate vengano compensate con un equivalente numero di ore di permesso retribuito, da godersi entro i tre mesi successivi alla prestazione, fermo restando che la maggiorazione del 35% va corrisposta nel mese in cui è avvenuta la prestazione stessa.

Art. 4:
Nelle aziende che abbiano le caratteristiche riportate nell'art. 12 Prima Parte del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi, le prestazioni di ore supplementari per i dipendenti con contratto a tempo parziale, vengono concordate in sede aziendale.

Art 5: Part-time week-end
In parziale deroga all'art. 42 del Ccnl 20.9.1999 e successive modificazioni, potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata non inferiore alle 7 ore anche in giornata diversa dal sabato ed anche con soggetti diversi da quelli contemplati dall'art. 42.

Art. 6:
In deroga all'art. 42 del Ccnl 20.9.1999 e successive modificazioni, fatta salva la volontarietà del lavoratore relativamente ai contratti già in corso, la prestazione lavorativa giornaliera di 4 ore, per esigenze particolari, potrà essere frazionata nell'arco della giornata in non più di due parti, secondo soluzioni concordate tra datore di lavoro e lavoratore.
Tale deroga avrà un riconoscimento economico aggiuntivo complessivo del 15%, qualora il ricorso ad essa venga richiesto dal datore di lavoro.
Copia di tale intesa dovrà essere inviata all'Ispettorato del lavoro.

Art. 7:
L'inserimento di clausole elastiche nel contratto individuale, come previsto dai decreti legislativi 61/2000 e 100/2001, dovrà essere compensato con la maggiorazione del 15% della retribuzione normale mensile, qualora il ricorso ad esse venga richiesto dal datore di lavoro.
La variazione della collocazione temporale della prestazione quando richiesta dal datore di lavoro dovrà essere comunicata al lavoratore almeno 48 ore prima.

Nota a verbale
Il presente Titolo II sarà oggetto di ricontrattazione non appena sarà conclusa dalle rispettive Confederazioni, a livello nazionale, la trattativa sul part-time.

TITOLO III

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO ESTIVI

vista la Legge 28 febbraio 1987, n. 56, art. 23, 1 comma;
visto il CCNL Terziario Distribuzione e Servizi del 11 novembre 1994 e del CCNL Turismo del 6 ottobre 1994 e successive modifiche, si concorda quanto segue:

Art. 1:
Al fine della integrazione delle conoscenze teoriche fornite dal sistema scolastico con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo giugno - ottobre le aziende che applicano integralmente il CCNL Terziario Distribuzione e Servizi e gli accordi collettivi potranno stipulare contratti a termine estivi della durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro con giovani studenti che frequentino: istituti superiori e/o scuole professionali o corsi di studi universitari. Possono essere stipulati contratti a termine estivi con neo diplomati che con l'inizio dell'anno accademico successivo intraprendono uno studio universitario.

Art. 2:
I giovani potranno essere impiegati in settori di inserimento corrispondenti al corso scolastico da loro frequentato. La complementarietà tra scuola e attività sarà verificata dalla Sezione Circoscrizionale per l'Impiego competente al momento del ricevimento della comunicazione dell'assunzione. A tal fine l'azienda richiederà la presentazione di idoneo documento a dimostrazione della scuola e della classe frequentata.

Art. 3:
Durante il contratto a termine estivo il giovane percepirà la seguente retribuzione mensile:
- 55% per chi ha frequentato il primo anno di scuola;
- 65% per chi ha frequentato il secondo anno di scuola;
- 75% per chi ha frequentato gli anni successivi;
- 85% per chi frequenta corsi di studi universitari.

Dette percentuali vanno calcolate sulle retribuzioni aziendali contrattuali per i dipendenti qualificati del 4º livello del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi e del 4º livello del CCNL Turismo, con esclusione dei premi incentivanti.
Per quanto qui non previsto valgono le norme del CCNL di categoria.

Art. 4:
Il contratto individuale di assunzione a termine deve essere predisposto secondo lo schema allegato al presente accordo e ne costituisce parte integrante.

Art. 5:
I contratti a tempo determinato estivi vanno ripresentati ogni anno.

FAC SIMILE

Sig.....

Oggetto: **contratto individuale di lavoro a tempo determinato**

A seguito delle intese intercorse Le confermiamo la Sua assunzione a tempo determinato, in forza alla ns. Azienda, presso la sede/filiale di ....., a far data dal ...__..... e fino al .....__..

La presente assunzione, effettuata ai sensi dell'art. 1, comma 1, del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e dell'accordo Unione commercio turismo servizi e Organizzazioni Sindacali Provinciali del …….. avviene previo esperimento di un periodo di prova pari a _____ di effettivo lavoro, durante il quale periodo resta salva la Sua e la nostra facoltà di rescindere il rapporto in qualunque momento, senza necessità di alcun preavviso e/o indennità.

Resta altresì inteso che il rapporto di lavoro, per tutta la sua durata, sarà regolato dal vigente CCNL per il commercio e dell'accordo Unione commercio turismo servizi e Organizzazioni Sindacali Provinciali …….., in quanto compatibile con le particolarità del contratto a tempo determinato e si intenderà risolto con la data del _____senza preavviso da parte dell'Azienda.

Il trattamento economico su base mensile, che Le verrà praticato in applicazione dell'accordo provinciale sopra richiamato, sarà così costituito

Minimo tabellare .....
Contingenza .....
Elemento autonomo .....
Acconto futuri miglioramenti .....

A fronte del suddetto trattamento Le viene assegnato il ____ livello previsto dal surrichiamato CCNL con le seguenti mansioni .....
.....
e viene iscritto nel libro di matricola al numero d'ordine ..__

L'assunzione avviene al fine della integrazione delle conoscenze teoriche fornite dal sistema scolastico con le esperienze pratiche, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo ed in particolare per _____

Per quanto qui non previsto e comunque non incompatibile si intendono integralmente richiamati ed applicabili tanto il CCNL più sopra richiamato, quanto il d.lgs. n. 368 del 6 settembre 2001 regolante il contratto di lavoro a tempo determinato.

Voglia, gentilmente, qui di seguito controfirmare per presa visione ed integrale accettazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

Data .....

Il dipendente L'Azienda

…..... .....

TITOLO IV

APPRENDISTATO

Visto

- l'accordo quadro sulla materia dell'apprendistato del 18.04.1984;
- il CCNL del terziario: distribuzione e servizi 20 settembre 1999;
- la legge provinciale 7 aprile 1997, n. 6
- la legge 24 giugno 1997, n. 196

si é stipulato il seguente accordo di settore:

1) Sfera di applicazione

Premesso che ai sensi dell'art. 30 ter (Sfera di applicazione) del CCNL 20.9.1999 l'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel terzo, quarto e quinto livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21), 23) e 24) del quinto livello, che è inoltre ammesso per le seguenti qualifiche e mansioni appartenenti al secondo livello (n. 3, n. 4, n. 5, n. 13, n. 18, n. 28, n. 29, n. 30, n. 31, n. 38), con esclusione delle figure con funzione di coordinamento e controllo e che potranno essere individuate anche in seguito ulteriori figure professionali appartenenti al II livello, le Parti individuano 3 aree di apprendistato nel settore commercio/terziario, così di seguito definite:

- area commercio/vendita /logistica
- area amministrazione/marketing/ufficio
- area servizi

Nell'area commercio/vendita/logistica sono compresi gli "Operatori di vendita / tecnico di vendita del servizio esterno".

2) Assunzione

Il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ufficio Apprendistato della Provincia cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che esse potranno conseguire al termine del rapporto.

3) Profili e durata

Ai sensi ed alle condizioni previste dall'art. 16, secondo comma, della legge 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 del CCNL 20.9.1999 che viene di seguito riportato e che viene integralmente recepito, con esclusione di quanto previsto per le ore di formazione relative alla scuola dell'obbligo, per le quali si conferma quanto sancito dalla normativa provinciale in materia, relativamente alla quale, peraltro, le Parti convengono sull'opportunità che la stessa provveda all'istituzione del terzo anno di corso scolastico, da erogarsi da parte della Scuola professionale provinciale.

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti diplomati debbono presentare - prima dell'assunzione - domanda alla specifica Commissione dell'Ente bilaterale, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal C.C.N.L. e dal Contratto integrativo provinciale in materia di apprendistato.

Articolo 28 ter – Formazione: durata (CCNL 20 settembre 1999):
"L'impegno formativo dell'apprendista è regolato sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire ed il titolo di studio in possesso dell'apprendista secondo le seguenti modalità:

TITOLO DI STUDIO	*ORE DI FORMAZIONE MEDIE ANNUE*
- Scuola dell'obbligo	*di pertinenza della scuola prof.le prov.le*
- Attestato di qualifica professionale	*100*
- Diploma di scuola media superiore	*80*
- Diploma universitario	*60*
- Diploma di laurea	*60*

Potrà essere stabilito, con i giovani in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere,un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione o gli Enti bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi. È in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.
Le Parti stipulanti il presente accordo collaboreranno, con l'Ente erogatore della formazione, per la elaborazione dei contenuti della stessa."

La durata dell'apprendistato è fissata in 36 mesi per tutte le qualifiche e mansioni di cui all'art. 1 del presente accordo.
Eventuali nuovi profili e relativi livelli professionali saranno valutati congiuntamente dalle parti contraenti per il relativo inserimento nei vari gruppi di durata e professionalità.
Restano fermi a fine periodo i livelli previsti dal vigente CCNL di lavoro per aziende commerciali.
Gli apprendisti assunti stagionalmente hanno a compensazione dei periodi di interruzione il tempo di apprendistato ridotto di 1/6.
I periodi di servizio professionalmente uniformi, cioè quelli prestati, in qualità di apprendista, in settori merceologici affini, si cumulano ai fini del computo del periodo di apprendistato.
L'inquadramento di arrivo del profilo di apprendista magazziniere gestionale é il 3° livello.
L'inquadramento di arrivo del profilo di apprendista commesso mobiliere (arredatore) è il 4° livello.

4) Prolungamento periodo di apprendistato
In caso di assenza per maternità, servizio militare, servizio civile sostitutivo di quello militare, richiamo alle armi, nonché per infortunio, malattia ed infortunio non sul lavoro di durata superiore ad un mese di calendario, il periodo di apprendistato si prolunga per una durata equivalente.

5) Periodo di prova
La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti é fissata in 45 giorni di lavoro effettivo, durante i quali é reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.
Eventuali coincidenze con periodi di formazione teorica extraziendale, rientranti nel ciclo scolastico previsto dalla normativa di legge provinciale relativamente all'istituto dell'apprendistato, prolungheranno il periodo di prova di un periodo pari a quello che è coinciso con la formazione teorica.
Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

6) Percentuale di conferma
La disciplina di cui agli articoli 1e 2 non è applicabile ai datori di lavoro che, al momento della domanda alla specifica commissione dell'ente bilaterale prevista dai medesimi articoli, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 60 per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato, stipulato ai sensi degli articoli 1 e 2, sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

7) Trattamento in caso di malattia
In caso di malattia viene corrisposto all'apprendista il seguente trattamento:

- per i primi tre giorni di carenza nessuna retribuzione;
- dal 4° al 20° giorno il 50% della retribuzione riparametrata;
- dal 21° al 180° giorno il 90% della retribuzione riparametrata.

Il trattamento é commisurato, per tutta la durata dell'assenza, dovuta sia ad infortunio che a malattia ed infortunio non sul lavoro, al normale parametro retributivo spettante.
In caso di assenza di lunga durata, come previsto all'art. 2, il parametro retributivo a cui commisurare il trattamento retributivo è quello raggiunto il giorno precedente l'inizio dell'assenza.

8) Trattamento in caso di infortunio
Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, nr. 1124, il datore di lavoro é tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto, così come determinata dal vigente CCNL del terziario: distribuzione e servizi, per la giornata in cui avviene l'infortunio.
A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro all'apprendista assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro una integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera netta così come determinata dal vigente CCNL del terziario: distribuzione e servizi cui il lavoratore avrebbe avuto diritto nel caso di normale svolgimento del rapporto, naturalmente rapportata al normale parametro retributivo spettante.
In caso di assenza di lunga durata, come previsto all'art. 2, il parametro retributivo a cui commisurare il trattamento retributivo è quello raggiunto il giorno precedente l'inizio dell'assenza.
L'indennità a carico del datore di lavoro non é dovuta se l'Inail non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.
L'apprendista deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro ed al rappresentante per la sicurezza, ove esistente; quando l'apprendista 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.

9) Ente Bilaterale e trattamento di malattia
Il trattamento di malattia, commisurato alla retribuzione sindacale riparametrata in base agli scaglioni previsti al successivo art. 11, è, in via sperimentale sino al 30.06.2004, a completo carico dell'Ente Bilaterale del Terziario e l'azienda provvede alla relativa anticipazione.
Le Parti, a fronte di un ampliamento e/o diversificazione dei servizi dell'Ente Bilaterale od in ragione delle oggettive disponibilità economiche dello stesso, hanno facoltà, in qualsiasi momento, di rivedere le erogazioni del trattamento di malattia.
Per poter chiedere il rimborso all'Ente Bilaterale, l'azienda dovrà produrre fotocopia dell'originale del cedolino paga firmato dall'apprendista e copia del certificato di malattia.

Art. 10 – Frequenza scolastica a blocchi
In considerazione dell'aumento medio di circa 14 giorni dovuto al passaggio della frequenza scolastica settimanale a quella a blocco della durata complessiva di 9 settimane, alle aziende che occupano apprendisti che frequenteranno i suddetti corsi a blocco, l'Ente Bilaterale Terziario rimborserà, in via sperimentale sino al 30.06.2004, l'importo corrispondente a 14 giorni, per ogni anno di scuola frequentata con esclusione di quelli ripetuti, di retribuzione sindacale riparametrata in base ai seguenti scaglioni:

1° anno: 65% della retribuzione del qualificato;
2° anno: 80% della retribuzione del qualificato;
3° anno: 90% della retribuzione del qualificato.

I giorni di eventuali assenze ingiustificate andranno a decurtare il monte delle 14 giornate.
Le Parti, a fronte di un ampliamento e/o diversificazione dei servizi dell'Ente Bilaterale od in ragione delle oggettive disponibilità economiche dello stesso, hanno facoltà, in qualsiasi momento, di rivedere le erogazioni del presente intervento.
La domanda di rimborso potrà essere inoltrata al termine di ciascun anno scolastico all'Ente Bilaterale e l'azienda dovrà produrre fotocopia degli originali dei cedolini paga relativi al periodo di frequenza scolastica, firmati dall'apprendista e l'attestazione della Scuola professionale relativamente al numero totale dei giorni di frequenza.

11) Retribuzione
L'articolazione prevista dall'art. 3 dell'accordo quadro si intende così concordata:

55% = 6 mesi
65% = 6 mesi
75% = 6 mesi
80% = 6 mesi
90% = 12 mesi

La retribuzione dovuta, come sopra determinata, comprende le ore di insegnamento complementare e conseguentemente nessuna detrazione sarà operata a fronte dell'obbligo scolastico. Il presente comma ha carattere essenziale ai fini della validità ed applicabilità di tutto l'accordo.
La durata annuale della formazione prof.le scolastica va rapportata, in caso di interruzione del rapporto di lavoro, alla durata effettiva del rapporto stesso. Eventuali ore di lavoro effettivo prestate in eccedenza od in difetto, rispetto a tale riproporzionamento, saranno liquidate o trattenute contestualmente al T.F.R.
Nei casi in cui la durata dell'obbligo scolastico si protraesse oltre la durata prevista per il periodo di apprendistato, il datore di lavoro é tenuto a concedere permessi giornalieri non retribuiti per la frequenza della scuola professionale.
Qualora, però, il protrarsi dell'insegnamento complementare oltre la durata dell'apprendistato fosse determinato dall'inizio tardivo di quest'ultimo, le ore perse, con tassativo riferimento ai programmi scolastici in corso nell'anno di competenza, verranno pagate con l'ultima retribuzione da apprendista. Gli anni ripetuti a causa di bocciatura danno diritto a permessi non retribuiti.

L'evoluzione della retribuzione segue i tempi di apprendistato, nell'ambito dello stesso settore, anche nei casi di interruzione del rapporto di lavoro non superiore ad 1 anno.
Il parametro retributivo è da applicare alla retribuzione normale del lavoratore qualificato inquadrato nel livello che comprende la mansione svolta dall'apprendista.

12) Licenziamenti individuali
Le imprese si impegnano a far completare a tutti gli apprendisti il periodo di formazione, fatta salva l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa o giustificato motivo.
In caso di licenziamento ingiustificato l'azienda corrisponderà un risarcimento equivalente a quello previsto dalla legge 11 maggio 1990, nr. 108 e successive modifiche.
Gli importi di cui sopra sono soggetti ai regimi fiscale e contributivo di legge.

Norma transitoria
In considerazione della nuova programmazione operata dalla Formazione professionale provinciale, conseguente all'aumento a tre anni della scuola per l'apprendistato, nonché della introduzione dei corsi a blocco, in base alla quale è stato soppresso l'esame alla fine del secondo anno di scuola, privando pertanto l'apprendista che ha stipulato il contratto di lavoro in data anteriore all'entrata in vigore del presente accordo, dell'attestato di qualifica, si consente agli apprendisti di cui sopra ed ai relativi datori di lavoro di prolungare il periodo di apprendistato, sottoscrivendo un atto separato da depositare all'Ufficio apprendistato, per il periodo di tempo necessario a completare il terzo anno di scuola.
Per questo periodo il parametro retributivo sarà quello del 95%.

13) Apprendistato nelle aziende stagionali
Per le aziende con carattere di stagionalità, l'apprendista resta in forza per l'intero periodo di apertura dell'azienda, eccettuati i casi di dimissioni, di giusta causa o di giustificato motivo. In caso di apertura nell'arco dell'anno per mesi 8 consecutivi e/o superiori, l'apprendista ha diritto ad essere occupato per un periodo non inferiore a mesi 8, cumulabili ai fini dell'articolazione della retribuzione come previsto al punto 7).
Gli apprendisti assunti con contratto stagionale dovranno frequentare regolarmente la scuola professionale, come previsto dalla L.P. 6/97. La retribuzione spettante per le ore scolastiche è commisurata in proporzione all'effettiva durata del rapporto lavorativo e compete anche qualora la frequenza del corso si protragga oltre la chiusura dell'esercizio stagionale, oppure nel caso in cui il corso abbia inizio solo a rapporto lavorativo già cessato.

14) Sfera di applicazione
Il presente accordo si applica, per la parte economica, a tutti gli apprendisti in forza alla data di stipula dello stesso e, per la parte normativa, ad esclusione della norma transitoria, solo agli apprendisti assunti in data successiva.

TITOLO V

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo territoriale, che verrà applicato a tutti i dipendenti da aziende nelle quali si applica il CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi, entra in vigore il 1° gennaio 2003 e scadrà il 31.12.2006.
Il presente accordo, ad esclusione del Titolo III - Contratti a tempo determinati estivi - la cui scadenza è annuale, verrà prorogato di anno in anno, se non disdettato almeno tre mesi prima della scadenza.
Le parti in presenza di modifiche legislative o contrattuali si impegnano ad incontrarsi per eventuali modifiche ed integrazioni che si rendessero necessarie.
Le parti si impegnano ad avviare le trattative per il rinnovo del presente contratto, ed in particolare per la definizione del sistema del salario variabile, entro il 30.06.2006.