CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE
CONFESERCENTI VENETO – FILCAMS – CGIL / FISASCAT – CISL / UILTuCS – UIL

Per i dipendenti da Aziende del Commercio, del Terziario, della Distribuzione, dei Servizi della Regione Veneto

Addì 8 ottobre 2001 presso la sede della CONFESERCENTI Regionale tra

la CONFESERCENTI del Veneto rappresentata dai sigg.

- ✓ Maurizio FRANCESCHI
- ✓ Vicenzo TAMBORRA

e i sigg.

✓ Sergio FRANCESCHIN	per la FILCAMS – CGIL Veneto
✓ Riccardo CAMPORESE	per la FISASCAT – CISL Veneto
✓ Gianni CALLEGARO	per la UILTuCS – UIL Veneto

Stipulano il seguente Contratto Regionale, integrativo ai CCNL 22 settembre 1999, per i dipendenti da aziende del Commercio, Terziario, della Distribuzione e Servizi.

Art. 1 RELAZIONI SINDACALI

A seguito di una attenta valutazione dei problemi del Commercio, del Terziario, della Distribuzione, dei Servizi e del Turismo nel Veneto, e dei riflessi che ne scaturiscono nei confronti delle imprese e dei lavoratori, le parti convengono sulla necessità di istaurare costanti relazioni sindacali che producano azioni concrete e utili alla graduale soluzione dei problemi, anche attraverso comuni strumenti operativi di gestione.

Ogni qualvolta una delle parti lo ritenga opportuno e ne faccia richiesta, si effettueranno incontri per esaminare congiuntamente le problematiche del settore, tali confronti dovranno produrre intese utili per la programmazione di interventi anche presso le istituzioni.

Le parti concordano di procedere al rilancio delle attività dell'Ente Bilaterale Veneto (EBV), aggiornando lo statuto, definendo il regolamento e tutti gli strumenti operativi utili al suo funzionamento.

Le parti convengono che l'osservanza delle norme contenute nel presente accordo nonché le norme previste nello Statuto e nel Regolamento dell'Ente Bilaterale obbligatoria per tutte le Aziende che applicano i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Commercio, del Terziario, della Distribuzione, dei Servizi e del Turismo sottoscritto da CONFESERCENTI, FILCAMS – CGIL / FISASCAT – CISL / UILTuCS – UIL, il 22 settembre 1999.

Le parti si impegnano a dare la massima diffusione ed informazione circa il raggiungimento del presente Accordo Regionale e all'Ente Bilaterale, allo scopo di far conoscere le Associazioni Imprenditoriali e le Organizzazioni Sindacali, ai reciproci rappresentati, nonché pubblicizzare accordi ed intese successivamente raggiunte tra le parti.

Art. 2 SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Nel rispetto di quanto previsto nel Protocollo del 23 luglio 1993, le parti riconoscono il carattere sperimentale di un secondo livello di contrattazione territoriale, valevole per il settore del Commercio e Terziario, che preveda elementi economici aggiuntivi rispetto alle retribuzioni già definite dalla contrattazione nazionale e/o territoriale, correlati a obiettivi di produttività, di qualità e di redditività e comunque riconducibili all'andamento economico delle Aziende della Regione.

Le parti concordano di definire meccanismi per la definizione del salario variabile, idonei e adeguati alla realtà media delle attività presenti nella Regione Veneto.

Tutto ciò premesso, le parti, fissano le quote misura per la determinazione del "Premio Variabile Regionale Annuo", prendendo in considerazione i sotto indicati parametri:

Parametri di carattere generale della Regione Veneto,(variazioni in percentuale rispetto all'anno precedente

1) Pil Regionale, al netto delle variazioni del tasso di inflazione, (fonte Amministrazione Regionale).

2) Incremento/decremento del numero delle imprese del Terziario nella Regione Veneto, (fonte Unione Regionale Camere di Commercio).

3) Dati occupazionali nel settore del terziario commercio, (fonte Direzione Regionale del Lavoro).

4) Variazione dell'andamento dei consumi in rapporto al reddito medio delle famiglie delle Regione Veneto, (fonte Irpet).

In base alla variazione del rapporto dei sopra indicati parametri, sarà compito delle parti, quantificare la maturazione di una quota di salario variabile annuo, da erogare agli addetti del Commercio, Terziario della regione Veneto. Il presente articolo ha carattere sperimentale, per due anni, per i quali l'importo del premio annuo erogabile in base agli indici di cui sopra sarà pari a:

Anno 2002, Lire L.200.000 annue,
Anno 2003, Lire L.200.000 annue,

Indici di riferimento:

Per l'anno 2002 gli indici di riferimento saranno quelli degli anni 2000 2001.

Per l'anno 2002 gli indici di riferimento saranno quelli degli anni 2001 – 2002.

Il premio sarà erogato se la percentuale algebrica degli indicatori sopraindicati, sarà superiore a zero.

Le quote di salario variabile verranno erogate in rapporto ai mesi di anzianità maturati presso l'Azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene l'erogazione stessa. Per mense si considera quello con presenza superiore a 15 giorni di calendario. Per gli apprendisti la commisurazione del premio variabile sarà commisurata allo scaglione retributivo raggiunto nel mese di erogazione. Per i lavoratori a tempo parziale sarà commisurato all'orario di lavoro individuale osservato nell'anno precedente all'erogazione.

Le quote di salario variabile territoriale, individuato con i criteri sopra indicati, consente l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge, emanata in attuazione del protocollo del 23 luglio 1993 e successivi.

Si conferma altresì che tali importi non sono utili alla maturazione di alcun istituto legale e contrattuale, compreso il trattamento di fine rapporto,

Art. 3 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti convengono di intervenire in merito all'assistenza sanitaria integrativa, secondo quanto previsto dal protocollo 23 luglio1993 e dal CCNL del 22 settembre 1999.

A questo proposito convengono di individuare ,entro la scadenza del presente accordo, un pull di compagnie di assicurazione di primaria importanza a carattere nazionale, con le quali poter definire una convenzione che consenta ai lavoratori prestazioni aggiuntive a quelle previste dal sistema sanitario pubblico.

I costi dell'assicurazione saranno a carico delle imprese.La convenzione sarà regionale, la gestione delle prestazioni sarà di competenza delle singole provincie.

Art. 4 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1) Vista la comune valutazione sull'importanza che assumerà in futuro la previdenza integrativa, prevista dalla contrattazione nazionale,nel sistema generale previdenziale del lavoro dipendente;

2) Viste le difficoltà a promuovere l'adesione al fondo di previdenza complementare per i dipendenti del Commercio, Terziario e Turismo "Marco Polo" nell'ambito della Regione Veneto;

3) Allo scopo di promuovere iniziative territoriali per dare maggiore opportunità a tutti i lavoratori che lo vogliono, di aderire al fondo "Marco Polo" si conviene quanto segue:

- l'Ente Bilaterale Regionale del Commercio, Terziario e Turismo, (E.B.V.), sulla base delle risorse disponibili, predisporrà un sistema di informazioni ed una campagna di promozione della previdenza integrativa, rivolta ai lavori e imprese. Predisponendo i materiali informativi e le iniziative che si riterranno necessarie al fine di determinare la massima adesione dei lavoratori al Marco Polo.
  In particolare si conviene di:
  1) promuovere iniziative informative a carattere territoriale rivolte alle Imprese;
  2) promuovere assemblee con i lavoratori presso la Aziende e nelle aree territoriali individuate;
  3) predisporre i materiali formativi e informativi necessari alla divulgazione di "Marco Polo" (volantini, locandine, corsi di formazione, ecc.);
  4) divulgare attraverso le buste paga un depliant informativo con la specificazione dei vantaggi delle Aziende e dei lavoratori alla sottoscrizione della previdenza integrativa;
  5) predisporre nell'ambito delle strutture provinciali dell'Ente Bilaterale, uno sportello informativo a disposizione delle Imprese e dei lavoratori interessati;
  6) promuovere a livello regionale, un accordo con le strutture nazionali di "Marco Polo", agli incontri tecnico-informativi, rivolto alle strutture territoriali dell'E.B.V., con l'obiettivo di uniformare l'attività operativa degli addetti agli sportelli.

Le parti convengono sulla necessità di promuovere a livello regionale e provinciale, incontri con l'A.N.C.L. (Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro), al fine di coinvolgere i consulenti nella promozione di "Marco Polo".
Le parti concordano di utilizzare i propri organi di informazione per diffondere quanto più possibile le iniziative concordate nell'ambito delle attività dell'E.B.V.

Art. 5 APPRENDISTATO, COMMERCIO, TERZIARIO.

Fermo restando quanto previsto dal CCNL 22 settembre 1999 e dall'accordo regionale del 30 novembre 1999, si conviene quanto segue:

5.1Percentuale di conferma
Le parti convengono che, in deroga quanto previsto dall'art.30/bis del CCNL 22 settembre 1999 del settore Commercio e Terziario, la disciplina di cui agli artt. 30 Ter, 30 Quater, 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 di cui il contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti, fermo restando quanto previsto dallo stesso articolo 30 Bis.

5.2 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'articolo 30 Quinquies del CCNL 22 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 commercio e terziario, di migliorare i livelli aziendali di competitività e di servizio, ai sensi di quanto previsto al 3° comma dell'articolo 30 Quinquies del CCNL, stabiliscono che relativamente ai rapporti che saranno instaurati dal 1 ottobre 2001, la durata del periodo di apprendistato viene fissata in:

mesi (48) 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 ausiliarie 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 c/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 alle 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;

5.3 Ente Bilaterale
L'applicazione delle norme di cui al precedente articolo, così come le particolari norme in materia di apprendistato dettate dagli articoli 30 Ter, 30 Quarter, 30 Qinquies del CCNL 22 settembre 1999, sono applicabili esclusivamente alle Aziende in regola con i versamenti delle quote di contribuzione in favore dell'Ente Bilaterale.
Le Aziende che intendono assumere i 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, secondo le modalità stabilite in materia dal vigente CCNL e dall'Accordo Regionale del 30 novembre 1999.
Le Aziende, con più unità ubicate in provincie diverse che intendono assumere lavoratori apprendisti, possono presentare la richiesta alla Commissione Paritetica della provincia dove esiste la sede legale, subordinando la predetta autorizzazione al parere espresso dalla sede dell'Ente Bilaterale competente per territorio ove l'apprendista dovrà svolgere la prestazione lavorativa.

5.4 Trattamento economico.
A modifica di quanto previsto dall'art.27 del CCNL 22 settembre 1999, dal 1 ottobre 2001 l.e retribuzioni degli apprendisti risultano così 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 CCNL, 22 settembre 1999

5.5 Malattia
fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente per i casi di assenza del lavoratore per malattia, relativamente alla giustificazione, alla certificazione e agli altri obblighi di comportamento, per il periodo di comporto di cui all'articolo 93, le parti, stabiliscono che durante il periodo di malattia al lavoratore apprendista dovrà essere garantita una indennità che sarà determinata con le seguenti percentuali della normale retribuzione lorda cui avrebbero diritto in caso di regolare svolgimento del rapporto di lavoro:
- 100% per i primi 3 giorni di malattia;
- 35% dal 4° al 20° giorno di malattia;
- 50% dal 21° giorno fino al 180° giorno di malattia;

- 60% in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, fatta salva la più favorevole condizione di cui sopra.

Al lavoratore apprendista di cui al punto 5.2, durante il periodo di malattia verrà applicato il trattamento economico previsto dall'articolo 94 del CCNL, esclusivamente per il periodo eccedente la maggiore durata del contratto di apprendistato. Detto trattamento economico è a completo carico del datore di lavoro.

Art.6 CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Premesso, che le parti ritengono opportuno armonizzare la disciplina dei contratti a tempo determinato prevista dalla normativa di legge in materia e tenuto altresì conto di quanto previsto dai CCNL di settore

Considerato l'esigenza di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro della Provincia di Padova mediante interventi che rendano più facile l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e che consentano una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori
Le parti convengono quanto segue:

Ai sensi dell'art. 23 della Legge 28.02.1987 n. 56 e dell'art. 21 – A Prima Parte titolo VI del CCNL settore Terziario del 20 settembre 1999 e degli artt. 58 e seguenti del CCNL settore Turismo le parti ribadiscono le ipotesi e la durata per le quali sono consentite assunzioni con contratti di lavoro a termine.

Durata
Il contratto di lavoro a termine non potrà essere di durata inferiore ad "un mese" e superiore a "dodici mesi", comunque prorogabili ai sensi della Legge 18 aprile 1962 n. 230.
In occasione delle festività di Natale e Pasqua, limitatamente alle mansioni di confezionamento pacchi, consegna regali e mansioni similari, potranno essere richieste autorizzazioni ad assumere lavoratori con contratto a termine di durata inferiore.

Ipotesi per la stipula dei contratti a tempo determinato
I contratti a termine potranno avere luogo in presenza di:
a) incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;
b) punte di intensa attività derivante 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 previste dall'art. 1 lett. B) Legge 230/62;
e) assunzione per sostituzione part-time post maternità di cui all'art. 57 bis II parte del CCNL Terziario;
f) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per congedi parentali, per formazione e per la formazione continua (art. 3,5,6 Legge 53/2000);
g) altri casi collegati alla stagionalità;

Limiti
In deroga a quanto previsto dall'art. 21 - A) del vigente CCNL settore Terziario le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le predette ipotesi di contratto a termine in numero superiore al 13% (tredicipercento) 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.
Nelle Aziende senza dipendenti e/o a conduzione familiare potrà essere richiesta l'autorizzazione per assumere n. 1 lavoratore a tempo determinato.

Comunicazione della Commissione Paritetica
Le aziende che intendono avvalersi del presente provvedimento sono tenute, pena la decadenza, a chiedere preventiva autorizzazione alla apposita Commissione Paritetica costituita presso l'Ente Bilaterale territoriale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti a termine intervenuti per effetto di norme diverse da quelle del presente contratto.
Detta richiesta dovrà essere effettuata con specifico stampato elaborato dall'Ente Bilaterale che viene riportato in calce al presente punto.

ART.7 ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO.

Fatte salve le disposizioni previste dal CCNL, le parti convengono sull'utilità di ampliare l'utilizzo dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto, così come disciplinata 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.

8.1 condizioni
Le parti stabiliscono che, oltre alle ipotesi di cui all'articolo 2120 del c.c., il lavoratore dipendente con almeno 4 anni di servizio presso la stessa azienda, possa chiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto in misura non superiore al 70% di cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:
a) spese sanitarie anche non straordinarie, riconosciute dalle strutture pubbliche;
b) ristrutturazione della propria abitazione;
c) altri eventi di carattere assolutamente straordinario legati alla vita familiare.

L'anticipazione potrà essere concessa non più di 2 volte nel corso del rapporto di lavoro.

Art.8 PARI OPPORTUNITA', SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E PATERNITA', DIRITTO ALLA CURA E ALLA FORMAZIONE.

Le parti rilevano che la piena applicazione della legge 8 marzo 2000 n.53 per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e al 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.
Le parti ritengono comunque opportuno intervenire sulla definizione di quegli istituti, modalità e criteri che la legge 8 marzo 2000 n.53 demanda alla contrattazione collettiva, per tanto si impegna a stipulare un successivo accordo in materia di pari opportunità sostegno della maternità e paternità nonché per il diritto alla cura ed alla formazione.

Art.9 CONGEDI DEI GENITORI.

Secondo quanto disposto dall'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971 n.1204, come modificato dalla Legge 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 diritto di percepire la corrispondente retribuzione da parte dell'Azienda.

Art.10 ORARIO DI LAVORO, LAVORO DOMENICALE E FESTIVO.

10.1 orario

Le parti convengono di fissare un orario massimo per i lavoratori dipendenti delle aziende del commercio terziario 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.

10.2 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.

10.3 lavoro di domenica e festivo

Vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale e festivo, prevista dal contratto del settore terziario, delle 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., RSU/RSA ove costituite.

Le parti convengono di elevare al 45% la maggiorazione del lavoro domenicale e festivo.

Art.11 TRATTAMENTO ECONOMICO – TERZO ELEMENTO.

Da decorrere dalla data del 1 ottobre 2001, a tutti i lavoratori dipendenti da aziende del Commercio, Terziario, della Regione Veneto verranno erogati, in aggiunta alle retribuzioni vigenti a norma dei CCNL e degli accordi sindacali aziendali, a titolo di 3° elemento i seguente importo:

A DECORRERE DAL	IMPORTO	TOTALE
Il 1 ottobre 2001	L. 20.000	L. 20.000

Art. 12 ENTE BILATERALE

Le parti, nel riconfermare i contenuti delle intese fino ad oggi sottoscritte, si danno atto della necessità di ridare vigore agli impegni raggiunti con particolare riferimento alle relazioni sindacali e bilaterali e all'ENTE BILATERALE VENETO (E.B.V.)

In questo ambito ritengono strategico il rilancio operativo dell'E.B.V. attraverso una rivisitazione degli impegni statutari e regolamentari dell'Ente stesso.

In virtù di quanto sopra convengono anche sull'opportunità di ricercare e creare le condizioni utili per un migliore funzionamento dell'ENTE BILATERALE VENETO, rivolta a tutte le attività del commercio del turismo e dei servizi del Veneto.

Analogo impegno potrà essere sviluppato verso altri settori dei servizi alla persona contrattualmente sottoscritti dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

L'ENTE BILATERALE VENETO si articolerà in due livelli di funzionamento:

1. Con contribuzioni e prestazioni uguali e rivolte all'universo degli aderenti;
2. Con contribuzioni e prestazioni e gestione di risorse specifiche dei singoli settori, previste da apposita contrattazione integrativa regionale.

In aggiunta a quanto sopra premesso, le parti concordano quanto segue:

STATUTO DELL'E.B.V.

In applicazione delle norme contrattuali si procederà ad una ricognizione delle attuali norme statutarie indicando le modifiche da apportare.

Tali modifiche saranno approvate e rese operative mediante successivo verbale di ratifica stipulato tra le parti.

REGOLAMENTO DELL'E.B.V.

Analogamente il regolamento in vigore sarà oggetto di revisione delle norme previste dalla contrattazione regionale, prevedendo da subito l'allargamento delle prestazioni con l'obiettivo di raggiungere tutte le imprese e i relativi lavoratori dipendenti, in applicazione a quanto previsto dai CCNL del Commercio e Turismo, nonché dalle norme previste dalla contrattazione Regionale.

Tale revisione sarà oggetto di specifica approvazione mediante apposito verbale di accordo.

COMPONENTI GLI ORGANI STATUTARI DELL'E.B.V.

Le parti concordano sulla opportunità di rinnovare, con specifica e singola comunicazione, le nomine dei componenti l'assemblea dell'Ente.

Successivamente si procederà al rinnovo delle cariche e relative nomine dei componenti l'Esecutivo, nonché del Presidente e Vicepresidente.

Quanto sopra entro il 31 gennaio 2002.

SEDE DELL'E.B.V.

Ai fini di una migliore gestione dell'Ente e dell'assetto operativo futuro, si concorda di modificare l'art.2 dello Statuto, specificando il trasferimento della sede attualmente posta in Via Savelli n. 8 a Padova, alla nuova sede posta in Via A. Da Mestre n. 36 Venezia Mestre.

A tale scopo saranno avviate tutte le procedure informative necessarie per far conoscere lo spostamento.

Ai fini della gestione dell'Ente e dei relativi versamenti delle quote allo stesso, verranno considerate valide entrambe le sedi fino a tutto febbraio 2001.

VERSAMENTI QUOTE DI ADESIONE E.B.V.

a) L'Ente raccoglierà le quote di adesione delle imprese e dei lavoratori dipendenti mediante modulistica, appositamente predisposta, contenete i dati anagrafici delle singole imprese e dei singoli lavoratori dipendenti versanti;
b) I versamenti delle quote di adesione saranno inviati allo specifico c/c intestato all'E.B.V., come da delibera del Comitato Esecutivo, mediante bonifico bancario;
c) Ogni singola impresa verserà all'Ente Bilaterale le sue quote e quelle trattenute ai suoi dipendenti, con cadenza mensile;

d) Le risorse accantonate saranno utilizzate per tutte le operazioni ed interventi necessari al rilancio ed alla operatività dell'E.B.V., secondo le iniziative che il Comitato Esecutivo promuoverà.

ENTITA QUOTE DI ADESIONE E.B.V IMPRESE E DIPENDENTI SETTORE TURISMO

Le parti concordano di operare una trattenuta di adesione all'E.B.V., contrattualmente indicata nella percentuale dello 0,40% della retribuzione base, di cui lo 0,20% a carico dell'Impresa e lo 0,20% a carico del Dipendente, per 14 mensilità annue.

Quanto sopra da completa applicazione di quanto previsto dal CCNL vigente del Turismo in materia

ENTITA QUOTE DI ADESIONE E.B.V. IMPRESE E DIPENDENTI SETTORE COMMERCIO

Le parti concordano di operare una trattenuta di adesione all'E.B.V., contrattualmente indicata nella percentuale dello0,25% della retribuzione base, di cui lo 0,20% a carico dell'Impresa e lo 0,05% a carico del Dipendente, per 14 mensilità.

Quanto sopra da completa applicazione di quanto previsto dal CCNL vigente del Turismo in materia

CONTABILITA UNICA E.B.V.

Nella revisione statutaria e regolamentare dovrà essere prevista la unificazione in una unica contabilità e gestione dei versamenti provenienti dai settori Turismo, Commercio, Terziario e Servizi.

ANAGRAFE IMPRESE E DIPENDENTI

Le prestazioni dell'E.B.V. saranno erogate previa verifica della adesione e regolarità dei versamenti. A tale scopo, le parti, danno mandato all'E.B.V. di predisporre le anagrafiche delle Imprese e dei Lavoratori dipendenti versanti.

Per rendere operative le modalità della raccolta delle quote di adesione all'Ente e la costruzione delle anagrafiche stesse, l'E.B.V. potrà avvalersi di strutture esterne previa convenzione ratificata dall'Esecutivo dell'Ente.

Art. 13 DECRETO LEGISLATIVO 626/94

Al fine di dare piena attuazione a quanto previsto dal Decreto Legislativo 626/94 si conviene:

1) di costituire, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato Paritetico Regionale, Commercio, Terziario, Turismo (CPRCTT) (All.1 atto di costituzione).
   b) Il CPRCTT ha sede presso l'E.B.V., che ne curerà la segreteria tecnica;
   c) I componenti sono espressi in numero di 3 per la Confesercenti e i 1 per ogni organizzazione sindacale FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL). I nominativi dovranno essere formalizzati dalle parti alla segreteria tecnica, entro la data indicata nel punto 1.
   d) La carica dei componenti il CPRCTT ha durata quadriennale.

2) Definire la costituzione degli organismi Paritetici Provinciali (OPP).
   2.1 Tali Organismi Paritetici Provinciali saranno costituiti entro 60 giorni dalla firma del presente accordo (All.2 – atto di Costituzione).
   2.2 L'OPP è composto da 6 membri espressi pariteticamente dalle Confesercenti Provinciali e da FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL Provinciali. I nominativi dovranno essere formalizzati; dalle parti, alla segreteria tecnico presso l'E.B.V. entro la data indicata al punto 2.1. La carica di componenti l'OPP ha durata quadriennale.
   2.3 Il funzionamento dell'attività dagli OPP verrà garantita con risorse impegnate dall'E.B.V., che si doterà di apposito regolamento per la gestione operativa.

3) Di definire le modalità di accantonamento della quota in carico alle Imprese.
   3.1. La quota è pari a £.10.000 per ciascun dipendente, di cui £.8.000 per l'attività del rappresentante dei lavoratori alla sicurezza territoriale e £.2.000 per la funzionalità e la segreteria tecnica del CPRCTT. Ogni Impresa tenuta al versamento entro il 20 gennaio di ogni anno all'E.B.V su apposito fondo "Legge 626" con riferimento al numero dei dipendenti in forza al 31 ottobre di ogni anno.
   3.2 In coerenza con le disposizioni legislative vigenti, i lavoratori a domicilio, gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro non concorrono alla determinazione del limite dei 15 dipendenti.
   3.3 Le Imprese non sono tenute al versamento delle quote relative a lavoranti a domicilio, lavoratori assunti a tempo determinato in sostituzione di lavoratori per i quali è dovuto il contributo, lavoratori assunti ai sensi dell'art.1 comma 2 lettera a della L. 18/4/62 n.230 (lavoratori stagionali). Per i lavoratori con contratto part-time il contributo è dovuto in misura intera.
   3.4 l'E.B.V. si doterà di apposito regolamento per la gestione delle somme.

4) Di provvedere al finanziamento delle attività formative, in attuazione del D.L.gs. n.626794, sia con risorse eventualmente previste dal sistema degli enti, sia attraverso l'individuazione di forme di finanziamento pubblico. Le parti, sulla base dei programmi formativi riferiti ai rappresentanti territoriali alla sicurezza, concordano di finanziarli sulla base delle esigenze individuate dal CPRCTT con risorse impegnate a tale scopo dall'EBV.

5) L'accordo si applica nelle Aziende aderenti a Confesercenti e/o che applicano i contratti sottoscritti dalla e Organizzazioni firmatarie del presente accordo.

ALL.1
Comitato paritetico regionale Commercio, Terziario, Turismo (CPRCTT).

1. E' costituito in data odierna, tra le parti firmatarie del presente accordo, il Comitato Paritetico Regionale Commercio, Terziario, Turismo, di seguito chiamato CPRCTT. Il CPRCTT ha sede presso l'Ente Bilaterale Regionale (E.B.V.) che ne curerà la segreteria tecnica.

   1.1 Tale organismo, in tema di prevenzione, sicurezza e tutela della salute nelle imprese, avrà il compito di:
   - promuovere, monitorare e coordinare l'attività degli organismi paritetici provinciali (OPP);
   - individuare in ambito regionale, con l'apporto sistematico degli organismi paritetici provinciali e dell'osservatorio regionale, i fabbisogni, al fine di proporre le iniziative conseguenti;

- raccogliere e archiviare le esperienze territoriali di prevenzione, sicurezza, tutela della salute, al fine della loro diffusione;
- raccogliere i nomi dei rappresentanti alla sicurezza;
- raccogliere ed archiviare gli atti di costituzione degli OPP e degli altri adempimenti formali che le parti regionali dovessero decidere;
- promuovere e programmare l'attività formativa degli OPP e dei rappresentanti alla sicurezza;
- proporre moduli formativi dedicati ai lavoratori o ai datori di lavoro;
- interloquire con gli Enti istituzionali preposti per promuovere e qualificarne le azioni, anche al fine di ricercare forme di sostegno economico finalizzato ai programmi di risanamento ambientale e per la sicurezza, soprattutto quelli concordati tra le parti regionali e per favorire l'adozione di criteri omogenei di intervento, compresa l'attività di vigilanza;
- effettuare il monitoraggio sullo stato di applicazione della normativa in ambito regionale;
- comporre eventuali controversie non risolte a livello territoriale, sottoposte all'OPP o da una delle parti componenti l'OPP;
- attuare tutto ciò che in campo di prevenzione, igiene, sicurezza, tutela della salute nelle Imprese, le parti regionali congiuntamente decidano di demandare.

1.2. il CPRCTT è composto da 6 membri espressi pariteticamente dalla Confesercenti e dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori: FILCAMS-CGIL, ISASCAT-CISL,UIL;TuCS-UIL.

1.3 Il Comitato è coordinato congiuntamente da un componente di espressione della Confesercenti e un componente di espressione che vengono nominati a partire dalla prima riunione utile per l'insediamento dell'Organismo regionale.

ALL.2

Organismo Paritetico Provinciale (OPP)

1. E' costituito, in data odierna, tra le Associazioni dei datori di lavoro e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo l'Organismo Paritetico Provinciale Commercio Terziario Turismo, di seguito chiamato OPP.

1.1 Tale Organismo ha il compito di promuovere la prevenzione, anche con azioni finalizzate alla tutela e alla sicurezza in specifici comparti produttivi. Ha funzioni di orientamento e di promozione di iniziative anche formative nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dei lavoratori e dei datori di lavoro. Programma i fabbisogni e gli obiettivi della formazione e li verifica in sede di CPRCTT.

1.2L'OPP procede all'analisi del bacino di utenza, sulla base dei dati forniti dagli Enti preposti e dagli Osservatori, con riferimento alle tipologie aziendali, all'analisi dei dati infortunistici e delle malattie professionali.

1.3 L'OPP è la sede in cui si esplicano gli obblighi di informazione e consultazione ai sensi del presente Accordo tra le parti applicativo del decreto legislativo n.626/94; al fine di facilitare l'esercizio degli obblighi da parte delle Imprese, adotta gli schemi e le procedure definite a livello regionale; effettua, sulla base dei dati forniti dagli enti preposti e dagli osservatori contrattuali, il monitoraggio dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni.

1.4 L'OPP, inoltre, può fornire alle USL indicazioni in merito alle attività di prevenzione, igiene, sicurezza e tutela della salute anche al fine di consentire che lo

svolgimento dei compiti, compresa la vigilanza, tenga conto della specifica realtà delle Aziende del Commercio e Turismo e degli impegni, congiuntamente assunti dalla parti territoriali, per agevolare e garantire la realizzazione delle misure di prevenzione e protezione.

1.5 L'OPP riceve, con relativa comunicazione, l'elenco dei responsabili (del servizio prevenzione e protezione, dell'evacuazione, dell'antincendio, del pronto soccorso) e degli addetti, nonché dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; riceve le designazioni dei medici competenti effettuate dalle Aziende.

1.6 L'esercizio delle attribuzioni di cui alla lettera a), comma 1, dell'art.19, Decreto Leg.vo n.626/94, avviene alla presenza dell'Associazione cui l'Azienda è iscritta o ala quale conferisce mandato. A tal fine il rappresentante territoriale per la sicurezza deve comunicare per iscritto alla componente datoriale dell'OPP le Aziende interessate, in modo da consentire quanto previsto al seguente punto. A questo scopo la componente datoriale indicherà uno o più referenti.

1.7 L'Associazione a cui l'Azienda è iscritta o ha dato mandato dovrà confermare la propria disponibilità entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione di cui sopra. I termini temporali per l'accesso all'impresa non potranno superare i successivi 7 giorni. Il rappresentante territoriale per la sicurezza procederà comunque nell'esercizio delle sue prerogative in caso di mancata conferma, nei termini temporali di cui al punto precedente.

1.8 Fermo restando i diritti che la legge attribuisce al lavoratore nei casi di pericolo grave ed immediato, i termini complessivi delle precedenti procedure sono ridotti a 3 giorni per emergenze che attengono al pregiudizio della sicurezza dei lavoratori.

1.9 Le parti infine concordano, che le OO.SS. comunichino, con un preavviso di almeno 3 gg., alle OO.AA. costituite presso gli OPP, la data di svolgimento dell'assemblea aziendale per l'elezione del rappresentante sindacale alla sicurezza.

2. Per i servizi esterni promossi dalle OO.AA. territoriali, le stesse provvedono a dare opportuna comunicazione all'OOPP circa la composizione di tali servizi.

2.1 Nel caso in cui le imprese aderiscano ai servizi esterni non promossi dalle associazioni territoriali l'Organismo paritetico riscontra la conformità del contenuto della comunicazione circa la composizione e la qualificazione di tale servizio.

2.2 Le Aziende con servizio interno provvedono a fornire la relativa comunicazione all'Organismo paritetico direttamente o attraverso l'associazione territoriale di appartenenza.

2.3 L'OPP è prima istanza di riferimento in merito ad eventuali controversie sulle modalità applicative delle norme di legge regolamentate dal presente Accordo.

2.4 L'OPP è composta da 6 membri espressi pariteticamente da Confesercenti e dalle Organizzazioni Sindacali (1 per singola Organizzazione). FILCAMS - CGIL – FISASCAT - CISL - UILTuCS - UIL.

2.5 L'Organismo è coordinato congiuntamente da un componente di espressione della Confesercenti e un componente di espressione delle Organizzazioni Sindacali, che vengono nominati dalla prima riunione utile per l'insediamento dell'OPTA.

ALL.3

Regolamentazione per il funzionamento del comitato paritetico regionale Commercio, Terziario, Turismo (CPRCTT)

1. Per il funzionamento del CPRCTT si utilizza una parte (L.2.000) delle L.10.000 per dipendente versate dalla Imprese.

2. Le risorse per il funzionamento degli RLST e del CPRCTT verranno raccolte tramite versamenti delle Imprese all'E.B.V.. Pertanto le Aziende fino a 15 dipendenti nelle quali, non sia stato eletto il Rappresentante Aziendale per la sicurezza, sono tenute a versare al Fondo relazioni Sindacali L.10.000 annuali per ogni dipendente in forza al 31 ottobre. Viene costituita all'interno del Fondo una Commissione paritetica di controllo, per verificare il flusso dei versamenti ed operare una corretta divisione delle risorse per le rispettive finalità (L.8.000 per i RLST, L.2.000 per il CPRCTT)

3. Compiti del CPRCTT:
   L'organismo promuove e coordina l'attività degli OPP, predisponendo anche modalità omogenee di funzionamento degli stessi. Ha funzioni di individuazione dei fabbisogni in materia di sicurezza del lavoro e di definizione di proposte di iniziativa, con il contributo degli OPP e degli Osservatori regionali di categoria contrattualmente previsti. Il CPRCTT promuove e programma l'attività formativa degli OPP e delle rappresentanze alla sicurezza dei lavoratori e delle Aziende, predisponendo a tal fine moduli formativi adeguati e specifici per ogni figura di rappresentanza.Il CPRCTT predispone il necessario materiale di informazione e formazione per gli OPP, i RLS, i lavoratori e le Imprese. Il CPRCTT realizza in rapporto con i poteri pubblici preposti alla sicurezza (Regione ed altri Enti istituzionali) al fine di definire criteri omogenei di intervento nel settore, compresa l'attività di vigilanza. Il CPRCTT raccoglie,archivia e divulga le esperienze territoriali ed aziendali su sicurezza e prevenzione; esercita un monitoraggio sullo stato di applicazione della 626 e degli accordi applicativi previsti. Il CPRCTT costituisce un archivio con gli atti costitutivi degli OPP e gli elenchi nominativi dei componenti degli OPP e dei rappresentanti alla sicurezza dei lavoratori e dei responsabili alla sicurezza delle imprese. Il CPRCTT infine svolge un ruolo di composizione delle controversie ad esso sottoposte dagli OPP congiuntamente o singolarmente da una delle parti sindacale o aziendali presenti nell'OPP.

4. L'organismo è coordinato congiuntamente da un componente di espressione della Confesercenti e un componente di espressione delle Organizzazioni Sindacali, che vengono nominati nella riunione d'insediamento del CPRCTT.

ALL.4

Regolamentazione per il funzionamento degli organismi paritetici provinciali (OPP).

1. Il Fondo interviene a garanzia del funzionamento dell'attività degli organismi provinciali.

2. Le risorse necessarie verranno impegnate dal Fondo costituito presso l'E.B.V.

3. Compiti dell'OPP: l'organismo ha il compito di promuovere la prevenzione, anche con azioni finalizzate alla tutela e alla sicurezza in specifici comparti produttivi. Ha funzioni di orientamento e di promozione di iniziative nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dei lavoratori e dei datori di lavoro. Programma i fabbisogni e gli obiettivi della formazione stessa e li verifica in sede di CPRCTT. L'OPP procede l'analisi del bacino di utenza, sulla base dei dati forniti dagli Enti preposti e dagli Osservatori, con riferimento alle tipologie aziendali, all'analisi dei dati infortunistici e delle malattie professionali. L'OPP è la sede in cui si esplicano gli obblighi di informazione e consultazione; al fine di facilitare l'esercizio degli obblighi da parte delle Imprese, adotta gli schemi e le procedure definite a livello regionale; effettua, sulla base dei dati forniti dagli enti preposti e dagli osservatori contrattuali, il monitoraggio dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni o promossi da Confesercenti. L'OPP, inoltre, può fornire alle USL indicazioni in merito alle attività di prevenzione, igiene, sicurezza e tutela della salute anche al fine di consentire che lo svolgimento dell'intero arco dei compiti, compresa la vigilanza, ad esse assegnati, tenga conto della specifica realtà produttiva delle piccole imprese e degli impegni, congiuntamente assunti dalle parti territoriali, per agevolare e garantire la realizzazione delle misure di prevenzione e protezione. L'OPP riceve, con relativa comunicazione, l'elenco dei responsabili (del servizio, dell'evacuazione, dell'antincendio, del pronto soccorso) e degli addetti, nonché dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; riceve le designazioni dei medici competenti effettuate dalle Imprese. L'OPP è prima istanza di riferimento in merito ad eventuali controversie sulle modalità applicative delle norme di legge.

4. L'Organismo è coordinato congiuntamente da un componente di espressione della Confesercenti e un componente di espressione delle Organizzazioni Sindacali, che vengono nominati dalla prima riunione utile per l'insediamento dell'OPP.

5. Al fine di garantire la funzionalità degli organismi territoriali così come previsto al punto 1, il Fondo costituito presso l'E.B.V., stanzierà ogni anno un importo per la voce specifica di spesa sulla base delle disponibilità di bilancio.

All. 5
Regolamentazione per il funzionamento dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza.

A. Rappresentante territoriale per al sicurezza (Aziende fino a 15 dipendenti, esclusi apprendisti e assunti con CFL).

1. Nell'ambito provinciale vengono istituiti i Responsabili Territoriali dei Lavoratori alla Sicurezza (di seguito denominati RLST).
   I rappresentanti territoriali per la sicurezza sono designati dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo e comunicati formalmente al CPRCTT che ne darà comunicazione agli OPP.
   I RLST, qualora siano lavoratori, non potranno essere scelti in aziende con meno di 5 dipendenti.
   Gli OPP, previa verifica dei requisiti necessari, ratifica con propria delibera le designazioni.
   Di tale ratifica, previa acquisizione del consenso dei RLST rilasciato in forma scritta all'OPP, ai sensi e per gli effetti della Legge 675/96, ne viene data comunicazione ai

datori di lavoro con personale dipendente sino a 15 unità, che a loro volta dovranno informare i lavoratori.
Nel caso in cui i lavoratori abbiano provveduto ad eleggere al loro interno il Rappresentante la Sicurezza, la Direzione Aziendale deve inviare copia del verbale di elezione all'OPP, munita di consenso del RLS rilasciato ai sensi della Legge 675/96 in forma scritta.
I RLST sono tenuti nello svolgimento della loro attività ad operare, considerate anche le dimensioni delle aziende, nello spirito della Legge stessa per una gestione non conflittuale della materia e nell'ambito esclusivo delle attribuzioni di cui all'articolo 19 del Decreto Legislativo 626/94. Devono inoltre tenere conto anche dei pareri e delle indicazioni degli OPP, e delle interpretazioni dell'OPP, sono tenuti obbligatoriamente a partecipare ai programmi formativi promossi dall'OPP, compresi quelli di aggiornamento in relazione all'evoluzione legislativa e a quella dei rischi, nonché all'insorgenza di nuovi rischi.
In sede di OPP si predisporranno periodicamente, anche a richiesta dei RLST, e nel rispetto dei ruoli, momenti di confronto su interpretazioni in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro.
I RLST per svolgere la loro funzione hanno recapito presso gli uffici delle rispettive OO.SS.

2. Concorrono al finanziamento dei RLST le Aziende fino a 15 dipendenti nelle quali non sia stato eletto il Rappresentante Aziendale per al Sicurezza.
Il finanziamento risulta pari a Lire 10.000 annue per dipendente, le risorse necessarie per lo svolgimento delle attività previste per i RLST, derivano dall'utilizzo di una parte (L.8.000) delle L.10.000 a dipendente, versate dalle Aziende, entro il 20 gennaio di ogni anno, nell'apposito Fondo "Legge 626" costituito dall'EBV con riferimento al numero di dipendenti in forza al 31 ottobre di ogni anno. Una commissione controllerà il flusso dei versamenti e la corretta divisione delle risorse per le rispettive finalità (L.8.000 per i RLST, L.2.000 per il CPRCTT).Le imprese di nuova costituzione dovranno versare, entro il giorno 20 del mese successivo a quello in cui effettuano l'assunzione di personale dipendente, una quota pari a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di copertura fino a fine anno. Le quote andranno versate sulla base dei lavoratori in forza al termine del primo mese ne quale si effettuano le assunzioni. Per "imprese di nuova costituzione" si intendono anche le imprese precedentemente costituite e che, per la prima volta nel corso dell'anno, si dotano di personale dipendente.

3. Qualora i RLST siano dipendenti delle Aziende, hanno diritto ad un periodo di aspettativa non retribuita, per l'intera durata del loro mandato, al lavoratore RLST viene garantita la conservazione del posto.

4. I RLST restano in carica 3 anni.

B. Rappresentante Aziendale per la Sicurezza (Aziende con più di 15 dipendenti, esclusi gli apprendisti e gli assunti con CFL)

1. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza interno all'Azienda (di seguito denominato RLSA) è eletto dai lavoratori nell'ambito delle RSU, o, in assenza, fra gli stessi lavoratori.

2. Le OO.SS. comunicano, con preavviso di almeno 3 giorni, alla CONFESERCENTI costituita presso gli OPP, la data di svolgimento dell'assemblea per l'elezione del rappresentante aziendale per la sicurezza.

3. L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.

4. Per l'elezione i lavoratori nominano il segretario di seggio che redige anche i verbali delle elezioni e lo invia al datore di lavoro.

5. Il datore di lavoro comunica all' OPP il nominativo della RLSA eletta.

6. Il RLSA resta in carica 3 anni.

7. Al RLSA vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore annue. Il RLSA deve comunicare al datore di lavoro, con almeno 48 ore di anticipo, l'utilizzo del permesso.

8. Per l'espletamento del proprio incarico l'azienda dovrà fornire al RLSA le informazioni richieste e permettere la consultazione del documento sulla valutazione dei rischi. Di tale notizie il RLSA è tenuto a fare un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto industriale. Il RLSA può formulare proprie proposte.

9. Il RLSA può chiedere la convocazione della riunione periodica prevista dall'articolo 11 comma 1 della 626 in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio con significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Di norma le riunioni periodiche sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con un ordine del giorno scritto.

Art. 14 FINANZIAMENTO DEI SERVIZI E LORO ATTIVAZIONE AI SOGGETTI INTERESSATI.

Le parti concordano che, quali componenti dell'Ente Bilaterale, i beneficiari di tale Istituto paritetico devono riconoscere e contribuire all'impegno anche economico profuso dalle parti stesse.
In quest'ottica, fermo restando il reciproco impegno a tutelare ed assistere i soggetti associati, ritengono necessaria la istituzione di "quote di assistenza sindacale" a valere per gli interlocutori che intendono aderire alle Organizzazioni per propria scelta, limitatamente alle prestazioni dell'Ente Bilaterale.
Alla luce di tale quadro le parti, considerato il ruolo e l'impegno che a tutt'oggi Confesercenti e le OO.SS svolgono nella vita dell'Ente Bilaterale, opereranno nel rispetto della loro autonomia nei seguenti termini:

- La Confesercenti procederà ad assicurare la propria assistenza sindacale all'interno dell'Ente Bilaterale, nei limiti dello Statuto e del Regolamento e nelle tipologie previste nei contratti collettivi nazionali e territoriali. Per la concessione di autorizzazioni o pareri all'interno di detto organismo, ove dette normative prevedano la adesione alla Organizzazione territoriale Confesercenti da parte delle Aziende. La'Confesercenti provvederà a riconoscere la propria assistenza alle Ditte o che abbiano i requisiti di cui sopra ovvero che abbiano versato, le quote dell'Ente Bilaterale.

- per le OO.SS., anche allo scopo di consentire una continua informazione dei diritti contrattuali, ai lavoratori non iscritti, viene prevista a decorrere dall'1.settembre.2001 l'applicazione di una "quota di servizio sindacale" dello 0.25% su paga base e contingenza per 14 mensilità.

Le aziende saranno tenute mensilmente a trattenere detta quota dalle spettanze dei dipendenti non iscritti al Sindacato, con versamento di detto importo sul c/c bancario n..... presso ....., intestato a FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

Le OO.SS FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL predisporranno un comunicato congiunto per i lavoratori informando sulla decorrenza e sulle finalità della quota di servizio sindacale e sulla eventuale disdetta.

Detto comunicato sarà consegnato a cura della parte datoriale con la busta paga del mese di settembre 2001 a ciascun lavoratore in forza e con la prima busta paga ai lavoratori assunti dopo tale data.

I lavoratori che non intendono aderire al versamento della quota di servizio sindacale hanno facoltà di farlo entro quindici giorni dal ricevimento del comunicato congiunto delle organizzazioni sindacali, comunicando la propria decisione per iscritto al proprio datore di lavoro e, a mezzo raccomandata a.r. indirizzata alle OO.SS. presso l'Ente Bilaterale, indicando il proprio nome, cognome e indirizzo nonché denominazione e indirizzo dell'Azienda presso la quale sono occupati.

Art. 15 COMMISSIONE PROVINCIALE

Le parti concordano di istituire nel contesto dell'Ente Bilaterale Regionale, le Commissioni Provinciali ai sensi del vigente CCNL che opereranno a favore delle Aziende e lavoratori iscritti alle rispettive Organizzazioni ovvero in regola con quanto prescritto ai precedenti punti.

A dette Commissioni saranno demandati i seguenti specifici compiti:

a) interpellare la Commissione Paritetica Nazionale per quesiti o suggerimenti riguardanti norme del vigente CCNL;
b) rilasciare il "visto di conformità" per i progetti di contratti di formazione e lavoro;
c) esprimere il "parere di conformità" per i progetti di contratti di apprendistato;
d) svolgere le altre funzioni previste dal CCNL 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 CCNL), al monitoraggio del mondo del lavoro con specifica attenzione ai bisogni formativi degli addetti e ai diversi modelli di orario adottati dalle Aziende;
e) attivarsi per le ulteriori funzioni e ruoli dovessero essere previsti in normative nazionali o territoriali in particolare modo in materia di previdenza integrativa e di mercato del lavoro;
f) svolgere le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei percorsi formativi ai sensi dell'art. 18, Legge n. 196/97 e del Decreto Ministeriale 25 maggio 1998.

Art. 16 COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del Codice di procedura civile, come modificati dal Decreto Legislativo 31 marzo 1998 n. 80 e dal Decreto Legislativo 29.10.1998 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione dello stesso contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale da esperirsi nelle Commissioni Paritetiche Provinciali di conciliazione, costituite presso gli Sportelli Territoriali dell'Ente Bilaterale Regionale del Terziario e del Turismo.

Viene, pertanto, istituita presso gli Sportelli Territoriali dell'Ente Bilaterale Regionale la predetta Commissione, secondo le disposizioni di cui all'art. 17 del CCNL 22 settembre 1999 prima parte, settore Terziario e art. 17 Parte Generale CCNL Turismo così composta:

- per i datori di lavoro, da un rappresentante della Confesercenti di ogni Provincia dove è istituito lo Sportello Territoriale,
- per i lavoratori da un rappresentante designato dalle Organizzazioni Sindacali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL cui il lavoratore sia iscritto e abbia conferito mandato.

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 o consegnata a mano in duplice copia o 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:

1. i rispettivi termini della controversia;
2. le eventuali disponibilità transattive manifestate dalle parti;
3. l'indicazione delle ragioni del mancato accordo.

Il verbale potrà riportare anche la soluzione parziale alla quale le parti siano giunte, con l'indicazione dell'ammontare del credito che eventualmente spettasse 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. 17 COLLEGIO ARBITRALE

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 2.4 non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973 n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dall'art. 17 bis, Prima Parte del vigente CCNL del Terziario.
All'uopo le parti firmatarie del presente Accordo istituiranno una Commissione che opererà nei termini previsti dal succitato art. 17 bis.

Art. 18 DECORRENZA E DURATA

Salve le decorrenze particolari previste per i singoli istituti, il presente Accordo decorre dal 1 ottobre 2001 e scadrà il 31 dicembre 2003. Successivamente l'Accordo stesso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo disdetta da una delle parti da comunicarsi almeno 3 mesi prima della scadenza. Le modifiche legislative o contrattuali nazionali non comportano la decadenza del presente Accordo.

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 INPS e INAIL.

DICHIARAZIONE FINALE

Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza degli accordi e delle relazioni sindacali presenti e dichiarano esplicitamente di voler promuovere e rafforzare nell'ambito delle proprie specifiche competenze, sia il ruolo e la funzione dell'Ente Bilaterale, sia il riconoscimento e la valorizzazione del ruolo sociale svolto dalle rispettive Organizzazioni.

CONFESERCENTI Veneto

Franceschi Maurizio

Tamborra Vicenzo

FILCAMS – FISASCAT UILTuCS Veneto

Franceschini Sergio

Camporese Riccardo

Callegaro Gianni