Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi

Testo Unico

Roma, 20 settembre 1999

Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi e delle P.M.I.
Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Alberghi – Mense e Servizi
Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali, Affini e del Turismo
Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi

Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi

Testo unico

Roma, 20 settembre 1999

Proprietà riservata

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti

AVVERTENZA

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto all'esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattale.
I titoli, pertanto, non sono esaustivi dell'indicazione dei contenuti dei singoli articoli e, quindi, in quanto tali non costituiscono elemento di interpretazione della norma.

L'anno 1999, il giorno 20 del mese di settembre in Roma

Tra

la **Confederazione Generale del Commercio del Turismo, dei servizi e delle P.M.I.** rappresentata dal suo Presidente Dott. Sergio Billè con una delegazione presieduta dall'Ing. Vincenzo Gervasio e composta dai signori: Susanna Acerbi, Pietro Agen, Sonia Augenti, Andrea Babbi, Giampietro Badan, Michele Barzagli, Antonio Beltotti, Antonio Benvenuti, Francesco Berruti, Guido Bertolusso, Gabriele Boleso, Giorgio Bonelli, Giuseppe Bortolussi, Simonpaolo Buongiardino, Teresa Cadore, Corrado Cagnola, Riccardo Calamandrei, Giuseppe Calcagni, Riccardo Caratelli, Giovanni Caruso, Adriano Cattaruzza, Massimiliano Cavazzoni, Daniela Ceruti, Giuseppe Chinellato, Nicola Cigliese, Antonio Civale, Alessandra Colonna, Manuel Cordioli, Renato Corrà, Marcello D'Alfonso, Fabio Dalla Riva, Patrizia De Marchi, Raffaele Del Noce, Mario Di Febo, Stefano Doveri, Massimo Dramis, Franco Entilli, Antonio Fabiani, Paolo Ferraboschi, Carlo Ferrari, Antonio Ferrarini, Giovanni Filipponi, Arnaldo Fiorenzoni, Letizia Fonsi, Tullio Forcella, Renzo Fossati, Alfonso Froncillo, Rino Furlan, Gabriele Gabrielli, Gianfranco Gennaro, Enrico Giammarioli, Leonardo Gili, Emanuele Lajolo, Giuseppe Lavia, Fiorino Macchione, Lara Malucelli, Mario Manzoni, Giuseppe Manzoni, Carlo Marinelli, Vittorio Massagrande, Guido Mastropietro, Carlo Meleri Rondinella, Aurelio Meroni, Luciano Mescia, Annibale Mesolella, Bruno Milani, Alessandro Minardi, Paolo Naldi, Sergio Nanni, Nicola Nardoni, Piero Navarra, Marco Ornago, Giampiero Pacilio, Michele Pacinico, Francesco Panerai, Mauro Pantano, Paolo Paoloni, Antonio Papa, Giovanni Paribelli, Luigi Pastorello, Vincenzo Perrotta, Alberto Petrera, Alberto Piacini, Angelo Pigatto, Antonio Poddighe, Massimiliano Polacco, Pierantonio Poy, Valerio Ribichini, Paolo Romanin Jacur, Raffaella Rosini, Michele Rossetti, Augusto Rossi, Mario Russomanno, Fausta Saccarelli, Carlo Salvini, Antonio Sansonetti, Franco Scalcinati, Hermann Schrott, Adriano Sereno, Franco Solidoro, Gianfranco Soranna, Sergio Sparacio, Riccardo Tamburini, Sirio Tardella, Giuseppe Tattoli, Elisa Tivelloni, Claudio Tomassini, Martino Troncatti, Claudia Trovamala, Giuseppe Truglia, Alfio Francesco Vinci, Claudio Zavatti, Elio Zecchini, con l'assistenza del Dott. Basilio Mussolin, assistente del Presidente per le relazioni sindacali, del Dott. Luigi De Romanis Responsabile del Settore Relazioni Sindacali e del Vice Responsabile del Settore Sindacale Dott. Giuseppe Zabbatino e dei collaboratori Claudio Catapano, Ilaria Di Croce, Guido Lazzarelli, Donata Tirelli

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Alberghi, Mense e Servizi (FILCAMS-CGIL), rappresentata dal Segretario Generale Ivano Corraini, dal Vice Segretario Vicario Pietro Ruffolo, dai Segretari Nazionali Maria Antonietta Franceschini, Bruno Perin, Claudio Treves, dal Presidente del Comitato Direttivo Bruno Rastelli, e dai componenti il Comitato Direttivo nelle persone di Silvano Conti, Luigi Coppini, Gabriele Guglielmi, Piero Marconi, Manlio Mazziotta, Marinella Meschieri, Massimo Nozzi, Gennaro Pannozzo, Luigi Piacenti, Luisa Albanella, Livio Anelli, Dalida Angelini, Alfonso Argeni, Assunta Aurisicchio, Carla Balducci, Otello Belli, Alessandro Beltrami, Vincenzo Belzaino, Giovanni Benazzo, Paola Berfonzi, Marco Bertolotti, Ennio Bianchi, Virgilio Biscaro, Luigi Bittarelli, Dino Bonazza, Adriano Bonetti, Moreno Bottoni, Walter Calzavarra, Franco Capasso, Daniela Cappelli, Roberto Cappellieri, Vito Carchia, Maura Carli, Maddalena Carnevale, Giovanni Carpino, Fabio Castagnini, Monica Cavallini, Orfeo Cecchini, Elena Ceschin, Eda Ciccarelli, Canio

Cioffi, Sergio Codonesu, Alessandro Collini, Eligio Conversano, Antonio Coppola, Luigi Corazzesi, Giovanni Cotzia, Santo Crescimone, Anna Cuntrò, Costanza D'Albesio, Giancarlo D'Andrea, Loredana De Checchi, Carla Della Volpe, Elio Dota, Gabriella Fanesi, Paolo Favetta, Tiziana Ferroci, Giordano Fiorani, Gastone Fiori, Cinzia Folli, Enrico Folloni, Piergiorgio Forti, Sergio Franceschini, Franco Franceschini, Gualtiero Francisconi, Corrado Franzoso, Armando Galati, Fabio Giunti, Lorenza Giuriolo, Marzio Goni, Vincenza Grasso, Angelo Guerriero, Tiziana Gusmerini, Sveva Haertter, Leandro Innocenti, Antonio Lareno, Elena Lattuada, Vincenza Limonta, Maurizia Losi, Patrizia Maestri, Luca Magnani, Gianfranco Mancini, Giuseppe Mancini, Maria Mancini, Antonio Marchese, Giancarlo Marchi, Gabriele Marchi, Cristina Maroni, Elena Martis, Roberto Mati, Giuseppe Meini, Rosa Giulia Melidoni, Massimo Melotti, Leandro Menichelli, Adriana Merola, Cono Minnì, Carmela Minniti, Tiziana Mordeglia, Gaetano Morgese, Mario Moriconi, Silvana Morini, Antonio Moscatelli, Giusi Muchon, Luciano Nacinovich, A.Rosa Nannetti, Carmine Nesi, Antonio Palazzo, Lora Parmiani, Celeste Paulon, Giuseppe Pedrazzini, Santo Pellegrino, Sergio Pestelli, Antonello Pirastru, Rocco Pisanello, Santino Pizzamiglio, Lauro Pregnolato, Michele Presta, Giuseppe Provitina, Fausto Quattrini, Massimo Re, Pierino Ricci, Gianni Roncaccia, Patrizia Rosini, Fiorella Rossi, Marco Roverano, Vladimiro Sacco, Alessandra Salvato, Giorgio Scarinci, Anna Schiano, Giuseppe Scognamillo, Egidio Serafini, Loredana Serraglia, Giuseppe Sforza, Walter Sgargi, Fabio Sormanni, Antonio Stancampiano, Rosario Stornaiuolo, Francesco Taddei, Antonio Terenzi, Franco Tettamanti, Anna Tornari, Antonio Triglia, Gianni Trinchero, Domenico Troise, Rosa Veccia, Andrea Vitagliano, Christine Walzl, Renato Zanieri, Leonardo Zucchini, con la partecipazione della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), rappresentata dal Segretario Confederale Francesca Santoro.

e

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL – rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari Nazionali, Pierangelo Raineri, Pietro Giordano, Mario Piovesan, Giovanni Pirulli, da: Antonio Michelagnoli, Salvatore Falcone, Mario Marchetti, Marcello Pasquarella, Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione trattante composta da: Giovanni Agostini, Annalisa Albertazzi, Antonio Albiniano, Giusy Amadasi, Cecilia Andriolo, Patrizia Antonini, Antonio Bacci, Giuliana Baretti, Matteo Barrella, Dario Battuello, Alberto Bizzochi, Sante Blasi, Luciana Bommassar, Claudio Bosio, Paola Botti, Lidia Brachelente, Rita Brandalise, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Camillo Buffa, Roberta Cabrelle, Renato Calì, Giuseppe Calzaghe, Dario Campeotto, Riccardo Camporese, Felice Cappa, Malgara Cappelli, Donato Cappiello, Rosalba Carai, Piero Caredda, Sergio Carminati, Silvia Carrara, Elmina Castiglioni, Antonio Castrignano, Giovanna Catizzone, Alfredo Cattaruzza, Alberto Cavalloni, Mirco Ceotto, Milena Cesca, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Roberto Corona, Carlo Costantini, Patrizio Cusano, Amelio Custodi, Mario Dal Soler, Giovanni D'Angelo, Carla De Stefanis, Adriano Degioanni, Marco Dell'Infante, Marco Demurtas, Ester Di Domenico, Ermanno Di Gennaro, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Ulrike Egger, Battistino Guido Fabiano, Giovanni Fabrizio, Quinto Fantini, Domenico Ferrigni, Francesco Ferroni, Antonio Fiorenza, Ferruccio Fiorot, Ilda Fittipaldi, Giuseppe Foti, Loredana Franco, Andrea Gaggetta, Adriano Giacomazzi, Giovanni Giudice, Rocco Golino, Erminio Gomiero, Luca Grazioli, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Aldo Guardone, Pietro Ianni, Alessandro Ingrosso, Angela Kalaydjian, Fabio Laritonda, Angela Lazzaro, Carmela Licenziato, Rosario Lo Proto, Luca Maestripieri, Alfredo Magnifico,

Ottilia Mair, Iride Manca, Gilberto Mangone, Danilo Manini, Riccardo Mantovani, Aldo Manzini, Fabio Marcatili, Luca Marcazzan, Maurizio Marcolin, Giovanni Marini, Viviana Masi, Tiziana Mastrangelo, Gianfranco Mazza, Renata Mazzacco, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco, Aniello Montuoso, Iris Morassi, Raffaella Moretto, Bice Musocchi, Erika Naretto, Nicola Nesticò, Ivano Orsuni, Rosa Palmieri, Silvano Pandolfo, Ugo Parisi, Sabrina Parutta, Paolo Perazzoli, Ferruccio Petri, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piccino, Antonio Pirozzi, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Luigi Polinesi, Rosetta Raso, Roberto Ricciardi, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Tina Saglia, Daniele Salvador, Francesco Sanfile, Luciano Santigli, Bruno Sassi, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Lorena Soffritti, Selena Soleggiati, Francesco Spanò, Mario Testoni, Giuseppe Tirelli, Giuseppe Tognacca, Giuseppe Tognarini, Fernando Toma, Giancarlo Trotta, Oscar Turati, Michael Untergasser, Mauro Urli, Costantino Vaidanis, Elena Vanelli, Francesco Varagona, Floriana Vissà, Giovanni Zambelli; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Luigi Bonfanti;

e

La **Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi** (UILTuCS-UIL), rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dal responsabile del settore Segretario Nazionale Gianni Rodilosso, dai Segretari Nazionali: Emilio Fargnoli, Marco Marroni, Parmenio Stroppa, dal Presidente Raffaele Vanni, da Caterina Fulciniti, Paolo Poma e Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale; dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale Sergio Amari, Paolo Andreani, Antonio Andrisano, Cristiano Ardau, Alessia Ardenna, Pietro Baio, Giuliana Baldini, Giuseppe Ballato, Enzo Bardi, Giuseppina Belletti, Gaetano Bentivegna, Bruno Bettocchi, Luigino Boscaro, Salvatore Bove, Roberto Broglia, Gianni Callegaro, Osvaldo Cappadona, Maurizio Casadei, Agata Castiglione, Roberto Ceccarelli, Grazia Chisin, Nicola Cieri, Gianluca Cioccoloni, Rosario Cusi, Mario D'Angelo, Luigi De Mitri Pugno, Michele De Simone, Sergio Del Zotto, Rocco Della Luna, Sergio Diecidue, Alessandro Fanzone, Salvatore Fanzone, Gabriele Fiorino, Marianna Flauto, Stefano Franzoni, Giovanni Gazzo, Cataldo Giammella, Giuliano Giannetti, Giovanni Giorgio, Giancarlo Guidi, Luciano Gullone, Cesare Ierulli, Antonino Iarda, Pietro La Torre, Cosimo La Volta, Maria Ermelinda Luchetti, Roberto Maestrelli, Massimo Marchetti, Gilberta Massari, Maurizio Milandri, Ivano Morandi, Milva Moretta, Roberta Musu, Antonio Napoletano, Raffaella Nomade, Francesco Ortelli, Leonardo Pace, Aurelio Pellegrini, Antonio Petrelli, Giannantonio Pezzetta, Bruno Pilo, Paolo Proietti, Maurizio Regazzoni, Ennio Rovatti, Giuseppe Sagliocco, Carlo Sama, Pasquale Sastri, Luigi Scardaone, Fabio Scapinelli, Luciano Sciascia, Riccardo Serri, Remigio Servadio, Fabio Servidei, Giuseppe Silvestri, Elisabetta Sorgia, Gennaro Strazzullo, Ivana Veronese, Antonio Verrino, Arcangelo Vurruso, Angelo Zarfati, Giuseppe Zimmari; e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Lamberto Santini

visti

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi stipulato in data 3 novembre 1994
- il rinnovo della parte economica stipulato in data 29 novembre 1996
- il relativo Accordo Nazionale di rinnovo siglato in data 20 settembre 1999

si è stipulato

il presente Contratto Collettivo di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

Premessa generale

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza del contratto nazionale di lavoro, le finalità e gli indirizzi in materia di relazioni sindacali.

A tal fine le Parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto.

Le Parti, inoltre, si impegnano ad intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.

Le Parti, in coerenza con quanto stabilito dal Protocollo del 23 luglio 1993, ritengono necessaria l'emanazione di un apposito provvedimento legislativo, inteso a garantire il conseguimento della normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le aziende dei settori rappresentati mediante l'estensione generalizzata del presente sistema normativo contrattuale in tutte le sue articolazioni.

In questo quadro, le Parti si impegnano a proseguire la loro azione congiunta presso il Governo e le istituzioni per conseguire l'approvazione del suddetto provvedimento.

Le Parti si impegnano ad intervenire congiuntamente per l'emanazione di un apposito provvedimento legislativo che applichi il particolare trattamento contributivo - previdenziale, così come previsto per le erogazioni del secondo livello di contrattazione dal Protocollo del 23 luglio '93.

Le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità delle Organizzazioni Imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità del terziario, della distribuzione e dei servizi al mercato e alle imprese, sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia con riferimento all'occupazione, convengono di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti. Tale funzione é svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, realizzare le condizioni per favorirlo, individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

Le Parti, tenuto conto delle imminenti scadenze a livello comunitario, concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché

vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro negli Stati membri.

Le Parti infine convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti degli organi governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del terziario ed in particolare per porre in essere condizioni normative omogenee rispetto agli altri settori.

Le Parti si danno atto che, per la coerenza complessiva del nuovo sistema di relazioni sindacali, non potranno essere ripetute le materie previste ai vari livelli di contrattazione e non potranno richiedersi altre materie oltre a quelle previste per ciascun livello (ivi compreso quello della contrattazione aziendale), rispettando le procedure e le modalità di confronto previste nei vari capitoli.

Al fine di risolvere eventuali controversie e prima dell'attivazione della Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 3, Prima Parte, su richiesta anche di una delle Parti e nel rispetto di quanto previsto all'ottavo comma dell'art. 8, Prima Parte, si ricorrerà ad un confronto tra le Organizzazioni firmatarie del presente contratto, a livello territoriale prima e a livello nazionale poi, da esaurirsi entro 15 giorni dalla data di richiesta dei singoli incontri.

Trascorso tale periodo ed esperite le procedure, le Parti riprendono libertà di azione.

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

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

a) Alimentazione

- commercio all'ingrosso di generi alimentari;
- supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
- commercio al minuto di generi alimentari (alimentari misti), eccettuate le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni;
- salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
- importatori e torrefattori di caffè;
- commercio all'ingrosso di droghe e coloniali; commercio al minuto di droghe e coloniali (droghe e torrefazioni);
- commercio all'ingrosso e al minuto di cereali, legumi e foraggi;
- commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carni fresca e congelata;
- commercio all'ingrosso di pollame, uova, selvaggina e affini;
- rivendite di pollame e selvaggina;
- commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;
- commercio all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere; commercio al dettaglio di latte (latterie non munite di licenza P.S.) e derivati;
- commercio all'ingrosso ed in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati; commercio al minuto di prodotti ortofrutticoli;
  commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino); per quanto riguarda le aziende che esercitano il commercio all'ingrosso di vini, si precisa che si intendono comprese:
  a) le aziende che acquistano uve e mosti, per la produzione di vini, anche tipici e la loro vendita;
  b) le aziende che, oltre ad acquistare uve e mosti per la produzione di vini anche tipici e la successiva loro vendita, effettuano operazioni di acquisto e vendita di vini;
  c) le aziende che esercitano attività di imbottigliamento ed infiascamento;
- commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
- commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (olii di oliva e di semi);
- aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari.

b) Fiori, piante e affini

- commercio all'ingrosso e al minuto di fiori e piante ornamentali;
- commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere;
- produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali e aromatiche.

c) Merci d'uso e prodotti industriali

- grandi magazzini; magazzini a prezzo unico;
- tessuti di ogni genere, mercerie, maglierie, filati, merletti e trine; confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere; commercianti sarti e sarte; mode e novità; forniture per sarti e sarte; camicerie ed affini; busterie, cappellerie, modisterie;

articoli sportivi; commercianti in lane e materassi; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigerie ed articoli da viaggio; ombrellerie, pelletterie; guanti, calze; profumerie, bigiotteria ed affini; trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti; abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie ed affini;

- lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, ecc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese;
- pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie, ecc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie;
- articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;
- lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;
- articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;
- giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta; articoli per regalo, articoli per fumatori;
- oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;
- librai (comprese le librerie delle case editrici e i rivenditori di libri usati); rivenditori di edizioni musicali; cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di libri giornali e riviste, biblioteche circolanti;
- francobolli per collezione;
- mobili, mobili e macchine per ufficio;
- macchine per cucire;
- ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici; impianti di sicurezza; strumenti musicali;
- ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, amianto, carboni elettrici, ecc.);
- autoveicoli (commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni); cicli o motocicli (anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e per riparazioni); parti di ricambio ed accessori per automotocicli; pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo);
- gestori di impianti di distribuzione di carburante;
- aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
- carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
- imprese di riscaldamento;
- laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante e impermeabilizzante (marmette,

mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione;
- tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
- prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
- aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
- legnami e affini, sughero, giunchi, saggine ecc.;
- rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
- prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino; mangimi e panelli; macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo);
- commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto c).

d) Ausiliari del commercio e commercio con l'estero
- agenti e rappresentanti di commercio;
- mediatori pubblici e privati;
- commissionari;
- stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno e al servizio delle proprie aziende);
  fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);
  compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
- agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi ed accessori;
  imprese portuali di controllo.

e) Servizi alle Imprese/alle Organizzazioni, Servizi di rete, Servizi alle persone
- noleggio e vendita di audiovisivi.
- imprese di leasing;
- recupero crediti, factoring;
- servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;
- servizi di revisione contabile, auditing;
- servizi di gestione e amministrazione del personale;
- servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;
- ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione e telemarketing, televendite, call center;
- consulenza di direzione e organizzazione aziendale **;
- agenzie di relazioni pubbliche;
- agenzie di informazioni commerciali;
- servizi di design, grafica, progettazione, e allestimenti di interni e vetrine;
- servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
- società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;
- agenzie pubblicitarie;
- concessionarie di pubblicità;
- aziende di pubblicità;
- agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
- promozione vendite;
- agenzie fotografiche;
- uffici Residences;

- società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere
- intermediazione merceologica;
- recupero e risanamento ambiente;
- altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici, gestione parcheggi;
- autorimesse e autoriparatori non artigianali;
- società di carte di credito;
- uffici cambi extrabancari;
- servizi fiduciari;
- buying office;
- agenzie di brokeraggio;
- aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
- agenzie di operazioni doganali;
- servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia e fotocopiatura****;
- servizi di traduzioni e interpretariato;
- agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
- vendita di multiproprietà;
- autoscuole;
- agenzie di servizi matrimoniali;
- altri servizi alle persone.

Le parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali riferentesi alle medesime categorie, sopra elencate. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa di cui agli artt. 12 e 15, Prima Parte, del presente contratto.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

---

* Comprende anche la classe "marketing" del CCNL del 1990.

** Comprende la categoria "progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa" del CCNL del 1990.

*** Comprende la categoria "mostre e fiere" del CCNL del 1990.

**** Comprende anche la classe "agenzie pratiche auto" contenuta nel CCNL del 1990.

PRIMA PARTE
Sistemi di relazioni sindacali

TITOLO I
Relazioni sindacali a livello nazionale

Art. 1 - Procedure per il rinnovo del CCNL

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

L'importo di tale elemento sarà pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Art. 2 - Diritti di informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, la Confcommercio e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, di terziarizzazione, di affiliazione, di concentrazione, di internazionalizzazione e di innovazione tecnologica.

Saranno altresì presi in esame i processi di sviluppo e riorganizzazione di comparti merceologici o di settori strutturalmente omogenei.

Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che per comparti e settori omogenei:

a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato e dei contratti di formazione e lavoro nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 635/1984 e con la Legge n.125/91;
b) le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
c) la formazione e riqualificazione professionale;
d) la struttura dei comparti e settori nonché le prevedibili evoluzioni della stessa;
e) i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore commerciale sia globalmente che articolato per comparti omogenei, nonché lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche e le politiche dirette a riforme di settore e alla regolamentazione di orari commerciali.

Art. 3 - Strumenti nazionali

Le parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa concordano sull'opportunità di istituire:

1) il Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità;
2) l'Osservatorio Nazionale [1]
3) la Commissione Paritetica Nazionale.

Il gruppo di lavoro per le Pari Opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalla Confcommercio e tre designati dalla FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e dalla UILTUCS-UIL. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Art. 4 - Tutela delle lavoratrici

Le parti dichiarano di considerare prioritaria la necessità di adottare, a norma della Risoluzione CEE 29 maggio 1990, misure volte a migliorare le condizioni di vita e di lavoro del personale femminile, al fine dell'effettiva integrazione delle donne nel mercato del lavoro.

Il Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità, di cui all'art. 2, Prima Parte, è deputato ad elaborare un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel mondo del lavoro, per lo sviluppo di una politica positiva appropriata sulla materia.

Tale codice di condotta potrà essere recepito nell'ambito della regolamentazione aziendale ove potrà costituire titolo per l'individuazione di misure tese a garantire un clima di rispetto reciproco della integrità umana, nell'ambiente di lavoro. Ciò con particolare riferimento al rispetto della dignità della persona che possa essere offesa da qualsiasi tipo di comportamento indesiderato.

[1] L'Osservatorio Nazionale è stato costituito in data 2 marzo 1988,

Art. 5 - Pari opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

Al Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità sono assegnati i seguenti compiti:

1) svolgere attività di studio e di ricerca, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio sul mercato del lavoro ai vari livelli, anche al fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile nei settori utilizzando a tal fine dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
2) studiare la legislazione vigente e le esperienze in materia, a livello nazionale e comunitario, con particolare riferimento alle modalità di utilizzo dei finanziamenti previsti dal Fondo Sociale Europeo;
3) studiare convenzioni tipo in base alla legge 56/87 per favorire il reinserimento nel mercato del lavoro di donne che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa per una delle cause che saranno individuate dal Gruppo di lavoro stesso;
4) predisporre schemi di progetti di Azioni Positive finalizzati anche a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale.

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Il Gruppo di cui al presente articolo si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

art. 5 bis – ENTE BILATERALE NAZIONALE PER IL TERZIARIO

L'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario ha i seguenti scopi:

a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
c) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
d) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;

e) istituire e gestire l'Osservatorio Nazionale, di cui all'art. 6, Prima Parte, del CCNL 3.11.94 per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, nonché coordinare l'attività degli Osservatori territoriali;
f) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;
g) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
h) seguire lo sviluppo del lavoro interinale nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
i) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;
l) ricevere la notizia della elezione delle rappresentanze sindacali unitarie all'atto della loro costituzione;
m) promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
n) promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
o) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e del relative esperienze bilaterali;
p) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso;
q) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

Art. 5 ter Prima Parte - ANALISI DI PROBLEMI SETTORIALI DA PARTE DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE

L'Ente Bilaterale nazionale, inoltre, istruisce, su istanza di una delle parti stipulanti, la ricognizione di problemi sorti, a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali, in particolare con riferimento a classificazione, sistemi di flessibilità dell'orario anche in conseguenza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale, organizzazione del lavoro, innovazioni tecnologiche e le altre materie affidate dalle parti.

L'istruttoria avviene attraverso la costituzione di una apposita Commissione Paritetica Bilaterale composta da rappresentanti delle parti stipulanti e dei settori interessati.

Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto.

La medesima procedura potrà essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello territoriale o di singole categorie in merito all'individuazione di nuove figure professionali di II livello per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato.

Art. 6 - Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento dell'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 2, Prima Parte;
b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
e) predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
f) svolge le funzioni previste dal Titolo VI-A, Prima Parte, (contratti a tempo determinato), dal Titolo VI-C, Prima Parte, (contratti di formazione e lavoro) e dal Titolo V, Seconda Parte (apprendistato).

La realizzazione delle finalità sopra indicate avviene attraverso le modalità e con gli strumenti di cui agli allegati 2 e 3.

Art. 7 - Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

a) con le modalità e le procedure previste dall'art. 8, Prima Parte, esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Prima Parte del contratto;

b) in apposita sottocommissione:
   1) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza, con le modalità e le procedure previste dall'art. 9, Prima Parte;
   2) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento, con le modalità e le procedure previste dall'art. 10, Prima Parte;
   3) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Art. 8 - Commissione Paritetica Nazionale - Procedure

Per l'espletamento di quanto previsto dall'art. 7, Prima Parte, lettere a) e b), si applicano le procedure di seguito indicate.

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale ha sede presso la Confcommercio e provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R., dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti alla Confcommercio tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede della Confcommercio. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale.

Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (nazionale o di secondo livello di cui all'art. 11, Prima Parte), la parte, il cui diritto di organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, sulla base della deliberazione della Commissione Paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.

Art. 9 - Commissione Paritetica Nazionale per la classificazione

Per l'espletamento di quanto previsto dall'art. 7, Prima Parte, lettera b. 1), la Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza di revisione della classificazione, anche emersa in sede di confronto territoriale.

La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.

Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi.

Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.

Art. 10 - Commissione Paritetica Nazionale per l'esame della classificazione

Per l'espletamento di quanto previsto dall'art. 7, Prima Parte, lettera b. 2), annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.

Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.

La predetta Commissione, composta da dodici membri, verrà insediata entro il 30 novembre 1994 e dovrà concludere i lavori entro dodici mesi.

Art. 10 bis - Previdenza complementare

Le parti concordano sulla necessità di salvaguardare la specificità delle forme pensionistiche complementari preesistenti alla data del 29.11.96.

Le parti si danno reciprocamente atto che, previo accordo stipulato in sede di contrattazione aziendale, i fondi o casse di previdenza complementare costituiti antecedentemente al 29.11.96 possono deliberare la confluenza in FON.TE..

Le parti convengono che, salvo diverso accordo stipulato in sede aziendale che comunque non potrà prevedere livelli di contribuzione inferiori a quelli previsti

dall'accordo sottoscritto in data 29.11.96, le aziende ed i lavoratori, già iscritti a fondi o casse preesistenti, possono partecipare a FON.TE. versando i contributi previsti dai relativi contratti integrativi aziendali ancorché più elevati o differenti per tipologia rispetto a quelli previsti dall'accordo sottoscritto in data 29.11.96.

Analogamente, le Parti convengono che l'azienda, in assenza di contratti, fondi o casse preesistenti, qualora ravvisi l'esigenza di considerare la previdenza complementare come prioritaria nella politica di gestione del personale, possa concordare, in sede di contrattazione di secondo livello, il versamento a proprio carico di un contributo maggiore rispetto al livello fissato dalla contrattazione nazionale.

Dichiarazione sulla previdenza integrativa
Le Parti, nell'esprimere la propria valutazione positiva circa la diffusione di forme di previdenza integrativa volontaria, si danno reciprocamente atto della disponibilità a definire, in un quadro normativo che lo consenta, una soluzione della materia per il settore.

Le Parti si impegnano a promuovere proprie iniziative presso il Governo e le Istituzioni, per sollecitare una diversa normativa in grado di agevolare realmente il decollo dei fondi pensione integrativi del sistema pubblico, adeguato alle esigenze dei lavoratori e compatibile con i costi previdenziali a carico delle aziende.

A tal fine verrà insediata una Commissione Paritetica di esperti che esaminerà le problematiche connesse.

Art. 10 ter - Assistenza sanitaria integrativa

Tra le materie oggetto della contrattazione di secondo livello aziendale e/o territoriale è inclusa l'assistenza sanitaria integrativa.

Le parti convengono di istituire una Commissione bilaterale a livello nazionale per individuare strumentazioni e schemi applicativi, nonché eventuali rapporti fra offerte di servizio e modalità di finanziamento.

Resta inteso che i costi relativi vanno ricompresi nelle erogazioni previste dal punto 2 – Assetti contrattuali – dell'accordo 23 luglio 1993 e dalla Premessa e dagli artt.11 e 12 del titolo secondo – Secondo livello di contrattazione – Prima Parte del presente contratto, nonché dall'art. 4 dell'accordo di rinnovo 29 novembre 1996 e ne mantengono le caratteristiche e le specificità.

TITOLO II
Secondo livello di contrattazione

Premessa
Le Parti nel ribadire quanto affermato nella Premessa Generale al presente contratto si danno reciprocamente atto che il secondo livello di contrattazione, nel rispetto di quanto previsto al punto 3) del capitolo "assetti contrattuali" del Protocollo del 23 luglio 1993, che si intende integralmente richiamato, riguarda materie ed istituti

diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL ed è realizzato in conformità con le modalità definite dalle Parti.

Gli accordi di tale livello, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, hanno durata quadriennale.

Le erogazioni di secondo livello devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo - previdenziale previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del Protocollo 23 luglio 1993.

Tali importi sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

In occasione della contrattazione di secondo livello, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

Norma transitoria
Il periodo complessivo di quattro mesi di cui all'ultimo comma della Premessa al presente Titolo si applica dalla data di stipula del presente accordo, relativamente alle piattaforme rivendicative presentate antecedentemente a tale data.

Dichiarazione Congiunta
Con particolare riferimento alla fase di avvio del secondo livello di contrattazione territoriale, ed al fine di, evitare che, a seguito di esso, possano verificarsi fenomeni di concorrenza sleale fra le aziende del settore, le parti riconfermano l'impegno, reciprocamente assunto con il rinnovo del CCNL 3.11.94, a svolgere ogni azione, nei riguardi del Governo, tendente all'emanazione di un apposito provvedimento legislativo che estenda l'efficacia generalizzata del sistema normativo contrattuale in tutte le sue articolazioni, in coerenza con quanto stabilito al punto 5, lettera f), dell'Accordo del 23 luglio 1993. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori si impegnano, in particolare, a supportare la propria azione anche attraverso l'intervento diretto delle rispettive Confederazioni CGIL, CISL e UIL

Art. 11 Contrattazione territoriale

Le Parti, riconosciuto il carattere di novità e sperimentalità di un secondo livello alternativo a quello dell'art. 12, Prima Parte, convengono di istituire un' apposita Commissione Nazionale, che verrà insediata entro il 30 novembre 1994 con il compito di definire criteri e parametri certi per le erogazioni economiche, nel rispetto di quanto previsto al punto 3 del capitolo "assetti contrattuali" del Protocollo del 23 luglio 1993, tenuto conto della alternatività rispetto alla contrattazione aziendale, oltrechè dei seguenti elementi:
- modalità di presentazione delle piattaforme e di svolgimento del confronto;
- modalità di verifica del rispetto dei criteri guida al livello nazionale;
- monitoraggio.

La suddetta Commissione, al fine di acquisire elementi di conoscenza comune utili, si avvarrà del contributo degli Enti Bilaterali e degli Osservatori che dovranno far pervenire sia analisi su:
- la composizione del tessuto imprenditoriale esistente sul territorio con particolare riferimento alle fasce dimensionali;
- la composizione dell'occupazione e la sua articolazione per livelli contrattuali;

sia analisi su:
- i livelli di qualità raggiunti nell'erogazione dei servizi;
- i riflessi dell'applicazione delle nuove tecnologie nello sviluppo delle imprese;
- le valutazioni finali dei consumatori sull'offerta dei servizi esistenti sul territorio.

Entro il 31.12.1995, la Commissione presenterà alle parti il risultato dei propri lavori.

In caso di mancato accordo, la materia sarà definita in occasione del rinnovo biennale dei minimi contrattuali.

In ogni caso, le relative piattaforme non potranno essere presentate prima del 1° luglio 1997, fermo restando che gli effetti economici degli accordi non potranno avere decorrenza anteriore al 1° gennaio 1998.

Criteri guida per la contrattazione territoriale

Le parti riconfermano tutto quanto espressamente indicato nel CCNL 3 novembre 1994, titolo II, in materia di II livello di contrattazione e ribadiscono, in particolare, i seguenti criteri guida che dovranno essere seguiti nell'ambito di tale confronto:
- diversità e non ripetitività delle materie e degli istituti rispetto a quelli propri del CCNL;
- alternatività rispetto alla contrattazione aziendale;
- materie di accordi previste dall'art. 14.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo - previdenziale previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione dal Protocollo del 23 luglio 1993 e in particolare dall'art. 5 del decreto legge 24 settembre 1996 n. 499.

Tali importi sono variabili e non predeterminabili e non utili, anche agli effetti dell'art. 3, legge 29 luglio 1996, n. 402, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, ai sensi della legge 29 maggio 1982, n. 297, il trattamento di fine rapporto.

Al fine della valutazione di tali elementi, le parti avranno quali ulteriori punti di riferimento:
- l'andamento della composizione del tessuto imprenditoriale esistente sul territorio con particolare riferimento alle fasce dimensionali;
- l'andamento della composizione dell'occupazione e la relativa articolazione per livelli contrattuali;
- i livelli di qualità raggiunti nell'erogazione dei servizi;
- i riflessi dell'applicazione delle nuove tecnologie nello sviluppo delle imprese;
- le valutazioni finali dei consumatori sull'offerta dei servizi esistenti sul territorio.

Procedure

Modalità di presentazione della piattaforma
Al fine di avviare le trattative per il secondo livello di contrattazione territoriale la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza.

Durante tale periodo e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma il periodo complessivo di 4 mesi di cui ai precedenti commi si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma medesima.

In fase di prima applicazione il periodo complessivo di 4 mesi si applica dalla data di presentazione delle piattaforme.

Le piattaforme saranno presentate dalle Organizzazioni Sindacali territoriali, alle Associazioni Imprenditoriali di pari livello, nonché alle Organizzazioni Sindacali Nazionali della FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL e alla Confcommercio, al fine di consentire la verifica del rispetto dei criteri guida definiti a livello nazionale e lo svolgimento della fase di monitoraggio prevista dall'art. 11, prima parte, del CCNL 3 novembre 1994.

Modalità di verifica
Ricevute le piattaforme, la Confcommercio e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori procederanno, anche disgiuntamente, alla verifica del rispetto delle procedure per la presentazione delle piattaforme e dei criteri guida fissati a livello nazionale.

L'esame per la verifica dovrà esaurirsi entro 15 giorni dalla data di ricevimento della piattaforma.

In caso di controversia, su iniziativa anche di una sola delle Parti, si applicano le procedure previste dal penultimo comma della Premessa Generale al CCNL del 3 novembre 1994, procedendo direttamente al confronto a livello nazionale, da esaurirsi entro 15 giorni dalla data della richiesta.

In caso di permanenza della controversia si potrà procedere al ricorso presso la Commissione Paritetica Nazionale prevista dagli articoli 7 e 8 della prima parte del CCNL 3 novembre 1994.

Art. 12- Contrattazione aziendale

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:
- turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;

- eventuali forme di flessibilità;
- part time;
- determinazione dei turni feriali ai sensi dell'art. 71, Seconda Parte;
- contratti a termine;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
  parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto dall'art. 5, Prima Parte;
- modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
- quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge n. 300/1970 "Statuto dei lavoratori";
- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
  Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata in cifra;
- altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL

In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nel presente contratto, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure di interesse aziendale, sempre che non siano previste nella classificazione di cui all'art. 3, Seconda Parte, e che assumano significato e valenza generali, così come previsto nell'art. 7, Prima Parte, le parti riporteranno all'apposita Commissione di cui all'art. 7, punto b), Prima Parte, le valutazioni in merito, anche fornendo adeguate proposte.

Le Parti, nel confermare la validità degli accordi aziendali realizzati, ed in particolare le parti relative all'esercizio dei diritti di informazione nonché i sistemi di relazioni sindacali in atto, si danno altresì atto che problemi relativi all'organizzazione del lavoro, all'occupazione ed alle condizioni di lavoro, potranno essere affrontati e definiti, in occasione degli incontri per la contrattazione aziendale, in riferimento a programmi di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione.

Inoltre potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.

Le eventuali richieste relative ai punti suddetti, presentate alle aziende dalle strutture sindacali ai vari livelli saranno altresì trasmesse per conoscenza dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali o territoriali della FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL alla Confcommercio o alla Associazione competente per territorio ad essa aderente.

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro. dell'Associazione territoriale a carattere generale aderente alla Confcommercio.

TITOLO III
Relazioni sindacali a livello territoriale

Art. 13 - Diritti di informazione

Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre, le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto - articolato per comparti merceologici e settori omogenei - sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Nello stesso incontro saranno esaminati la dinamica evolutiva della rete commerciale ed i conseguenti effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti alla legislazione commerciale e di disciplina dell'orario di apertura dei negozi, anche con riferimento al decreto legislativo n. 114/98, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati dal presente CCNL.

Art. 14 - Materie di accordi territoriali

Anche con riferimento agli incontri di cui al precedente art. 2, Prima Parte, al livello di competenza le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali realizzeranno confronti finalizzati al raggiungimento di accordi in materia di politiche attive del lavoro con particolare riferimento a:

- interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale o comunitario;
- interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative o funzioni attribuite alle parti sociali dall'articolo 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, in materia di convenzioni tra imprese e commissioni regionali o circoscrizionali per l'impiego;
- altre iniziative che le parti dovessero attivare in relazione a quanto previsto dalla stessa legge n. 56/1987 in tema di mercato del lavoro, in particolare al Titolo II;
- definizione di accordi in materia di apprendistato e contratti di formazione e lavoro, sulla base di quanto ad esse delegato dagli articoli di cui al Titolo V, Seconda Parte (apprendistato) e Titolo VI-C, Prima Parte (C.F.L.) del presente contratto.

Potranno, inoltre, essere realizzate, in attuazione della Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo - donna e di pari opportunità, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile; le eventuali intese conseguenti saranno coerenti con quanto convenuto in materia a livello nazionale.

In materia di classificazione del personale ed in coerenza con quanto definito agli artt. 7 e 9, Prima Parte, verranno svolte analisi ed avanzate proposte tese ad

evidenziare alla Commissione Paritetica Nazionale le istanze emergenti nelle realtà locali.

Per tutti i compiti sopra individuati, le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali potranno avvalersi del supporto degli strumenti previsti al seguente art. 16, Prima Parte, anche costituiti - previo specifico accordo - in apposito ente.

In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario al fine del miglioramento della qualità dei servizi offerti al consumatore tenuto anche conto delle esigenze dei dipendenti, a livello territoriale di competenza, potranno essere effettuati incontri per il confronto su provvedimenti di carattere legislativo o amministrativo in materia di orari commerciali e su quelli di fatto in vigore.

Al medesimo livello, infine, potranno essere effettuati incontri per il confronto su quanto previsto dai seguenti articoli:
- dall'art. 32, Seconda Parte, in materia di articolazione dell'orario settimanale;
- dall'art. 34, Seconda Parte, in materia di procedure per l'articolazione dell'orario settimanale;
- dall'art. 35, Seconda Parte in materia di flessibilità dell'orario.

A tal fine potranno essere utilizzate le notizie in possesso degli Osservatori territoriali ai sensi del successivo art. 16, lettera d), Prima parte, ovvero i dati fatti oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali nel corso degli incontri di cui all’art. 13, Prima Parte.

Dichiarazione a verbale
Le parti si incontreranno al fine di procedere all'armonizzazione delle risultanze dei lavori della Commissione di cui all’art. 11, Prima Parte, con le materie attualmente previste dal presente contratto come oggetto della contrattazione territoriale nonché con le eventuali altre materie attualmente indicate all'art. 12, Prima Parte, nel rispetto dei principi dell'alternatività dei livelli di contrattazione e della non ripetitività delle materie previste dall'Accordo del 23 luglio.

Art. 15 - Congelamento contratti e accordi provinciali

I contratti ed accordi provinciali integrativi del CCNL 31 luglio 1970 non potranno essere: rinnovati, integrati e modificati per tutto il periodo di validità del presente contratto.

Le norme contenute nei contratti e accordi provinciali vigenti che non siano in contrasto con le norme del presente contratto nazionale seguiteranno ad avere efficacia fino alla scadenza di detto contratto.

Art. 16 - Enti bilaterali

L'Ente Bilaterale istituisce l'Osservatorio, che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio nazionale realizzando una fase d'esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio.

A tal fine, l'Osservatorio:

a) programma ed organizza, al livello di competenza, relazioni sulle materie previste alla lettera a) dell'art. 6, Prima Parte, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;
b) ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;
c) predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
d) riceve dalle Associazioni territoriali aderenti alla Confcommercio – anche aggregandole per comparti merceologici e settori omogenei - le comunicazioni di cui agli artt. 32, 34, 35 bis, ter e quater, Seconda Parte; in questo quadro, possono, inoltre, essere svolte indagini a campione sull'utilizzo dell'art. 35, Seconda Parte.

La realizzazione delle finalità sopra indicate avviene con modalità e strumenti coerenti con l'impostazione di cui all'art. 6 Prima Parte, e relativo allegato 5.

L'Ente Bilaterale, inoltre, promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.

In particolare, svolge le azioni più opportune affinché, dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori tutelato dal Titolo XI, Seconda Parte, del presente contratto, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Esso svolge attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali, composte da almeno tre membri rappresentanti, designati dalle OO.SS. territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, le funzioni previste:

- dal Titolo VI-A Prima Parte (contratti a tempo determinato);
- dal Titolo VI-C Prima Parte (contratti di formazione e lavoro);
- dal Titolo X, Prima Parte (Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori);
- dal Titolo VI Seconda Parte (orario di lavoro), relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali previsti negli articoli 35 bis, 35 ter e 35 quater;
- dal Titolo V Seconda Parte (apprendistato);
- dal Titolo VII, Seconda Parte, (part-time) relativamente al lavoro ripartito ed ai contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali;
- ovvero dagli eventuali accordi territoriali in materia.

Svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, legge n. 196/97 e del Decreto ministeriale 25 maggio 1998.

Svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia.

Svolge le funzioni di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato previste dagli artt. 17 e 17 bis, Prima Parte.

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

Art. 16 bis – Enti Bilaterali

Ad integrazione e modifica dell'art. 1 dell'accordo sindacale 20 luglio 1989 e dell'art. 3, dell'accordo di rinnovo 29 novembre 1996, con decorrenza dal 1° gennaio 2000 il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale territoriale è stabilito nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base e contingenza.

Le parti si danno atto che nel computo degli aumenti di cui all'art. 120, Seconda Parte, della presente ipotesi di accordo, si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,10% su paga base e contingenza a carico delle aziende.

Conseguentemente, con decorrenza 1° gennaio 2000, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di importo pari allo 0,10% di paga base e contingenza.

L'e.d.r. di cui al comma precedente viene corrisposto per 14 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Dichiarazione a verbale
Le parti si impegnano a promuovere la costituzione degli Enti Bilaterali entro il 31 dicembre 1995, ivi compreso l'Ente Bilaterale nazionale.

TITOLO IV
Composizione delle controversie

Art. 17- Procedure

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal Decreto Legislativo 31/3/1998 n. 80 e dal Decreto Legislativo 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nella Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione costituita presso l'Ente Bilaterale Territoriale del Terziario.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

a) per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'Associazione o Unione competente per territorio;
b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale locale firmataria del presente contratto della FILCAMS-CGIL, della FISASCAT-CISL o della UILTuCS-UIL, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione la Commissione Paritetica Territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98..

Il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98 decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. come modificati dalla Legge n. 533/73 e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/98.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D. Lgs. 80/98, e dal Decreto Legislativo n. 387/98 in sede di Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all’art. 7, Prima Parte.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Dichiarazione a verbale
Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dall'1.1.2000, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

Art. 17 bis - COLLEGIO ARBITRALE

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o all'art. 17, prima parte, del presente contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando 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 dal presente articolo.

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sara' inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale della Confcommercio territorialmente competente, un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater.

Dichiarazione a verbale
Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dall'1.1.2000, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

Art. 18 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

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

Art. 19 - Contributi di assistenza contrattuale

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro la Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo e dei Servizi, la Federazione Italiana Lavoratori del Commercio, Alberghi-Mense e Servizi (FILCAMS-CGIL), la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL) e l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL), procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti.

Le misure contributive e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti e con l'Istituto previdenziale o assistenziale prescelto.

Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica.

I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

TITOLO V
Relazioni sindacali a livello aziendale

Art. 20 - Diritti di informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, che occupano complessivamente più di:

a) 200 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;
b) 300 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;
c) 400 dipendenti se operano nell'ambito nazionale;

si incontreranno con le Organizzazioni Sindacali stipulanti ai rispettivi livelli per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda; nella stessa occasione, o anche al di fuori delle scadenze previste, forniranno informazioni sui programmi che comportino processi rilevanti di ristrutturazione e di concentrazione, di internazionalizzazione, terziarizzazione, affiliazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'intero assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni Imprenditoriali.

Nel corso di tale incontro l'azienda esaminerà con le Organizzazioni Sindacali le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario.

In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una della parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

TITOLO VI
MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Le Parti, con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e occupazionali del mercato del lavoro, con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

A tal fine, le parti confermano la validità dell'istituto del C.F.L., apportando allo stesso modifiche e arricchimenti, particolarmente per gli aspetti relativi alla formazione, allo scopo di promuovere l'effettiva qualificazione e lo stabile impiego dei lavoratori.

Convengono inoltre sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.

Art. 21 - A) Contratti a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 23, della Legge 28 febbraio 1987, n. 56, le Parti individuano ipotesi per le quali sono consentite assunzioni con contratti di lavoro a termine di durata non inferiore a un mese e non superiore a dodici mesi, comunque prorogabili, ai sensi della legge 18 aprile 1962, n. 230.

Le assunzioni ai sensi del precedente paragrafo potranno aver luogo in presenza di:

a) incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;
b) punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali;
c) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
d) aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lettera b), Legge 230/62;
e) assunzione per sostituzione part time post maternità ex art. 57 bis, seconda parte.

Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo si applica il diritto di priorità di cui all'art. 8 bis legge 79/83.

Le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le predette ipotesi di contratto a termine in numero superiore al 10% dell'organico in forza a tempo indeterminato in ogni unità produttiva. Nelle singole unità produttive che abbiano meno di 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per tre lavoratori. Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con contratto a termine nelle ipotesi previste direttamente dalla legge (n. 230/62; D.L. 876/77 convertito nella L. 18/78 e successive proroghe), con contratto di formazione e lavoro, nè quelle effettuate ai sensi dell'art. 78, Seconda Parte.

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma.

Le aziende che intendono avvalersi del presente provvedimento sono tenute, pena la decadenza, a dame preventiva comunicazione scritta ad apposita Commissione 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. La Commissione, ove ritenga che con la richiesta venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo dell'istituto del contratto a termine, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto che, valutati anche in contraddittorio con l'impresa i programmi occupazionali e le prospettive di consolidamento dei contratti a termine, potranno, quando traggano conferma della anomalia segnalata, procedere alla sospensione della richiesta stessa, anche temporanea, nei confronti delle imprese interessate.

All'atto della richiesta di nulla-osta per le assunzioni di cui al presente punto, l'azienda dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'iscrizione ad Associazione aderente alla Confcommercio, nonchè una dichiarazione di impegno relativa all'applicazione del presente CCNL e all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e di legislazione sul lavoro.

Nelle unità produttive in cui sono in atto sospensioni dal lavoro con ricorso alla CIGS, la presente normativa non si applica per assunzioni con le medesime qualifiche dei lavoratori sospesi.

Gli accordi territoriali e aziendali in materia già in atto all'entrata in vigore del contratto sono confermati.

Art. … - Lavoro interinale

Casi di ammissibilità
Ai sensi dell'art. 1 comma 2, lett. a) della Legge 24 giugno 1997 n. 196, le imprese possono ricorrere ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo, in aggiunta ai casi previsti dalla predetta normativa, nelle seguenti ipotesi:

1. adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico – contabile – amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio;
2. esigenze di lavoro temporaneo per l'organizzazione di fiere, mostre, mercati nonché per le attività connesse;
3. punte di più intensa attività temporanea dovuta a flussi straordinari di clientela o commesse di lavoro a cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali. In tale fattispecie la stipula di contratti di lavoro temporaneo di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità all'assunzione a tempo determinato dei lavoratori con la stessa qualifica nei cui confronti ricorrano le condizioni di cui all'art. 23, comma 2 legge n. 56 del 1987 e che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza.
4. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti;

5. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
6. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. 626/94.

Individuazione delle qualifiche di esiguo contenuto professionale
Le qualifiche di esiguo contenuto professionale, per le quali, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma quarto della legge n. 196/97 è espressamente escluso il ricorso al lavoro temporaneo, sono tutte quelle appartenenti al VI e VII livello della classificazione del personale.

Percentuale di lavoratori assumibili
I prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie individuate dalle parti all'art. 1 del presente accordo, non potranno superare il 13% mensile dei lavoratori occupati nella stessa unità produttiva con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nonchè i CFL confermati anticipatamente, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione superiore o uguale allo 0,5%.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo.

Rinvio alle leggi
Per quanto non previsto dal presente Protocollo in tema di lavoro temporaneo, valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

Dichiarazione congiunta
In conformità a quanto previsto dal secondo e terzo comma della "Validità e sfera di applicazione" del CCNL del Terziario 3 novembre 1994, le parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo sono inscindibilmente collegate con tutte le altre disposizioni contenute nel presente accordo e nel CCNL Terziario.

Art. 22 - B) Formazione e qualificazione professionale

In vista della prossima scadenza per la realizzazione del Mercato Unico Europeo e anche alla luce delle indicazioni e dei principi che emergono dal Memorandum Eurofiet - CECD in merito al bisogni formativi nel settore del commercio al dettaglio, le parti concordano sulla necessità di realizzare una politica attiva della formazione professionale finalizzata al conseguimento dei seguenti obiettivi:
1) migliorare il livello professionale degli occupati nei settori della distribuzione e dei servizi e più in generale attivare un processo di valorizzazione delle risorse umane;
2) adeguare l'offerta di prestazione lavorativa alle richieste delle aziende;
3) incrementare i livelli occupazionali, superando altresì le maggiori difficoltà di accesso al lavoro presenti nelle aree del Mezzogiorno e per alcune fasce sociali più deboli quali i lavoratori ultraventinovenni, extracomunitari e donne;
4) rispondere alle istanze di cambiamento dei profili e delle conoscenze professionali derivanti dai processi di innovazione tecnologica;
5) migliorare i livelli aziendali di competitività, il livello di servizio e di qualità offerto alla clientela ed infine ottimizzare la produttività.

Le parti concordano che la realizzazione di quanto sopra è demandata al confronto regionale e aziendale, per la definizione di programmi e di attività formative tra le quali possono essere ricomprese:

- formazione nel settore della comunicazione sociale;
- formazione sui principi generali della distribuzione, sulle problematiche delle attività dei servizi, sul ruolo di tali settori nell'economia, sulla struttura d'impresa;
- formazione riguardante il mondo del lavoro e le sue regolamentazioni, la legislazione sulla salute e la sicurezza;
- formazione sul ruolo e sull'utilizzazione delle nuove tecnologie;
- formazione in marketing, vendite e servizi, acquisti e gestione di stock;
- formazione di contabilità;
- studio di una lingua della Comunità in aggiunta alla lingua madre.

Inoltre, coerentemente con le finalità sopra rappresentate,

- visto l'art. 15-ter della Legge n. 479178 che recita: "I giovani che hanno stipulato contratti di formazione ai sensi dell'art. 7 o hanno frequentato i corsi di cui all'art. 16-bis o i cicli formativi di cui all'art. 26-bis della presente legge possono chiedere l'accertamento della qualifica professionale ai fini dell'iscrizione nelle liste di collocamento.
  L'accertamento è effettuato da una commissione istituita presso ciascun Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione composta da quattro esperti rispettivamente in rappresentanza del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, della Regione, dei datori di lavoro e dei lavoratori";
- visto l'art. 16-quater della Legge n. 479/78 che recita: "La commissione di cui all'articolo precedente ha il compito di accertare, attraverso una prova tecnico-pratica, la qualifica professionale dei giovani, avvalendosi delle attrezzature dei Centri di formazione professionale riconosciuti dalla Regione e delle attrezzature messe eventualmente a disposizione dalle aziende";
- visto l'art. 14 della Legge n. 56/87 che recita: "Ai fini dell'iscrizione nelle liste di collocamento, la Sezione Circoscrizionale per l'Impiego ha facoltà di effettuare l'accertamento della professionalità del lavoratore avvalendosi delle strutture e degli organismi di formazione professionale competenti, previsti dalla legge 21 dicembre 1978, n. 845, ovvero delle attrezzature messe a disposizione dalle imprese",

le parti, al fine di contribuire all'attuazione dei succitati disposti normativi, designando esperti e individuando aziende che intendono porre a disposizione le proprie attrezzature al fine di collaborare con gli Uffici Provinciali del Lavoro e M.O. e le Sezioni Circoscrizionali per l'Impiego per l'accertamento della professionalità dei lavoratori, convengono di attribuire agli Enti Bilaterali il compito di provvedere adeguatamente in merito.

Parimenti, al fine di conseguire soddisfacenti risultati per la qualificazione del personale femminile, le parti convengono di attribuire altresì agli Enti Bilaterali le attività di studio e ricerca per le azioni positive, ai sensi dell'Art. 16, Prima Parte, del presente contratto.

Art. 23 - C) Contratti di formazione e lavoro

Premessa
Nel quadro della più generale intesa tra Confcommercio e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL per la definizione di nuove relazioni sindacali, le parti, ciascuna per le proprie competenze, convengono di attivare strumenti contrattuali e legislativi finalizzati all'utilizzo dell'istituto dei contratti di formazione e lavoro.

La Confcommercio e le Organizzazioni Sindacali, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL, ravvisano nel contratto di formazione e lavoro uno strumento idoneo a favorire l'incremento dell'occupazione, in particolare femminile e giovanile. Concordano inoltre nell'identificare l'attivazione di comuni interventi per affrontare i problemi della formazione e dell'aggiornamento professionale, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta concreta alle esigenze di fluidità del mercato del lavoro.

Le parti, quindi, nel rispetto delle proprie autonomie e competenze, esprimono la volontà di recepire le disposizioni di legge vigenti al fine di incentivare le assunzioni di giovani e di assicurare agli stessi una adeguata formazione, finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati.

Normativa
Possono essere stipulati, ai sensi della legge 19 luglio 1994, n. 451, contratti di formazione e lavoro mirati:

- C.F.L. di tipo a. 1)
  all'acquisizione di professionalità intermedie: (III, IV e V livello), con una durata di 24 mesi;
- C.F.L. di tipo a. 2)
  all'acquisizione di professionalità elevate: (Quadri, I e II livello), con una durata di 24 mesi;
- C.F.L. di tipo b)
  all'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo delle imprese: (tutti i livelli escluso il VII) con una durata di 12 mesi.

Il progetto di formazione deve indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, l'inquadramento iniziale, quello finale e la durata del contratto di formazione e lavoro.

L'inquadramento previsto all'atto dell'assunzione potrà essere inferiore di un livello a quello previsto al termine del contratto di formazione e lavoro.

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonchè la normativa, anche economica, del presente contratto e della contrattazione collettiva integrativa, laddove esistente.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, che conterrà quanto previsto dall'art. 14, Seconda Parte, nonchè il periodo di prova, nei termini previsti dall'art. 17, Seconda Parte.

La formazione, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, deve avere una durata di 130 ore per i contratti di tipo a. 2), di 80 ore per contratti di tipo a. 1) e di 20 ore per i contratti di tipo b).

Il contenuto dei progetti formativi esonerati dalla procedura di approvazione della competente autorità pubblica è definito dalle apposite Commissioni Paritetiche competenti per territorio.

In attesa della definizione dei nuovi progetti formativi è consentito il ricorso ai progetti esistenti e definiti in base alla previgente disciplina, fatte salve le modificazioni automaticamente applicabili, conformemente alla L. 451/94 in materia di età, ore di formazione, retribuzione, durata e livello di inquadramento.

L'iter formativo dovrà svilupparsi secondo lo schema di cui all'allegato 1 ed il progetto sarà accompagnato da dichiarazione di impegno al rispetto del vigente CCNL e delle norme di legge in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Le cause di sospensione legale del rapporto comportano la prorogabilità del termine finale per un periodo di durata pari alla effettiva sospensione, secondo i criteri e con le modalità previsti dalla sentenza della Corte Cost. n. 149 del 1° aprile 1993.

I progetti di formazione dovranno essere presentati alla specifica Commissione Paritetica competente per territorio per il parere di conformità ai fini della richiesta del nulla osta.

Le aziende che abbiano già attivato contratti di formazione e lavoro attraverso la procedura di cui al presente articolo sono tenute, in caso di richieste relative ad ulteriori assunzioni con contratto di formazione e lavoro, a comunicare alla Commissione Paritetica l'esito dei precedenti contratti anche con riferimento al comma 6 dell'art. 8 della legge n. 407/90 come modificato dall'art. 16, D.L. 299/94 convertito nella legge 19 luglio 1994, n. 451.

Il parere deve essere emesso entro il limite massimo di 15 giorni dalla data di ricevimento, anche sulla base di specifici accordi applicativi territoriali. In tal senso le Organizzazioni firmatarie del presente contratto ratificano gli accordi territoriali in materia già in essere, ferma restando la procedura di cui sopra.

Le assunzioni dovranno essere attivate, ove non siano già pianificati i tempi di assunzione, entro tre mesi dalla data del parere di conformità.

All'atto della richiesta del nulla osta l'azienda dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'iscrizione dell'azienda stessa ad una Associazione aderente alla Confcommercio.

Accordi applicativi, a livello aziendale, possono altresì essere realizzati nelle imprese che operino in più ambiti regionali. In tal caso, le imprese comunicheranno i contenuti

delle intese raggiunte alle loro Associazioni territorialmente competenti, che provvederanno a trasmetterle agli Enti Bilaterali interessati e all'Osservatorio Nazionale.

Gli accordi in materia già in atto ai vari livelli all'entrata in vigore del contratto sono confermati, ferma restando la procedura di cui sopra.

Il presente titolo e gli accordi applicativi verranno notificati, a cura delle parti, al Ministero del Lavoro e agli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro per il rilascio immediato del nulla-osta alle assunzioni da parte delle Sezioni Circoscrizionali territorialmente competenti.

Norma transitoria
Le disposizioni contenute nel presente articolo entrano in vigore dal momento in cui verranno recepite dal Ministero del Lavoro, in applicazione della nuova normativa di legge in materia di contratti di formazione e lavoro.

Fino a tale data rimangono in vigore le norme di cui all'articolo 21-C) della Prima Parte del CCNL 14 dicembre 1990.

Art. 24 - Procedure

I contratti di formazione e lavoro devono essere notificati dal datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, secondo il disposto dell'art. 3, terzo comma, legge n. 863/1984, all'Ispettorato Provinciale del Lavoro territorialmente competente.

Alla conclusione del contratto di formazione e lavoro, l'azienda è tenuta ad attestare alle Sezioni Circoscrizionali territorialmente competenti l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti.

Dichiarazione a verbale
Le parti si danno atto che nella Provincia di Bolzano la formazione professionale compreso l'istituto dei contratti di formazione e lavoro può essere disciplinata da leggi, regolamenti e contratti provinciali, anche in deroga a quanto previsto dal presente contratto.

Art. 25- D) Lavoratori inabili

Le parti convengono sull'obiettivo di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro con contratti di formazione e lavoro di giovani con ridotta capacità lavorativa per handicap intellettivo leggero, sulla base di convenzioni e/o delibere regionali in materia, di cui alla Legge 56/1987.

Le parti allo scopo convengono di promuovere, nelle Regioni nelle quali non siano vigenti specifiche convenzioni in materia, l'adozione di strumenti equivalenti secondo i seguenti criteri:

a) i soggetti con ridotta capacità lavorativa per handicap intellettivo leggero devono essere riconosciuti tali dalle Commissioni preposte dagli organi competenti e inseriti dalla Commissione Provinciale (ex Legge n. 482/1968) nelle quote delle categorie protette di cui alla stessa Legge;

b) le offerte di lavoro - anche per le deroghe previste dalla Legge n. 56/1987, art 25 devono riguardare:
   1) soggetti, individuati dalla Commissione competente come idonei al lavoro, che abbiano superato corsi prelavorativi effettuati presso gli Enti locali o, comunque, autorizzati dalle Regioni;
   2) che gli stessi siano ritenuti idonei, dalla competente USL, all'offerta di lavoro proposta.

L'inserimento lavorativo seguirà il seguente iter:
- "stage" di preinserimento in azienda da effettuare con le modalità fissate dalle convenzioni e al termine dello stage, eventuale assunzione con ingresso nel livello iniziale del "CCNL del terziario della distribuzione e dei servizi" mediante contratti di formazione e lavoro della durata di ventiquattro mesi, in deroga a quanto previsto dal presente contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE SUL LAVORO PARASUBORDINATO
Le parti ribadiscono l'impegno a proseguire il confronto in riferimento alle problematiche relative ai rapporti di lavoro atipico o parasubordinato nell'intento di pervenire alla definizione di regole e normative specifiche in materia.

TITOLO VII
Licenziamenti collettivi

Dichiarazione a verbale
Le parti concordano che, in caso di licenziamenti collettivi, in linea con gli obiettivi indicati nella Premessa al presente contratto e tenuto conto delle specificità del settore, le procedure adottate saranno conformi alla disciplina legislativa vigente, ivi compresa la Legge 23 Luglio 1991, n. 223 e successive modificazioni.

TITOLO VIII
Diritti sindacali

Art. 26- Dirigenti sindacali

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

a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;
b) di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300[(1)], nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;
c) della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita in luogo delle R.S.A., ai sensi dell'Accordo interconfederale 27.7.94.

(1) Come modificato dagli esiti referendari dell'11 Giugno 1995 nel seguente nuovo testo, in vigore dal 28 settembre 1995: "rappresentanza sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unita produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva. Nell'ambito di aziende con più unita produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento."

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro, per quanto riguarda i dirigenti di cui al comma 1, lettere a) e b), mentre per i dirigenti eletti in base al punto c) valgono le norme di cui all'art. 18 dell'Accordo interconfederale 27.7.94.

I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a), hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue.

Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui alla precedente lettera a), potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

Art. 27- Permessi retribuiti R.S.A. o C.D.A.

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui alla lett. b) dell'art. 26, Prima Parte, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:
a) ad un dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
b) ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale nelle unità che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
c) ad un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità di maggiori dimensioni in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera b).

I permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende di cui alla lettera b) e c) del comma precedente e a un'ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lettera a).

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la Rappresentanza Sindacale Aziendale.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità aziendale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 28- Compiti e funzioni delle R.S.U.

FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni

svolgono, unitamente alle federazioni FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nel presente contratto nonché in attuazione delle politiche confederali delle 00.SS di categoria. Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della organizzazione sindacale.

Art. 29- Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità' d'esercizio delle R.S.U.

Ai sensi dell'art. 8 dell'Accordo interconfederale 27.7.94 i componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/70.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dagli accordi aziendali in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.

Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unità produttive di una stessa azienda.

FILCAMS - FISASCAT e UILTuCS convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.

Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS tramite la R.S.U.

Art. 30- Numero dei componenti e permessi retribuiti R.S. U.

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende), per quanto riguarda il numero dei componenti delle R.S.U. ed i relativi permessi retribuiti, si applicano le disposizioni di cui agli artt. 7 e 7 bis dell'Accordo interconfederale 27.7.94[(1)].

(1) **Art. 7 - Numero dei componenti R.S.U.**

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:
a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
b) 3 componenti ogni 300 frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

In fase di prima applicazione e comunque per un periodo non superiore alla vigenza del presente accordo, il numero dei componenti le R.S.U. sarà determinato a titolo sperimentale nel seguente modo:
a) 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;
b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;
c) 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 120 dipendenti;
d) 8 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti;
e) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;
f) 11 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600 dipendenti;

Art. 31- Permessi non retribuiti R.S.A. o R.S.U.

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 27, Prima Parte, hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Ai sensi dell'art. 8 dell'Accordo interconfederale 27.7.94 i permessi di cui al primo comma spettano anche ai componenti le R.S.U.

Art. 32- Clausola di salvaguardia

Ai sensi dell'art. 12 dell'Accordo interconfederale 27.7.1994 le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 legge 20 maggio 1970 n. 300, che siano firmatarie del suddetto accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A, precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U.

---

g) 13 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 601 a 900 dipendenti;
h) 15 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 901 a 1200 dipendenti.

Nelle unità produttive che occupano più di 1200 dipendenti la R.S.U. è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.

Le parti si incontreranno alla scadenza del presente accordo per verificare l'opportunità della riconferma della fase sperimentale di cui al secondo comma.

Art. 7 Bis

Fermo restando quanto previsto dal successivo art.8 e al sensi dell'art. 23 della legge 20.5.70, n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:
a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b),
salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, eventualmente stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo.

In ciascuna unita produttiva non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi per l'espletamento del mandato.

Art. 33 - Assemblea

Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti.

Nelle unità in cui siano costituite R.S.U. ai sensi dell'Accordo interconfederale 27.7.1994, le convocazioni avranno luogo in base a quanto previsto nell'ultimo comma del precedente art. 29.

La convocazione dovrà essere di norma comunicata alla Direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno

antecedente la data di effettuazione, e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonchè durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.

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

Art. 34- Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi, anche aziendali.

Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Nota a verbale
Le Parti dichiarano che la disciplina delle R.S.U. costituisce materia di livello interconfederale, attualmente regolamentata dall'Accordo 27.7.94. (Allegato 10)

Art. 35 - Trattenuta contributi sindacali

Ferma restando la norma di cui all'art. 19, Prima Parte, l'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

TITOLO IX
Delegato aziendale

Art. 36 - Delegato aziendale

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

Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi della legge.

TITOLO X
Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori

Art. 37 - Condizioni ambientali

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, il Consiglio dei Delegati, e in mancanza la Rappresentanza Aziendale, può promuovere, ai sensi dell'art. 9, legge 20 maggio 1970, n. 300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

SECONDA PARTE
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

TITOLO I
Classificazione del personale

Art. 1 - Premessa

La classificazione unica del personale delle aziende commerciali è strutturata in conformità dei livelli di cui al seguente art. 3, Seconda Parte e non modifica le norme contenute nel CCNL 31 luglio 1970 e nei contratti collettivi nazionali, per i relativi periodi di vigore.

Anche in relazione a quanto stabilito dalla legge n. 190/1985, infatti, la distinzione tra quadri, personale con mansioni impiegatizie e personale con mansioni non impiegatizie, viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

I diversi trattamenti di cui al precedente capoverso conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascun istituto e delle singole norme, che nell'ambito dell'intero contratto.

La nuova classificazione non modifica le sfere di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatizie e mansioni non impiegatizie richiamate e non richiamate nel precedente CCNL 31 luglio 1970, quali il trattamento per richiamo alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro ed ogni altra normativa in vigore ed emananda.

Quanto sopra rappresenta il comune presupposto valido per la stipulazione delle norme di classificazione unica, e pertanto le parti si danno atto che eventuali azioni giudiziarie intese ad ottenere estensioni di trattamenti normativi ed economici oltre i limiti stabiliti nella presente sede contrattuale avranno come conseguenza l'automatico scioglimento della Confederazione Italiana del Commercio, del Turismo e dei Servizi e delle aziende da essa rappresentate, dalle obbligazioni assunte.

Art. 2 - Evoluzione della classificazione

Le parti hanno convenuto di istituire uno strumento per una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale al fine di identificare ed eventualmente definire nell'ambito della classificazione nazionale quelle peculiarità nuove ed emergenti che assumono significato e valenza generale in relazione ai processi di trasformazione ed innovazione tecnologica ed organizzativa e alla dinamica professionale nelle aree e nei comparti che fanno riferimento al sistema di inquadramento del presente CCNL.

Inoltre ha il compito di sviluppare l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento, con le modalità e le procedure previste dall'art. 10, Prima Parte.

La pratica attuazione di quanto sopra è definita negli artt. da 7 a 10 della Prima Parte.

Art. 3- Classificazione

Primo livello

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovraintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, e cioè:

1. capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale; capo centro EDP;
2. gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;
3. responsabile laureato in chimica - farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
4. analista sistemista;
5. gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
6. responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
7. responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
8. responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;
9. responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
10. responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
11. responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
12. copywriter nelle agenzie di pubblicità;
13. art director nelle agenzie di pubblicità;
14. producer-tv-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;
15. account executive nelle agenzie di pubblicità;
16. media planner nelle agenzie di pubblicità;
17. pubblic relation executive nelle agenzie di pubblicità;
18. research executive nelle agenzie di pubblicità;
19. tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
20. product manager;
21. coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerche di mercato;
22. esperto di sviluppo organizzativo;
23. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Secondo livello

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

1. ispettore;
2. cassiere principale che sovraintenda a più casse;
3. propagandista scientifico;

4. corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
5. addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi;
6. capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
7. contabile con mansioni di concetto;
8. segretario di direzione con mansioni di concetto;
9. consegnatario responsabile di magazzino;
10. agente acquisitore nelle aziende di legname;
11. agente esterno consegnatario delle merci;
12. determinatore di costi;
13. estimatore nelle aziende di arte e antichità;
14. spedizioniere patentato;
15. enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
16. chimico di laboratorio;
17. capitano di rimorchiatore;
18. tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
19. interprete o traduttore simultaneo;
20. creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
21. collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede ad effettuare la prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione;
22. impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale o strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;
23. segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
24. programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
25. art-buyer nelle agenzie di pubblicità;
26. organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
27. visualizer nelle agenzie di pubblicità;
28. assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
29. assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
30. assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
31. assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
32. tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
33. capo piazzale: coordina su specifico incarico del gestore il personale e le vendite in quegli impianti che per struttura ed importanza richiedono tale funzione; svolge inoltre le normali mansioni di pompista specializzato;
34. programmatore analista;
35. programmatore di officina: il lavoratore che svolge congiuntamente i seguenti compiti: coordina l'attività di più linee di accettazione e, sulla base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari accettatori, pianifica, in piena autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne predispone il piano di lavoro stabilendo la sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, determina autonomamente i relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina;
36. supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
37. supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;
38. assistente del product manager;

39. internal auditor;
40. EDP auditor;
41. specialista di controllo di qualità;
42. revisore contabile;
43. analista di procedure organizzative;
44. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Terzo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita, e cioè:

1. steno-dattilografo in lingue estere;
2. disegnatore tecnico;
3. figurinista;
4. vetrinista;
5. creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
6. commesso stimatore di gioielleria;
7. ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell' art. 140, R.D. 27 luglio 1934, n. 1265; ottico patentato a norma degli artt. 30, 31, 32 R.D. 31 maggio 1928, n. 1334;
8. meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge;
9. commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
10. addetto a pratiche doganali e valutarie;
11. operaio specializzato provetto;
12. addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
13. operaio specializzato provetto nel settore automobilistico: il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione), nonchè l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore), che svolgono le mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano la delibera funzionale;
14. operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;
15. sportellista nelle concessionarie di pubblicità;
16. commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare: personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione

delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni promozionali, espletare operazioni di incasso, porre la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori;

17. operatore di elaboratore con controllo di flusso;
18. schedulatore flussista;
19. contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
20. programmatore minutatore di programmi;
21. addetto al controllo del materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e le attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
22. operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:
23. il manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale;
24. il primo operatore di linea di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri della mansione, di svolgere congiuntamente, in condizioni di autonomia operativa i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere, interventi su organi, apparati e/o impianti con la relativa prova di avviamento, effettuare eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche e manutenzioni, contribuire con la sua esperienza all'addestramento e alla formazione professionale degli altri operatori;
25. addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
26. conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;
27. operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
28. rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;
29. tecnico riparatore del settore elettrodomestici: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria

documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;

30. tecnico riparatore del settore macchine per ufficio: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine ed apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;
31. macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;
32. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quarto livello

Al quarto livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonchè i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, e cioè:

1. contabile d'ordine;
2. cassiere comune;
3. traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
4. astatore;
5. controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
6. operatore meccanografico;
7. commesso alla vendita al pubblico;
8. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari): addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi pertale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci[(1)];
9. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);
10. commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
11. magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;
12. indossatrice;

[(1)] L'esercizio delle funzioni di incasso e relativa registrazione non sono determinanti ai fini dell'attribuzione di questa figura al Quarto livello nei tempi stabiliti dal presente contratto

13. estetista, anche con funzioni di vendita;
14. stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
15. propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
16. esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;
17. pittore o disegnatore esecutivo;
18. allestitore esecutivo di vetrine e display;
19. addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;
20. autotrenista conducente di automezzi pesanti;
21. banconiere di spacci di carne;
22. operaio specializzato;
23. specialista di macelleria gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
24. allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;
25. telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore;
26. addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
27. addetto al collaudo: lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del capo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi;
28. pompista specializzato: attende alla erogazione dei carburanti ed alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita; attende ai servizi di assistenza tecnica, piccola manutenzione e ricambi nei confronti dell'utenza; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro; fornisce informazioni ed assistenza;
29. operai o specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:
    a) il primo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il primo operatore su cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, l'operatore di macchina ossitaglio a pantografo automatica, il primo operatore di linea di taglio e foratura travi, il primo operatore di linea a bandellare o di profilatura, i quali tutti con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, compiono lavori di preparazione, di avviamento e di conduzione dell'impianto, affidato eventualmente anche ad altro personale, con la predisposizione di strumenti di misura ed intervento durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie;
    b) addetto ai mezzi di trasporto e movimento: il manovratore di autogru che effettua manovre di precisione per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali; il conduttore di carrello elevatore appositamente attrezzato per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali alloggiati su cantilever; il conduttore di locomotore (anche in collegamento con le FF.SS) per il trasporto di materiali su vagoni che effettua anche semplici interventi di registrazioni e manutenzione coni mezzi disponibili a bordo; il manovratore di gru a carroponte o a cavalletto, per la movimentazione di materiali, attrezzato con

mezzi speciali che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, trasporto, ribaltamento, posizionamento dei materiali (ragni per rottame, grandi elettromagneti, pinze ribalta coils, pinze graffa coils, oppure con altre attrezzature, quando ciò avvenga con equivalente capacità professionale tale da conseguire gli stessi risultati consentiti dall'uso dei mezzi speciali di cui sopra);

c) il montatore di coltelli per linea di taglio longitudinale che scegliendo la successione delle operazioni - sulla scorta delle disposizioni ricevute - provvede al montaggio dei coltelli circolari formando e predisponendo la testata per il taglio dei coils;

d) il demolitore alla fiamma nel settore dei rottami che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, effettua la demolizione dei capannoni industriali o di altre strutture complesse che richiedano interventi di analogo contenuto professionale;

e) operatore alla pressocesoia nel settore dei rottami;

f) operatore al frantoio nel settore dei rottami;

g) il qualificatore di prodotti metalsiderurgici che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, esegue oltre le rilevazioni dimensionali, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche dei materiali scegliendo i mezzi e le modalità di esecuzione e con l'ausilio di apparecchiature mobili, da predisporre, se del caso, e provvede alla registrazione dei dati;

h) il manutentore meccanico, elettrico, aggiustatore, riparatore che con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite, individuando guasti di normale rilevazione, esegue lavori di media complessità per la riparazione, la manutenzione elettrico e/o meccanica, la messa a punto di macchine o di impianti;

30. addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
31. operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
32. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quinto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico pratiche, comunque conseguite e cioè:

1. fatturista;
2. preparatore di commissioni;
3. informatore negli istituti di informazioni commerciali;
4. addetto di biblioteca circolante;
5. addetto al controllo delle vendite;
6. addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
7. addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
8. pratico di laboratorio chimico;
9. dattilografo;
10. archivista, protocollista;

11. schedarista;
12. codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
13. operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
14. campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
15. addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
16. addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
17. addetto al controllo e alla verifica delle merci;
18. addetto al centralino telefonico;
19. aiuto-commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumeria, pizzicheria, alimentari misti, negozi e rivendite di ortaggi e frutta, negozi e spacci di prodotti della pesca, esercizi al dettaglio di latte e derivati);
20. aiuto banconiere di spacci di carne;
21. aiutante commesso [(1)];
22. conducente di autovetture;
23. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;
24. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio;
25. operaio qualificato;
26. operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami:
    a) il secondo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il secondo operatore alla cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, il secondo operatore alla linea di taglio e foratura travi, il secondo operatore alla linea a bandellare o profilare, i quali tutti, sorvegliando le macchine operatrici, compiono anche operazioni di preparazione, avviamento e conduzione coadiuvando il primo operatore;
    b) l'operatore su macchine operatrici non richiedenti elevate capacità professionali, che provvede, sulla base di dettagliate istruzioni, ad effettuare manovre di normale difficoltà per la realizzazione del ciclo di lavorazione, il tagliatore alle seghe meccaniche anche con avanzamento automatico, il tagliatore con ossitaglio manuale o semi-automatico, l'addetto alle presse, il sagomatore di tondo per cemento armato, l'addetto alla piegatrice e l'addetto alla cesoia a ghigliottina; il tagliatore alla fiamma;
    c) l'operatore su impianti di legatura e impilamento automatico;
    d) il manovratore di gru a ponte e di gru a cavalletto con normali attrezzature per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali;
    e) l'addetto alla manovra vagoni;

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

f) il conduttore di carrelli elevatori;
g) il pesatore che provvede, con qualsiasi tipo di pesa, a pesare il materiale e alle relative registrazioni di peso;
h) il manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi;

27. addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
28. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Sesto livello

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

1. dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);
2. usciere;
3. imballatore;
4. impaccatore;
5. conducente di motofurgone;
6. conducente di motobarca;
7. guardiano di deposito;
8. fattorino;
9. portapacchi con o senza facoltà di esazione;
10. custode;
11. avvolgitore;
12. fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
13. portiere;
14. ascensorista;
15. addetto al carico e scarico;
16. operaio comune;
17. pompista comune senza responsabilità di cassa; lavatore; asciugatore;
18. operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami:
    a) l'imbragatore che esegue l'imbragaggio di merci e/o materiali guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito;
    b) il legatore che provvede alla legatura del materiale anche con apparecchiature manuali;
19. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Nota a verbale

Per gli addetti al carico e scarico manuale dei colli pesanti si applica la deroga di cui all'art. 1, IV comma della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Settimo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti e cioè:

1) addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
2) garzone.

TITOLO II
Quadri

Art. 4- Declaratoria

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

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

OVVERO

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

Art. 5 - Formazione e aggiornamento

Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento ditale categoria di lavoratori, in base a quanto previsto dal successivo Art. 13, Seconda Parte.

Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli Quadri saranno – come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.

Le giornate di formazione scelte dal quadro saranno – sia per l'eventuale costo di viaggio e permanenza sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale – a carico del singolo fruitore.

Art. 6 - Assegnazione della qualifica

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

Art. 7 - Polizza assicurativa

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 8- Orario

Ai sensi dell'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, ai Quadri si applicano le disposizioni di cui all'art. 39, Seconda Parte del presente CCNL.

Art. 9 – Trasferimenti

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 88 e 89, Seconda Parte, il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Il Quadro che abbia compiuto il 55° anno di età, può opporsi al trasferimento disposto dal datore di lavoro esclusivamente in caso di gravi e comprovati motivi.

Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il Quadro può fare ricorso al collegio di conciliazione e arbitrato previsto al successivo Art. 10.

Art. 10 - Collegio di conciliazione e arbitrato

È istituito a cura delle Associazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dall'ultimo comma dell'articolo precedente.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale della Confcommercio territorialmente competente, un altro designato congiuntamente dalla FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette Organizzazioni territoriali.

In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, quest'ultimo sarà designato su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione imprenditoriale.

L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato. La citata Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso, sottoscritto dal dipendente, entro i venti giorni successivi alla data della conferma del trasferimento di cui al 4° comma del precedente art. 9.

Il Presidente, ricevuto l'incarico, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale è tenuto a pronunciarsi entro i 30 giorni successivi.

Art. 11 - Indennità di funzione

A decorrere dal 1° luglio 1987 o se successiva, dalla data di attribuzione della categoria di Quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a lire 60.000 (sessantamila) lorde per 14 mensilità, assorbibili al 40% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonchè da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

A decorrere dal l° gennaio 1991 l'indennità di funzione è incrementata a L. 100.000 lorde per 14 mensilità.

L'aumento di cui al precedente comma non è assorbibile.

A decorrere dal 1° gennaio 1995 l'indennità di funzione è incrementata di lire 150.000 (centocinquantamila) lorde per 14 mensilità assorbibili al 50% secondo le modalità di cui al primo comma.

A decorrere dal 1° gennaio 2000 l'indennità di funzione è incrementata di lire 100.000 (centomila) lorde per 14 mensilità assorbibili al 50% secondo le modalità di cui al primo comma.

Art. 12 - Cassa assistenza sanitaria "Qu.A.S."

A favore dei Quadri compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituita la Cassa di Assistenza Sanitaria "QuAS", integrativa del Servizio Sanitario Nazionale.

A decorrere dal 1° gennaio 1989 il contributo a favore della Cassa è fissato nella misura di L.480.000 (quattrocentottantamila) annue, più un contributo di L. 480.000 da corrispondere una sola volta all'atto dell'iscrizione, entrambi posti a carico delle aziende.

A decorrere dal 1° gennaio l995 il contributo a favore della Cassa è incrementato di lire 70.000 (settantamila) annue, a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

La Cassa di Assistenza Sanitaria per i Quadri è disciplinata da apposito regolamento concordato fra le Parti che hanno stipulato il presente contratto.

Dichiarazione a verbale
Le parti convengono sull'obiettivo di estendere l'iscrizione alla Quas dei quadri in quiescenza che intendano, a proprio carico, aderire. Al fine di verificarne la praticabilità, in termini organizzativi e di equilibrio finanziario, Quas provvederà ad effettuare, entro sei mesi dalla dato di stipulazione del presente contratto, un apposito studio dei dati relativi all'impatto economico, regolamentare e gestionale sull'attuale assetto della Cassa.
Lo studio così realizzato sarà sottoposto alla valutazione delle parti stipulanti per la definizione di uno specifico accordo.

Art. 13 - Investimenti formativi

Al fine di valorizzare l'apporto dei Quadri e il loro sviluppo professionale e per mantenere nel tempo la loro partecipazione ai processi produttivi e gestionali, le parti convengono sull'opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi, anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ai programmi europei con particolare riferimento al dialogo sociale.

Analogo impegno viene assunto per quanto concerne i sistemi di comunicazione, al fine di trasferire a tali figure professionali tutte le conoscenze relative all'impresa.

Quanto sopra indicato verrà realizzato in coerenza con gli impegni assunti nel titolo VI-B, Prima Parte, del presente contratto e favorendo la parità di sviluppo professionale del personale femminile nell'impresa.

Le parti si impegnano a realizzare un Istituto, avente lo scopo di offrire ai Quadri opportunità di formazione nell'ambito delle finalità di cui al primo comma.

A tal fine, a decorrere dal 1° gennaio 1995, le parti destineranno un contributo annuo di L. 80.000 (ottantamila), di cui L. 50.OOO (cinquantamila) a carico dell'azienda e L. 30.000 (trentamila) a carico del lavoratore, da versare secondo le modalità che verranno determinate.

Art. 13 bis - Osservatorio

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

Dichiarazione a verbale
Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di Quadro e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

TITOLO III
Assunzione

Art 14- Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:
a) la data di assunzione;
b) la durata del periodo di prova;
c) la qualifica del lavoratore;
d) il trattamento economico.

Art. 15 - Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

a)certificato di nascita;
b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implichino tale requisito;
d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
g) libretto di idoneita' sanitaria" per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14, legge 30 aprile 1962, n. 283, ed all'art. 37, D.P.R. 26 marzo 1980, n. 327, concernente il regolamento di esecuzione della legge stessa.
h) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
i) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
l) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, legge li novembre 1983, n. 638;
m) eventuali altri documenti e certificati.

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

Art. 16- Esclusione dalle quote di riserva

Ai sensi del secondo comma dell'art. 25 della legge 23 luglio 1999, n. 223, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli Quadro,I, II, III, nonché IV e V a condizione che questi ultimi abbiano già prestato servizio presso imprese del terziario e siano stati interessati da processi di mobilità, crisi aziendale o diminuzioni di organico.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal quinto comma, dell'art. 25, legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Art. 17 - Periodo di prova

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

Quadri e Primo Livello	6 mesi
Secondo e Terzo Livello	60 giorni
Quarto e Quinto Livello	45 giorni
Sesto e Settimo Livello	30 giorni

Ai sensi dell'art. 4, R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, convertito in legge 18 marzo 1926, n. 562, il periodo indicato per Quadri e Primo livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.

Dichiarazione a verbale
Le parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

TITOLO V
APPRENDISTATO

Parte generale
Premessa – (nuovo)
Art. 18 – Sfera di applicazione
Art. 19 – Proporzione numerica

Art. 20 – Età per l'assunzione (modificato)
Art. 21 – Assunzione (modificato)
Art. 22 – Periodo di prova
Art. 23 – Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato
Art. 24 – Obblighi del datore di lavoro
Art. 25 – Doveri dell'apprendista
Art. 26 – Trattamento normativo (modificato)
Art. 27 – Trattamento economico (modificato)
Art. 27 bis – Malattia (nuovo)
Art. 28 – Durata dell'apprendistato
Art. 28 ter – Formazione : durata (nuovo)
Art. 28 quater – Formazione: contenuti (nuovo)
Art. 28 quinquies – Tutor (nuovo)
Art. 29 – Durata dell'apprendistato nel settore alimentare e prodotti freschi
Art. 30 – Rinvio alla legge
Dichiarazione a verbale

Disciplina speciale
Art. 30 bis – Percentuale di conferma (nuovo – solo per Disciplina Speciale)
Art. 30 ter – Sfera di applicazione (nuovo)
Art. 30 quater – Proporzione numerica (nuovo)
Art. 30 quinquies – Nuove disposizioni in tema di apprendistato (nuova durata)
Nota a verbale (nuovo)
Dichiarazione a verbale (nuovo)

PREMESSA
Le parti, considerato che è in corso una revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte, a seguito del Patto per il lavoro del 24 settembre 1996, della legge 19 luglio 1997 n. 196 in materia di promozione dell'occupazione, ed in particolare in adempimento all'art. 16 che disciplina l'apprendistato, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva nei mercati internazionali, anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Le parti si impegnano, altresì, a realizzare ed a presentare congiuntamente un progetto pilota, da finanziarsi tramite il Fondo Sociale Europeo e/o altre risorse

nazionali allo scopo stanziate, per la sperimentazione dei nuovi modelli formativi dell'apprendistato.

In questo quadro le parti concordano sulla necessità che il Ministero del lavoro e le Regioni si attivino per un'adeguata offerta formativa programmata e finanziata dalle pubbliche istituzioni.

Art. 18 - Sfera di applicazione

L'apprendistato ha lo scopo di consentire al giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel Quarto e Quinto livello, con le seguenti eccezioni:

a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");
b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purchè il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta;
c) mansioni per le quali è richiesta la patente di abilitazione.

L'apprendistato non è ammesso per i giovani in possesso di diploma di qualifica rilasciato dagli Istituti professionali di Stato istituiti con Decreti Presidenziali in applicazione dell'art. 9, R.D.L. 21 settembre 1938, n. 2038, convertito nella legge 2 giugno 1939, n. 739, e dagli Istituti legalmente riconosciuti (parificati) al sensi della legge 18 gennaio 1942, n. 86, ovvero di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'articolo 14 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, limitatamente alle mansioni corrispondenti al diploma.

Art. 19 - Proporzione numerica

Ai sensi dell 'art. 2 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, come modificato dalla legge 2 aprile 1968, n. 424, il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni 3 lavoratori non apprendisti, comprendendo in tale numero anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è ammesso.

Secondo quanto disposto dall 'art. 21 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è tuttavia consentita l'assunzione fino a tre apprendisti anche nelle aziende che abbiano fino a otto lavoratori alle proprie dipendenze, nonchè in quelle nelle quali il lavoro è svolto dall'imprenditore e dai suoi familiari senza l'ausilio di personale subordinato.

Art. 20 – Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 16, primo comma, della Legge 196/97 possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero 26 nelle aree indicate nel citato primo comma dell'art. 16. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni.

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

Art. 21 – Assunzione

Il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell' Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, 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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA
Le parti si impegnano a promuovere iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di snellire le procedure burocratiche attualmente in vigore relative al rilascio della autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro per l'avviamento dell'apprendista, valorizzando il ruolo degli Enti Bilaterali."

Art. 22 - Periodo di prova
La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art 23 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purchè l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Art. 24- Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:
a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perchè possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di Otto mesi l'anno;
e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
f) di informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 25 - Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:
a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;
d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purchè questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Art. 26 – Trattamento normativo

L’apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore di insegnamento di cui alla lettera d) del precedente art. 24, Seconda Parte, sono comprese nell’orario di lavoro.

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all’art. 31 e seguenti, Seconda Parte, ferme restando le ore di formazione medie annue di cui all’art. 28 ter, seconda parte e le durate di cui agli artt. 28, 29 e 30 quinquies, seconda parte.

Sono fatti salvi, altresì, gli accordi in materia già esistenti alla data di stipula del presente Accordo.

Art. 27 – Trattamento economico

Le retribuzioni degli apprendisti risultano costituite dalle seguenti componenti:
a) paga base tabellare:
- per la prima metà del periodo di apprendistato il 70% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato l’85% della paga base tabellare corrisposta ai lavoratori qualificati.

b) indennità di contingenza:

- secondo le misure appresso indicate:

	prima metà del periodo		seconda metà del periodo	
	lire	euro	lire	euro
II	821.882	424,47	830.014	428,67
III	814.726	420,77	822.787	424,93
IV	809.038	417,83	817.043	421,97
V	806.079	416,31	813.482	420,13
VI	802.159	414,28	810.095	418,38

Alla fine dell'apprendistato al dipendente spetta la stessa retribuzione tabellare del lavoratore che abbia la stessa qualifica alla quale è stato assegnato o per la quale ha svolto l'apprendistato.

Art. 27 bis - Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 93, II parte, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal termine del terzo mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

Art. 28- Durata dell'apprendistato

Salvo quanto previsto dall'art. 29, Seconda Parte, il rapporto di apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 18 mesi per le qualifiche comprese nel Quinto livello e di 24 mesi per le qualifiche comprese nel Quarto livello.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni alla competente sezione circoscrizionale per l'impiego i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente sezione circoscrizionale per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Art. 28 ter - formazione: durata

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	120
Attestato di qualifica professionale	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma universitario	60
Diploma di laurea	60

Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito 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.

E' 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.

Art. 28 quater – formazione: contenuti

Per la formazione degli apprendisti ai sensi del Decreto ministeriale 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della L. 196/97, le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente CCNL.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative di cui all'art. 2 lett. A) del decreto del Ministro del lavoro 8 aprile 1998, dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel Decreto ministeriale 20 maggio 1999 ed articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:
- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro

secondo il modello sperimentale che costituisce parte integrante del presente CCNL.

I contenuti di cui all'art. 2 lett. B) del decreto del ministro del lavoro 8 aprile 1998 e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi, individuati nel Decreto ministeriale 20 maggio 1999:

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

secondo il modello sperimentale che costituisce parte integrante del presente CCNL.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.

Le parti firmatarie del presente CCNL considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso gli Enti Bilaterali.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti, considerato il carattere sperimentale della normativa prevista dal precedente art. 28 quater, convengono sulla opportunità di costituire un'apposita Commissione per la definizione dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti nell'ambito dell'Ente Bilaterale nazionale del Terziario

Art. 28 quinquies – Tutor

Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste ai sensi dell'art. 16, comma 3°, della legge n. 196/97 e dell'art. 4, del D.M. 8 aprile 1998 per i lavoratori impegnati in qualità di tutore, comprendendo fra questi anche i titolari, o i loro familiari coadiutori, delle imprese con meno di 15 dipendenti.

Art. 29 – Durata dell'apprendistato nel settore alimentare e prodotti freschi

Nelle aziende o singoli reparti di esse del settore alimentare, che trattano prodotti, freschi e non, da vendersi a taglio e peso, il periodo di apprendistato per il raggiungimento delle qualifiche di cui al n. 23 del Quarto livello è fissato in 36 mesi.

Al livello di competenza tra le Associazioni Imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni Sindacali, possono essere realizzate intese -da trasmettersi agli Enti Bilaterali interessati e all'Osservatorio Nazionale -che determinino, per specifiche figure professionali, periodi di apprendistato più ampi di quelli previsti all' art. 28, Seconda Parte, fino ad un massimo di 36 mesi.

Ferma restando ogni altra norma vigente in materia, nelle aziende commerciali di lane sudice e lavate, seme bachi, cascami di seta, fibre tessili varie e stracci, la

durata massima dell'apprendistato per le qualifiche già comprese nelle ex categorie D e E non potrà superare i 9 mesi se l'apprendista non abbia compiuto il diciottesimo anno di età' e i 6 mesi se l'apprendista abbia compiuto il diciottesimo anno di età.

I datori di lavoro che intendono assumere apprendisti in base agli accordi previsti dal precedente secondo comma debbono presentare - prima dell'inoltro della richiesta dell'autorizzazione all'Ispettorato del Lavoro - domanda alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'Art. 16, Prima Parte, competente per territorio, la quale, esaminate le condizioni obiettive relative al rapporto di apprendistato, esprime parere vincolante di congruità.

Art. 30 – Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Dichiarazione a verbale
Le parti si danno atto che nella provincia di Bolzano l'istituto dell'apprendistato può essere disciplinato da leggi provinciali, regolamenti e contratti provinciali, anche in deroga a quanto previsto dal presente contratto.

PARTE SPECIALE

Art. 30 bis – Percentuale di conferma

La disciplina di cui agli articoli 30 ter, 30 quater e 30 quinquies non è applicabile ai datori di lavoro che, al momento della domanda alla specifica commissione dell'Ente Bilaterale prevista dai medesimi articoli, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 60 per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato, stipulato ai sensi degli articoli 30 ter, 30 quater e 30 quinquies, 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.

Art . 30 ter - Sfera di applicazione

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. 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, è inoltre ammesso per quelle individuate nei punti nn. 1), 6) e 18) del sesto livello.

Al secondo livello di contrattazione potranno essere individuate ulteriori figure professionali appartenenti al II ed al VI livello.

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti debbono presentare – prima dell'inoltro della richiesta dell'autorizzazione all'Ispettorato del Lavoro – domanda alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art. 16, Prima parte, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato e ai programmi di formazione indicati dall'azienda.

Ai sensi ed alle condizioni previste dall'art. 16, secondo comma, della Legge n. 196/97 è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post – obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, con i limiti di un impegno formativo ridotto, così come previsto dall'art 28 ter.

Art. 30 quater - proporzione numerica

Considerato che la legge 19/7/97 n. 196, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 21 della legge 56/87, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

Art. 30 quinquies – Durata

In alternativa a quanto previsto dal precedente articolo 28, il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

II livello	36 mesi
III livello	36 mesi
IV livello	36 mesi
V livello	24 mesi
VI livello	12 mesi

Ai fini dell'applicazione del presente articolo i datori di lavoro devono presentare, prima dell'inoltro della richiesta dell'autorizzazione all'Ispettorato del Lavoro, copia della stessa alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art. 16, Prima parte, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità.

Al livello di competenza tra le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali, possono essere realizzate intese – da

trasmettersi agli Enti Bilaterali interessati ed all'Osservatorio Nazionale – che determinino, per specifiche figure professionali, periodi di apprendistato più ampi di quelli previsti dal presente articolo.

Per gli apprendisti assunti prima della data di sottoscrizione del presente Accordo valgono le precedenti disposizioni in materia di durata.

Sono fatte salve altresì maggiori durate previste dalla contrattazione di secondo livello già vigenti.

NOTA A VERBALE al TITOLO V
Per tutto ciò che non è diversamente regolato dalla presente Parte Speciale valgono le norme contrattuali contenute nella parte generale in materia di apprendistato.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le parti si incontreranno per decidere le modalità di armonizzazione delle norme concernenti i contratti di formazione lavoro ed i contratti di apprendistato con le disposizioni in corso di emanazione ai sensi dell'art. 45, della Legge n. 144 del 17 maggio 1999.

TITOLO VI
Orario di lavoro

Art. 31 - Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende commerciali, è fissata in 40 ore settimanali[(1)], salvo quanto disposto dai seguenti due commi.

Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti l'orario di lavoro è fissato in 45 ore settimanali.

Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali e per i dipendenti da aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione l'orario di lavoro è fissato in 42 ore settimanali.

A decorrere dal 1° dicembre 1997 per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali l'orario di lavoro è fissato in 41 ore settimanali.

Tale orario settimanale si realizza attraverso l'assorbimento di 24 ore di permesso retribuito di cui al terzo comma dell'art. 68, Seconda Parte.

A decorrere dal 1°dicembre J998 per i dipendenti di cui al quarto comma del presente articolo l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, fermo restando l'assorbimento di 24 ore di cui al comma precedente.

Sempre nel limite dell'orario settimanale, è consentito al datore di lavoro di chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore.

---

(1) vedi art. 68, Seconda Parte

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Art. 32 - Articolazione dell'orario settimanale

In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario, al fine di migliorare il servizio al consumatore, con particolare riferimento ai flussi di clientela e di utenza, anche nelle singole unità, l'azienda potrà ricorrere, con le procedure indicate nel successivo art. 34, Seconda Parte, anche per singole unità produttive e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:

a. 1) 40 ore settimanali.
Si realizza mediante la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale prevista dalle norme locali in vigore, e per le restanti 4 ore mediante la concessione di un'ulteriore mezza giornata a turno settimanale.
Tenuto conto delle aspirazioni dei lavoratori di usufruire di una delle mezze giornate congiuntamente alla domenica, le parti concordano di costituire a livello territoriale le Commissioni Paritetiche al fine di cercare adeguate soluzioni.
Nelle aziende o nelle singole unità delle stesse, non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, nelle quali - prima dell'entrata in vigore del presente contratto - l'orario di lavoro settimanale era distribuito in 5 giorni, restano immutate le situazioni di fatto esistenti.
Negli altri casi, e sempre con riferimento alle aziende o a singole unità delle stesse non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, le parti concordano di esaminare - in sede di Commissione di cui al II comma della presente lettera a. 1) - la pratica realizzazione della settimana lavorativa di 40 ore mediante la concessione di un' intera giornata di riposo.
a. 2) 40 ore settimanali con opzione ed utilizzo di flessibilità.
Nel caso in cui l'azienda faccia ricorso al sistema di flessibilità previsto dall'art. 35, Seconda Parte, il monte ore di permessi di cui al II comma dell'art. 68,Seconda Parte, sarà, per l'anno di riferimento, incrementato di otto ore. Il suddetto monte ore sarà disciplinato con i criteri e le modalità previste dall' art. 68,Seconda Parte.

b) 39 ore settimanali.
Si realizza attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito di cui al terzo comma dell'art. 68, Seconda Parte.
Le rimanenti ore di cui all'art. 68, Seconda Parte, sono disciplinate con i criteri e le modalità previste dallo stesso articolo, ferma restando l'applicabilità dell'art. 35, Seconda Parte.

c) 38 ore settimanali.
Si realizza attraverso l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito delle quali 16 al primo comma dell'art. 68, Seconda Parte, e 56 al secondo comma dell'art. 68, Seconda Parte.
Le rimanenti ore sono disciplinate con i criteri e con le modalità dell'art. 68, Seconda Parte, ferma restando l'applicabilità dell'art. 35, Seconda Parte.

Art. 33 - Orario medio settimanale per specifiche tipologie

Fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'art. 31, Seconda Parte, le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico nei grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati alimentari, cash & carry e ipermercati realizzeranno l'articolazione dell'orario medio settimanale di 38 ore, utilizzando le 56 ore di permessi di cui all'art. 68, terzo comma, Seconda Parte, e le ulteriori 16 ore di cui al successivo quarto comma dell'art. 68, Seconda Parte.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali vigenti in materia alla data di stipula del presente contratto.

Per le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico secondo le tipologie di cui al primo comma del presente articolo, che alla data di entrata in vigore del presente contratto non applichino l'articolazione dell'orario medio settimanale di 38 ore ivi prevista, tale regime medio settimanale sarà applicato a decorrere dal 1° gennaio 1996, fatte salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.

Per le catene di discount che occupino più di 400 dipendenti l'applicazione del primo comma di cui al presente articolo avverrà con la seguente gradualità:
- dal 1° luglio 1996 distribuzione dell'orario di lavoro medio settimanale su 39 ore attraverso l'assorbimento di 36 ore di permessi retribuiti di cui all'art. 68;
- dal 1° luglio 1997 distribuzione dell'orario di lavoro medio settimanale su 38 ore attraverso l'assorbimento di ulteriori 36 ore di permessi retribuiti di cui all'art. 68 (per complessive 72 ore);

sono fatte salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.

Art. 33 bis - Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro

Le ore di lavoro eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro di cui all'art. 32, seconda parte, lettere b) e c) e all'art. 33, seconda parte, fino al raggiungimento dell'orario normale settimanale previsto dall'art. 31 seconda parte, verranno retribuite con le maggiorazioni previste dall'art. 60, seconda parte.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Il nuovo sistema di calcolo di cui al presente articolo decorre dal 1.1.2000.

Art. 34 - Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale

L'eventuale variazione dell'articolazione dell'orario in atto, tra quelle previste al precedente art. 32, Seconda Parte, che deve essere realizzata dal datore di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda, sarà comunicata entro il 30 novembre di ciascun anno, dal datore di lavoro ai dipendenti interessati secondo le modalità di cui al successivo art. 38, Seconda Parte, e contestualmente, per iscritto, all'Osservatorio della provincia di competenza, di cui all'art. 16, Prima Parte, tramite la corrispondente Associazione territoriale aderente alla Confcommercio.

L'articolazione dell'orario settimanale prescelta avrà vigore dal l° gennaio dell'anno successivo e, al fine di favorire la realizzazione di una reale programmazione della distribuzione dell'orario, avrà validità annua.

Nel corso degli incontri di cui all'art. 16, Prima Parte, i dati aggregati relativi all'applicazione di quanto sopra, articolati per settore, saranno oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali anche al fine di consentire il confronto di cui all'ultimo capoverso dell'art. 14, Prima Parte.

Art. 35 - Flessibilità dell'orario

Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale dall'art. 12, Prima Parte, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale, in particolare, ove le ore da recuperare nella settimana siano quattro, queste saranno fruite raggruppate in mezza giornata.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.
Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. 35 bis - Flessibilità dell'orario - ipotesi aggiuntiva A)

Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale dall'art. 12, prima parte e di quanto stabilito in materia di accordi territoriali dall'art. 14 prima parte CCNL, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda questa potrà realizzare, in aggiunta alle ipotesi di cui al precedente art. 35, seconda parte, i seguenti regimi di orario con le seguenti modalità:

1. **per le aziende di cui all'art. 32, lett. a. 2), Seconda parte:**
superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane.
Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto, in luogo di quanto previsto dall'art. 32, lett. a. 2), seconda parte, un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 68, seconda parte, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale;

2. **per le aziende di cui all'art. 32, lett. b) e c), Seconda parte:**
superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane.
Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 68, seconda parte, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

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

Art. 35 ter – Flessibilità dell'orario – ipotesi aggiuntiva B)

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, le aziende di cui all'art. 32 lett. a. 2), b) e c) potranno realizzare accordi, in aggiunta alle ipotesi di cui al precedente art. 35, seconda parte, sui seguenti regimi di orario con le seguenti modalità:

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

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

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 1. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 68, seconda parte, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 2. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 68, seconda parte, pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

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

Art. 35 quater - procedure

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.

In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui agli artt. 35 bis e ter, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore liquidate a tale titolo devono rientrare nei limiti previsti dall'art. 59 seconda parte.

Al fine di consentire il confronto di cui al primo comma degli artt. 35 bis e ter, Seconda parte, le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle RSU/RSA e alle OO.SS. territoriali. Le altre imprese effettueranno analoga comunicazione all'Ente Bilaterale competente per territorio.

L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Ai fini dell'applicazione della flessibilità di cui agli artt. 35 bis e 35 ter, Seconda parte, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. 35 quinquies – banca delle ore

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all' ultimo comma degli artt. 35 bis e 35 ter, Seconda parte, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la

percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;
- i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;
- per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

Art. 35 sexies

I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi di cui agli articoli 35 bis e 35 ter non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.

Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi in essere in materia di flessibilità.

Art. 36 - Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore - in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione - per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'ultimo comma del successivo art. 86, Seconda Parte.

Art. 37 - Orario di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti

L'orario dei fanciulli e degli adolescenti non può durare senza interruzione più di quattro ore e 30 minuti.

Art. 38- Fissazione dell'orario

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell' azienda.

Ai sensi dell'art. 12 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955[1], l'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all' Ispettorato del Lavoro.

Art.. 39- Disposizioni speciali

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

- la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 113, Seconda Parte, per le ore prestate di domenica;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 113, Seconda Parte, per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 113, Seconda Parte, per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

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

Norma transitoria
Il sistema di computo di cui al presente articolo decorre dal 1° novembre 1984.

---

[1] Reg. per l'applicazione del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali, approvato con R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 (G.U. 28settembre1923 n. 228). art. 12: 'In ogni azienda industriale o commerciale e in ogni altro luogo di lavoro soggetto alle disposizioni del presente regolamento, dovrà essere esposto, in modo facilmente visibile e in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro con le indicazioni dell'ora di inizio e di termine di lavoro del personale occupato e dell'ora e della durata degli intervalli di riposo accordati durante il periodo di lavoro.
Quando l'orario non è comune per tutto il personale, le indicazioni di cui al comma precedente dovranno essere riportate sull'orario di lavoro per reparto o categoria professionale o personale.
Quando il lavoro è disimpegnato a squadre, dovranno riportarsi le indicazioni suaccennate per ciascuna squadra.
Quando non sia possibile esporre l'orario nel posto di lavoro per essere questo esercitato all'aperto, dovrà essere in ogni caso esposto nel luogo dove viene eseguita la paga.
L'orario di lavoro, firmato dal datore di lavoro o da un suo legale rappresentante, sarà trasmesso al competente Circolo dell'Ispettorato dell' Industria e del Lavoro, al quale saranno anche comunicate tutte le successive modificazioni.
Sul libro paga. vidimato dall'Istituto assicurazioni infortuni o dall'Istituto di previdenza sociale se l'azienda non è soggetta alla legge infortuni degli operai sul lavoro, deve essere notato, giornalmente per ciascun lavoratore. il numero di ore di lavoro straordinario. distintamente da quelle delle ore normali. Per ogni periodo di paga su tale libro deve risultare distinto l'importo pagato per le ore normali di lavoro da quello pagato per lavoro straordinario.
Il libro paga deve essere presentato ad ogni richiesta degli ispettori e funzionari incaricati della vigilanza".

Art. 40- Lavoratori discontinui

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

1) custodi;
2) guardiani diurni o notturni;
3) portieri;
4) personale addetto alla estinzione degli incendi;
5) uscieri;
6) personale addetto al carico e allo scarico;
7) commessi di negozio, nei comuni fino a cinquemila abitanti (in caso di contestazione si farà ricorso ai dati ufficiali forniti dal sindaco del rispettivo comune);
8) personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi;
9) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento;

è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purchè nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro e fatta salva la normativa prevista dall'art. 110, Seconda Parte, in tema di mansioni promiscue.

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

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

Dichiarazioni a verbale
Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro.

Resta inteso altresì che eventuali modifiche delle condizioni contrattualmente definite in tema di orario di lavoro potranno avvenire solo previo confronto in sede aziendale in base all'art. 12, Prima Parte, sulla contrattazione aziendale.

TITOLO VII
Part-time

Art. 41 - Premessa

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 42 - Rapporto a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto[1], nel quale siano indicati:

1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda. La prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:
   a)16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
   b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
   c) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;
   Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminato presso altro datore di lavoro. Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale;

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

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

NORMA TRANSITORIA
In caso di nuove assunzioni a tempo parziale con orario di lavoro settimanale pari al limite minimo di cui al punto 2), lettera a), i lavoratori già in forza occupati nello stesso profilo professionale, con orario tra 12 e 15 ore, avranno priorità di accesso nella posizione.

La priorità indicata al comma precedente si applica altresì ai lavoratori assunti per la durata di 8 ore ai sensi del presente articolo dal momento in cui cessa la condizione di studente.

Le modifiche di cui al presente articolo si applicano a decorrere dalla data di stipula del presente accordo.

Art. 43 - Genitori di portatori di handicap

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

Art. 44 - Disciplina del rapporto a tempo parziale

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

[1] Vedi legge 19 dicembre 1984, n. 863, art. 5 secondo comma.

a) volontarietà di entrambi le parti;
b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 45- Relazioni sindacali aziendali

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti.

Art. 45 bis - Lavoro ripartito

Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

Gli accordi individuali dovranno prevedere la garanzia per il datore di lavoro dell’adempimento dell’intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

Entro il 20 febbraio di ogni anno, le imprese comunicheranno all'Ente Bilaterale Territoriale, il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'Ente stesso.

Dichiarazione a verbale
Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminarne gli effetti in occasione del rinnovo del CCNL.

Art. 46- Riproporzionamento

Ai sensi del punto 3, dell'art. 42, Seconda Parte, il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

Con riferimento ai punti 2 e 3 dell'art. 42, Seconda Parte, verrà adottato lo stesso criterio di proporzionalità anche per quanto riguarda il periodo di comporto.

Art. 47 - Quota giornaliera della retribuzione

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art. 46, Seconda Parte, per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 97, Seconda Parte.

Art. 48 - Quota oraria della retribuzione

Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art. 118, Seconda Parte.

Art. 49 Festività

Fermo restando quanto previsto all'art. 116, Seconda Parte, in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 64, Seconda Parte, con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte.

Art. 50 - Permessi retribuiti

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 68, Seconda Parte, con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 46, Seconda Parte.

Art. 51- Ferie

Conformemente a quanto previsto all'art. 69, Seconda Parte, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Art. 52 - Permessi per studio

Per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito di cui agli artt. 77 e 80, Seconda Parte, è determinato utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 46, Seconda Parte.

Art. 53 - Lavoro supplementare

Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Ai sensi del quarto comma dell'art. 5, Legge 863/84,sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, nella misura di 120 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

- compilazione degli inventari e dei bilanci o analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa aziendale;
- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale in ragione di anno, con una prestazione che si articola per uno o più mesi a tempo pieno è consentita, durante tali periodi, la effettuazione di lavoro straordinario.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 Seconda Parte, secondo le modalità previste dall'art. 118, lettera a), Seconda Parte, e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte.

Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni altro istituto.

Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

Saranno valide altresì intese a livello territoriale, aziendale o di unità che, alla luce di ulteriori specifiche esigenze organizzative, similari a quelle di cui sopra, prevedano quantità superiori a quelle indicate al 2° comma del presente articolo.

Dichiarazione a verbale
Il nuovo sistema di calcolo del compenso per il lavoro supplementare decorre dal 1° gennaio 2000.

Art. 54- Registro lavoro supplementare

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali regionali, provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione Imprenditoriale, con l'obiettivo di consentire alle Parti, di norma annualmente, il monitoraggio circa l'utilizzo del lavoro supplementare, al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare. Ciò in rapporto all'organizzazione del lavoro o alle cause che l'abbiano reso necessario.

Il registro di cui al precedente comma può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

Art. 55 - Mensilità supplementari (13^ e 14^)

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13^ e della 14^ mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art.46, Seconda Parte.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 115, Seconda Parte, spettante all'atto della corresponsione.

Art. 56- Preavviso

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

Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

Art. 57 - Relazioni sindacali regionali

Nel corso degli incontri previsti a livello regionale dall'art. 13, Prima Parte, si procederà all'esame delle problematiche connesse all'istituto del rapporto a tempo parziale, considerando la specificità del settore.

Art. 57 bis – Part time post maternità

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l’assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell’ambito del 2 per cento della forza occupata nell’unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

Nelle unità produttive che occupano da 30 a 49 dipendenti tale richiesta spetta ad un solo lavoratore nel corso dell’anno.

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Per far fronte alla minore prestazione che si determina in tal modo, le aziende potranno fare ricorso a contratti a termine di durata pari al periodo di riduzione della prestazione lavorativa, anche superando le percentuali e la durata previste dalle assunzioni con contratto a tempo determinato di cui all'art. 21, lett. a), Prima Parte, del presente contratto.

Art. 58- Condizioni di miglior favore

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

TITOLO VIII
Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno

Art. 59 - Norme generali lavoro straordinario

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 200 ore annue.

Per i dipendenti di aziende di distribuzione di carburante, per lavoro straordinario si intende quello prestato dal singolo lavoratore oltre l'orario di lavoro stabilito dal secondo e terzo comma del precedente art. 31, Seconda Parte.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, e dell' art. 9 del relativo regolamento.

Art. 60 - Maggiorazione lavoro straordinario

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 31, Seconda Parte, del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 113, Seconda Parte:

- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41^ alla 48^ ora settimanale;
- 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48^ ora settimanale.

Salvo quanto disposto dal successivo art. 66, Seconda Parte, le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della

retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all' art. 113, Seconda Parte.

Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 113, Seconda Parte.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Norma transitoria
Il sistema di computo di cui al presente articolo decorre dal l° novembre 1984.

Art. 61 - Registro lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione Imprenditoriale.

Il registro di cui al presente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

Norma transitoria
Le parti stipulanti si impegnano a favorire l'applicazione della normativa del presente titolo nello spirito informatore della stessa.

Le Organizzazioni Sindacali provinciali e le Associazioni provinciali a carattere generale aderenti alla Confcommercio si incontreranno, almeno una volta all'anno, per l'esame della situazione generale, anche in relazione ad eventuali casi di palese e sistematica violazione delle norme contrattuali previste dal presente titolo.

Art. 62 - Lavoro ordinario notturno

A decorrere dal 1° gennaio 1995, le ore di lavoro ordinario prestato di notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino verranno

retribuite con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, maggiorata del 15%.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte.

TITOLO IX
Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti

Art. 63 - Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti: le attività stagionali e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità; le aziende esercenti la vendita al minuto o in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico; i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti; la vigilanza delle aziende e degli impianti, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Art. 64- Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

Festività nazionali
1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione
2) l° maggio - Festa dei lavoratori

Festività infrasettimanali
1) il l° giorno dell'anno
2) l'Epifania
3) il giorno di lunedì dopo Pasqua
4) il 15 agosto - festa dell' Assunzione
5) il l° novembre - Ognissanti
6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione
7) il 25 dicembre - Natale
8) il 26 dicembre - S. Stefano
9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, semprechè non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione

dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte.

Per le due festività civili la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54 (2 giugno e 4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 65- Retribuzione prestazioni festive

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 64, Seconda Parte, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 60 e 118, Seconda Parte, di questo stesso contratto.

Art. 66 - Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge 22 febbraio 1934, n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 113, Seconda Parte, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 67 - Lavoro ordinario domenicale per impianti di distribuzione di carburante autostradale

Ai dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali che, ai sensi dell'articolo 5 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, effettuino il riposo settimanale di legge in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica la sola maggiorazione del 10% (dieci per cento) della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 113, Seconda Parte.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte.

Dichiarazione a verbale
Le Parti si danno atto che la disciplina contenuta nel presente articolo ha decorrenza dal 1° gennaio 1995.

Art. 68- Permessi retribuiti

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, verranno fruiti dai lavoratori, a partire dal 1° gennaio 1980.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56 ore annuali[1] per le aziende fino a 15 dipendenti.

Per le aziende con più di 15 dipendenti i permessi individuali retribuiti sono incrementati di 6 ore:
- 4 ore a decorrere dal 10 gennaio 1992
- 4 ore a decorrere dal 10 gennaio 1993
- 8 ore a decorrere dal 10 gennaio 1994.

Resta fermo, altresì, quanto previsto dalla lettera a. 2), b) e c) dell'art. 32, Seconda Parte.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto, di cui all'art. 115, Seconda Parte, in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell' anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Dichiarazione a verbale
Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo: il servizio militare e il richiamo alle armi, la gravidanza e il puerperio, l'assenza facoltativa postpartum, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, la sospensione con ricorso alla Cassa integrazione guadagni straordinaria, nonchè la malattia e l'infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

[1] Le 56 ore di perrnessi retribuiti sono state concesse con le seguenti decorrenze:
1° gennaio 1982: 24 ore
1° luglio 1984:12 ore
l° gennaio 1985:12 ore
1° gennaio 1986: 8 ore

Chiarimento a verbale
Le parti si danno atto che la presente regolamentazione e la norma di cui all'ultimo comma dell'art. 64, Seconda Parte, sostituiscono a tutti gli effetti quanto previsto dall'accordo interconfederale 16 maggio 1977, sulle festività abolite.

Norma di interpretazione autentica
Le norme di cui al presente art. 68 si applicano ai Quadri e al personale di cui al primo comma dell'art. 39, Seconda Parte.
Per le aziende che avessero interpretato la presente norma in modo difforme, viene fatta salva la prassi finora adottata e le presenti disposizioni si applicano a decorrere dal 1° gennaio 1995.

TITOLO X
Ferie

Art. 69- Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Dichiarazione a verbale
Le parti si danno atto reciprocamente che la disciplina della misura e del computo delle ferie di cui al presente articolo costituisce un complesso normativo inscindibile migliorativo della precedente disciplina in materia.

Nei confronti dei lavoratori che alla data del 30 giugno 1973 già usufruivano di un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi (anzianità di servizio oltre 20 anni) verranno mantenute le condizioni di miglior favore.

Chiarimento a verbale
Nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte.

Art. 70 - Funzioni pubbliche elettive

In conformità alla vigente legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista

o di gruppo di candidati nonchè, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art. 71 - Determinazione periodo di ferie

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre, eccettuate le aziende fornitrici di apparecchiature frigorifere e di birra, acque minerali, bevande gassate, gelati e ghiaccio, nonchè le aziende di raccolta e salatura di pelli grezze fresche che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno. Ferme restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.

I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, nè di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il l° o il 16° giorno del mese.

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

Dichiarazione a verbale
Le parti si danno atto che, anche con riferimento alla normativa di cui al presente articolo, restano fermi gli obblighi di cui ai successivi artt. 91, 1° comma, e 150, 1° comma, Seconda Parte.

Art. 72 - Normativa retribuzione ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art. 115, Seconda Parte.
Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del reparto.

Nelle aziende con un solo dipendente o quando tutto il personale sia in ferie spetterà al singolo dipendente, durante il periodo di ferie, la media mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato.

Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto ad una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

Art. 73 - Normativa per cessazione rapporto

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

Art. 74- Richiamo lavoratore in ferie

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

Art. 75 - Irrinunciabilità

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Art.76- Registro ferie

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 61, Seconda Parte, per il lavoro straordinario.

Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

TITOLO XI
Congedi - Diritto allo studio - Aspettativa

Art. 77- Congedi retribuiti

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi individuali di cui all'art. 68, Seconda Parte, ovvero, ove esauriti, dalle ferie.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri 5 giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Art. 78 - Aspettativa non retribuita

In presenza di gravi e comprovati motivi, il lavoratore ha diritto a un periodo di aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla

conservazione del posto, di durata non inferiore a un mese e non superiore a sei mesi. In tal caso, il datore di lavoro potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato da non computarsi ai fini del raggiungimento dei limiti previsti dall'art. 21-A), Prima Parte.

Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compresa l'anzianità di servizio.

In caso di contrasto sulla presenza dei gravi e comprovati motivi la parte che ne abbia interesse potrà far ricorso alla Commissione Paritetica territoriale di conciliazione ed al Collegio Arbitrale di cui agli artt. 17 e 17 bis, prima parte.

Art. 79- Congedo matrimoniale

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici di calendario.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte.

Art. 80 - Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore commerciale, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio - a decorrere dal l° ottobre 1976 - moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data. le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare a domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 3° comma e 5° comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza Sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti 3° e 5° comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni Nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al l° comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

Eventuali condizioni di miglior favore istituite in relazione al precedente art. 77, Seconda Parte, si intendono acquisite per i lavoratori interessati, fermo restando che esse non sono cumulabili con le ore di permesso accordate con il presente articolo.

Art. 81 - Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva

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

Art. 82 - Aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'Autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 83 - Congedi e permessi per handicap

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

a) il periodo di astensione facoltativa post-partum fruibile fino ai tre anni di età del bambino;
b) in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente.

Le agevolazioni di cui ai punti a); b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'articolo 7 della Legge 1204/71, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, Legge 1204/71.

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di handicappato, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertato, può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore[1].

TITOLO XII
Chiamata e richiamo alle armi e servizio civile

Art. 84 - Chiamata alle armi

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro è risolto.
Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell' anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso.

A decorrere dal 1° giugno 1982, e fino al 31 marzo 1987, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, a decorrere dal l° aprile 1987, durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art. 113, Seconda Parte, alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.

Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.

---

[1] Cfr D.L. 27 agosto 1993, n. 324, convertito nella legge 27 ottobre 1993, n. 423 (art. 2), art. 33 legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge Quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate".

Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine e di assunzione per lavoratori stagionali o saltuari.

Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7 della Legge 15 dicembre 1972 n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonchè per effetto della Legge 26 febbraio 1987, n. 49, sulla cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della legge stessa.

Art. 85 - Richiamo alle armi

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.

Tale periodo va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore fino alla data del 31 maggio 1982, nonchè degli scatti di anzianità e del preavviso.

A decorrere dal 1° giugno 1982, lino al 31 marzo 1987, il periodo di richiamo alle armi è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, a decorrere dall'1 aprile 1987, durante il periodo di richiamo alle armi deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art. 113, Seconda Parte, alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla Legge 10 giugno 1940, n.653[1].

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:
a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;

[1] Vedi Sentenza Corte Cost. 4 maggio 1984, n. 136

b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
c) durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

TITOLO XIII
Missioni e trasferimenti

Art. 86 - Missioni

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza.
In tal caso al personale - fatta eccezione per gli operatori di vendita - compete:
1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
4) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

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

In luogo delle diarie di cui al n. 4) del secondo comma, nonchè della diaria di cui al terzo comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Dichiarazione a verbale
La disposizione di cui al quarto comma dell'art. 86, Seconda Parte, del presente contratto è stata convenuta in applicazione del principio della facoltà di adozione di convenzioni speciali, previste e ammesse dall'art. 57 del CCNL 28 giugno 1958 e dall'articolo 57 del CCNL 31 luglio 1970.

Art. 87 - Trattamento retributivo trasporto merci

Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, sarà corrisposta, in sostituzione della diana di cui al precedente art. 86, Seconda Parte, una indennità di trasferta forfetariamente determinata nella seguente misura:

a) 50% (cinquanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, per le assenze da 9 a 11 ore;
b) in luogo della precedente aliquota, l'80% (ottanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore;
c) in luogo delle precedenti aliquote, il 120% (centoventi per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, per le assenze superiori a 16 e fino a 24 ore.

Art. 88 - Trasferimenti

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:
a) al lavoratore che non sia capofamiglia:
   1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
   2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
   3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
   4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 86, Seconda Parte, ovvero un rimborso a pié di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;
b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
   1. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
   2. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
   3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
   4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diana il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a pié di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

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

Art. 89 - Disposizioni per i trasferimenti

A norma dell'art. 13 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purchè il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

NOTA A VERBALE
Le Parti convengono di costituire una commissione di studio in materia di missioni e trasferte che dovrà elaborare proposte da sottoporre alle Parti stesse entro la scadenza del I biennio del presente CCNL, al fine di adeguare la normativa contrattuale vigente alle modificazioni settoriali e organizzative in corso.

TITOLO XIV
Malattie e infortuni

Art. 90 - Malattia

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

Art. 91 - Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art. 90, Seconda Parte, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt.148 e 151, Seconda Parte, del presente contratto.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt.137 e 138, Seconda Parte, del presente contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt.148 e 151, Seconda Parte, del presente contratto.
Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio al

datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi Sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 92 - Obblighi del lavoratore

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, Legge il novembre 1983, n. 638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste agli artt.148 e 151, Seconda Parte, del presente contratto.

Art. 93 - Periodo di comporto

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli artt.137 e 138, Seconda Parte, del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 99, Seconda Parte.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 94 - Trattamento economico di malattia

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

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell' art. 1, Legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli i e 2, Legge 29 febbraio 1980, n. 33;
b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
    1) 100% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza);
    2) 75% (settacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
    3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, della Legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante; l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 96 e 100, Seconda Parte, né agli apprendisti.

Dichiarazione a verbale
Il sistema di computo delle integrazioni a carico del datore di lavoro decorre dall'aprile 1987.

Art. 95 - Infortunio

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Per la conservazione del posto di lavoro e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 46, 93 Seconda parte.

Dichiarazione a verbale
A decorrere dall'1.1.95 i periodi di comporto per malattia e per infortunio agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto sono distinti ed hanno la durata di centottanta giorni cadauno.

Art. 96- Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:
1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
2) 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°;
3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte.

Per il periodo successivo al 180° giorno resta esclusa la maturazione della retribuzione e di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

In caso di prosecuzione del rapporto il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Dichiarazione a verbale
Il sistema di computo delle integrazioni a carico del datore di lavoro decorre dal 1° aprile 1987.

Art. 97 - Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 98- Festività

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte.

Art. 99 - Aspettativa non retribuita per malattia

Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art. 93, Seconda Parte, del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 93, Seconda Parte; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 99 Bis- Aspettativa non retribuita per infortunio

Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro, assenti per invalidità temporanea assoluta, la conservazione del posto oltre il periodo massimo di 180 giorni fissato dagli articoli 93 e 95, Seconda Parte, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un periodo di aspettativa non retribuita, per tutta la durata dell'infortunio.

L'aspettativa spetta fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL, a condizione che siano esibiti regolari certificati medici ed idonea documentazione comprovante il permanere dello stato di inabilità temporanea assoluta.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma.

Al termine del periodo di aspettativa di cui al presente articolo, perdurando l'assenza, il datore di lavoro potrà procedere alla risoluzione del rapporto ai sensi del precedente art. 93, Seconda Parte; il periodo stesso è considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto limitatamente ai primi 120 giorni del periodo di aspettativa.

Art. 100 - Tubercolosi

I lavoratori affetti da turbercolosi, che siano ricoverati in Istituti Sanitari o Case di Cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, Legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio Sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia turbercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 101 - Rinvio alle leggi

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

TITOLO XV
Gravidanza e puerperio

Art. 102 - Astensione dal lavoro

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:
a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
c) per i tre mesi dopo il parto;
d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

In applicazione ed alle condizioni previste dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 972 dell'11 ottobre 1988, per le lavoratrici madri addette a lavori pericolosi, faticosi e insalubri il periodo di astensione obbligatoria post partum è fissato in 7 mesi.

Il diritto di cui alla lettera c) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 7, legge 9 dicembre 1977, n. 903 alle condizioni previste nello stesso articolo, nonchè in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 1 del 19 gennaio 1987, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

Il diritto di cui alla lettera d) è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all' epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lettere a), b), c), devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33[1].
Per i soli periodi indicati nei punti a), b) e c) del primo comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 90% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore, a decorrere dall'1.1.2000 ed il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore, a decorrere dall'1.1.2001, ferma restando l'indennità pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria anticipata di cui all'art. 5 della legge 1204/71.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli i e 2, Legge 29 febbraio 1980, n.33.

CHIARIMENTO A VERBALE ALL'ARTICOLO 102 S.P.
Le parti di danno atto che, ferma restando la corresponsione integrale della tredicesima mensilità, le disposizioni del presente articolo si applicano anche alla quattordicesima mensilità.
Sono pertanto abrogati l'ultimo comma dell'articolo 128 s.p. e l'ultimo comma dell'articolo 129 s.p.

Art. 103 - Permessi per assistenza al bambino

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 21 febbraio 1993.

[1] Vedi Sentenza Corte Cost. 18 marzo 1991, n. 132, per il lavoro a tempo parziale a pag. 306

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi[1].

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, Legge 26 aprile 1934, n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne.

La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7, Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I periodi di assenza di cui al penultimo e terzultimo comma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7, ultimo comma, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e al trattamento di fine rapporto.

Art. 104 - Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta a ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Nel caso di dimissione presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità

[1] Tale indennità è posta a carico dell'INPS dal 1° gennaio 1980, mentre con effetto dal 1° gennaio 1978 era dovuta dall'Ente assicuratore di malattia presso la quale la lavoratrice era assicurata, ai sensi dell'art. 8, L. 9 dicembre 1977, n. 903

pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 137, Seconda Parte.

Ai sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un' indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

TITOLO XVI
Sospensione del lavoro

Art. 105 - Sospensione

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

TITOLO XVII
Anzianità di servizio

Art. 106 - Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

Chiarimento a verbale
Tutte le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono comunque al trattamento di fine rapporto che trova regolamentazione specifica nell'art. 138, Seconda Parte, del presente contratto e nelle disposizioni della Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Art. 107 - Computo anzianità frazione annua

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computando-si come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc..)

TITOLO XVIII
Anzianità convenzionale

Art. 108- Anzianità convenzionale

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;
b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenza;
c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.

Per i lavoratori in servizio all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto restano ferme le norme di cui all'art. 76 del precedente CCNL 23 ottobre 1950 in base alle quali i lavoratori stessi, per ottenere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, dovevano esibire la documentazione entro sei mesi, se in servizio alla data del 23 ottobre 1950 e denunciare all'atto dell'assunzione i titoli validi, con riserva di presentare i documenti entro sei mesi, se assunti dopo tale data; l'entrata in vigore del presente contratto non riapre i suddetti termini.

Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che, per i lavoratori in forza al 31 maggio 1982 che abbiano presentato le necessarie documentazioni, l'anzianità convenzionale è riconosciuta anche agli effetti dell'indennità di anzianità calcolata secondo la disciplina vigente sino alla predetta data.

TITOLI XIX
Passaggi di qualifica

Art. 109 - Mansioni del lavoratore

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

Art. 110- Mansioni promiscue

Ad eccezione delle mansioni relative alla qualifica di addetto a mansioni d'ordine di segreteria (quarto livello, punto 14), di addetto alle operazioni ausiliare alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (quarto livello, punto 8 e quinto livello, punto 23) e di addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari) (quarto livello - quinto livello), in caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 111- Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall' indennità di contingenza.

Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva 1'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

TITOLO XX
Scatti di anzianità

Art. 112- Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a dieci scatti triennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:

a) dalla data di assunzione per tutto il personale assunto a partire dalla data di entrata in vigore del CCNL 28 marzo 1987;
b) dalla data di entrata in vigore del CCNL 28 marzo 1987 per tutto il personale assunto antecedentemente e che a tale data non abbia ancora raggiunto il 21° anno di età;
c) dal 21° anno di età per tutto il personale assunto antecedentemente alla data di entrata in vigore del CCNL 28 marzo 1987 e che a tale data abbia già compiuto il 21° anno di età.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

	1.1.1990	
	lire	euro
Quadri	49.300	25,46
I	48.100	24,84
II	44.200	22,83
III	42.500	21,95
IV	40.000	20,66
V	39.300	20,30
VI	38.200	19,73
VII	37.700	19,47

In occasione del nuovo scatto l'importo degli scatti maturati successivamente al 1° luglio 1973 è calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Nota a verbale
Le parti confermano che l'importo degli scatti maturati a tutto il l° luglio 1973 rimane congelato in cifra e deve essere erogato senza rivalutazione in occasione dei nuovi

scatti e fermo restando il numero massimo degli scatti indicati al primo comma del presente articolo.

Interpretazione Autentica delle parti sulla disciplina degli scatti di anzianità
La decorrenza convenzionale degli aumenti periodici di anzianità (denominati successivamente, scatti di anzianità), a partire dal compimento del 21 e anno di età trova la sua origine nel primo accordo normativo post-corporativo Settore Commercio del 10 agosto 1946.

La decorrenza di cui sopra, deve considerarsi svincolata da qualunque riferimento alla maggiore età del prestatore d'opera, in quanto diretta, al momento della sua introduzione, a concretizzare un sistema di incremento automatico della retribuzione, finalizzato a consolidare il rapporto tra impresa e lavoratore. Detto sistema, quindi, si è posto, fin dall'origine, come supplementare rispetto al naturale rapporto di scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione; si tratta in sostanza, di un sistema meramente convenzionale - dove tra l'altro la prima (eventuale) differenza retributiva viene a riscontrarsi tra i lavoratori ventiquattrenni - che, in modo parimenti convenzionale, le parti hanno inteso disciplinare nei suoi aspetti oggettivi (ad esempio: valore degli scatti, anche differenziati per livelli, periodicità triennale, ecc..) e soggettivi allo scopo principale di conseguire la suddetta finalità generale contenendo, nel contempo, l'onere economico.

Si deve, infine, sottolineare che il sistema contrattuale non ha, comunque, inteso determinare una coincidenza tra maturazione dell'anzianità di servizio e maturazione degli scatti, e ciò anche in momenti non iniziali del rapporto di lavoro, come è dimostrato dalla apposizione di un limite al numero degli scatti stessi, numero variato nel tempo ma pur sempre sussistente.

Nel quadro convenzionale sopra evidenziato, si inserisce pure l'esplicita previsione della possibilità di introdurre deroghe espressamente previste per singoli istituti contrattuali al principio della decorrenza dell'anzianità dal giorno dell'assunzione (art.75 CCNL 18 marzo 1983).

Per tutto quanto sopra indicato, le parti riconfermano in particolare la natura convenzionale del riferimento al 21° anno di età, che deve intendersi, pertanto, sin dall'origine in nessun modo collegabile al concetto del compimento della maggiore età.

Riaffermano, quindi, anche alla luce dei principi costituzionali, la piena validità di tutte le intese contrattuali intercorse.

TITOLO XXI
Trattamento economico

Art. 113 - Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
a) paga base nazionale conglobata;
b) indennità di contingenza;
c) terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti;

d) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art.112, Seconda Parte;
e) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

L'indennità di cui alla lettera b) è determinata in sede nazionale con appositi accordi.

L'importo giornaliero dell'indennità di contingenza si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.

Art. 114 - Conglobamento elemento distinto della retribuzione

A decorrere dal 1° gennaio 1995, l'importo di lire ventimila corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'Accordo Interconfederale 31 luglio 1992 è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla legge 13 luglio 1990, n. 91.

Conseguentemente, alla data del 1° gennaio 1995, l'importo dell'indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1° novembre 1991 sarà aumentato di lire ventimila per tutti i livelli. Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.

Art. 115 - Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 113, Seconda Parte, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 116 - Retribuzione mensile

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 117 - Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 97, Seconda Parte.

Chiarimento a verbale
Le parti si danno atto che con l'adozione del divisore convenzionale di cui al presente articolo hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

Art. 118- Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:
a) 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
b) 182, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;
c) 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

Art. 119 - Paga base nazionale conglobata

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale delle aziende commerciali di cui al Titolo I e II, Seconda Parte, del presente contratto corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nelle allegate tabelle che fanno parte integrante del presente contratto.

La paga base nazionale conglobata di cui al precedente comma si raggiunge con le modalità e le decorrenze indicate nell'art. 120, Seconda Parte, sommando alla paga base nazionale conglobata in atto al 31 agosto 1999 gli aumenti di cui al successivo art. 120, Seconda Parte.

Nei confronti del personale assunto successivamente al 31 agosto 1999 verrà applicata la tabella in vigore alla data di assunzione risultante dall'applicazione dei criteri di cui al secondo comma del presente articolo.

Art. 120 – Aumenti retributivi mensili

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate a tutto il personale qualificato verranno erogati i seguenti aumenti salariali non assorbibili:

	dal 1°/9/1999		dal 1°/7/2000	
	Lire	Euro	Lire	Euro
Q	1.884.064	973,04	1.946.564	1.005,32
I	1.697.164	876,51	1.753.464	905,59
II	1.468.063	758,19	1.516.763	783,34
III	1.254.786	648,04	1.296.411	669,54
IV	1.085.221	560,47	1.121.221	579,06
V	980.467	506,37	1.012.992	523,17
VI	880.237	454,60	909.437	469,69
VII *	753.625	389,21	778.625	402,13

* (+ Lire 10.000/Euro 5,16)

Gli aumenti salariali di cui al presente articolo verranno corrisposti agli apprendisti nelle misure percentuali previste dall'art. 27, Seconda parte.

Resta inteso che a decorrere dal mese di luglio 2001 l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.

Art 121- UNA TANTUM

A tutto il personale in forza alla data di stipula del presente Accordo o assunti successivamente a tale data , compresi i giovani assunti con CFL e gli operatori di vendita, verrà erogato un importo "una tantum".

Tale importo, pari a lire 320.000 lorde medie (IV livello) riparametrate per i lavoratori qualificati e per gli apprendisti secondo le percentuali di cui all'art. 27, Seconda Parte, CCNL 20 settembre 1999, è aggiuntivo a quanto dovuto fino al 30 giugno 2001 a titolo di Indennità di vacanza contrattuale e spetta in relazione all'intero periodo di dodici mesi intercorrenti dal 1 gennaio 2001 al 31 dicembre 2001.

Per i casi di anzianità inferiore ai dodici mesi e fermo restando quanto previsto nel primo comma del presente articolo, gli importi di cui sopra verranno erogati pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo indicato al comma precedente, secondo i criteri previsti dagli artt. 106 e 107 della Seconda Parte del presente contratto. 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.

Al personale con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

Con i medesimi criteri di cui al comma precedente l'una tantum verrà erogata al personale assunto con contratto a termine.

L'importo "una tantum" spettante verrà erogato con il foglio paga di settembre 2001.

In caso di risoluzione del rapporto intervenuta antecedentemente alla scadenza indicata al precedente comma sesto l'importo una tantum verrà erogato sulla base dei criteri di cui al terzo comma.

L'importo una tantum di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

Ai lavoratori di cui al primo comma del presente articolo, che godano dei trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria e di riduzione dell'orario di lavoro per contratti di solidarietà, le quote mensili di una tantum o le sue frazioni, saranno erogate dall'istituto competente secondo le disposizioni vigenti in materia.

Art. 122 - Terzi elementi provinciali

I terzi elementi provinciali in atto alla data del 30 giugno 1973, già congelati con il CCNL 21 novembre 1973, rimangono ancora congelati, per tutta la durata del presente contratto, a titolo di elemento collettivo valido a tutti gli effetti stabiliti nei contratti integrativi.

I terzi elementi di cui al precedente comma dovranno essere riportati in aggiunta ai nuovi livelli retributivi di cui al precedente art. 119, Seconda Parte, e dovranno essere corrisposti anche ai lavoratori assunti in data successiva al 31 gennaio 1983.

Art. 123 - Terzi elementi nazionali

In relazione all'impegno contenuto nell'ultimo comma della norma transitoria dell'art. 75, CCNL 21 novembre 1973, le parti, in considerazione delle differenziazioni retributive esistenti, convengono che per i dipendenti di aziende operanti in province nelle quali non sono in atto terzi elementi retributivi provinciali comunque denominati, siano corrisposte a titolo di terzo elemento L. 4.000 mensili.

Art. 124- Assorbimenti

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonchè gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Art. 125 - Trattamento personale di vendita a provvigione

Per il personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, la parte fissa della retribuzione ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso sulla base media annuale delle vendite e comunicati per iscritto.

Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 5% (cinque per cento) alla paga base nazionale conglobata di cui all'art. 119, Seconda Parte, del presente contratto.

Dovrà essere, comunque, effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigione, non sia raggiunto, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

Art. 126 - Indennità di cassa e maneggio denaro

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale conglobata di cui all'art. 119, Seconda Parte, del presente contratto.

Art. 127 - Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

TITOLO XXII
Mensilità supplementari (13a e 14a)

Art. 128 - Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato [(1)]

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Art. 129 - Quattordicesima Mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il l° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione

(1) Vedi art. 107, Seconda Parte

di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 2 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14^ mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.[1]

Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente Titolo riguardanti la tredicesima mensilità.

Nota a verbale
Le parti si danno reciprocamente atto che nel corso delle trattative intervenute per la stipulazione del CCNL del 1976, 1979, 1983, 1987, 1990 e di quello sottoscritto in data odierna la retribuzione è stata concordemente determinata su base annua e che la suddivisione in 14 mensilità della retribuzione annua incide esclusivamente sulle modalità di pagamento.

Pertanto, qualsiasi riduzione dell'importo anche di una soltanto delle 14 mensilità determinerebbe la rottura dell'equilibrio delle prestazioni corrispettive tra imprese e lavoratori ai quali si applicano i contratti sopraindicati.

Tale risultato non muterebbe nemmeno qualora la ipotizzata riduzione fosse la conseguenza dell'applicazione di norme imperative di legge. Tutta la negoziazione, infatti, si è svolta nel presupposto che le contrapposte Organizzazioni Sindacali fossero pienamente libere di determinare un salario annuo rispondente ai parametri stabiliti dall'articolo 36 della Costituzione.

[1] Vedi art. 107, Seconda Parte

TITOLO XXIII
Risoluzione del rapporto di lavoro

a) Recesso
Art. 130 - Recesso ex articolo 2118 c.c.

Ai sensi dell'art. 2218 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 136, Seconda Parte.

Art. 131 - Recesso ex art. 2119 c.c.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto e a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:
- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 137, Seconda Parte.

Art. 132- Normativa

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e della legge 11 maggio 1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 c.c. e art. 131, Seconda Parte, del presente contratto) o per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

In caso di licenziamento per "giustificato motivo con preavviso" il lavoratore può chiedere entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 133- Nullità del licenziamento

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nulla, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 134 - Nullità del licenziamento per matrimonio

Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 144, Seconda Parte.

Art. 135 - Licenziamento simulato

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

b) Preavviso
Art. 136- Preavviso

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II e III Livello	30 giorni di calendario
IV e V Livello	20 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario
b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	90 giorni di calendario
II e III Livello	45 giorni di calendario
IV e V Livello	30 giorni di calendario
VI e VII Livello	20 giorni di calendario
c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	120 giorni di calendario
II e III Livello	60 giorni di calendario
IV e V Livello	45 giorni di calendario
VI e VII Livello	20 giorni di calendario

Art. 137 - Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13a e 14a mensilità.

c) Trattamento di fine rapporto
Art. 138 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo[1].

Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità e con le misure previste dall'art. 97 del CCNL 17 dicembre 1979 (all. 9).

Ai sensi e per gli effetti del 20 comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:
- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum" gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;

[1] Il testo della legge è riportato a pag. 197

- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt.104, 137, 140 e 141, Seconda Parte;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 69, Seconda Parte;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonchè, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982; n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonchè in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Chiarimento a verbale
Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori ai sensi del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo di anticipazione dell'indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto ai sensi dell'art. 74 quater, CCNL 25 settembre 1976 e dell'art. 79, CCNL 17 dicembre 1979.

Per le anticipazioni previste dalla legge n. 297, 1982 sul trattamento di fine rapporto, le priorità per la relativa concessione sono fissate nell'allegato 8 che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 139- Cessione o trasformazione dell'azienda

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

Art. 140 - Fallimento dell'azienda

In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge[1].

[1] Vedi art. 2, Legge n. 297/82

Art. 141 - Decesso del dipendente

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 142- Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Norma transitoria
Il sistema di computo degli interessi di cui al presente articolo decorre dall'1 aprile 1987.

d) Dimissioni
Art. 143- Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 138, Seconda Parte.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 136, Seconda Parte, del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art.137, Seconda Parte.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 144- Dimissioni per matrimonio

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, Legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il

giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'Ufficio del Lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 138, Seconda Parte, con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 136, Seconda Parte, e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del Lavoro entro il termine di un mese.

Art. 145 - Dimissioni per maternità

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 104, Seconda Parte, del presente contratto.

TITOLO XXIV
Doveri del personale e norme disciplinari

Art. 146 - Obbligo del prestatore di lavoro

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Art. 147 - Divieti

È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda, salvo quanto previsto dall'art. 33, Prima Parte, del presente contratto. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Art. 148 - Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte, quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 151, Seconda Parte.

Art. 149 - Rispetto orario di lavoro

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 151, Seconda Parte.

Art. 150- Comunicazione mutamento di domicilio

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 151- Provvedimenti disciplinari

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 113, Seconda Parte;
4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;

- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
  recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 146, l° e 2° comma, Seconda Parte;
- frazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 152 - Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo XXIV nonchè quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall' art. 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300 o di quelle previste dal Titolo IV, Prima Parte, del presente contratto.

Art. 153 - Normativa provvedimenti disciplinari

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purchè l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

TITOLO XXV
Cauzioni

Art. 154 - Cauzioni

Per le mansioni che la giustifichino il datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori.

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato dal datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati. Oli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.

La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fideiussione bancaria.

In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.

Art. 155 - Diritto di rivalsa

Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.

In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso le associazioni sindacali competenti.

Art. 156 - Ritiro cauzioni per cessazione rapporto

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte deL datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizione di poter ritirare la cauzione entro il termine di quindici giorni dalla data di cessazione dal servizio.

TITOLO XXVI
Calo merci e inventari

Art. 157 - Calo merci

Le merci affidate ai gestori di negozi e spacci di generi alimentari devono essere poste a loro carico al netto dei cali, delle tare e delle perdite di cottura a cui le merci stesse siano soggette rispetto all'effettivo peso di consegna.

Le merci stesse saranno poste a carico dei gestori al prezzo fissato dal datore di lavoro per la vendita al pubblico e segnato negli appositi bollettini di carico.

La carta dovrà essere regolarmente fornita dal datore di lavoro e il prezzo relativo è fissato nei contratti integrativi o, in mancanza, dagli usi e consuetudini locali. Dove con precedenti consuetudini locali la carta veniva fornita a prezzo di costo, si terrà conto ditale circostanza.

I gestori hanno diritto di controllare il peso, il calo, la tara, il valore e la qualità delle merci assunte in carico.

In considerazione della variabilità dei cali, delle tare, e delle perdite di cottura, in rapporto alle condizioni di ambiente, di clima, di trasporto, di manipolazione e preparazione delle merci, la determinazione di detti cali, tare e perdite di cottura, è fissata da contratti integrativi provinciali in riferimento a generi di maggior consumo, o in mancanza, dagli usi e consuetudini locali.

Art. 158- Inventari

Gli inventari dei negozi o spacci affidati ai gestori potranno essere effettuati dal datore di lavoro o da chi per esso, in qualsiasi momento; in ogni caso dovranno essere effettuati almeno due inventari per ogni esercizio annuale.

Copia di ogni inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al prestatore d'opera.

Ogni eventuale deficienza emergente dalle risultanze contabili dovrà, entro il mese successivo alla effettuazione dell'inventario, essere contestata all'interessato, il quale entro 8 giorni dovrà comunicare per iscritto al datore di lavoro le eventuali eccezioni.

Il datore di lavoro dovrà tener conto delle contestazioni formulate dal gestore, specie quando queste si riferiscono a cali, tare, perdite di cottura, deterioramento di merce, ecc., comuni all'esercizio del negozio o spaccio. Le deficienze non giustificate emergenti dopo tale controllo saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle al datore di lavoro nel termine massimo di 8 giorni dal ricevimento della comunicazione.

Il lavoratore ha facoltà, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione, di adire la Commissione di conciliazione di cui all’art. 17, Prima Parte.

In caso di attivazione della procedura di conciliazione l'obbligo di cui al quarto comma posto a carico del lavoratore resta sospeso.

La mancata verifica inventariale nei termini sopra specificati esonera il gestore dalla responsabilità per eventuali differenze riscontrate tardivamente, salvo i casi perseguibili per legge.

TITOLO XXVII
Responsabilità Civili e penali

Art. 159 - Assistenza legale

Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscano loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con i terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 160 - Normativa sui procedimenti penali

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il Javoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

TITOLO XXVIII
Coabitazione, vitto e alloggio

Art. 161 - Coabitazione, vitto e alloggio

La disciplina della coabitazione, vitto e alloggio prevista dai contratti integrativi provinciali in vigore al 30 giugno 1973 rimane in vigore fino alla scadenza del presente contratto.

In caso di carenza di norme locali, il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure:

a) vitto e alloggio: metà della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte;
b) vitto (due pasti): un terzo della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte;
c) vitto (un pasto): un quarto della retribuzione di cui all'art. 115, Seconda Parte;
d) alloggio: un quinto della retribuzione di fatto di cui all'art. 115, Seconda Parte.

TITOLO XXIX
Divise e attrezzi

Art. 162- Divise e attrezzi

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

É parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

TITOLO XXX
Appalti

Art. 163- Appalti

Le parti si danno atto che la materia relativa agli appalti è disciplinata dalla legge 23 ottobre 1960, n. 1369, che dispone norme in materia di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro, in base alle quali sono esclusi dagli appalti i lavori che sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda.

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse e quello di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche. A tal fine sarà inserita apposita clausola nel capitolato d'appalto.

Qualora l'introduzione di appalti per lavori che non sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda e comunque autonomamente ritenuti necessari dall'imprenditore dovesse comportare riduzione di personale dell'azienda appaltante questa è tenuta a darne informazione alle organizzazioni sindacali provinciali stipulanti il presente contratto.

La norma di cui al precedente capoverso trova applicazione per le aziende previste dall'art. 12, Prima Parte.

TITOLO XXXI
Decorrenza e durata

Art. 164- Decorrenza e durata del contratto

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1999 e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2002; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2000.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. . In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

ALLEGATI

ALLEGATO 1

Progetto standard di formazione e lavoro

FAC SIMILE (Da riprodurre su carta intestata dell'azienda).

Oggetto: **Progetto di formazione e lavoro.**

Il sottoscritto …….. nella sua qualità di …… della Ditta/Società …… sita in ……prov. …….. Via……..n. …… tel...……...CAP. …….Esercente attività di …… aderente alla……Codice Istat/o settore produttivo ……..

Contratto applicato: CCNL Terziario della distribuzione e dei servizi

Con organico di …….dipendenti addetti a tempo indeterminato di cui: alla data di presentazione del progetto al …….. al …….

Dirigenti	……		
Quadri	……	…….	…….
Impiegati	……	…….	…….
Operai	……	…….	…….
Apprendisti	……	…….	…….
Totale	**……**	**……**	**…….**

Precedente utilizzo dei contratti di formazione e lavoro:

Numero	Qualifiche	Tempi	% Conferme
……	……	……	……
……	……	……	……
……	……	……	……

chiede che venga approvato il progetto di formazione e lavoro di tipo a. 1) relativo al conseguimento della/e qualifica/che finali di:

Numero	Qualifiche
……	……
……	……
……	……

Livello iniziale di inquadramento ……
Livello finale di inquadramento ……..……..…

Ovvero

il progetto di formazione e lavoro di tipo a.2) relativo al conseguimento della/e qualifiche finali di:

Numero	Qualifiche

…… ……
…… ……
Livello iniziale di inquadramento ……
Livello finale di inquadramento ……

ovvero

il progetto di formazione e lavoro di tipo b) per l'inserimento professionale nella qualifica di:

Numero	Qualifiche
……	……
……	……
……	……

Livello iniziale di inquadramento ……..……
Livello finale di inquadramento …….

N. complessivo delle unità interessate all'assunzione …..... durata del/i contratto/i di formazione e lavoro:

Qualifiche	Tipo C.F.L.	Mesi	Tempi di assunzione
……	……	…….	entro ……
……	……	…….	entro ……
……	……	…….	entro ……

La formazione, per i C.F.L. di tipo a. 1) e per i C.F.L. di tipo a.2) consisterà nell'impartire nozioni teorico-pratiche necessarie per lo svolgimento delle mansioni ed il conseguimento della qualifica oggetto della formazione stessa e consentirà l'inserimento graduale nella posizione lavorativa sopra indicata, conseguente alla progressiva acquisizione delle capacità professionali.

Per i C.F.L. di tipo b) la formazione sarà relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonchè alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.

In particolare:
- la formazione sarà, di norma, impartita presso i locali dell'azienda, dove viene svolta l'attività lavorativa;
- i contenuti dell'istruzione avranno particolare riferimento a: …….
.....……

La formazione sarà realizzata sotto la guida del titolare o di altre persone esperte, anche, relativamente ai monte ore sopra individuati, nel corso dello svolgimento delle attività lavorative.

La retribuzione sarà conforme a quella all'uopo prevista dal vigente CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi. Ai sensi della legge 1618/1962 il sottoscritto dichiara che non vi sono stati negli ultimi 12 mesi licenziamenti per riduzione di personale con la stessa qualifica. Ai sensi dell'art. 2, Legge 67511977, non sono in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni del personale con la stessa qualifica.

Dichiara inoltre che il presente progetto standard non sarà applicato a giovani che abbiano già fruito di progetti formativi finanziati dal Fondo Sociale Europeo.
Dichiara infine di impegnarsi al rispetto del vigente CCNL e delle norme di legge in materia di lavoro e sicurezza sociale.
Gli oneri del finanziamento sono a totale carico dell'azienda.

All. 1 - Attestato da cui risulti l'iscrizione dell'azienda ad una Associazione aderente alla Confcommercio.

Data La Ditta

ALLEGATO 2

Relazioni sindacali a livello nazionale. Insediamento dell'Osservatorio Nazionale

Successivamente alla conclusione del CCNL per i dipendenti di aziende del Terziario: distribuzione e servizi, dei 28 marzo 1987, la Confcommercio e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL, si sono incontrate numerose volte in ossequio all'impegno contrattualmente assunto di favorire corretti e proficui rapporti nell'ottica della gestione e del rilancio delle relazioni sindacali.
In questo ambito sono state poste le basi per l'attivazione dell'Osservatorio Nazionale istituito ai sensi dell'art. 3, Prima Parte, del CCNL.
E' stato, pertanto, possibile procedere all'insediamento di tale organismo il giorno 2 marzo scorso, con un apposito incontro tenutosi in Roma, presso la Confcommercio.
Come previsto dal contratto nazionale l'Osservatorio costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
In questo ambito nel corso della riunione di insediamento i membri dell'Osservatorio hanno concordato sull'opportunità di procedere, in via preliminare, alla individuazione e raccolta di dati già esistenti, elaborati da Enti o Istituti pubblici e/o privati ovvero dalle stesse articolazioni territoriali delle organizzazioni firmatarie del CCNL. Può essere effettuato anche un censimento degli istituti di rilevazione.
Per quanto riguarda, più in particolare, i temi da approfondire, sono stati inizialmente individuati i seguenti:
- formazione e qualificazione professionale (conoscenza dello stato del settore)
- contratti di formazione e lavoro (raccolta accordi territoriali e aziendali).

Le parti hanno, inoltre, concordato di incontrarsi a breve scadenza per dare il via al gruppo di lavoro per le pari opportunità, previsto dall'art. 2, Prima Parte del CCNL e di dar corso all'effettuazione dei diritti di informazione.

Roma, 18 marzo 1988

ALLEGATO 3

Schema di riferimento per l'attività dell'Osservatorio Nazionale

L'attività dell'Osservatorio Nazionale potrà svilupparsi secondo lo schema seguente, anche con riferimento a dati ed informazioni trasmessi dagli Osservatori Provinciali.

Campi di intervento	Compiti assegnati
A) Gestione aspetti contrattuali attraverso specifiche ricerche relative a :	- raccolta e registrazione di tutti gli accordi integrativi aziendali e territoriali; - analisi dei contenuti degli accordi tra loro e con il CCNL; - elaborazione e statistiche dei pinti precedenti; - elaborazione dei dati forniti dagli Osservatori Provinciali sulla realizzazione e l'utilizzo del CFL e dell'apprendistato.
B) Analisi delle materie oggetto del diritto di informazione, anche attraverso apposite ricerche relative a: 1) andamento occupazionale 2) andamento economico e tecnologico 3) ambito legislativo	- Esame dello stato e delle previsioni occupazionali del settore, eventualmente articolato per subsettori; - Coordinamento delle indagini e delle rilevazioni; - Elaborazione delle stime e delle proiezioni sull'occupazione nazionale del settore; - Programmazione e realizzazione di relazioni in merito alla preparazione di incontri, su incarico delle parti. - Esame dello stato e delle previsioni economiche e produttive relative alle prospettive di sviluppo del settore; - coordinamento delle indagini e delle rilevazioni; - esame dell'andamento statistico e strutturale dei subsettori. - Elaborazione della raccolta delle leggi e dei decreti che regolano tutti i settori del commercio; - Elaborazione e raccolta dei disegni di legge e delle proposte di legge , delle raccomandazioni e direttive CEE in materia di lavoro anche al fine di assumere iniziative unitarie.

4) Formazione professionale	- Raccolta delle proposte degli Enti Bilaterali Territorialie degli Osservatori Territoriali ed elaborazione di progetti professionali di riqualificazione ed aggiornamento continuo; - predisposizione di progetti pilota di formazione professionale da realizzarsi a livello territoriale; - predisposizione di progetti formativi per singole figure professionali relative a: • CFL; • nuove professionalità; • riconversione professionale; • introduzione nuove tecnologie; • apprendistato.

ALLEGATO 4

Statuto dell'Ente Bilaterale Nazionale

Art. 1 - Costituzione
Conformemente a quanto previsto dall'art. 16, Prima Parte, del CCNL per i dipendenti del Terziario della distribuzione e dei servizi 3 novembre 1994,è costituito l'Ente Bilaterale Nazionale.
Sono soci fondatori: la Confcommercio (Confederazione Generale Italiana del Commercio del Turismo e dei Servizi), da una parte, e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL, dall'altra.

Art. 2 - Scopo e finalità
L'Ente Bilaterale Nazionale, ai sensi dell'art. 12 e seguenti del codice civile, ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.
Esso si propone lo scopo di promuovere e sostenere con le opportune iniziative il dialogo sociale tra le parti.
In particolare, l'Ente Bilaterale Nazionale avrà i seguenti scopi:
a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale;
b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
c) promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;

d) favorire le opportunità di accesso per il settore terziario ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo;
e) promuovere, in raccordo con le attività condotte dall'Osservatorio Nazionale, di cui all'art. 6, Prima Parte, del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi 3 novembre 1994, lo studio delle iniziative in materia di occupazione e mercato del lavoro;
f) favorire, attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125191, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
g) seguire la realizzazione del lavoro interinale nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
h) ricevere notizia della costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie all'atto della loro formazione;
i) favorire lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza;
l) seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
m) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e le relative esperienze bilaterali;
n) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di ottimizzare le risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso;
o) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale.

Art. 3 - Sede
L'Ente ha sede in via provvisoria presso la Confcommercio in Roma, P.zza G. G. Belli n. 2.

Art. 4 - Durata
La durata dell'Ente è illimitata.

Art. 5 - Soci
Sono soci ordinari dell'Ente i soci fondatori di cui all'art. 1 del presente statuto.
I soci aggregati, senza diritto di voto, né di rappresentanza attiva o passiva negli organi direttivi dell'Ente, potranno essere rappresentati dagli Enti bilaterali territoriali e da istituti di rilevanza nazionale ed anche internazionale, comunque collegati, per finalità e per appartenenza al settore terziario, alle organizzazioni promotrici.

Art. 6 - Organi
Sono Organi dell'Ente Bilaterale Nazionale:
- il Consiglio direttivo;
- il Comitato esecutivo;
- il Presidente;
- il Collegio dei revisori dei conti.

Fatta eccezione per il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti, tutte le cariche sono gratuite, hanno la durata di tre esercizi finanziari e possono essere riconfermate (una sola volta).
La funzione di componente del Consiglio direttivo ha termine nel caso in cui la designazione venga revocata dal socio che l'aveva espressa, ovvero in caso di decadenza e/o di dimissioni.
In tal caso, il socio che aveva effettuato la designazione provvede ad una nuova designazione.
In caso di dimissioni, di revoca o di decadenza dal Comitato esecutivo, il Presidente convoca immediatamente il Consiglio direttivo per l'elezione del sostituto.

Art. 7 - Consiglio direttivo
Il Consiglio direttivo è composto da 24 membri, nominati dai soci fondatori, dei quali 12 su designazione della Confcommercio e 12 su designazione delle Organizzazioni Sindacali Filcams, Fisascat e Uiltucs.
La prima riunione del Consiglio direttivo verrà convocata dagli stessi soci fondatori.
Il Consiglio direttivo elegge al proprio interno il Presidente ed il Vice presidente dell'Ente Bilaterale Nazionale, nonché i componenti il Comitato esecutivo, secondo quanto stabilito al successivo art. 8.
Il Consiglio direttivo inoltre:
- fissa gli indirizzi e le linee di sviluppo dell'attività per il raggiungimento degli scopi sociali;
- approva, su proposta del Comitato Esecutivo, la relazione sull'attività programmata e su quelle svolte allegate al bilancio preventivo ed al conto consuntivo;
- approva, su proposta del Comitato Esecutivo, il programma, il bilancio preventivo ed il conto consuntivo;
- approva il regolamento dell'Ente Bilaterale Nazionale;
- esprime il proprio parere obbligatorio sulle proposte di modifica dello statuto prima dell'approvazione delle medesime da parte dei soci fondatori;
- adempie alle funzioni previste dalla legge e dai regolamenti per i Consigli direttivi delle Associazioni.

Il Consiglio direttivo è convocato dal Presidente a mezzo lettera raccomandata da inviarsi 15 giorni prima della riunione, ovvero, con messaggio a mezzo telegrafo e telefax, da inviarsi almeno cinque giorni prima della data della riunione.
Il Consiglio direttivo può essere convocato anche su richiesta di almeno un terzo dei Consiglieri in carica. Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno i 50%+1 dei componenti e le decisioni sono valide se assunte a maggioranza (50%+ 1) dei presenti.
Per la validità delle riunioni relative all'approvazione del Regolamento, modifiche statutarie, scioglimento dell'Ente, ed eventuali altre decisioni di straordinaria amministrazione, è necessaria la presenza dei 2/3 dei componenti e le decisioni sono valide se assunte a maggioranza qualificata (2/3) dei presenti.
In caso di parità di voti, l'argomento viene ripreso in esame in una nuova riunione indetta entro i successivi 60 giorni.
In caso di ulteriore parità di voti, la proposta viene ritirata.

Il Consiglio direttivo nomina ad ogni riunione un segretario.

Art. 8 - Comitato esecutivo

Il Comitato esecutivo è espresso dal Consiglio direttivo ed è composto da 6 membri effettivi e da 6 membri supplenti eletti dal Consiglio direttivo nel rispetto del carattere bilaterale e paritetico dell'Ente, ed in ogni caso dovranno essere rappresentati tutti i soci fondatori.
Dei 6 membri effettivi fanno parte di diritto il Presidente ed il Vice Presidente del Consiglio direttivo, i quali assumeranno la stessa carica in seno allo stesso Comitato esecutivo.
Sulla base dei programmi di attività e degli indirizzi operativi fissati dal Consiglio direttivo, il Comitato esecutivo coordina l'attività dell'Ente, assicura l'attuazione dei programmi operativi adottando le deliberazioni ad essi inerenti.
Il Comitato esecutivo, inoltre:

- elabora e propone al Consiglio direttivo le linee di sviluppo dell'attività istituzionale dell'Ente, le relazioni annuali sull'attività svolta e su quella programmata per l'anno successivo;
- predispone il Regolamento dell'Ente;
- definisce gli accordi di collaborazione per le iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale, di cui all'art. 2 del presente Statuto, con Associazioni, Enti, Istituti ed altri organismi nazionali, europei ed internazionali aventi finalità analoghe;
- indirizza e coordina la gestione dell'Ente e provvede alla redazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo;
- assume i provvedimenti relativi al funzionamento ed all'organizzazione interna dell'Ente;
- può adottare, in caso di urgenza, deliberazioni relative all'ordinaria gestione di competenza del Consiglio direttivo sottoponendole a ratifica in occasione della prima seduta successiva di tale Organo.

Il Comitato esecutivo si riunisce su convocazione del Presidente.
Le riunioni e le deliberazioni sono valide se si svolgono secondo quanto previsto all'art. 7 per il Consiglio direttivo.
Il Comitato esecutivo nomina ad ogni riunione un segretario.

Art. 10 - Il Presidente

Il Presidente ha la legale rappresentanza dell'Ente, convoca e presiede il Consiglio Direttivo ed il Comitato Esecutivo.
Il Presidente è eletto dal Consiglio Direttivo nel proprio ambito, secondo quanto previsto dall'art. 7.
In caso di assenza o impedimento, il Presidente è sostituito dal Vice Presidente, anch'egli eletto tra i membri del Consiglio Direttivo, in rappresentanza della parte di cui non è espressione il Presidente.
I compiti assegnati al Presidente sono definiti dal Regolamento dell'Ente.

Art. 11 - Il Collegio dei Revisori dei Conti

Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da tre membri nominati come segue:

- 1 con la funzione di Presidente, scelto fra i professionisti iscritti all'Albo dei Revisori dei Conti istituiti presso il Ministero di Grazia e Giustizia, di comune accordo fra i soci;

- 1 effettivo ed 1 supplente dalle Organizzazioni Sindacali;
- 1 effettivo ed 1 supplente dalla Confcommercio.

Qualora, nel periodo di carica del Collegio, vengano meno uno o più componenti, subentrerà altro membro scelto secondo i criteri sopra indicati.
Il componente subentrante rimane in carica sino alla scadenza del periodo di carica degli Organi.
Il Collegio dei Revisori controlla l'amministrazione dell'Ente, accerta la regolare tenuta della contabilità, la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri e delle scritture contabili.
Il Collegio redige la relazione sul conto consuntivo dell'esercizio finanziario, depositandola 15 giorni prima della data fissata per la riunione del Consiglio indetta per l'approvazione del suddetto conto consuntivo.
I Revisori dei conti assistono alle sedute del Consiglio direttivo. Il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti può partecipare alle riunioni del Comitato esecutivo.
Nel caso in cui si ritenesse opportuna la partecipazione al Collegio di altri Revisori in rappresentanza di soggetti pubblici erogatori di contributi o in rappresentanza di soci aggregati, il Collegio può essere integrato da altri due membri effettivi ed uno supplente, fino a raggiungere così, il numero di cinque membri effettivi e tre supplenti.

Art. 12 - Patrimonio sociale

Tutti i mezzi patrimoniali dell'Ente, le sue rendite ed i suoi proventi, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare le risorse dell'Ente e così qualsiasi bene mobile o immobile che a qualsiasi titolo sia pervenuto nella disponibilità dell'Ente, compresi i beni realizzati e/o acquisiti con le entrate di cui sopra, e così i contributi versati in adesione allo spirito e alle finalità del Contratto Nazionale di Lavoro del terziario della distribuzione e dei servizi e suoi rinnovi, i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, e poi lasciti, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo conferiti nel patrimonio dell'Ente, saranno destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità dell'Ente o accantonati, se ritenuto necessario o opportuno, per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.
Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'Ente, è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.
I soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'Ente sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

Art. 13 - Esercizio sociale

L'Esercizio sociale ha inizio il l° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno.
Il Bilancio preventivo per il successivo esercizio deve essere approvato dal Consiglio direttivo dell'Ente entro il 31 ottobre, il conto consuntivo dell'esercizio precedente entro il 30 aprile.
Al conto consuntivo deve essere allegata la situazione patrimoniale al termine dell'esercizio.

Art. 14 - Avanzi di gestione
Gli avanzi di gestione, alla fine di ogni esercizio, saranno erogati nell'esercizio successivo e destinati ai fini dell'Ente Bilaterale Nazionale.

Art. 15 - Scioglimento - Cessazione
In caso di scioglimento dell'Ente Bilaterale Nazionale o, comunque, di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo, soddisfatte tutte le eventuali passività, sarà devoluto dal Consiglio direttivo, escluso in ogni caso qualsiasi rimborso ai soci, per attività ed iniziative assimilabili a quelle che costituiscono lo scopo dell'Ente Bilaterale Nazionale.

Art. 16 - Osservatorio Nazionale
L'Osservatorio Nazionale previsto all'art. 6 del CCNL del terziario della distribuzione e dei servizi 3 novembre 1994 opera in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.

Art. 17 - Finanziamento
In via provvisoria, l'Ente Bilaterale Nazionale è finanziato mediante riscossione del quindici per cento del gettito netto globale degli Enti Bilaterali Territoriali già previsto a favore dell'Osservatorio Nazionale dall'art. 1 dell'Accordo 20 luglio 1989.

Art. 18 - Regolamento
Per l'attuazione del presente Statuto l'Ente si doterà di un Regolamento, che dovrà essere approvato dal Consiglio direttivo.

Art. 19 – Disposizioni finali
I soci fondatori possono modificare all'unanimità il presente Statuto, depositando il nuovo Statuto presso il notaio che custodisce l'atto costitutivo dell'Ente Bilaterale Nazionale.
Gli scopi dell'Ente potranno essere modificati dai soci fondatori solo in rapporto a disposizioni espressamente pattuite a livello nazionale dalle parti stipulanti il CCNL del terziario della distribuzione e dei servizi.

Art. 20 - Rinvio alle leggi
Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto si applicano le norme di legge in materia di associazioni di fatto senza scopo di lucro.

ALLEGATO 5

Statuto tipo dell'Ente Bilaterale Territoriale

Visto l'articolo 36 e seguenti del Codice Civile.

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi, stipulato il 28 marzo 1987, in cui all'articolo 12, Prima Parte, è prevista la costituzione dell'Ente Bilaterale, è approvato il seguente

STATUTO

dell'Ente Bilaterale della provincia (regione) di
……

Art. 1 - Denominazione
E' costituita una associazione avente la denominazione "Ente Bilaterale".
L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta.

Art. 2 - Sede
L'Ente ha sede in ……Via..…… n. ……..
Con deliberazione dell'Organo Amministrativo potranno essere istituite sedi secondarie e uffici, nell'ambito della stessa provincia (regione).

Art. 3 - Scopi
L'Ente non persegue finalità di lucro ed ha i seguenti scopi:
a) istituire l'Osservatorio Provinciale (art. 12, secondo comma, Prima Parte);
b) promuovere e gestire, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti (art. 12, quarto comma, Prima Parte);
c) svolgere le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto (art. 12, quinto comma, Prima Parte);
d) ricevere dalle Associazioni Imprenditoriali territoriali e dalle corrispondenti Organizzazioni Sindacali gli accordi applicativi in materia di contratti di formazione e lavoro realizzati, a livello territoriale ovvero a livello aziendale, nelle imprese che operano in più ambiti regionali (art. 20, primo e terzo comma, Prima Parte);
e) fornire il parere di conformità all'accordo quadro nazionale sui contratti di formazione e lavoro dei progetti presentati dalle aziende di cui alla precedente lettera d)[(1)], (art. 20, quarto comma, Prima Parte);
f) ricevere le intese realizzate a livello territoriale che determinino, per specifiche figure professionali, periodi di apprendistato più ampi di quelli previsti dal CCNL (art. 25, secondo comma, Seconda Parte);
g) esprimere parere vincolante di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro che intendano assumere apprendisti in base agli accordi di cui alla precedente lettera f), esaminando le condizioni obiettive relative al rapporto di apprendistato (art. 25, quarto comma, Seconda Parte);
h) assolvere altri compiti espressamente previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria.

Art. 4 – Durata
La durata dell'Ente è a tempo indeterminato.

[(1)] salvo diversa disciplina concordata sulla materia in sede locale.

Art. 5 - Soci
Sono soci dell'Ente:
la …… dei Commercianti di ……, la Filcams-CGIL di……, la Fisascat–CISL di ……, la Uiltucs-UIL di ……..

Art. 6 – Organi
Gli Organi dell'Ente, nel cui ambito dovrà essere riconosciuta omogenea e paritetica rappresentatività di tutti gli interessi dei soci, sono:
1) l'Assemblea;
2) il Presidente;
3) il Vice Presidente;
4) il Consiglio Direttivo;
5) il Collegio dei Revisori.

Tutte le cariche sono elettive, hanno la durata di 3 esercizi finanziari e possono essere riconfermate per una sola volta.
Qualora in tale periodo uno o più membri venisse a cessare dalla carica, il socio che lo ha designato provvederà alla sua sostituzione.

Art. 7 – Assemblea
L'Assemblea è composta da …… delegati, di cui …… nominati dall'Associazione/Unione di …….., e …… da ognuna delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di ……..
L'Assemblea è convocata dal Presidente dell'Ente almeno una volta l'anno, per l'approvazione dello stato di previsione e del conto consuntivo, per l'approvazione di eventuali modifiche dello Statuto e per l'esame delle iniziative sociali intraprese o da intraprendere, e ogni qualvolta, a giudizio del Consiglio Direttivo, speciali circostanze lo richiedano ovvero nell'ipotesi in cui la convocazione sia richiesta, con indicazione dei punti di proposta in discussione, da almeno un terzo dei delegati aventi diritto di voto.
La convocazione dell'Assemblea sarà effettuata almeno 15 giorni prima della data fissata a mezzo lettera raccomandata spedita al domicilio del delegato, contenente l'ordine del giorno, il luogo, il giorno, l'ora della riunione, in casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione telefonica o via telex o telefax con un preavviso minimo di 48 ore.
L'Assemblea può essere convocata anche in luogo diverso dalla sede sociale, mediante avviso che, contenente l'ordine del giorno, sarà affisso nella sede sociale, ed eventualmente nelle sedi periferiche dell'Ente, almeno otto giorni prima della data fissata per la riunione. Il Presidente dell'Ente, in relazione a specifiche esigenze o particolarità del caso, potrà avvalersi anche di altre idonee forme di convocazione.
L'Assemblea sarà presieduta dal Presidente dell'Ente o, in caso di impedimento o assenza di questi, dal Vice Presidente. Ove anche il Vice Presidente fosse assente od impedito, l'Assemblea sarà presieduta da persona indicata dall'Assemblea stessa.
Al Presidente dell'Assemblea spetta di stabilire le modalità di votazione, e la direzione dello svolgimento della seduta.
Il Presidente dell'Assemblea designa il segretario, che redigerà il verbale della riunione e, in caso di necessità, due o più scrutatori scelti tra i delegati intervenuti.

L’Assemblea è validamente riunita quando sono presenti in prima convocazione almeno …… delegati per ogni socio; in seconda convocazione almeno …… delegati per ogni socio.
Le deliberazioni sono validamente assunte quando riportino il voto favorevole di almeno due terzi più uno dei delegati presenti.
Per modificare lo Statuto, per approvare il Regolamento delle Attività e sue modifiche, per deliberare la messa in liquidazione dell'Ente, per deliberare l'eventuale richiesta di riconoscimento dell'Ente, nonché per le deliberazioni relative alla nomina, alla sostituzione e/o revoca dei componenti il Consiglio direttivo e il Collegio dei Revisori, e all'approvazione dello stato di previsione e del conto consuntivo è necessaria la presenza di almeno …..... delegati per ciascun socio e le relative delibere sono validamente assunte quando riportino il voto favorevole dei tre quarti dei delegati presenti. In relazione a tali deliberazioni, il verbale di cui appresso dovrà essere redatto da un notaio designato dal Presidente.
Le deliberazioni dell'Assemblea risultano dal verbale redatto dal segretario e firmato dal Presidente e dal segretario stesso, nonché dai due delegati designati dall'Assemblea.
I verbali delle Assemblee saranno a disposizione dei soci i quali, mediante richiesta scritta, potranno prendesse visione presso la sede.

Art. 8 - Consiglio direttivo
Il Consiglio Direttivo è composto da …….. membri, dei quali …… designati dalla Associazione/Unione dei Commercianti di …… e …… designati dalla Filcams-CGIL, dalla Fisascat-CISL e dalla Uiltucs-UIL di …….., e …… nominati dall'Assemblea.
Per ogni membro effettivo deve essere nominato un supplente.
Il Consiglio elegge tra i suoi membri il Presidente ed il Vice Presidente, i quali rivestiranno anche la carica di Presidente e Vice Presidente dell'Ente, nonché dell'Assemblea.
Al Consiglio direttivo è riconosciuto ogni più ampio potere di ordinaria e straordinaria amministrazione per la attuazione degli scopi e la gestione dell'Ente.
Ad esso è affidata la gestione del patrimonio sociale.
Il Consiglio, tra l'altro:
- sovraintende a tutte le attività dell'Ente, imprimendo e garantendo unità di indirizzo e coordinata pianificazione e sviluppo degli interventi; individua e fissa le specifiche modalità di attuazione dei fini generali dell'Ente e gli obiettivi ritenuti di volta in volta prioritari; disciplina i vari interventi ed iniziative approvandone i relativi progetti generali e particolari; provvede agli accantonamenti delle risorse e mezzi dell'Ente nei modi, forme e tempi da esso deliberati; provvede sulla base delle risultanze contabili ad attribuire le risorse ed i mezzi in relazione agli scopi indicati all'art. 3;
- predispone il Regolamento delle attività dell'Ente sottoponendolo all'approvazione dell'Assemblea;
- provvede alla compilazione dello stato di previsione e del conto consuntivo da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
- regola lo svolgimento dell'attività sociale, il funzionamento e l'uso dei beni dell'Ente;
- provvede alla convocazione dell'Assemblea nei casi previsti dall'art. 7.

Il Consiglio con apposita deliberazione potrà delegare parte dei propri poteri, così come l'esecuzione di determinati atti, al Presidente e al Vice Presidente.
Il Consiglio direttivo si riunisce su convocazione del Presidente, ogni qualvolta questi lo ritenga opportuno o su richiesta di almeno un terzo dei Consiglieri in carica. La convocazione dovrà essere effettuata a mezzo lettera raccomandata spedita al donúcilio del Consigliere almeno 15 giorni prima della riunione e dovrà contenere l'ordine del giorno, il luogo, il giorno, l'ora della riunione; in caso di urgenza, il Consiglio potrà essere convocato a mezzo comunicazione telegrafica o via telex o telefax, con un preavviso di 48 ore.
Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza del ……. % dei Consiglieri che comunque garantiscano la rappresentanza di tutti i soci.
Alle riunioni, ed in considerazione della eventuale particolarità delle materie da affrontare, potranno essere invitati ad assistere e riferire i componenti dell'Osservatorio Provinciale, ove costituito.
Le deliberazioni sono validamente assunte quando riportino il voto favorevole di almeno i due terzi più uno dei Consiglieri presenti.
Il libro delle adunanze e delle deliberazioni del Consiglio direttivo è tenuto a cura del Presidente.
Ai Consiglieri competerà, esclusivamente, il rimborso delle spese documentate sostenute per l'esercizio delle funzioni.

Art. 9 - Presidenza e **Vice Presidenza**
Il Presidente ha, a tutti gli effetti, la rappresentanza legale dell'Ente; ne ha la firma che può delegare al Vice Presidente.
Il Presidente ha ogni potere relativo alla esecuzione delle deliberazioni del Consiglio direttivo e dell'Assemblea e ad esso spetta la supervisione delle attività sociali, nonché la convocazione dell'Assemblea, ai sensi dell'art. 7.
Il Presidente è eletto dal Consiglio direttivo alternativamente tra i propri membri di designazione della Associazione/Unione e quelli di designazione delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.
Il Vice Presidente è eletto tra i membri di designazione della parte di cui non è espressione il Presidente.
Il Vice Presidente esercita le funzioni ed i poteri del Presidente, in caso di assenza o impedimento di questi.

Art. 10 - Collegio dei Revisori
Il Collegio dei Revisori nominato dall'Assemblea sarà composto da tre membri effettivi così designati: 1 scelto tra i delegati di parte datoriale, 1 tra i delegati dei soci di parte sindacale, 1 scelto tra gli iscritti all'Albo dei Revisori ufficiali dei Conti che svolgerà funzioni di Presidente del Collegio stesso e 3 membri supplenti nominati con gli stessi criteri.
Competerà all'Assemblea la nomina dei Revisori venuti meno per qualsiasi motivo, così come la sostituzione del membro ingiustificatamente assente a più di tre riunioni consecutive del Collegio.
Il Collegio dei Revisori interviene alle riunioni del Consiglio Direttivo e avrà il compito di seguire attività di gestione del patrimonio e dei mezzi dell'Ente con ogni potere di accertamento e di ispezione riferendo all'Organo Amministrativo, con apposita relazione annuale sulle risultanze di bilancio.

Nel caso vengano rilevate irregolarità i componenti del Collegio ne riferiranno al Consiglio Direttivo e, ove lo ritengano necessario, all'Assemblea, affinché assuma i provvedimenti di competenza.
Il Collegio si riunirà ogni qualvolta convocato dal suo Presidente e comunque almeno ogni 3 mesi. Le modalità di convocazione del Collegio sono le medesime di quelle previste a proposito della convocazione del Consiglio Direttivo.
Ai Revisori spetterà il rimborso delle spese sostenute nello svolgimento dell'incarico, e, ove deliberato dall'Assemblea e nella misura da questa fissata, competerà un gettone di presenza per ogni riunione del Collegio o del Consiglio Direttivo cui il Revisore partecipi.

Art. 11 - Patrimonio sociale
Tutti i mezzi patrimoniali dell'Ente, le sue rendite ed i suoi proventi, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare le risorse dell'Ente e così qualsiasi bene mobile o immobile che a qualsiasi titolo sia pervenuto nella disponibilità dell'Ente, compresi i beni realizzati e/o acquisiti con le entrate di cui sopra, e così i contributi versati in adesione allo spirito e alle finalità dei Contratto Nazionale di Lavoro del terziario: distribuzione e servizi e suoi rinnovi, i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, e poi lasciti, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo conferiti nel patrimonio dell'Ente, saranno destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità dell'Ente o accantonati, se ritenuto necessario o opportuno, per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.
Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'Ente, è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.
I Soci non hanno diritto a titolo alcuno sul patrimonio dell'Ente sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

Art. 12 - Esercizio e bilancio
L'esercizio dell'Ente Bilaterale inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ogni anno.
Entro il ..... il Consiglio direttivo depositerà presso la sede dell'Ente il conto consuntivo dell'anno precedente e lo stato di previsione corredato dalla Relazione del Consiglio direttivo e del Collegio dei Revisori sullo stato e le prospettive dell'Ente.

Art. 13 – Scioglimento
Nel caso di scioglimento per qualsivoglia motivo, l'intero patrimonio dell'Ente una volta procedutosi all'integrale pagamento degli eventuali debiti, sarà devoluto, sulla base di apposito accordo, a favore di enti pubblici e privati aventi finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente.
In caso di scioglimento il Consiglio direttivo fungerà da liquidatore.

Art. 14 - Regolamento delle attività dell'Ente Bilaterale
Le attività dell'Ente ed ogni altra materia attinente allo svolgimento delle stesse, sono disciplinate oltre che dal presente Statuto, da apposito Regolamento predisposto dal Consiglio direttivo ed approvato dall'Assemblea.

Art. 15 - Disposizioni finali
Per tutto quanto non previsto dal presente Statuto e dal Regolamento delle attività, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, e segnatamente quelle in materia di Associazioni di tendenza senza scopo di lucro.
In ogni caso, per solidale irrevocabile volontà delle parti stipulanti l'interpretazione e l'applicazione delle disposizioni statutarie, regolamentari e di legge, dovrà tenere in preminente considerazione ed apprezzamento il testo, lo spirito e le ampie riconosciute finalità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi.
Modifiche dello Statuto, degli scopi sociali, della messa in liquidazione delle attività, delle modalità di contribuzione, potranno essere deliberate solo in rapporto a disposizioni espressamente pattuite a livello nazionale dalle parti stipulanti il CCNL, o a livello territoriale previo conforme parere, a pena di nullità, delle suddette Organizzazioni nazionali.

ALLEGATO 6

Trattamento di malattia nelle province di Trieste e Gorizia

Le parti, nel darsi atto di quanto già convenuto nell'allegato 8 del CCNL 25 settembre 1976 e di quanto stabilito dalla legge 23 dicembre 1978, n. 833, istitutiva del Servizio Sanitario Nazionale e della legge 29 febbraio 1980, n. 33, specificatamente per quanto riguarda le nuove norme sull'anticipazione dell'indennità di malattia a carico dell'INPS, confermano che:

1) le aziende verseranno i contributi, nelle misure di legge, all'INPS che corrisponderà ai lavoratori le prestazioni economiche secondo le vigenti disposizioni;
2) i datori di lavoro integreranno, per i lavoratori in servizio alla data del 1° ottobre 1976, l'indennità economica corrisposta dall'INPS, fino a raggiungere il 100% della retribuzione. Per i lavoratori assunti successivamente al 1° ottobre 1976 si applicheranno invece integralmente le norme del contratto nazionale;
3) per i dipendenti da aziende commerciali operanti nella provincia di Trieste con anzianità di lavoro superiore a 10 anni alla data del 1° ottobre 1976, i datori di lavoro si impegnano al mantenimento del miglior trattamento in atto (50% della retribuzione dal 181° al 270° giorno di malattia).

ALLEGATO 7

Fondo di solidarietà

Successivamente alla definizione legislativa della normativa del Fondo di solidarietà di cui al punto 12 del Lodo Scotti, le aziende si impegnano a provvedere mensilmente alla riscossione delle quote di partecipazione volontaria dei lavoratori ed al loro versamento agli Istituti di Credito secondo le modalità che saranno stabilite dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

ALLEGATO 8

Priorità per la concessione di anticipazioni del trattamento di fine rapporto

1) Nell'accoglimento delle richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto per i dipendenti da aziende commerciali, nei limiti numerici stabiliti dalla legge, verrà osservato il seguente ordine di priorità:
   a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;
   b) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempreché il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;
   c) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità, in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico;
   d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lettera b), che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;
   e) terapie o protesi che non siano previste dal Servizio Sanitario Nazionale di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, escluse quelle che comportano una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua;
   f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;
   g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;
   h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente che abbia contratto matrimonio quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario o in zona vicina;
   i) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente;
   j) spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1, della legge n. 1204/1971, come sostituito dalla legge n. 53/2000, artt. 3, 5 e 6
   1) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge.

2) Le domande di anticipazione, adeguatamente motivate e accompagnate da un preventivo di spesa, dovranno essere presentate entro il 28 febbraio di ogni anno e la graduatoria, previa consultazione delle r.s.a.. e del Consiglio di Azienda, sarà formata entro i due mesi successivi. Tale graduatoria sarà affissa all'interno dell'azienda con indicazione sommaria dei motivi di priorità.
   Il calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento alla data del 28 febbraio di ogni anno. Detti elementi dovranno risultare in premessa alla graduatoria.
3) Le domande dovranno essere inoltrate a mezzo di lettera raccomandata. Qualora il limite numerico delle richieste accoglibili non consentisse di soddisfare le esigenze di più dipendenti collocati nel medesimo livello di graduatoria, si opererà accordando la priorità al dipendente con maggiore anzianità di servizio e a parità di anzianità seguendo l'ordine temporale di presentazione delle domande. A tal fine farà fede il timbro dell'ufficio postale.
4) Per casi urgenti di cui alle lettere a), b) e c) del punto 1) si riconoscerà d'intesa con le r.s.a. o il c.d.a. l'anticipazione in qualsiasi momento, con scomputo delle richieste così accolte, dal numero di quelle accoglibili nell'anno, o dal numero di quelle accoglibili nell'anno successivo quando l'anticipazione sia stata concessa dopo il raggiungimento del limite massimo di anticipazione previsto dalla legge.
5) Per la collocazione in graduatoria delle domande concernenti l'acquisto o la costruzione, le diverse condizioni previste dovranno risultare da atto notarile, a cui farà seguito la documentazione, costituita da certificazione rilasciata dalla Conservatoria dei registri immobiliari. Tale certificazione riguarderà il capo famiglia e/o i suoi familiari a seconda delle condizioni previste al punto 1).
6) L'erogazione delle somme per l'acquisto dell'alloggio, nei limiti di legge, è subordinata alla presentazione dell'atto notarile di acquisto. L'importo delle anticipazioni non potrà eccedere il prezzo di acquisto o la parte di contanti del medesimo e gli oneri accessori, ferma restando la possibilità da parte dell'interessato di incrementare la parte in contanti per ottenere una riduzione delle rate del mutuo.
   La documentazione notarile dell'acquisto della casa, in caso di acquisto con mutuo, potrà anche essere di data anteriore a quella di entrata in vigore della legge, qualora il dipendente intenda estinguere il mutuo o ridurne l'importo con il versamento di una somma in contanti. In tal caso la somma sarà direttamente versata, per conto del dipendente, all'Istituto presso il quale il mutuo è acceso.
   Le domande saranno accolte anche se accompagnate da un preliminare di vendita o, in caso di socio di cooperativa, dall'atto di prenotazione specifica dell'alloggio comprovata da estratto notarile, dal libro sociale, dalla delibera del Consiglio di Amministrazione. In questi casi la somma concessa sarà versata direttamente, per conto del dipendente, al venditore contestualmente alla stipulazione dell'atto notarile o alla cooperativa contestualmente all'atto notarile di assegnazione.
   Nel caso di costruzione di alloggio dovrà essere allegata alla domanda la copia autenticata della concessione edilizia, accompagnata da preventivi e da una dichiarazione del Comune attestante che i lavori sono in corso.

Le domande accolte di cui al precedente comma rientrano tra quelle dell'anno di formazione della graduatoria, ferme restando le rivalutazioni di legge fino all'erogazione della somma.

7) L'erogazione delle anticipazioni per interventi sanitari straordinari è subordinata alla presentazione di dichiarazioni rilasciate da organismi sanitari di diritto pubblico e i dipendenti interessati dovranno successivamente esibire la documentazione delle spese sostenute per l'intervento e una dichiarazione di responsabilità per le spese non documentate.
8) In tutti i casi di anticipazione, qualora non venga esibita entro i tempi tecnici necessari la documentazione definitiva, o essa non risulti conforme a condizioni che abbiano dato luogo a preferenza nella graduatoria, il dipendente dovrà restituire la somma ricevuta con un interesse pari al tasso ufficiale di sconto maggiorato di un punto e mezzo; qualora la restituzione avvenga mediante trattenute sulla retribuzione queste non potranno eccedere il quinto della medesima. Rimane salva l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.
9) Il presente accordo ha validità fino al 31 marzo 1986. S'intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta l'accordo rimarrà in vigore fino all'eventuale rinnovo.

ALLEGATO 9

Art. 97 - CCNL 17 dicembre 1979

Oltre al preavviso di cui all'art. 95 o, in difetto, oltre alla corrispondente indennità di cui all'art. 96, il lavoratore assunto a tempo indeterminato avrà diritto in caso di licenziamento ad una indennità commisurata come segue:

1) **Personale con mansioni impiegatizie ai sensi di legge:**
   30/30 della retribuzione mensile in atto per ogni anno di servizio prestato, per tutta la durata del rapporto di lavoro.
2) **Personale con mansioni non impiegatizie ai sensi di legge:**
   A) per l'aiuto commesso dell'alimentazione in generale e per i banconieri di macelleria, norcineria ed affini:
      a) giorni 15 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1947;
      b) giorni 18 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal l' gennaio 1948 al 30 giugno 1958;
      e) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal l' luglio 1958 al 31 dicembre 1973;
      d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal l' gennaio 1974 in poi.
   B) per l'aiuto commesso delle rivendite di pane e pasta non annesse ai forni:
      a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1947;

b) giorni 15 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal l' gennaio 1948 al 31 dicembre 1963;
c) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal l' gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;
d) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal l' gennaio 1971 al 31 dicembre 1973;
e) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal l' gennaio 1974 in poi.

C) per tutto il restante personale già appartenente alla categoria D:
a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1963;
b) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1 gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;
c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1 gennaio 1971 al 31 dicembre 1973;
d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1 gennaio 1974 in poi.

D) per tutto il personale già appartenente alla categoria E:
a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1963;
b) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità diservizio maturata dal 1 gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;
c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1 gennaio 1971 al 31 dicembre 1973;
d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1 gennaio 1974 in poi.

Il calcolo dell'indennità deve essere effettuato, per tutto il personale e per l'intera anzianità, sulla base della retribuzione in atto al momento della cessazione del rapporto, fatte salve le diverse aliquote e i diversi scaglioni di cui al comma precedente, anche nel caso previsto nell'ultimo comma del precedente art. 71.

Ai fini del computo dell'indennità di anzianità i valori di cui al punto 2 del primo comma del presente articolo sono espressi in ventiseiesimi della retribuzione mensile. Agli effetti delle norme contenute nel presente articolo dovranno computarsi nella retribuzione, oltre allo stipendio o salario contrattuale di fatto, le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, nonché le indennità continuative e di ammontare determinato, esclusi gli assegni familiari.

Ai sensi dell'art. 2121 c.c. modificato con legge 31 marzo 1977, n. 91, gli aumenti derivanti dall'indennità di contingenza maturati posteriormente al 31 gennaio 1977 sono esclusi dalla base di computo dell'indennità di cui al presente articolo.

Se il lavoratore è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno ragguagliati alla media degli ultimi tre anni o del minor tempo di servizio prestato.

Non costituiscono accessori computabi, agli effetti del presente articolo, i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili.
Agli effetti del calcolo dell'indennità di anzianità, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

Chiarimento a verbale
L'indennità di anzianità è costituita da quanto di competenza dei lavoratori, in base alle norme del presente articolo, e dalle somme già percepite a titolo di indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto ai sensi dell'art. 74 quater del CCNL 25 settembre 1976 e dell'art. 79 del presente contratto.

ALLEGATO 10

Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie

In Roma, addì 27 luglio 1994

Premessa
Il presente Accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993.
Esso soddisfa l'esigenza di darsi un quadro di regole certe ed esigibili cui tutti, in una situazione di "pluralismo" sindacale quale l'attuale, devono riferirsi, in ordine alla elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed alla legittimazione a concludere contratti collettivi in rappresentanza di tutte le aziende ed i lavoratori interessati.
L'andamento occupazionale nel terziario privato e la diffusione dell'occupazione richiedono una svolta culturale, contrattuale ed organizzativa necessaria per far fronte alle nuove problematiche che si pongono.
In questa stessa ottica le parti si adopereranno per disciplinare, in occasione del prossimo rinnovo dei contratti collettivi nazionali, l'adozione di meccanismi preventivi di conciliazione capaci di agevolare la soluzione delle controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione ed il rinnovo degli accordi collettivi.

Art. 1
Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra il Governo e le parti sociali.

Parte Prima
Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)

Art. 2 - Ambito ed iniziativa per la costituzione
Nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, puo' darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base

di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993, nonché del presente accordo e del CCNL applicato.
Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che: a) raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto; b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

Art. 3 - Designazione liste
FILCAMS, FISASCAT E UILTUCS si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la struttura della federazione interessata ne sconfesserà ogni appartenenza.

Art. 4 - Composizione delle R.S.U.
Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.
La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL applicati, ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

Art. 5 – Attribuzione dei seggi
Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito - secondo il criterio proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.
La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 4, 2° comma, del presente accordo.
Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione nel collegio elettorale e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al primo comma.
Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso l'azienda.
Ove una delle tre federazioni confederali che abbia partecipato alla competizione elettorale non abbia un proprio rappresentante nella R.S.U., alla stessa è riconosciuto il diritto di partecipare all'attività sindacale aziendale con propri dirigenti esterni; possibilità comunque riconosciuta ad ogni Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL applicato e che abbia propri esponenti in seno alle R.S.U..

Art. 6 - Composizione delle liste
Le federazioni FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS saranno impegnate, compatibilmente con le peculiari caratteristiche dei settori interessati, a garantire l'adeguamento della rappresentanza ai mutamenti tecnico-organizzativi e socio-professionali nei collegi elettorali.

Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.
Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Organizzazioni Sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Art. 7 - Numero dei componenti R.S.U.

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

In fase di prima applicazione e comunque per un periodo non superiore alla vigenza del presente accordo, il numero dei componenti le R.S.U. sarà determinato a titolo sperimentale nel seguente modo:

a) 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;
b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;
c) 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 120 dipendenti;
d) 8 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti;
e) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;
f) 11 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600 dipendenti;
g) 13 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 601 a 900 dipendenti;
h) 15 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 901 a 1200 dipendenti.

Nelle unità produttive che occupano più di 1200 dipendenti la R.S. U. è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.
Le parti si incontreranno alla scadenza del presente accordo per verificare l'opportunità della riconferma della fase sperimentale di cui al secondo comma.

Art. 7 – Bis

Fermo restando quanto previsto dal successivo art. 8 e ai sensi dell'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:

a) 3 componenti per la R.S. U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti,

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti,
c) 3 componenti ogni 500 ofrazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b),

salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, eventualmente stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo.
In ciascuna unità produttiva non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi, per l'espletamento del mandato.

Art. 8 - Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei Cd.A., laddove previsti dai contratti collettivi, nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/70.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dai CCNL (o accordi collettivi di diverso livello) in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.
Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unità produttive di una stessa azienda.
FILCAMS - FISASCAT e UILTUCS convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.
Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene cosi' ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS tramite la R.S.U..

Art. 9 - Compiti e funzioni

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

Art. 10 - Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.
La R.S.U. uscente, provvederà ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla direzione aziendale.

Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza di 36 mesi.
In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicono le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate.
Trascorso tale termine la R. S. U. si considera automaticamente decaduta.
In caso di dimissioni di un componente la R. S.U., lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.
Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Art. 11- Revoca delle R.S.U.
A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità delle R.S.U.. La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio nei limiti del monte ore previsto dai CCNL deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

Art. 12 - Clausola di salvaguardia
Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o Cd.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A, precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U..

Parte Seconda
Disciplina della elezione della R.S.U.

Art. 1 - Validità delle elezioni - Quorum
Le Organizzazioni Sindacali FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.
Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.
Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

Art. 2 -Elettorato attivo e passivo
Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati ed i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.
Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova in forza all'unità produttiva possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.
I CCNL dei settori regoleranno limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo di particolari fattispecie di lavoratori non a tempo indeterminato (es. lavoratori stagionali).
Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato elettorale.

Art. 3 - Presentazione delle liste
Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purchè in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 2, Prima Parte, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.
Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

Art. 4 - Comitato elettorale
Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituito un Comitato elettorale. Per la composizione dello stesso ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

Art. 5 - Compiti del Comitato elettorale
Il Comitato elettorale ha il compito di:
a) ricevere la presentazione delle liste;
b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;
c) verificare la valida presentazione delle liste;
d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

Art. 6 - Scrutatori
E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La

designazione degli scrutatori deve essere effettata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Art. 7 - Segretezza del voto
Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

Art. 8 - Schede elettorali
La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art. 9 - Preferenze
L'elettore puo' manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Art. 10 - Modalità della votazione
Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione aziendale in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività aziendale. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 11 - Composizione del seggio elettorale
Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 6 e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

Art. 12 - Attrezzatura del seggio elettorale
A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 13 - Riconoscimento degli elettori
Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Art. 14 - Compiti del Presidente
Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al suo nominativo.

Art. 15 - Operazioni di scrutinio
Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc ...) - al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.
Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U., sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e cio' almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della direzione.

Art. 16 - Ricorsi al Comitato elettorale
Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.
Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma ed il Comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra.
Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.
Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine

stesso sempre a cura del Comitato elettorale, alla associazione imprenditoriale territoriale, che a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Art. 17 - Comitato dei garanti
Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle OO.SS. presentatrici delle liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione imprenditoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.
Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

Art. 18 - Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.
La nomina, a seguito di elezione di componenti della R.S.U. , una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS.

Art. 19 - Adempimenti della Direzione aziendale
La Direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare almeno 15 giorni prima delle votazioni, nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 20 - L'intervento della legge
A conclusione del presente accordo tra FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS e la Confcommercio, le parti, riconfermando il valore della libertà sindacale e dell'autonomia negoziale, si considerano impegnate ad operare di concerto nelle sedi competenti affinchè eventuali interventi legislativi di sostegno, finalizzati all'efficacia erga omnes e all'eliminazione delle norme legislative in contrasto, non modifichino la sostanza del presente accordo.

Art. 20 Bis - Disposizioni varie
I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, qualora in forza all'unità produttiva, dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonchè durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge 20 maggio 1970, n. 300.
Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A, e ora trasferite ai componenti le R.S.U. in forza del presente accordo.

Art. 21 - Clausole per la provincia autonoma di Bolzano
Il presente accordo è valido per tutto il territorio nazionale, con l'esclusione della provincia autonoma di Bolzano, nelle parti riguardanti i sindacati extra-confederali, in base all'art. 5 bis della legge 236/93.

Art. 22 – Clausola finale
Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

ALLEGATO 11

Accordo sul telelavoro subordinato

Il giorno 20 giugno 1997 tra
Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl eUiltucs-Uil

PREMESSA
Le parti concordano nel ritenere che un più ampio uso di tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta a importanti esigenze economico-sociali, quali la valorizzazione dei centri cittadini minori, il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli.

Le Parti inoltre si danno reciprocamente atto che il telelavoro - rappresentando una mera modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e/o professionale - può caratterizzare indifferentemente rapporti di lavoro subordinato, parasubordinato e autonomo.
Tale iniziativa si inserisce in un più vasto contesto che prevede la realizzazione di intese nei campi del terziario avanzato, del telelavoro, del parasubordinato, dell'autonomo.
Pertanto, in attuazione di quanto previsto dalla Dichiarazione Congiunta allegata all'accordo di rinnovo 29.11.1996 del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, convengono di realizzare il presente accordo.

Art. 1 - Definizione
Il presente accordo riguarda i rapporti svolti in regime di telelavoro dipendente.
Il telelavoro rappresenta una variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le cui tradizionali dimensioni di spazio e tempo - in virtù dell'adozione di strumenti di lavoro informatici e/o telematici - risultano modificate.
A mero titolo esemplificativo, si elencano, inoltre, alcune possibili tipologie di telelavoro:
1) lavoro a domicilio;
2) centri di telelavoro;
3) telelavoro mobile;
4) hoteling, ovvero una postazione di telelavoro di riferimento in azienda per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono la loro attività prevalentemente presso realtà esterne.

Art. 2 - Sfera di applicazione
Il presente protocollo si applica ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione

e dei servizi, che si intende integralmente richiamato in quanto compatibile con le norme speciali contenute nel presente protocollo.

Art. 3 - Prestazione lavorativa

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto a rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di Telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

1. volontarietà delle parti;
2. possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle Parti;
3. pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinano in azienda;
4. definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la predeterminazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
5. garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale ossia di analoghi livelli qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nell'azienda, da parte dei singolo lavoratore;
6. esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente l'impresa ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla RSA/RSU, o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Federazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le Parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro.

Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione o trasformazione del telelavoro.

Art. 4 - Retribuzione

Le Parti convengono che, fermo restando quanto previsto dal secondo livello di contrattazione di cui al CCNL terziario 3.11.1994, la retribuzione per il Telelavoratore è quella prevista dagli artt. 113 - 115 dello stesso CCNL.

In sede aziendale si potranno definire sistemi applicativi di quanto previsto al comma precedente, nel rispetto di quanto definito al punto 5 del precedente art. 3.

Art. 5 - Sistema di comunicazione

E' fatto obbligo a ciascun telelavoratore - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o aziendale per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte dell'azienda. In caso di motivata impossibilità, il

lavoratore è tenuto a darne comunicazione all'azienda anche per via telematica.

Art. 6 - Riunioni e convocazioni aziendali
In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiomamento tecnico/organizzativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Art. 7 - Controlli a distanza
Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della Legge n. 300/70 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.
L'Azienda è tenuta ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione dei lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.
Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il Telelavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Art. 8 - Diritti sindacali
Ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura dell'azienda. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso in azienda.
L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente CCNL.

Art. 9 - Organizzazione aziendale
Le Parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica dei luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Art. 10 - Diligenza e riservatezza
Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il telelavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Art. 11 - Formazione
Le Parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinchè siano

poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro.

Art. 12 - Diritti di informazione
L'azienda è tenuta ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti in azienda.
Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/70, il datore di lavoro provvederà ad inviare al domicilio di ciascun telelavoratore copia del CCNL applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.
Eventuali comunicazioni aziendali o sindacali ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Art. 13 - Postazione di lavoro
Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti, salvo diversa pattuizione - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa.
La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore lavoro.
Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di Telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda.

Art. 14 - Interruzioni tecniche
Interruzioni nel circuito telematico od eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perchè il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore in azienda, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Art. 15 - Misure di protezione e prevenzione
In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni e dall'accordo interconfederale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro 18.11.96, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia dì sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate.
Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.
In ogni caso, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 626/94, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.
Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

Le parti convengono di procedere entro i prossimi mesi alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonchè della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono.
In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva.
I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti, in particolare - alla luce del D.Lgs. 626/94 - circa le pause necessarie da parte di chi utilizza videoterminali.

Art. 16 - Infortunio
Le Parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del Telelavoro nei locali domestici.

Art. 17 - Accordi già esistenti
Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali già esistenti in materia.

Art. 18 - Legge
In caso di regolamentazione legislativa dell'istituto del Telelavoro le parti si incontreranno al fine di esaminare le disposizioni contenute nel presente accordo.

ALLEGATO 12

ACCORDO INTERCONFEDERALE APPLICATIVO DEL D.LGS. 626/94

Il giorno 18 novembre 1996 presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale alla presenza del Sottosegretario di Stato dott.ssa Federica Gasparrini tra CONFCOMMERCIO e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL

- Premesso che le direttive comunitarie recepite dal D.Lgs 626/94 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessita' di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori sia degli utenti e clienti;
- ravvisato che il D.lgs. 626/94 nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;
- preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- considerato che la logica che fonda i rapporti tra le parti sulla materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;
- nel comune intento di:
  - privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;
  - evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;

si e' stipulato il presente accordo interconfederale sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del D.Lgs 626/94 e successive modifiche ed integrazioni da valere per le imprese del Terziario, distribuzione e servizi e del Turismo.

PRIMA PARTE
RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Ai sensi dell'art. 18, comma 6, del D.Lgs 626/94 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;
c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;

salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede l'art.19, comma 4, del D.Lgs. 626/94, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

AZIENDE O UNITA' PRODUTTIVE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI

2. Individuazione della rappresentanza

Il rappresentante per la sicurezza è individuato tra i componenti le RSA/RSU laddove costituite.

In caso di assenza di RSA/RSU o in presenza di un numero di rappresentanti inferiore al numero previsto, per la individuazione del rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori occupati nell'azienda su istanza degli stessi, ovvero su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

In caso di costituzione delle RSA/RSU successiva alla elezione del rappresentante per la sicurezza, questi rimane comunque in carica ed esercita le sue funzioni fino alla scadenza del mandato.

3. Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza

Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori, con votazione a scrutinio segreto.
Fatto salvo quanto previsto in materia dal secondo comma del punto 2, le R.S.U. ovvero le R.S.A., ove presenti in azienda, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti, che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.
Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.
Ogni lavoratore potra' esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza.
Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.
Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purchè abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.
Copia del verbale sara' consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale, che provvedera' ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.
L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed e' rieleggibile. Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.
Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sara' sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarra' in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

4. Modalità di elezione del rappresentante per la sicurezza

In presenza di RSU le modalità di elezione sono quelle previste dall'accordo Interconfederale 27 luglio 1994 in materia di RSU.
In presenza di RSA, le stesse concorderanno con il datore di lavoro le modalità di elezione.
In assenza di RSA/RSU le modalità di elezione sono quelle previste al punto 3. Le date e gli orari saranno concordate tra il datore di lavoro e i lavoratori ovvero le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.
Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

4 BIS Permessi retribuiti

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:

- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti;
- 40 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra e' riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 9 ore annue nelle aziende o unita' produttive da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nella aziende o unita' produttive oltre i 30 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art.19 D.Lgs. 626/94 non viene utilizzato il predetto monte ore.

Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

AZIENDE FINO A 15 DIPENDENTI

5 Individuazione della rappresentanza

Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno secondo le modalità di cui al punto 6 a.

In considerazione delle particolari peculiarita' delle imprese interessate all'applicazione del presente accordo, per i rispettivi ambiti di competenza del settore Terziario e del settore Turismo, il rappresentante per la sicurezza, previo accordo a livello territoriale di competenza, puo' anche essere designato secondo le modalità di cui al punto 6 b.

6. Procedure per la individuazione del rappresentate per la sicurezza

6.a Elezione diretta del rappresentante aziendale per la sicurezza

L'elezione si svolge a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avra' ottenuto il maggior numero di voti espressi, purche' abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto .

Prima dell' elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvedera' a redigere il verbale dell'elezione.

Copia del verbale sara' consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale che provvederà' ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

L'esito della votazione sara' comunicato a tutti i lavoratori, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il rappresentante per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed e' rieleggibile. Scaduto tale periodo, lo stesso manterrà comunque le sue prerogative, in via

provvisoria, fino all'entrata in carica del nuovo rappresentante e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

6. b Designazione

I rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo e formalmente comunicati all'organismo paritetico provinciale.
Gli aspiranti devono essere in possesso di adeguate conoscenze o comprovate esperienze nel settore.
L'Organismo paritetico provinciale ratificherà con propria delibera la designazione del rappresentante per la sicurezza e gli assegnerà gli ambiti di competenza.
Successivamente l'Organismo paritetico provinciale comunichera' al datore di lavoro, che a sua volta lo comunichera' ai lavoratori, il nominativo del rappresentante per la sicurezza designato.
I rappresentanti della sicurezza designati dovranno partecipare obbligatoriamente ad iniziative formative gestite o indicate dall'Organismo paritetico provinciale.
Il rappresentante della sicurezza designato durera' in carica tre anni ed e' ridesignabile.

6.bis Permessi retribuiti

In relazione alle peculiarita' dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento della attività propria di rappresentante per la sicurezza dei lavoratori avrà a disposizione:
- 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti;
- 16 ore annue in aziende da 6 a 10 dipendenti;
- 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 4 ore annue nelle aziende fino a 5 dipendenti; di 5 ore annue nelle aziende da 6 a 10 dipendenti; di 7 ore annue nelle aziende da 11 a 15 dipendenti.
Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art.19 D.Lgs. 626/94 non viene utilizzato il predetto monte ore
Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

7. Disposizioni per le aziende stagionali

Nelle aziende stagionali le elezioni avverranno entro 30 giorni dall'apertura.
Possono essere candidati per l'elezione del rappresentante della sicurezza i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua non inferiore a tre mesi.
Gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva alla elezione, riassumono tale carica sempre che sussistano i requisiti dimensionali.

8. Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art.19 del D.Lgs 626/94, le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

8. a Strumenti e mezzi

In applicazione dell'art. 19, comma 1, lettere e) ed f) del D. Lgs. 626/94, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.
Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all' art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda, laddove previsto.
Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.
Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.
Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.
Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessita', utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle RSA/RSU.

8.b Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.
Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.
Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sara' accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.
Il rappresentante per la sicurezza, designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.
Lo stesso, durante le visite che effettuera' nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

8.c Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.
Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione.

Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.
In presenza del rappresentante designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono assolti nella sede dell'Organismo paritetico provinciale,. per il tramite dell'Associazione datoriale.

8.d Informazioni e documentazione aziendale
Ai sensi della lettera e), del comma 1 dell'art. 19, del D.Lgs 626/94, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonchè quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.
Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.

9. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza
In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

10. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza
Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal D.Lgs 626/94, si stabilisce quanto segue:

- il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art.19, comma 1, lett. g) del D.lgs. 626/94;
- la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;
- tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessat*i* un programma di 32 ore *che* deve comprendere:
  * conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa
  * conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione
  * metodologie sulla valutazione del rischio
  * metodologie minime di comunicazione
- i corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico provinciale o in collaborazione con lo stesso.

Le ore di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.

Sono fatti salvi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazione organizzati antecedentemente alla stipula del presente accordo, purche' rispondenti ai requisiti su indicati.

11. Addetti ai videoterminali

Per gli addetti ai videoterminali, l'interruzione, di cui all'art. 54 D.lgs. 626/94, sara' attuata di norma mediante cambiamento di attività nell'ambito delle proprie mansioni.

SECONDA PARTE
ORGANISMI PARITETICI

12. Organismo Paritetico Nazionale

E' costituita, all'interno dell'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, un' apposita sezione denominata Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro formato da 6 rappresentanti della CONFCOMMERCIO e da 6 rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS (due per ciascuna organizzazione), con i rispettivi supplenti.

Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto all'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario.

L' O.P.N. per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attivita' complementari per i componenti degli O.P.P.
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Provinciali, di cui al successivo art. 13, ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs 626/94, e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici provinciali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità in applicazione dell'art. 22 comma 7 del D.Lgs. 626/94 per la dimensione e la tipologia delle imprese;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- ricevere dagli Organismi paritetici provinciali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

Per il settore Turismo tali funzioni sono svolte da una apposita sezione dell'Ente Bilaterale Nazionale Turismo**,** cui saranno apportate le conseguenti modifiche statutarie.

13. Organismi Paritetici Provinciali

A livello provinciale saranno costituti, entro 60 giorni dalla data di stipula del presente accordo, gli Organismi Paritetici provinciali composti da tre rappresentanti delle ASCOM e da tre rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS (uno per ciascuna organizzazione), con i relativi supplenti.
Gli Organismi Paritetici di cui al precedente comma, oltre agli adempimenti di cui all'articolo 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994 hanno i seguenti compiti:

- assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali dell'O.P.P. e, in quanto tali, saranno trasmessi all'Organismo Paritetico nazionale.

Tali pareri potranno, inoltre, essere trasmessi ad Enti ed Istituzioni, quali le UUSSLL, l'Ispettorato del lavoro , la Magistratura, la Regione ecc. e impegnano le parti a non esprimere opinioni difformi se non, a loro volta, congiuntamente concordate.

L' O.P.P. potrà inoltre valutare di volta in volta l'opportunità di divulgare nei modi concordemente ritenuti più opportuni tali pareri:

- promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
- individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del D.Lgs. 626/94 e proporli all' O.P.N.;
- elaborare, tenendo conto delle linee guida dell'O.P.N., progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente Regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;
- ricevere i verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- attuare le disposizioni di cui al punto 6 del presente accordo;
- designare esperti richiesti congiuntamente dalle parti.

L'Organismo Paritetico:

- assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le organizzazioni stipulanti;
- redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese.

Le parti interessate (aziende, lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.
Per il settore Turismo le funzioni dell'Organismo paritetico provinciale. sono svolte di norma dall'Ente Bilaterale Territoriale o dal Centro di servizio, o - previe apposite intese tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle

Organizzazioni Nazionali stipulanti il CCNL Turismo *6.10.1994* - saranno demandate all'Organismo paritetico provinciale di cui al presente articolo.

14. Composizione delle controversie

Le parti confermano che per la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.
A tal fine, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) ricorreranno all'Organismo Paritetico Provinciale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

Procedure:
La parte che ricorre all'O.P.P., ne informa senza ritardo le altre parti interessate:

- in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.P. il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potra' inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso;
- l'esame del ricorso deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'organismo paritetico provinciale ;
- l'O.P.P. assume le proprie decisioni all'unanimita'; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna;
- si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese;
- trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti puo' adire l'Organismo Paritetico Nazionale, preventivamente al ricorso alla Magistratura con ricorso da presentarsi con le stesse modalita' e nei termini di cui sopra.

Le parti interessate (aziende, lavoratori o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

15.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto al punto 13) ed al punto 6 b le parti stabiliranno a livello provinciale la misura del contributo da destinare all'O.P.P., sulla base dei seguenti criteri:

- previa definizione del bilancio preventivo, alla copertura dei costi concorrono tutte le aziende;
- per i costi legati ai rappresentanti territoriali per la sicurezza designati in base al punto 6 b, concorrono le sole aziende interessate.

Successivamente al 31 marzo 1997, le parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale per verificare lo stato di attuazione degli O.P.P.
Per le province nelle quali eventualmente non fossero stati costituiti gli O.P.P., le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno a livello nazionale per esaminare le cause che non ne hanno consentito la costituzione al fine di

rimuoverle e conseguentemente di concordare congiuntamente la misura del contributo.

Per il settore del Turismo, le Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il CCNL Turismo potranno accordarsi per l'utilizzo dei fondi derivanti dal contributo già definito per l'Ente Bilaterale.

16. Dichiarazione congiunta
Sono fatti salvi i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente eletti antecedentemente alla stipula del presente accordo in conformità a quanto dallo stesso previsto.

16. bis Disposizione finale
Il presente accordo entra in vigore dalla data di stipula e scadrà il 31 dicembre 1999 e, se non disdetto almeno 6 mesi prima della sua scadenza da una delle parti firmatarie, si intenderà rinnovato di anno in anno.

ALLEGATO 13

Protocollo in materia di previdenza complementare integrativa nel settore del terziario della distribuzione e dei servizi

In data 29 novembre 1996 la CONFCOMMERCIO, la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT CISL e la UILTuCS-UIL

- in considerazione di quanto disposto dal D.Lgs n. 124 del 21 aprile 1993 in materia di disciplina delle forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari ;
- preso atto delle sue successive modificazioni ed integrazioni, introdotte dalla L. 8 agosto 1995 che ha riformato il sistema pensionistico complementare;
- al fine di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale a favore dei lavoratori dipendenti da aziende del settore Terziario, della Distribuzione e dei Servizi;

convengono

- di costituire, entro il 30 giugno 1997, un Fondo di Previdenza Complementare, impegnandosi a predisporre, nello stesso termine l'Atto Costitutivo, lo Statuto ed il Regolamento attuativo, nonché a completare le formalità amministrative necessario.

Resta inteso, in ogni caso, che la costituzione del Fondo dovrà avvenire secondo quanto di seguito indicato:

1. Il Fondo avrà lo scopo di fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche in forma di rendita e capitale, sulla base dei contributi accantonati e capitalizzati nonché dei rendimenti realizzati dai soggetti gestori dello stesso;

2. lo stesso Fondo potrà associare esclusivamente lavoratori dipendenti da datori di lavoro appartenenti al settore del terziario, della distribuzione e dei servizi, nonché i datori di lavoro titolari del rapporto di lavoro intercorrente con gli stessi. E' altresì prevista la possibilità, da regolamentare successivamente, di adesione da parte di lavoratori dipendenti da settori affini. Per settori affini si intendono quelli in cui vengono applicati contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle stesse 00.SS dei lavoratori stipulanti il CCNL per i dipendenti da Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi;
3. l'associazione al Fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità da definire e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o a tempo parziale nonché' con contratto di formazione lavoro, classificati in uno dei livelli di cui al CCNL del terziario della distribuzione e dei servizi, nonché a quelli appartenenti alla categoria dei Quadri ;
4. l'adesione al Fondo richiederà una contribuzione a carico del lavoratore pari allo 0,55% - di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa - della retribuzione utile per il computo del TFR ed un uguale versamento a carico del datore di lavoro. Inoltre per i lavoratori già assunti è previsto il versamento del 50% del TFR maturato nell'anno mentre per i nuovi assunti è previsto il versamento del 100% del TFR maturato nell'anno. Viene, infine, stabilito l'obbligo di effettuare un versamento al momento dell'adesione al Fondo a titolo di iscrizione, pari a lire 30.000 di cui 7.000 a carico del dipendente, le cui modalità di esecuzione verranno definite dal Regolamento del Fondo. L'obbligo posto a carico del datore di lavoro sussisterà per la durata dell'adesione del lavoratore al Fondo costituito sulla base del presente protocollo;
5. il lavoratore può versare al Fondo ulteriori quote individuali anche derivanti da quanto maturato a titolo di quota variabile in virtù di contrattazione di II livello;
6. il Fondo, così come costituito e regolamentato sulla base di quanto previsto dal presente protocollo, rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta dalle parti come applicabile ai dipendenti del settore. Pertanto, le Parti si impegnano a collaborare per la massima diffusione del Fondo, anche al fine di pervenire ad una sua applicazione generalizzata a tutti i soggetti operanti nel settore. Le Parti si impegnano, altresì, ad incontrarsi preventivamente nel caso in cui dovessero prospettarsi difficoltà nello svolgimento di tale progetto;
7. possono divenire soci del fondo le aziende ed i lavoratori dipendenti del settore terziario già iscritti a fondi o casse aziendali preesistenti alla data di costituzione del Fondo a condizione che un nuovo accordo sindacale tra aziende e Filcams-Cgil, Fisascat-CisI e Uiltucs-Uil stabilisca la confluenza del fondo aziendale nel Fondo e che tale confluenza sia deliberata dai competenti organi del fondo aziendale ed autorizzata dal Consiglio di Amministrazione del Fondo;
8. il Fondo, costituito come Associazione riconosciuta e regolato dallo Statuto che verrà predisposto sulla base del presente protocollo, avrà quali soci sia i lavoratori che i datori di lavoro aderenti allo stesso e verrà gestito attraverso i seguenti organi:

- Assemblea dei delegati dei soci, composta pariteticamente sia dai lavoratori che dai datori di lavoro che contribuiscono;
- Consiglio di Amministrazione composto in modo tale che la rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro sia paritetica; le rappresentanze verranno individuate anche in correlazione ai versamenti effettuati;
- Collegio dei revisori dei conti composto pariteticamente;
- Comitato dei garanti composto pariteticamente da rappresentanti delle parti stipulanti il presente protocollo;
- dei quali la formazione e le attribuzioni verranno definite nello Statuto costitutivo il Fondo stesso;

9. viene previsto un periodo di 12 mesi per la preadesione al Fondo;
10. durante la fase transitoria, al fine di gestire le esigenze di tale periodo, verrà creato un Organismo di gestione paritetico che cesserà di svolgere i suoi compiti con l'insediamento degli organi del Fondo;
11. fermo restando quanto verrà disciplinato dallo Statuto riguardo al trasferimento del lavoratore ad altro Fondo, viene comunque individuato un tempo minimo di adesione pari a 5 anni per i primi cinque anni di vita del Fondo stesso e, successivamente a tale termine, pari ad almeno 3 anni;
12. le parti individueranno il ruolo che gli Enti Bilaterali nazionale e territoriali potranno assumere in supporto alle attività del Fondo e di informazione ai lavoratori;
13. le parti si incontreranno per definire norme contrattuali che tengano conto della legislazione del Trentino Alto - Adige sulla materia.

NORMA FINALE

Le Parti si danno reciprocamente atto che eventuali correzioni od integrazioni del presente protocollo di intesa richieste dagli Organi di Vigilanza competenti non pregiudicano la validità e l'applicabilità dell'intero protocollo ma impegnano le Parti ad apportare al testo le correzioni od integrazioni necessarie.

ALLEGATO 14

MODULI FORMAZIONE APPRENDISTI

Competenze Relazionali

- Valutare le competenze e risorse personali anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- Comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- Analizzare e risolvere problematiche;
- Definire la propria collocazione nell'ambito di na strutture organizzativa.

Organizzazione Ed Economia

- Conoscere i principi e le modalità del lavoro nell'impresa (dei rispettivi settori);
- Conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa:
  - le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza);

- il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, moneta europea, ecc);
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente;
- Sviluppare competenze imprenditive e di autoimprenditorialità anche in forma associata.

Disciplina Del Rapporto Di Lavoro
- Conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- Conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- Conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Sicurezza Sul Lavoro (Misure Collettive)
- Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- Conoscere i principali fattori di rischio;
- Conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Nelle attività formative per apprendisti il primo modulo dovrà essere dedicato all'accoglienza, alla valutazione del livello di ingresso dell'apprendista e la struttura formativa.

INDICE

PREMESSA GENERALE

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

PRIMA PARTE
Sistemi di relazioni sindacali

TITOLO I
Relazioni sindacali a livello nazionale

Art. 1 - Procedure per il rinnovo del CCNL
Art. 2- Diritti di informazione
Art. 3 - Strumenti nazionali
Art. 4 - Tutela delle lavoratrici
Art. 5 - Pari opportunità
Art. 5 bis – ente bilaterale nazionale per il terziario
Art. 5 ter prima parte - analisi di problemi settoriali da parte dell'ente bilaterale nazionale
Art. 6 - Osservatorio Nazionale
Art. 7 - Commissione Paritetica Nazionale
Art. 8 - Commissione Paritetica Nazionale - Procedure
Art. 9 - Commissione Paritetica Nazionale per la classificazione
Art. 10 - Commissione Paritetica Nazionale per l'esame della classificazione
Art. 10 bis - Previdenza complementare
Dichiarazione sulla previdenza integrativa
Art. 10 ter - Assistenza sanitaria integrativa

TITOLO II
Secondo livello di contrattazione

Premessa
Norma transitoria
Dichiarazione Congiunta
Art. 11 Contrattazione territoriale
Criteri guida per la contrattazione territoriale
Procedure
Modalità di presentazione della piattaforma
Modalità di verifica
Art. 12- Contrattazione aziendale

TITOLO III
Relazioni sindacali a livello territoriale

Art. 13 - Diritti di informazione
Art. 14 - Materie di accordi territoriali
Dichiarazione a verbale
Art. 15 - Congelamento contratti e accordi provinciali
Art. 16 - Enti bilaterali

Art. 16 bis – Enti Bilaterali
Dichiarazione a verbale

TITOLO IV
Composizione delle controversie

Art. 17- Procedure
Dichiarazione a verbale
Art. 17 bis - collegio arbitrale
Dichiarazione a verbale
Art. 18 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali
Art. 19 - Contributi di assistenza contrattuale

TITOLO V
Relazioni sindacali a livello aziendale

Art. 20 - Diritti di informazione

TITOLO VI
MERCATO DEL LAVORO

Premessa
Art. 21 - A) Contratti a tempo determinato
Art. …… - Lavoro interinale
Casi di ammissibilità
Individuazione delle qualifiche di esiguo contenuto professionale
Percentuale di lavoratori assumibili
Rinvio alle leggi
Dichiarazione congiunta
Art. 22 - B) Formazione e qualificazione professionale
Art. 23 - C) Contratti di formazione e lavoro
Premessa
Normativa
Norma transitoria
Art. 24 - Procedure
Dichiarazione a verbale
Art. 25- D) Lavoratori inabili
Dichiarazione A Verbale Sul Lavoro Parasubordinato

TITOLO VII
Licenziamenti collettivi

Dichiarazione a verbale

TITOLO VIII
Diritti sindacali

Art. 26- Dirigenti sindacali
Art. 27- Permessi retribuiti R.S.A. o C.D.A.
Art. 28- Compiti e funzioni delle R.S.U.

Art. 29- Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità' d'esercizio delle R.S.U.
Art. 30- Numero dei componenti e permessi retribuiti R.S. U.
Art. 31- Permessi non retribuiti R.S.A. o R.S.U.
Art. 32- Clausola di salvaguardia
Art. 33- Assemblea
Art. 34- Referendum
Nota a verbale
Art. 35 - Trattenuta contributi sindacali

TITOLO IX
Delegato aziendale

Art. 36 - Delegato aziendale

TITOLO X
Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori

Art. 37 - Condizioni ambientali

SECONDA PARTE
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

TITOLO I
Classificazione del personale

Art. 1 - Premessa
Art. 2 - Evoluzione della classificazione
Art. 3- Classificazione
Primo livello
Secondo livello
Terzo livello
Quarto livello
Quinto livello
Sesto livello
Nota a verbale
Settimo livello

TITOLO II
Quadri

Art. 4- Declaratoria
Art. 5 - Formazione e aggiornamento
Art. 6 - Assegnazione della qualifica
Art. 7 - Polizza assicurativa
Art. 8- Orario
Art. 9 – Trasferimenti
Art. 10- Collegio di conciliazione e arbitrato

Art. 11 - Indennità di funzione
Art. 12- Cassa assistenza sanitaria "Qu.A.S."
Dichiarazione a verbale
Art. 13 - Investimenti formativi
Art. 13 bis - Osservatorio
Dichiarazione a verbale

TITOLO III
Assunzione

Art 14- Assunzione
Art. 15 - Documentazione
Art. 16- Esclusione dalle quote di riserva
Art. 17 - Periodo di prova
Dichiarazione a verbale

TITOLO V
Apprendistato

PARTE GENERALE
Premessa
Art. 18 – Sfera di applicazione
Art. 19 – Proporzione numerica
Art. 20 – Età per l'assunzione
Art. 21 – Assunzione
Dichiarazione Congiunta
Art. 22 – Periodo di prova
Art. 23 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato
Art. 24 – Obblighi del datore di lavoro
Art. 25 – Doveri dell'apprendista
Art. 26 – Trattamento normativo
Art. 27 – Trattamento economico
Art. 27 bis – Malattia
Art. 28 – Durata dell'apprendistato
Art. 28 ter – Formazione : durata
Art. 28 quater – Formazione: contenuti
Dichiarazione A Verbale
Art. 28 quinquies – Tutor
Art. 29 – Durata dell'apprendistato nel settore alimentare e prodotti freschi
Art. 30 – Rinvio alla legge
Dichiarazione a verbale
PARTE SPECIALE
Art. 30 bis - Percentuale di conferma
Art. 30 ter – Sfera di applicazione
Art. 30 quater – Proporzione numerica
Dichiarazione A Verbale
Art. 30 quinquies – Nuove disposizioni in tema di apprendistato
Nota a verbale
Dichiarazione a verbale

TITOLO VI
Orario di lavoro

Art. 31 - Orario normale settimanale
Art. 32- Articolazione dell'orario settimanale
Art. 33- Orario medio settimanale per specifiche tipologie
Art. 33 bis - Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro
Dichiarazione A Verbale
Art. 34- Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale
Art. 35 - Flessibilità dell'orario
Art. 35 bis - Flessibilità dell'orario - ipotesi aggiuntiva A)
Art. 35 ter - Flessibilità dell'orario - ipotesi aggiuntiva B)
Art. 35 quater - procedure
Art. 35 quinquies – banca delle ore
Art. 35 sexies
Art. 36 - Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede
Art. 37 - Orario di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti
Art. 38- Fissazione dell 'orario
Art.. 39- Disposizioni speciali
Norma transitoria
Art. 40- Lavoratori discontinui
Dichiarazioni a verbale

TITOLO VII
Part-time

Art. 41 - Premessa
Art. 42 - Rapporto a tempo parziale
Norma Transitoria
Art. 43 - Genitori di portatori di handicap
Art. 44- Disciplina del rapporto a tempo parziale
Art. 45- Relazioni sindacali aziendali
Art. 45 bis - Lavoro ripartito
Art. 46- Riproporzionamento
Art. 47 - Quota giornaliera della retribuzione
Art. 48- Quota oraria della retribuzione
Art. 49 Festività
Art. 50- Permessi retribuiti
Art. 51-Ferie
Art. 52 - Permessi per studio
Art. 53 - Lavoro supplementare
Dichiarazione a verbale
Art. 54- Registro lavoro supplementare
Art. 55 - Mensilità supplementari (13^ e 14^)
Art. 56- Preavviso
Art. 57 - Relazioni sindacali regionali

Art. 57 BIS – Part time post maternità
Art. 58- Condizioni di miglior favore

TITOLO VIII
Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno

Art. 59 - Norme generali lavoro straordinario
Art. 60 - Maggiorazione lavoro straordinario
Norma transitoria
Art. 61 - Registro lavoro straordinario
Norma transitoria
Art. 62 - Lavoro ordinario notturno

TITOLO IX
Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti

Art. 63 - Riposo settimanale
Art. 64- Festività
Art. 65- Retribuzione prestazioni festive
Art. 66 - Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge
Art. 67 - Lavoro ordinario domenicale per impianti di distribuzione di carburante autostradale
Dichiarazione a verbale
Art. 68- Permessi retribuiti
Dichiarazione a verbale
Chiarimento a verbale
Norma di interpretazione autentica

TITOLO X
Ferie

Art. 69- Ferie
Dichiarazione a verbale
Chiarimento a verbale
Art. 70 - Funzioni pubbliche elettive
Art. 71 - Determinazione periodo di ferie
Dichiarazione a verbale
Art. 72 - Normativa retribuzione ferie
Art. 73 - Normativa per cessazione rapporto
Art. 74- Richiamo lavoratore in ferie
Art. 75 - Irrinunciabilità
Art.76- Registro ferie

TITOLO XI
Congedi - Diritto allo studio - Aspettativa

Art. 77- Congedi retribuiti
Art. 78 - Aspettativa non retribuita

Art. 79- Congedo matrimoniale
Art. 80 - Diritto allo studio
Art. 81 - Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva
Art. 82 - Aspettativa per tossicodipendenza
Art. 83 - Congedi e permessi per handicap

TITOLO XII
Chiamata e richiamo alle armi e servizio civile

Art. 84 - Chiamata alle armi
Art. 85 - Richiamo alle armi

TITOLO XIII
Missioni e trasferimenti

Art. 86 - Missioni
Dichiarazione a verbale
Art. 87 - Trattamento retributivo trasporto merci
Art. 88 - Trasferimenti
Art. 89 - Disposizioni per i trasferimenti
Nota A Verbale

TITOLO XIV
Malattie e infortuni

Art. 90 - Malattia
Art. 91 - Normativa
Art. 92 - Obblighi del lavoratore
Art. 93 - Periodo di comporto
Art. 94 - Trattamento economico di malattia
Dichiarazione a verbale
Art. 95 - Infortunio
Dichiarazione a verbale
Art. 96- Trattamento economico di infortunio
Dichiarazione a verbale
Art. 97 - Quota giornaliera per malattia e infortunio
Art. 98- Festività
Art. 99 - Aspettativa non retribuita per malattia
Art. 99 Bis- Aspettativa non retribuita per infortunio
Art. 100 - Tubercolosi
Art. 101 - Rinvio alle leggi

TITOLO XV
Gravidanza e puerperio

Art. 102 - Astensione dal lavoro
Chiarimento a verbale all'articolo 102 s.p.
Art. 103 - Permessi per assistenza al bambino
Art. 104 - Normativa

TITOLO XVI
Sospensione del lavoro

Art. 105 - Sospensione

TITOLO XVII
Anzianità di servizio

Art. 106 - Decorrenza anzianità di servizio
Chiarimento a verbale
Art. 107 - Computo anzianità frazione annua

TITOLO XVIII
Anzianità convenzionale

Art. 108- Anzianità convenzionale
Chiarimento a verbale

TITOLI XIX
Passaggi di qualifica

Art. 109 - Mansioni del lavoratore
Art. 110- Mansioni promiscue
Art. 111- Passaggi di livello

TITOLO XX
Scatti di anzianità

Art. 112- Scatti di anzianità
Nota a verbale
Interpretazione Autentica delle parti sulla disciplina degli scatti di anzianità

TITOLO XXI
Trattamento economico

Art. 113 - Normale retribuzione
Art. 114 - Conglobamento elemento distinto della retribuzione
Art. 115 - Retribuzione di fatto
Art. 116 - Retribuzione mensile
Art. 117 - Quota giornaliera
Chiarimento a verbale
Art. 118- Quota oraria
Art. 119 - Paga base nazionale conglobata
Art. 120 – Aumenti retributivi mensili
Art 121- una tantum
Art. 122 - terzi elementi provinciali
Art. 123 - Terzi elementi nazionali
Art. 124- Assorbimenti
Art. 125 - Trattamento personale di vendita a provvigione

Art. 126 - Indennità di cassa e maneggio denaro
Art. 127 - Prospetto paga

TITOLO XXII
Mensilità supplementari (13a e 14a)

Art. 128 - Tredicesima mensilità
Art. 129 - Quattordicesima Mensilità
Nota a verbale

TITOLO XXIII
Risoluzione del rapporto di lavoro

a) Recesso
Art. 130 - Recesso ex articolo 2118 c.c.
Art. 131 - Recesso ex art. 2119 c.c.
Art. 132- Normativa
Art. 133- Nullità del licenziamento
Art.134 - Nullità del licenziamento per matrimonio
Art. 135 - Licenziamento simulato

b) Preavviso
Art. 136- Preavviso
Art. 137 - Indennità sostitutiva del preavviso

c) Trattamento di fine rapporto
Art. 138 - Trattamento di fine rapporto
Chiarimento a verbale
Art. 139- Cessione o trasformazione dell'azienda
Art. 140 - Fallimento dell'azienda
Art. 141 - Decesso del dipendente
Art. 142- Corresponsione del trattamento di fine rapporto
Norma transitoria

d) Dimissioni
Art. 143- Dimissioni
Art. 144- Dimissioni per matrimonio
Art. 145 - Dimissioni per maternità

TITOLO XXIV
Doveri del personale e norme disciplinari

Art. 146 - Obbligo del prestatore di lavoro
Art. 147 - Divieti
Art. 148 - Giustificazione delle assenze
Art. 149 - Rispetto orario di lavoro
Art. 150- Comunicazione mutamento di domicilio
Art. 151- Provvedimenti disciplinari
Art. 152 - Codice disciplinare
Art. 153 - Normativa provvedimenti disciplinari

TITOLO XXV
Cauzioni

Art. 154 - Cauzioni
Art. 155 - Diritto di rivalsa
Art. 156 - Ritiro cauzioni per cessazione rapporto

TITOLO XXVI
Calo merci e inventari

Art. 157 - Calo merci
Art. 158- Inventari

TITOLO XXVII
Responsabilità Civili e penali

Art. 159 - Assistenza legale
Art. 160 - Normativa sui procedimenti penali

TITOLO XXVIII
Coabitazione, vitto e alloggio

Art. 161 - Coabitazione, vitto e alloggio

TITOLO XXIX
Divise e attrezzi

Art. 162- Divise e attrezzi

TITOLO XXX
Appalti

Art. 163- Appalti

TITOLO XXXI
Decorrenza e durata

Art. 164- Decorrenza e durata del contratto

Indice degli allegati

1. **Progetto standard di formazione e lavoro**
2. **Relazioni sindacali a livello nazionale. Insediamento dell'osservatorio nazionale**
3. **Schema di riferimento per l'attività dell'osservatorio nazionale**

4. **Statuto dell'Ente bilaterale nazionale**
5. **Statuto tipo dell'Ente bilaterale territoriale**
6. **Trattamento di malattia nelle province di Trieste e Gorizia**
7. **Fondo di solidarietà**
8. **Priorità per la concessione di anticipazioni del trattamento di fine rapporto**
9. **Art. 97 CCNL 17 dicembre 1979**
10. **Accordo interconfederale 27 luglio 1994 per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie**
11. **Accordo sul telelavoro subordinato**
12. **Accordo interconfederale applicativo del Dlgs 626**
13. **Protocollo in materia di previdenza complementare integrativa nel settore del terziario della distribuzione e dei servizi**
14. **moduli formazione apprendisti**