



Union*informa* Unione

MENSILE DELL'UNIONE DEL COMMERCIO DEL TURISMO DEI SERVIZI E DELLE PROFESSIONI DELLA PROVINCIA DI MILANO



1861 > 2011 > >
150° anniversario Unità d'Italia





Promo.Ter Unione

ENTE PER LA PROMOZIONE E LO SVILUPPO
DEL COMMERCIO DEL TURISMO DEI SERVIZI
E DELLE PROFESSIONI



LE NOSTRE PAROLE CHIAVE PER LA SICUREZZA



SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

(D.lgs. 81/08)

Tel 02 76.02.80.42/15

club.626@unione.milano.it

IGIENE DEGLI ALIMENTI

(H.A.C.C.P. D.lgs. 193/07)

Tel 02 77.50.590/591

club.haccp@unione.milano.it

PRIVACY

(Trattamento dati D.lgs. 196/03)

Tel 02 76.02.80.42/15

club.privacy@unione.milano.it

... PER L'INNOVAZIONE

QUALITA'

(Sistemi gestione qualità aziendale)

Tel 02 76.02.80.42/15

club.qualita@unione.milano.it

ENERGIA & AMBIENTE

(Risparmio Energetico e Servizi Ambientali)

Tel 02 76.02.80.42/15

club.energia@unione.milano.it

BASILEA 2

(Servizi rivolti a Basilea 2)

Tel 02 76.02.80.42/15

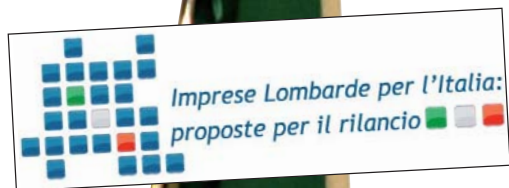
club.basilea2@unione.milano.it



Club della Sicurezza - Club Servizi Innovativi:
Via Marina 10 - 20121 Milano - Fax 02 76.01.76.77



EDITORIALE



Primo: tornare a crescere

Le previsioni di crescita dell'economia –

ancora l'impatto dell'Imu sugli immobili commerciali e produttivi. Serve più cooperazione tra impresa e lavoro; più cooperazione tra pubblico e privato. Per far crescere l'innovazione e premiare il merito. Anche attraverso l'innovazione dei modelli contrattuali, opportunamente sostenuta da premi di produttività detassati.

Bisogna, in particolare, - e riprendo il filo del ragionamento sviluppato nell'editoriale di febbraio - puntare sul rilancio dell'occupazione giovanile sostenendo le imprese più attente ad investire nei giovani e che diano certezza di lavoro.

Per quest'obiettivo ci siamo impegnati – come

Abbiamo accolto volentieri – come Rete Imprese Italia Lombardia ed altre importanti organizzazioni in rappresentanza delle imprese lombarde (vedi le pagine seguenti n.d.r.) – l'invito rivolto per un confronto con i ministri del Governo e il governatore lombardo Roberto Formigoni in un incontro concluso dall'intervento del presidente del Consiglio Silvio Berlusconi. Tutto il mondo imprenditoriale nella nostra regione – tradotto in numeri - significa 830mila imprese e 4.300.000 addetti. Siamo certi che le ansie delle associazioni di categoria, le loro fatiche, le loro aspettative abbiano avuto ascolto. Con la speranza, ora, che all'ascolto seguano le risposte e, ci auguriamo, soprattutto i fatti.

tanto per quest'anno, quanto per il 2012 – si collocano intorno ad un modesto + 1% con l'aggiunta di qualche frazione. Dobbiamo riformare il sistema fiscale e ridurre la pressione fiscale. Certo, non è un processo semplice. Ma è importante che questo processo prosegua. Ed è essenziale che se ne chiariscano tempi e modi, tappe e stadi di avanzamento. Pensiamo che un buon federalismo fiscale – efficace e solidale – possa portare un decisivo contributo all'avanzamento di questi processi. Non ci convincono, però, alcune scelte espresse dal recente decreto in materia di federalismo municipale, tra cui l'ampia facoltà riconosciuta ai Comuni di procedere all'attivazione della tassa di soggiorno e

Rete Impresa Italia Lombardia, le altre associazioni e in collaborazione con i sindacati – a realizzare un Patto per l'occupazione giovanile sfruttando l'avvenimento straordinario come l'Esposizione Universale che, nel nostro Paese, non si verificava da oltre un secolo. Il Patto prevede un Tavolo tecnico di lavoro che opererà per linee tematiche: leve contrattuali, incentivi fiscali e formazione. Chiediamo di investire in riforme, di investire sui giovani dando loro certezza di occupazione. Quando cresce l'occupazione giovanile cresce infatti anche il Paese: nel senso più ampio di questo termine. Chiediamo di investire ogni risorsa compatibile ed utile. Di fare tutti insieme sistema per tornare a crescere.

CARLO SANGALLI

Presidente di Unione Confcommercio Milano



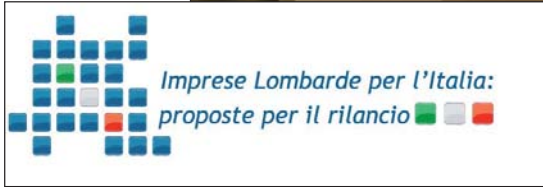
Unioneinforma - marzo 2011 - n. 3 - anno 17 (questo numero è stato ultimato il 7 marzo)

Unioneinforma - marzo 2011





PRIMO PIANO



Rete Imprese Italia Lombardia (e altre associazioni): a Milano confronto con il Governo



Berlusconi e ministri in Unione Confcommercio

“Abbiamo accolto volentieri come Rete Imprese Italia Lombardia ed altre importanti organizzazioni in rappresentanza delle imprese della nostra regione l’invito rivoltoci”: così Carlo Sangalli, presidente di Confcommercio, per l’iniziativa che lunedì 28 febbraio si è svolta in

Unione con una presenza istituzionale ai massimi livelli: i ministri Michela Vittoria Brambilla (Turismo) Ferruccio Fazio (Salute); Mariastella Gelmini (Istruzione Università e Ricerca); Ignazio La Russa (Difesa); Paolo Romani (Sviluppo Economico), Gianfranco Rotondi (Attuazione del programma di Governo); il governatore della Lombardia Roberto Formigoni – è intervenuto anche il sindaco di Milano Letizia Moratti – e l’intervento conclusivo del presidente del Con-



PRIMO PIANO



siglio Silvio Berlusconi. Nell'editoriale di pagina 1 il presidente Carlo Sangalli mette a fuoco i temi: dal fisco, all'occupazione giovanile, a un federalismo efficiente e solidale. Con un'aspettativa fondamentale per le imprese: far ripartire i consumi e mettere il sistema nelle condizioni di poter tornare a crescere. In queste pagine ripercorriamo con le immagini l'evento in Unione di lunedì 28 febbraio. Qui a fianco l'intervista a Carlo Sangalli pubblicata dal Corriere della Sera.>

Confcommercio Sangalli: crescita debole, ci vuole un'accelerazione «Bene ascoltare, ma servono i fatti»

«Rafforzare il dialogo con il Governo ed essere ascoltati è certamente importante, ma speriamo che alle dichiarazioni seguano fatti concreti, che sono quelli che attende con ansia il sistema delle imprese».

Presidente Carlo Sangalli, perché l'iniziativa di oggi?

«Abbiamo accolto l'invito ad un confronto con il Governo che ci è giunto dai vertici del Pdl. Invito rivolto ai vertici lombardi di Rete Imprese Italia e di altre importanti organizzazioni che rappresentano il mondo delle imprese. Ed è stata una bella occasione, anche per il rilancio della nostra economia».

Le vostre richieste?

«Serve un'accelerazione e un impegno particolare per irrobustire la crescita la crescita ancora troppo debole».



Commercio
Il presidente dei commercianti Carlo Sangalli

Puntiamo sulla riforma fiscale e su un federalismo efficiente e solidale, su maggior credito alle piccole e medie imprese e sostegno alle aziende che investono nell'occupazione giovanile».

Non ha la sensazione che però il livello di polemica politica sia troppo elevato?

«Si è parlato giustamente si una sferzata all'economia. È bene che la sferzata la riceva pure la politica seguendo anche l'esempio di come tante realtà associative, come Rete Imprese Italia, si sono messe insieme per uscire più velocemente dalla crisi. Noi auspichiamo meno divisioni e meno contrasti permanenti: è necessaria una tregua e uno sforzo da parte di tutti, per il bene del paese».

E. So.

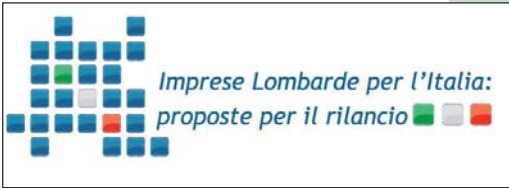
© RIPRODUZIONE RISERVATA



Fotografi e operatori video in Unione per l'evento di lunedì 28



PRIMO PIANO



Le associazioni imprenditoriali che hanno partecipato all'incontro in Unione:

Rete Imprese Italia Lombardia: Casartigiani, Cna, Confartigianato, Confcommercio, Confesercenti.

Inoltre: Assimpredil Ance, Claii e Confapi.



▲ Il ministro Ferruccio Fazio (Salute)



▲ Il ministro Mariastella Gelmini (Istruzione Università e Ricerca)



▼ Il ministro Gianfranco Rotondi (Attuazione del programma di Governo)

▼ I ministri Ignazio La Russa (Difesa) e Paolo Romani (Sviluppo Economico)





PRIMO PIANO



◀ **Il governatore della Lombardia Roberto Formigoni**

Le foto di queste pagine sono di Massimo Garriboli (due foto di Benedetta Borsani)

Partecipazione e intervento del governatore della Lombardia Roberto Formigoni (e del sindaco di Milano Letizia Moratti)



▲ **Il sindaco di Milano Letizia Moratti**



▲ **Il ministro Michela Vittoria Brambilla (Turismo)**

Sui vari temi domande poste al Governo da:

Giorgio Merletti, presidente della Confartigianato lombarda (al ministro Mariastella Gelmini sul rapporto imprese-mondo della scuola);

Fausto Cacciatori, presidente lombardo Cna (al ministro Paolo Romani su credito e confidi);

Mario Bettini, presidente Casartigiani (al ministro Gianfranco Rotondi su priorità Governo per il rilancio dello sviluppo);

Piergiorgio Piccioli, presidente lombardo Confesercenti (al ministro Paolo Romani sulla direttiva Bolkestein);

Paolo Galimberti, presidente dei Giovani Imprenditori di Confcommercio (al ministro Mariastella Gelmini sulla formazione dei giovani in prospettiva di Expo 2015);

Claudio De Albertis, presidente Assimpredil (al sottosegretario Mario Mantovani su piano casa e rilancio dell'edilizia);

Simonpaolo Buongiardino, presidente Fondo Est (al ministro Ferruccio Fazio sull'assistenza complementare);

Paolo Malvestiti, vicepresidente di Confcommercio Lombardia (al ministro

Paolo Romani sui Distretti del commercio);

Lino Stoppani, presidente Fipe, Federazione italiana pubblici esercizi (al ministro Ferruccio Fazio su sanità e sicurezza alimentare);

Paolo Agnelli, presidente Confapi Lombardia (al ministro Paolo Romani sull'energia);

Carlo Massoletti, Giunta Confcommercio Lombardia (al ministro Ignazio La Russa su situazione internazionale e i risvolti per l'immigrazione con gli eventi nei Paesi del Nord Africa).





ATTUALITA'



Sottoscritto da Confindustria con Fisascat Cisl ed Uil e Uil

Terziario C'è il nuovo Contratto

Dopo 7 mesi di trattative Confindustria, insieme a Fisascat Cisl e Uil e Uil, ha sottoscritto il nuovo Contratto nazionale di lavoro del terziario di mercato, distribuzione e servizi. Il contratto (il precedente era scaduto il 31 dicembre) interessa oltre due milioni di lavoratori. L'ipotesi di accordo (la trattativa è iniziata nel luglio dello scorso anno) per il Contratto del Terziario ha durata triennale e regolerà, fino al 31 dicembre 2013, la parte economica e normativa dei rapporti di lavoro per i dipendenti del comparto.

Un risultato importante – sottolinea Confindustria – che premia gli sforzi delle parti per ricercare soluzioni utili ad affrontare le esigenze di competitività delle imprese commerciali e dei servizi che stanno scontando ancora oggi gli effetti di una crisi lunga e profonda con pesanti ripercussioni sulla domanda interna. Nonostante questa bassa crescita, il contratto

garantirà ai lavoratori aumenti salariali compatibili con il valore economico di riferimento concordato tra le

parti - conosciuto come Ipca - che prevede un incremento complessivo nel prossimo triennio del 5,61%.



Il nuovo Contratto in sintesi

L'aumento salariale a regime al 4° livello è di 86 euro con decorrenza della prima tranche da gennaio 2011.

Il secondo livello è stato profondamente rinnovato per incidere più efficacemente sui temi legati alla produttività, all'organizzazione del lavoro e al servizio al cliente.

L'accordo valorizza la bilateralità potenziando gli istituti di welfare contrattuale e confermando il valore stra-

tegico della previdenza complementare, della formazione, dell'apprendistato e della sanità integrativa.

La firma del Contratto nazionale – secondo Confindustria – può trasformarsi in un momento di svolta nel sistema delle relazioni sindacali se, nei

prossimi mesi, gli impegni assunti da entrambe le parti si concretizzeranno, al centro e in periferia, anche nella prossima contrattazione di secondo livello completamente rivisitata per affrontare i temi legati alla produttività, all'organizzazione del lavoro e al servizio al cliente. ▶





ATTUALITA'

Confcommercio: un segnale forte di coesione sociale alle imprese ed ai lavoratori

«In uno scenario economico così complesso, con una domanda interna stagnante da molto tempo e con forti incognite sulle prospettive di crescita di questo Paese avevamo la necessità di dare un segnale forte di coesione sociale ad imprese e lavoratori ed evitare, quindi, il prolungarsi di una trattativa che non avrebbe certo giovato al clima di fiducia». Così Francesco Rivolta, direttore generale di Confcommercio, ha commentato la firma del Contratto nazionale di lavoro del Terziario. «La firma di questo accordo – ha detto Rivolta – conferma la tradizione ormai più che consolidata del valore innovativo del Contratto nazionale di lavoro del terziario di mercato, distribuzione e servizi che sa interpretare correttamente le nuove esigenze di flessibilità, competitività delle imprese della distribuzione, coniugandole con quelle dei consumatori e dei lavoratori. Il sistema delle imprese, attraverso questo Contratto, raggiunge il primario obiettivo degli incrementi di produttività, obiettivo -

questo - che non poteva essere mancato".
"E' evidente che - ha concluso Rivolta



▲ Francesco Rivolta

**Confcommercio:
Luigi Taranto
segretario generale
Francesco Rivolta
direttore generale**

Su incarico del presidente Carlo Sangalli, Luigi Taranto ha assunto il ruolo di segretario generale di Confcommercio a supporto dell'elaborazione delle politiche confederali. Contestualmente, l'attuale presidente della Commissione Lavoro di Confcommercio, Francesco Rivolta, è stato nominato direttore generale.



▲ Luigi Taranto

- dopo la firma di Fisascat Cisl e Uil e Uil e Uil, ci auguriamo che al più presto venga sottoscritto anche dalla Filcams Cgil per poter aprire una stagione di maggiore responsabilità e collaborazione tra le



Oltre al potenziamento del welfare e del secondo livello di contrattazione gli altri punti sono:

✓ un intervento del Contratto nazionale – unico tra tutti i con-

tratti – che prevede la lotta agli abusi legati all'assenteismo per malattia potenziando tra l'altro le tutele a favore dei lavoratori colpiti da gravi patologie;

✓ un'introduzione graduale del monte ore dei permessi individuali

legato all'anzianità di servizio;

✓ il completo recepimento dei principi dei protocolli sulla riforma del modello contrattuale del 17 dicembre 2008 e del 22 gennaio 2009, unitamente al recepimento delle disposizioni del "Collegato

Lavoro" per favorire e potenziare le funzioni affidate alle parti sociali in materia di conciliazione, arbitrato e certificazione dei rapporti di lavoro.





ATTUALITA'



**Pressione fiscale
al 51%
con la spesa
pubblica
inefficiente**

Preoccupa anche il crescente peso della fiscalità: rapportando l'attuale livello di pressione fiscale del nostro Paese (ormai stabile intorno al 43% dal 2007) con la cronica ed accentuata inefficienza della spesa pubblica, si ottiene un diverso valore della pressione fiscale (51%, circa il doppio, ad esempio, di Stati Uniti e Giappone) che, a parità di performance pubblica, colloca l'Italia al primo posto tra i principali Paesi al mondo per carico fiscale comparabile. Insomma, per avviare la nostra economia lungo un percorso di crescita più robusta occorre – secondo il rapporto – passare dall'equazione "troppe tasse e poco lavoro" a quella del "più lavoro e meno tasse" valorizzando, in particolare, le potenzialità del comparto dei servizi di mercato e avviando processi di riduzione e riqualificazione della spesa pubblica.

Rapporto "Economia, lavoro e fiscalità nel terziario di mercato" dell'Ufficio Studi Confcommercio

Dai servizi una maggiore tenuta dell'occupazione

Ancora in crescita la disoccupazione potenziale (disoccupati ufficiali più lavoratori in cassa integrazione e "scoraggiati"), passata dall'8% del 2008 a quasi l'11% della fine del 2010; permanere di una differenza delle dinamiche occupazionali tra Centro-Nord e Mezzogiorno (al Sud l'occupazione non è cresciuta nemmeno nel periodo precrisi); disoccupazione giovanile ai massimi livelli (29% a dicembre 2010) e con andamenti nel tempo poco "virtuosi" (cala poco nei periodi di riduzione,

**Disoccupazione
giovanile
sempre più alta**

cresce molto nei periodi di aumento). E' quanto, in sintesi, emerge dal rapporto "Economia, lavoro e fiscalità nel terziario di mercato" realizzato dall'Ufficio Studi Confcommercio. La disoccupazione si conferma come un problema strutturale: da un lato vi è la necessità di porre l'istruzione e la formazione tra le priorità della politica economica con l'obiettivo di valorizzare il sistema di creazione di capitale umano qualificato; dall'altro si rileva l'opportunità di ripartire dal comparto dei servizi di mercato, aumentandone la

produttività, perché proprio questo è il settore che ha garantito la maggiore tenuta occupazionale assorbendo manodopera o cedendo solo minime quote di occupazione (quasi 70 mila occupati in più nel primo semestre 2010).





TURISMO

Tassa di soggiorno? Il no degli albergatori lombardi

◀ **Paolo Rossi,
presidente
Federalberghi
Lombardia**

Un "no deciso ed unanime", questo il parere espresso dal Consiglio direttivo di

Federalberghi Lombardia (riunitosi a Milano al Circolo del Commercio di Unione Confcommercio) sulla tassa di soggiorno prevista con il federalismo fiscale.

"Il provvedimento - dichiara il presidente di Federalberghi Lombardia Paolo Rossi - danneggia l'immagine del turismo e dell'ospitalità italiana rendendo gli albergatori degli esattori".

"Il sistema turistico italiano - prose-

gue Paolo Rossi - dev'essere invece sostenuto e

incentivato. Si al federalismo come opportunità di crescita e di distribuzione della ricchezza. No a un

**Paolo Rossi,
presidente Federalberghi
Lombardia:
"albergatori 'esattori'
e concorrenza sleale
fra un comune e l'altro"**

federalismo che si traduce in un aumento delle tasse".

"Senza contare - conclude il presidente degli albergatori lombardi - che ogni

comune si troverebbe a dover decidere sull'adozione o no del balzello. Creando così di fatto una situazione di concorrenza sleale tra i comuni di



una stessa regione o provincia".



Tassa di soggiorno? "Un errore. Un autogol che ci auguriamo possa essere rimediato": lo ha sottolineato il presidente di Confcommercio Carlo Sangalli intervenendo all'inaugurazione della 31° Bit, la Borsa Internazionale del Turismo. "Per far sì che il turismo possa crescere e diventi davvero un contributo importante ed effettivo per accelerare la ripresa e la crescita del nostro Paese - ha detto Sangalli - bisogna fare in modo che ci siano delle

Quella tassa "autogol"

buone politiche nei confronti di questo settore". Ecco perché appesantire il turismo con la tassa di soggiorno è un errore. Turismo - ha aggiunto Sangalli - "peraltro già appesantito da aliquote Iva maggiori rispetto ad altri Paesi a vocazione turistica come Francia, Germania, Grecia". (B.B.)





Banca Popolare di Vicenza

SERVIZI E FINANZIAMENTI ALLE IMPRESE

Convenzione Banca Popolare di Vicenza Unione Confcommercio Imprese per l'Italia di Milano, Lodi, Monza e Brianza

Per informazioni rivolgersi presso le nostre filiali

MILANO

VIA TURATI, 12 - Tel. 02 62481711
VIA COL DI LANA, 6 - Tel. 02 8360048
CORSO COMO, 15 - Tel. 02 29010129
VIA CIVITALI, 23 - Tel. 02 4039350
VIA TOLENTINO, 1 - Tel. 02 316064
VIA S. MICHELE DEL CARSO, 13 - Tel. 02 4694299
VIALE UNGHERIA, 20 - Tel. 02 58011002
PIAZZA SCHIAVONE, 14 (ANG. VIA DE CAPITANI) - Tel. 02 39312917
VIALE TUNISIA, 12 (ANG. VIA LECCO) - Tel. 02 29401695
PIAZZALE LORETO, 2 (ANG. VIA ANDREA COSTA) - Tel. 02 99291324
VIA TORINO (ANG. VIA S. VITO - CARROBBIO) - Tel. 02 864941

CORSICO

VIA VINCENZO MONTI, 46 - Tel. 02 4402933

SESTO SAN GIOVANNI

VIALE FRATELLI CASIRAGHI, 79 - Tel. 02 24839279

VIMERCATE

VIA LUIGI CADORNA, 2 - Tel. 039 6260568

LODI

VIALE G. AGNELLI, 26 - Tel. 0371 840333

www.popolarevicenza.it



CITTA'



Sarpi e Navigli A Milano "bando arredi" con contributi a fondo perduto per il 60% dell'investimento

Il Comune di Milano ha pubblicato il "bando arredi" destinato alle micro, piccole e medie imprese di commercio, turismo, artigianato e servizi con sede operativa in una delle vie dei Distretti del Commercio Navigli e Sarpi. Il bando destina contributi a fondo perduto agli imprenditori che intendono acquistare arredi esterni (così come previsto dai piani arredo approvati nei rispettivi Distretti). Sono ammissibili ai benefici del bando le spese per arredi da collocare all'esterno degli esercizi (plateatici):

- tavoli e supporti, sedie, poltroncine, sgabelli, panche, tende ombra/sole, paraventi, gazebo, ombrelloni, lampade riscaldanti, fioriere (limitatamente alle attività di somministrazione di alimenti e bevande);
- tende per vetrine (per tutte le altre attività previste dal bando).

Il contributo a fondo perduto otteni-

bile è pari al 60% dell'investimento complessivo ammissibile, fino a un massimo di 12.000 euro. Ogni impresa richiedente può presentare una domanda di contributo relativa ad ogni punto vendita, mentre il contributo ottenibile sarà unico e pertanto verrà calcolato sulla base di tutte le domande presentate dalla stessa impresa richiedente. Sul sito di Unione Confcommercio Milano www.unione-milano.it - aree tematiche, link bandi e finanziamenti - è consulta-



Le domande vanno presentate entro il 31

L'assistenza nella presentazione delle domande per il bando arredi è garantita dallo sportello Unione appositamente predisposto (tel. 02/7750.339)

bile il bando del Comune. La presentazione delle domande può avvenire - attraverso l'Unione - solo ed esclusivamente online entro il 31 marzo. Gli operatori che intendono inviare le domande nella sola versione cartacea devono farlo mediante una raccomandata con ricevuta di ritorno destinata direttamente al Protocollo Generale del Comune di Milano. Le associazioni Epam (pubblici esercizi), Assofood (dettaglio alimentare) e l'Associazione panificatori sono autonome nella gestione delle pratiche e nell'inoltro delle richieste poiché già in possesso di lettore e smart card necessari alla presentazione delle domande online. Maggiori informazioni sui contenuti del bando possono essere richiesti all'Unità finanziamenti (02/7750.469 o 2/7750.497).





Mio nonno non ha pensato solo
a raccontarmi le favole.

Polizza 30 e lode

La polizza per pagare le spese universitarie di tuo nipote.

Contattaci per un preventivo gratuito.



www.emvaonline.it



Convenzione assicurativa stipulata da EMVA e BPU Assicurazioni Vita S.p.A., collocata tramite Gestione Previdenza S.r.l.
Per i contenuti tecnici del contratto, Vi invitiamo a prendere visione prima della sottoscrizione del Fascicolo Informativo, contenente Scheda Sintetica,
Nota Informativa e Condizioni Contrattuali e del Progetto Esemplificativo disponibili presso l'Intermediario.
La presente pubblicazione costituisce messaggio pubblicitario con finalità promozionale, aggiornata a Marzo 2007.



Unioneinforma / LE SCHEDE



CONTRATTO NAZIONALE DEL TERZIARIO

IPOSTESI DI ACCORDO

26 febbraio 2011

Riforma degli assetti contrattuali

Le parti stipulanti il presente CCNL considerano la riforma del modello contrattuale di importanza strategica per il futuro delle relazioni sindacali e si impegnano a partecipare al confronto con la finalità di individuare soluzioni coerenti con le esigenze, le peculiarità e le prospettive di sviluppo dei lavoratori e delle imprese dei settori rappresentati.

Una volta raggiunta l'intesa a livello interconfederale, le parti si impegnano ad attivare nell'immediato il confronto a livello nazionale per la individuazione degli adattamenti coerenti con lo specifico impianto del presente CCNL.

La complessità dei settori rappresentati dalle Parti stipulanti, caratterizzati da una polverizzazione di imprese spesso piccole e piccolissime, necessita di uno strumento come il CCNL che svolge un ruolo significativo nella regolazione dei rapporti di lavoro.

Per rendere la contrattazione collettiva più rispondente ai nuovi bisogni dei lavoratori e delle imprese e favorire l'obiettivo della crescita fondata sull'aumento della produttività e l'incremento del relativo salario, si condivide di avviare un progetto di riforma dei modelli contrattuali attraverso una sperimentazione per l'arco di vigenza del presente CCNL.

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

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 e di somministrazione a tempo determinato, tra tutte le aziende del terziario di mercato - distribuzione e servizi - che svolgano la propria attività con qualsiasi modalità, ivi comprese la vendita per corrispondenza ed il commercio elettronico, appartenenti ai settori merceologici e categorie qui di seguito specificati ed il relativo personale dipendente.

Al fine di valorizzare le caratteristiche proprie di ciascun settore di attività ed accrescere la riconoscibilità di aziende e lavoratori nell'ambito del presente CCNL, le parti individuano nella sfera di applicazione due differenti macro settori merceologici, Commercio e Servizi, all'interno dei quali si collocano tutte le aziende del terziario della distribuzione e dei servizi.

All'interno del settore "Commercio" vengono definite le seguenti aree di attività:

- dettaglio/ingrosso tradizionale
- distribuzione moderna e organizzata
- importazione, commercializzazione e assistenza veicoli
- ausiliari del commercio e commercio con l'estero.

Nell'ambito del settore "servizi" vengono individuate le seguenti aree di attività:

- ICT
- servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone
- ausiliari dei servizi.

Art. classificazione - norma transitoria

Nell'ambito della classificazione del personale le parti, anche in coerenza con la suddivisione operata nell'ambito della sfera di applicazione, concordano di istituire una Commissione tecnica che definisca entro le esemplificazioni delle figure professionali distinguendole in base

al settore di attività in cui il lavoratore è chiamato ad operare, ferma restando in ogni caso l'unicità dei livelli e delle declaratorie contrattuali.

A tal fine, le Parti concordano che le figure professionali dovranno essere suddivise e definite all'interno della due macroaree Commercio e Servizi e che sarà compito della Commissione stessa valutare la coerenza fra le declaratorie, le relative esemplificazioni e le aree professionali.

Parte speciale settore ICT

ART.....CLASSIFICAZIONE

In considerazione delle caratteristiche del settore dell'Information and Communication Technology e, in particolare:

- della continua evoluzione delle tecnologie,
- dei periodici e frequenti adeguamenti nelle competenze e conoscenze dei singoli profili professionali,
- degli adeguamenti e rivisitazioni degli organici delle imprese ICT,

anche gli aspetti contrattuali legati alla classificazione delle professionalità con i relativi livelli di inquadramento devono assolutamente fondarsi su approcci innovativi. Elementi di base:

Principali aree di attività delle aziende ICT:

- Auditing / Test
- Telecomunicazioni / Reti
- Web
- Informatica.....

Fermo restando l'inquadramento dei lavoratori dipendenti dalle aziende di cui al tit. III, capo I del CCNL Terziario, i profili Professionali ICT nelle Aziende ICT saranno oggetto di approfondimento e verifica da parte della Commissione di cui all'art. (classificazione - norma transitoria), che adotterà i seguenti criteri di riferimento per consentire il corretto posizionamento di qualsiasi risorsa ICT all'interno dell'organigramma di una impresa ICT:

- i ruoli, le competenze e la loro combinazione, dovranno presentare un livello di dettaglio tale da non renderli condizionabili dall'evoluzione tecnologica garantendone validità nel tempo. In particolare, la declinazione delle competenze è stata legata al ciclo di vita del prodotto / servizio ICT offerto;
- le figure saranno individuate a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo.

Parte speciale settore ICT

Art. REPERIBILITÀ

Esclusivamente per il settore dell'ICT, la reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda per assicurare, secondo un programma dalla stessa predisposto, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti e il presidio del mercato di riferimento.

A tale proposito, l'Istituto sarà oggetto di apposito approfondimento nel corso dei lavori della Commissione di cui all'art. (classificazione - norma transitoria)

ART..... Classificazione settore distribuzione del farmaco - nuovo profilo professionale

Fermo restando l'inquadramento dei lavoratori dipendenti dalle aziende di cui al tit. III, capo I del CCNL Terziario, le Parti concordano di inserire il seguente profilo professionale nel V livello della vigente classificazione:

Allestire di commissioni nei magazzini d'ingrosso medicinali con l'ausilio di supporti informatici.

Il suddetto inquadramento e la sua permanenza al quinto livello della classificazione sarà oggetto di approfondimento ed apposito accordo da parte della Commissione di cui all'art. (classificazione - norma transitoria).

..... Titolo II - contrattazione

Capo ... - livello nazionale

Art. ... - Procedure per il rinnovo (ex art. 4)

Il contratto nazionale avrà durata triennale.

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

Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro sette 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 (o.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 e 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 concessione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Qualora una delle parti violi il periodo di "tregua sindacale" di cui al precedente comma, l'altra parte avrà il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.

Il ritardo nella presentazione della piattaforma, nelle modalità indicate al primo comma del presente articolo, comporterà come conseguenza lo slittamento, in misura pari al ritardo stesso, dei termini a partire dai quali decorre il periodo di "tregua sindacale".

In occasione di ogni rinnovo le Parti individueranno un meccanismo che riconosca una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo, con decorrenza dalla data di scadenza del contratto precedente, alla condizione che siano rispettati i tempi previsti nei primi due commi del presente articolo.

..... Capo II - secondo livello di contrattazione

Art. Premessa (ex art. 5)

Le Parti nel ribadire quanto affermato nella Promessa Generale al presente contratto si danno reciprocamente





Unioneinforma / LE SCHEDE



atto che il secondo livello di contrattazione, nel rispetto di quanto previsto al punto 3) del capitolo "accetti contrattuali" del Protocollo del 23 luglio 1993, che si intende integralmente richiamato, riguarda materie ed istituti diversi o 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 una durata triennale 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.

Le Parti, in via sperimentale, definiscono la disciplina della contrattazione di secondo livello, con le modalità e in conformità ai criteri ed ai principi contenuti nei successivi articoli.

Art. - criteri guida (ex Art. 7 - Criteri guida)

Le Parti, nel confermare la contrattazione di secondo livello quale strumento di vantaggio, che apra opportunità sia per i lavoratori che per le imprese, tenuto conto dei fattori che gravano sulle aziende e sui territori riconfermano tutto quanto espressamente indicato nel CCNL 3 novembre 1994, titolo II, e ribadiscono, in particolare, individuano i seguenti criteri guida per l'esercizio di tale livello di confronto:

- la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal presente CCNL o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati a livello nazionale, secondo il principio del *ne bis in idem*;
- la contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro;
- le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività;
- non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti, emanata in attuazione del Protocollo del 23 luglio 1993 e in particolare dall'art. 6 del decreto legge 24 settembre 1996 n. 499.

Le erogazioni economiche di secondo livello Tali importi sono variabili e non predeterminabili e non utili, anche agli effetti dell'art. 3, legge 20 luglio 1996, n. 492, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, ai sensi della legge 20 maggio 1992, n. 207, il trattamento di fine-rapporto.

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.

Al fine della valutazione di tali elementi, lo parti avranno, a titolo esemplificativo, quali punti di riferimento:

- 1) l'andamento della composizione del tessuto imprenditoriale esistente sul territorio con particolare riferimento alle fasce dimensionali;
- 2) l'andamento della composizione dell'occupazione e la relativa articolazione per livelli contrattuali;
- 3) i livelli di qualità raggiunti nell'erogazione dei servizi;
- 4) i riflessi dell'applicazione delle nuove tecnologie nello sviluppo delle imprese;
- 5) le valutazioni finali dei consumatori sull'offerta dei servizi esistenti sul territorio.

Le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, fino a 30 dipendenti applicheranno le previsioni in materia di contrattazione territoriale contenute nel presente Capo o, in alternativa, quanto previsto dall'art. in materia di elemento economico di garanzia.

Le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti, in assenza di contrattazione aziendale, applicheranno la contrattazione territoriale o, in alternativa, quanto previsto dall'art. in materia di elemento economico di garanzia.

Le aziende di cui ai commi precedenti, che abbiano unità produttive distribuite nell'ambito di più province, e che, in assenza di contrattazione aziendale, intendano avvalersi della contrattazione territoriale, applicheranno o i singoli contratti territoriali stipulati nelle diverse province o, in tutte le unità produttive, l'accordo territoriale sottoscritto nel luogo in cui l'azienda ha la propria sede legale o, in alternativa alle precedenti ipotesi, quanto previsto dall'art. in materia di elemento economico di garanzia.

Art. - contenuti

Al secondo livello di contrattazione territoriale, le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali potranno raggiungere intese sulle materie espressamente demandate dal presente CCNL a tale livello.

Al secondo livello di contrattazione aziendale, le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti, potranno raggiungere intese sulle materie espressamente demandate dal presente CCNL a tale livello.

Ai medesimi livelli di contrattazione potranno, altresì, essere raggiunte intese derogatorie finalizzate al miglioramento dei livelli di produttività, competitività ed efficienza delle imprese, sulle materie di cui alla sezione IV contenute nei seguenti titoli:

- titolo I, escluse le previsioni contenute nel capo II;
- titolo III;

- titolo V, capi dal I al VII, escluse le previsioni contenute negli artt. 118, 132 e 146, primo comma, 147, 149 - 153.

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione territoriale o aziendale, ciascuno per i propri rispettivi ambiti di applicazione, potranno essere realizzate intese volte al superamento o alla rinegoziazione degli eventuali accordi vigenti.

Art. - Modalità di presentazione della piattaforma (ex art. 8)

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 FILCAMSCGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL e alla Confcommercio, al fine di consentire la verifica del rispetto dei criteri guida definiti a livello nazionale.

Norma transitoria

In via transitoria, le parti concordano che il periodo indicato dal primo comma del presente articolo troverà applicazione decorso 18 mesi dalla data di stipula del presente accordo

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 già assunto nei precedenti e nei rinnovi 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. - Modalità di verifica (ex art. 9)

Qualora vengano presentate piattaforme in contrasto con le previsioni di cui al presente capo si potrà procedere alla denuncia alla Confcommercio e alle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori, stipulanti il presente accordo di rinnovo, che procederanno, anche disgiuntamente, alla verifica del rispetto delle regole ivi definite, 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 presente contratto, procedendo direttamente al confronto a livello nazionale, da esaurirsi entro 45 45 giorni dalla data della richiesta.

In caso di permanenza della controversia si potrà procedere al ricorso presso la Commissione Paritetica Nazionale prevista dagli articoli 15 e 16 del presente contratto, che dovrà esprimersi entro 30 giorni sulla procedibilità.

Le parti concordano che, qualora gli accordi di secondo livello, sia territoriale che aziendale, realizzino intese in contrasto con quanto previsto dagli artt. (ex art. 7, 6 e 10), Confcommercio o le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori stipulanti il presente accordo di rinnovo potranno procedere al ricorso presso la Commissione Paritetica Nazionale prevista dagli articoli 15 e 16 del presente contratto, che dovrà esprimersi entro 30 giorni sull'applicabilità.

Art. - crisi, sviluppo, occupazione, Mezzogiorno

Le Parti concordano che nelle situazioni e con gli obiettivi di seguito indicati:

- il superamento di situazioni di crisi;
- lo sviluppo economico e occupazionale;
- l'avvio di nuove attività, ampliamento, ristrutturazione e rilancio dell'attività;
- le eventuali situazioni di emersione dal lavoro sommerso in presenza di idonei provvedimenti legislativi

potranno essere ricercate idonee soluzioni attraverso intese con effetti derogatori o sospensivi degli istituti del CCNL, ad esclusione dei seguenti:

- il trattamento economico di cui alla sezione IV, titolo V, Capo XIII e XIV;
- le ferie, di cui alla Sezione IV, Titolo V, Capo IV, ad eccezione dell'art. 148;
- i permessi retribuiti, di cui all'art. 146, primo comma;
- gli istituti di cui alla Sezione I, Titoli I, II, III e IV;
- gli istituti previsti dalla Sezione II e III;
- la determinazione dei contributi da erogare agli enti ed ai fondi nazionali, di cui agli artt. 95, 97, 115 e 116;
- gli istituti di cui agli artt. 118 e 132.

Tali intese saranno definite tramite il supporto dell'Associazione imprenditoriale territoriale o direttamente a livello aziendale.

Tali intese potranno riguardare specificamente anche aree del Sud Italia.

Capo III - Livello Territoriale

Art. 6 - Materie

Anche con riferimento agli incontri di cui al precedente art. 4, 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:

- 1) interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario;
- 2) interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative o funzioni attribuite alle parti





Unioneinforma / LE SCHEDE

sociali;
 3) programmi di formazione, promossi anche dagli enti bilaterali, finalizzati a favorire il reinserimento dei lavoratori delle aree che presentano rilevanti squilibri occupazionali o dei lavoratori che hanno difficoltà a reinserirsi a causa dell'età, per i quali non sia possibile attivare i contratti di inserimento di cui all'accordo interconfederale 14 febbraio 2004 o art. 41 del CCNL;

4) azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della legge 53/2000, ed in particolare:

- a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro o lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata e in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
- b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

5) altre iniziative che le parti dovessero attivare in tema di mercato del lavoro;

6) definizione di accordi in materia di apprendistato e contratti d'inserimento/reinserimento di cui agli articoli da 41 a 62 per gli aspetti sopraesaminate rinvii.

Potranno, inoltre, essere realizzate, in attuazione delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna e di pari opportunità, attività di studio o 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 all'art. 15, 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. 20, anche esecutivi, 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 o su quelli di fatto in vigore.

Al medesimo livello, infine, potranno essere effettuati incontri per il confronto su:

- 1) articolazione dell'orario settimanale;
- 2) procedure per l'articolazione dell'orario settimanale;
- 3) flessibilità dell'orario;
- 4) lavoro domenicale e festivo.

A tal fine potranno essere utilizzato le notizie in possesso degli Osservatori territoriali ai sensi del successivo art. 20, lettera d), ovvero i dati fatti oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali nel corso degli incontri di cui all'art. 2.

Nota a verbale

Le norme contenute nei contratti o accordi provinciali integrativi del CCNL 31 luglio 1970 che non siano in contrasto con le norme del presente contratto nazionale seguiranno ad avere efficacia.

Art. 7 - Criteri guida

Le parti riconfermano tutto quanto espressamente indicato nel CCNL 31 novembre 1994, titolo II, in materia di livello di contrattazione e ribadiscono, in particolare, i seguenti criteri guida che dovranno essere seguiti nell'ambito di tale confronto:

- 1) diversità e non ripetitività della materia e degli istituti rispetto a quelli propri del CCNL;
- 2) alternative rispetto alla contrattazione aziendale;
- 3) materia di accordi previsto dall'art. 6.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previdenziale previsto dalla nor-

mativa di legge emanata in attuazione del Protocollo del 23 luglio 1993 e in particolare dall'art. 6 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 20 luglio 1996, n. 492, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, ai sensi della legge 29 maggio 1982, n. 207, il trattamento di fine rapporto.

Al fine della valutazione di tali elementi, le parti avranno, a titolo esemplificativo, quali punti di riferimento:

- 1) l'andamento della composizione del tessuto imprenditoriale esistente sul territorio con particolare riferimento alle fasce dimensionali;
- 2) l'andamento della composizione dell'occupazione e la relativa articolazione per livelli contrattuali;
- 3) i livelli di qualità raggiunti nell'erogazione dei servizi;
- 4) i riflessi dell'applicazione delle nuove tecnologie nello sviluppo delle imprese;
- 5) le valutazioni finali dei consumatori sull'offerta dei servizi esistenti sul territorio.

Art. 9 - Modalità di verifica

Ricevute le piattaforme, la Confindustria e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori procederanno, anche congiuntamente, 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 presente comma della Promessa Generale al presente contratto, 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 15 e 16 del presente contratto.

Capo IV - Livello Aziendale

Art. 10 - Materie

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:

- 1) turni e nacti orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- 2) eventuali forme di flessibilità;
- 3) part time;
- 4) determinazione dei turni feriali ai sensi dell'art. 149;
- 5) contratti a termine;
- 6) contratti d'inserimento/reinserimento di cui all'art. 41 per gli aspetti sopraesaminate rinvii;
- 7) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 8) parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto dall'art. 13;
- 9) azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della legge 53/2000, ed in particolare:

- e) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro o lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata e in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
- b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

- 10) modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
- 11) quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge n. 300/1970 "Statuto dei lavoratori";
- 12) 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 esistessero 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;

13) 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 previsto nel presente contratto, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda, per le figure di interesse aziendale, sempre che non siano previsto nella classificazione di cui all'art. 100, e che assumano significato e valenza generali, così come previsto nell'art. 15, le parti riporteranno all'apposita Commissione di cui all'art. 15, punto b), le valutazioni in merito, anche fornendo adogato proposte.

Le Parti, nel conformare 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 o comunitario.

Le eventuali richieste relative ai punti suddetti, presentate allo aziondo dalla struttura sindacale ai vari livelli saranno altresì tramesse per conoscenza dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali o territoriali della FIL-CAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UIL-TuCS-UIL alla Confindustria o alla Associazione competente per territorio ad essa aderente.

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

Art. - Elemento economico di garanzia

L'elemento economico di garanzia è disciplinato secondo i seguenti principi:

- verrà erogato con la retribuzione di novembre 2013;
- compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti e ai contratti di inserimento in forza al 31 ottobre 2013, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi; l'azienda calcolerà l'importo spettante, secondo quanto previsto dall'art. 191, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo 1 gennaio 2011 - 31 ottobre 2013.
- per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità di cui all'art. 76;
- l'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
- l'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL Terziario, che venga corrisposto successivamente al 1° gennaio 2011;
- si tratta di un istituto sperimentale legato alla durata del presente rinnovo;
- importo;

DICHIARAZIONE A VERBALE

| | Quadri, I e II livello | III e IV livello | V e VI livello |
|------------------------------------|------------------------|------------------|----------------|
| Aziende fino a 10 dipendenti | 115 euro | 100 euro | 85 euro |
| Aziende a partire da 11 dipendenti | 140 euro | 125 euro | 110 euro |





Unioneinforma / LE SCHEDE



Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti da luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- lavoro straordinario
- lavoro supplementare
- compensi per clausole elastiche e flessibili
- lavoro a turno
- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro
- lavoro notturno
- premi variabili di rendimento
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa.

Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, ove non già contenuti, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'art. 1, comma 47 della legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva del 10%.

.....Titolo IV... Bilateralità e welfare contrattuale.....

Art. 17 - Premessa

Le Parti riconfermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e concordano sull'opportunità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

Le parti, inoltre, concordano che quanto disciplinato dal presente Titolo rappresenta parte integrante del trattamento economico/normativo previsto nel presente CCNL e che, pertanto, deve essere applicato da tutte le imprese, anche non aderenti al sistema associativo del terziario, della distribuzione e dei servizi, secondo le singole disposizioni dei successivi articoli.

Nel riconfermare l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli, in tal senso le parti hanno predisposto un avviso comune allegato al presente CCNL in materia di riforma degli ammortizzatori sociali.

Le parti effettueranno inoltre una valutazione congiunta sui provvedimenti in discussione in Parlamento in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, al fine di valutare la possibilità di assumere iniziative congiunte a favore delle aziende e dei dipendenti del settore.

.....Capo I - Bilateralità.....

Art. 18 - Ente Bilaterale Nazionale

Idem

Art. 19 - Analisi di problemi settoriali da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale

Idem

Art. 20 - Enti bilaterali territoriali

Idem

Art. 21 - Finanziamento Enti Bilaterali territoriali

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, a decorrere dal 1° gennaio 2000, nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,10% su paga base e contingenza a carico delle aziende.

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

Dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, l'e.d.r. di cui al comma precedente viene calcolato sullo 0,30% di paga base e contingenza, corrisposto per 14 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 195 non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Dichiarazione delle parti

Le parti attiveranno entro il mese di settembre 2008 una Commissione, che sarà composta da 12 membri, dei quali 6 designati dalle organizzazioni sindacali FILCAMS-CGIL-FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL e 6 designati dalla Confcommercio, avente lo scopo, anche in relazione all'evoluzione legislativa in materia, di esaminare finalità, funzioni, statuti e governance degli Enti bilaterali, nazionali e territoriali, al fine di individuare standard di qualità originati da buone prassi sperimentate, secondo criteri di efficacia, efficienza e trasparenza.

In particolare, la Commissione avrà il compito di proporre anche:

- criteri di omogeneità e trasparenza nei rendiconti economici annuali predisposti dagli EBT;
- modalità di relazione e informazione nei confronti dell'EBINTER;
- modalità di raccordo con le Parti stipulanti a livello nazionale e con l'EBINTER;
- finalità, attività e funzioni istituzionali in conformità a quanto previsto dalla contrattazione nazionale;
- modalità ottimali di funzionamento degli organi gestionali;
- valutazioni sull'introduzione di forme di sostegno al reddito sulla base di future disposizioni di legge in materia;
- esigenze.

L'avanzamento dei lavori verrà presentato alla Commissione Sindacale Ristretta per il rinnovo del CCNL con cadenza bimestrale. Le conclusioni verranno presentate entro 6 mesi dall'attivazione alla stessa Commissione sindacale ristretta per la definizione di un accordo complessivo che sarà sottoscritto dalle parti stipulanti il presente CCNL ed entrerà a far parte integrante del medesimo CCNL.

Le Parti concordano altresì sulla necessità di presentare agli Organi istituzionali il seguente avviso comune.

Avviso comune in materia di enti bilaterali

In considerazione della importanza che gli Enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nel settore, le parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali organismi, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità sociale di tali versamenti.

Per le stesse considerazioni sopra esposte, le parti congiuntamente richiedono la modifica della vigente normativa nel senso di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi la contribuzione versata agli Enti bilaterali dai lavoratori e dai datori di lavoro.

Nel ribadire l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli, le parti riconfermano i contenuti dell'avviso comune del 25 marzo 2009 in materia di ammortizzatori sociali.

.....Capo II - Welfare contrattuale.....

Art. ... - Fondo EST (ex art. 95)

Le parti sociali hanno provveduto ad istituire un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore terziario, distribuzione e servizi (Fondo EST), che risponde ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2.9.97, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

A decorrere dal 1° settembre 2005, sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore terziario distribuzione e servizi, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. 115, del presente contratto.

Sempre a decorrere dal 1° settembre 2005, sono iscritti al detto Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore terziario distribuzione e servizi, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. 115, del presente contratto.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto allo stesso, che è tenuto a curarne la riscossione come da proprio regio-

lamento, un contributo a carico dell'azienda, pari a:

- per il personale assunto a tempo pieno, 10 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1° settembre 2005;

- per il personale assunto a tempo parziale, 7 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1° settembre 2005.

Con decorrenza 1 gennaio 2014, il contributo a carico dell'azienda sarà equiparato a quello previsto per il personale assunto a tempo pieno.

A decorrere dal 1 giugno 2011 il contributo a favore del Fondo è incrementato di euro 1,00 mensile, a carico del lavoratore.

A decorrere dal 1 gennaio 2012 il contributo a favore del Fondo è incrementato di euro 1,00 mensile, a carico del lavoratore.

Gli importi di cui ai commi precedenti sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.

I contributi devono essere versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:

- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 10,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 195.

- ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dal Fondo EST, sulla base del relativo nomenclatore sottoscritto dalle parti sociali;

È inoltre dovuta al Fondo una quota tantum, a carico della azienda, pari a 30 euro per ciascun lavoratore di cui ai precedenti commi 2 e 3.

Dal la quota una tantum individuata al precedente comma dovrà essere erogata esclusivamente dalle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo.

Il regolamento del Fondo può potrà consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che, per qualsiasi causa, perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione, con i limiti previsti dal regolamento.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, territoriali o aziendali, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore dell'obbligatorietà dell'iscrizione al Fondo, che prevedano l'istituzione di casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa.

Dichiarazione a verbale

Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano la possibilità, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dall'articolo 95 per il finanziamento del Fondo di Assistenza sanitaria integrativa (Fondo EST). Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a 10 euro e 7 euro, nonché la quota una tantum di 30 euro, concordati in occasione del rinnovo del CCNL del 2 luglio 2004, sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.

Conseguentemente, i lavoratori individuati dall'art. 95 del CCNL hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie in dipendenza del rapporto di lavoro.

Cassa di assistenza sanitaria integrativa "Sanimpresa" per Roma e provincia.....

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento di quanto dovuto alla Cassa di Assistenza "Sanimpresa", costituita per Roma e provincia in applicazione di quanto previsto in materia di contrattazione di secondo livello territoriale dall'art. 10 ter, Accordo di rinnovo del CCNL del 20 settembre 1999, e comunque nel rispetto di quanto previsto dall'art. - Criteri guida (ex





Unioneinforma / LE SCHEDE

art.7 – Criteri guida), è tenuta alternativamente:

- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad un dodicesimo della quota annua dovuta dall'azienda da "Sanimpresa", da corrispondere per quattordici mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art.195. ad assicurare al lavoratore le medesime prestazioni sanitarie garantite da "Sanimpresa", sulla base del relativo nomenclatore approvato dalle parti sociali.

Art. - Cassa assistenza sanitaria "Qu.A.S." (ex art. 115)

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 euro 247,90 annue, più un contributo di euro 247,90 da corrispondere una sola volta all'atto dell'iscrizione, entrambi posti a carico delle aziende.

A decorrere dal 1° gennaio 1995 il contributo a favore della Cassa è incrementato di euro 36,15 annue, a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

A decorrere dal 1° gennaio 2005 il contributo a favore della Cassa è incrementato di euro 60,00 (sessanta/00) annue, di cui euro 54,00 (cinquantaquattro/00) a carico azienda e euro 6,00 (sei/00) a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

A decorrere dal 1° gennaio 2009 il contributo da corrispondere una sola volta all'atto dell'iscrizione ed il contributo annuo a favore della Cassa sono incrementati ciascuno di euro 38,00 a carico del datore di lavoro.

A decorrere dal 1° gennaio 2009 il contributo annuo a favore della Cassa è incrementato di euro 8,00 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

A decorrere dal 1 giugno 2011 il contributo annuo a favore della Cassa è pari a euro 350,00 a carico del datore di lavoro e di euro 56,00 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

Gli importi di cui al comma precedente sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:

- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 30,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 195;

- ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite da Quas, sulla base del relativo nomenclatore sottoscritto dalle parti sociali;

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 data 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. 37 – 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 e dalla Legge n. 183 del 4/11/2010, 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 ovvero l'Associazione imprenditoriale 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 di giorni 60 previsto dall' art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98.~~

~~Il termine 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 dell'art. 412-ter c.p.c. degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. come modificati dalla Legge n. 633/73 e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/08.

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o 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.

In caso di mancata comparizione di una delle parti la Commissione di conciliazione provvederà a redigere apposito verbale.

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, dal Decreto Legislativo n. 387/98 e dalla Legge 183 del 2010 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. 15.

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.

Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i 30 giorni successivi, potranno adire il collegio arbitrale di cui al successivo art. 38

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

Art. 37 bis- Commissioni di certificazione

Le parti convengono che all'interno degli enti bilaterali territoriali siano costituite le Commissioni di certificazione abilitate, ai sensi dell'art.76 del D. Lgs 276 del 2003, a svolgere l'attività di certificazione di:

- **contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro;**

- **rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti;**

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che la composizione, le procedure e i criteri di funzionamento delle Commissioni di certificazione di cui al presente articolo saranno definiti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo.

Art. 38 – Collegio arbitrale

~~Qvo il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. e all'art. 37, 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.~~

~~Ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c., le parti possono accordarsi per la risoluzione delle liti affidando al Collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.~~

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitro che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di arbitro competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore è stato promosso il tentativo di conciliazione.

L'istanza della parte, avente medesimo oggetto 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 arbitro e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà 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 svol-





Unioneinforma / LE SCHEDE



gimento 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 4 novembre 2010 n. 183/11 agosto 1973 n. 523, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art. 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso. acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater c.p.c.

In via transitoria e comunque non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, il Collegio Arbitrale, attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi art. 38 bis, opererà secondo le modalità di cui all'art. 412 quater c.p.c.

Conseguentemente in tale periodo, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 31, comma 10, della legge n. 183/2010, le Parti concordano di avviare specifici approfondimenti per assicurare la piena operatività.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo 4-1-2000, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

Art. 38 bis- Clausola Compromissoria

Le parti concordano la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale, di cui l'art. 38, delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del mobbing, delle molestie sessuali e degli istituti di cui alla sezione IV, titolo V, capo IX.

La clausola di cui al primo comma non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata.

Art. 39 - 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** possono ugualmente essere esperiti i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

Art. 72 - Rapporto a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

- 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:

aziende che occupino complessivamente fino a 30 dipendenti

- 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.

aziende che occupino complessivamente più di 30 dipendenti

- d) 18 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- e) 72 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- f) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

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

4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'art. 2, 2° comma, del D. Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminate presso altro datore di lavoro. **Diverso** Altre modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale.

In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, al secondo livello di contrattazione possono essere aggiunte interesse diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.

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

Titolo II - Welfare contrattuale Previdenza complementare e fondi interprofessionali

Art. 96 - Fondo di previdenza complementare FONTE

Premesso che Fonte è il Fondo di previdenza complementare di categoria, costituito dalle Parti stipulanti il presente CCNL in base al Protocollo del 29 novembre 1996, destinato ai lavoratori dipendenti di aziende del settore del terziario distribuzione e servizi, le parti convengono che il contributo da destinare a tale Fondo, inizialmente fissato dal suddetto Protocollo nella misura dello 0,55%, comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa, a carico dei datori di lavoro e dello 0,55%, comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa, a carico dei lavoratori, viene modificato secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati:

-dal 1° gennaio 2005 il contributo - a carico dei datori di lavoro - per ogni lavoratore iscritto sarà pari all'1,05% della retribuzione utile per il computo del TFR;

-dal 1° gennaio 2006 il contributo - a carico dei datori di lavoro - per ogni lavoratore iscritto sarà pari all'1,55% della retribuzione utile per il computo del TFR.

La contribuzione minima a carico dei lavoratori non è modificata.

Le parti, tuttavia, concordano sull'esigenza 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 FONTE.

Le parti convengono inoltre che, salvo diverso accordo stipulato in sede aziendale che comunque non potrà vedere 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 FONTE, 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.

Art. 97- Formazione continua For.Te.

Le Parti individuano in For.Te. (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua per le imprese del Terziario) il fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione conti-

nua.

Dichiarazione delle parti

Le parti attiveranno entro ottobre 2008 una Commissione, che sarà composta da 12 membri, dei quali 6 designati dalle organizzazioni sindacali Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uil e 6 designati dalla Confindustria, avente lo scopo, anche in relazione all'evoluzione legislativa in materia, di esaminare finalità, funzioni, statuti e governance dei fondi previsti dal titolo II - Welfare contrattuale al fine di individuare standard di qualità originati da buone prassi sperimentate, secondo criteri di efficacia, efficienza e trasparenza.

In particolare, la Commissione avrà il compito di proporre anche:

- 1- finalità, attività o funzioni istituzionali in conformità a quanto previsto dalla contrattazione nazionale;
- 2- modalità di raccordo con le Parti stipulanti a livello nazionale;
- 3- modalità ottimali di funzionamento;
- 4- criteri di omogeneità nei rendiconti economici annuali.

Inoltre, la Commissione valuterà le implicazioni connesse all'eventuale attuazione di quanto previsto in materia di contribuzione del DL 112/08 e successiva legge di conversione.

L'avanzamento dei lavori verrà presentato alla Commissione Sindacale Ristretta per il rinnovo del CCNL con cadenza bimestrale. Le conclusioni verranno presentate entro 6 mesi alla stessa Commissione sindacale ristretta per la definizione di un accordo complessivo che sarà sottoscritto dalle parti stipulanti il presente CCNL ed entrerà a far parte integrante del medesimo CCNL.

Dichiarazione delle parti

Le parti, nel riconfermare l'importanza svolta dalla previdenza complementare nell'ambito del sistema previdenziale, concordano di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

Art. 106 - Periodo di prova

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

| | |
|-------------------------|--------------|
| Quarti e Primo Livello | 6 mesi |
| Secondo e Terzo Livello | 60 giorni |
| Quarto e Quinto Livello | 45 60 giorni |
| Sesto e Settimo Livello | 30 45 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 Quarti 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, **anche correlate alle disposizioni in materia di preavviso a seguito di dimissioni del lavoratore**, costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

Art. 114 - 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 euro 30,99 lordi per 14 mensilità, assorbibili al 40% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

A decorrere dal 1° gennaio 1991 l'indennità di funzione è incrementata a euro 51,65 lordi per 14 mensilità.





Unioneinforma / LE SCHEDE

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

A decorrere dal 1° gennaio 1995 l'indennità di funzione è incrementata di euro 77,47 lordi 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 euro 51,65 lordi per 14 mensilità assorbibili al 50% secondo le modalità di cui al primo comma.

A partire dal 1° luglio 2008 l'indennità di funzione dei quadri è incrementata di 70,00 euro per 14 mensilità assorbibili al 50% secondo le modalità di cui al primo comma.

A partire dal 1° gennaio 2013 l'indennità di funzione dei quadri è incrementata di 10,00 euro per 14 mensilità.

Art. 116 - Investimenti formativi – QUADRIFOR

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 conengono 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.

A tal fine le parti individuano in QUADRIFOR, Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri del terziario, l'ente cui le imprese faranno riferimento per offrire ai Quadri opportunità di formazione nell'ambito delle finalità di cui al primo comma.

A decorrere dal 1° gennaio 2004 il contributo annuo a favore di QUADRIFOR è pari a euro 65,00 (seccantacinque/00), di cui euro 45,00 (quarantacinque/00) a carico azienda e euro 20,00 (venti/00) a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

A decorrere dal 1° gennaio 2005 il contributo obbligatorio annuo a favore di QUADRIFOR è pari a euro 75,00 (settantacinque/00), di cui euro 50,00 (cinquanta/00) a carico azienda e euro 25,00 (venticinque/00) a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

Art. 141 - Lavoro domenicale

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, al fine di migliorare il livello di competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle aziende del settore, potranno essere concordate modalità di attuazione del riposo settimanale di cui all'art. 9, comma 3 del d. lgs. 66/2003, che, tenuto conto della disponibilità espressa dai lavoratori, individui modalità idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro e delle presenze comprendendo tutto il personale.

Vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale previsto dal CCNL del terziario e dalle norme di legge vigenti, le Parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di 2° livello.

In tale ambito, territoriale o aziendale, le parti dovranno disporre del calendario delle aperture previsto dalle disposizioni normative in materia per l'anno di riferimento.

In attesa della realizzazione di quanto previsto ai commi 1 e 2, trascorsi 4 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, le Parti conengono, fermo restando le eventuali intese territoriali o aziendali successive all'entrata in vigore del CCNL 18 luglio 2008 le Parti conengono, in via transitoria, di applicare la disciplina di cui ai commi successivi.

Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, anche su quanto previsto dal presente comma, previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale su lavoro domenicale, le aziende – al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative – hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura complessiva pari alla somma non superiore al 30% delle aperture domenicali previste a livello territoriale, oltre delle domeniche di apertura originariamente previste dal d.lgs. 31 marzo 1998, n. 114 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale.

Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei

casi sotto elencati:

- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;

- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi.

Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.

In relazione a quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193 per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica.

Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, ai lavoratori – anche con orario di lavoro a tempo parziale - che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 30% a partire dal 1° gennaio 2010, sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica.

Le maggiorazioni di cui al presente articolo sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto nonché da quelli già previsti da accordi vigenti al secondo livello di contrattazione in materia di lavoro domenicale e sono comunque escluse dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, per le ore di lavoro straordinario prestate di domenica troverà applicazione la disciplina di cui all'art. 137.

La disciplina di cui al presente articolo sarà vigente fino al rinnovo del presente CCNL.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti conengono che i trattamenti economici maggiorazioni di cui al presente articolo rientrano nelle ipotesi di cui all'art. 2, comma 1, lett. c) del DL 93/2008, convertito nella Legge n. 126/2008.

Art. 146 - 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 annuali¹ per le aziende fino a 15 dipendenti.

Per le aziende con più di 15 dipendenti i permessi individuali retribuiti sono incrementati di 16 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. 121.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 195 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.

Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi terzo e quarto, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.

In caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato di contratti di apprendistato, contratti a tempo determinato e contratti di inserimento, il computo dei 48 mesi di cui al precedente comma decorrerà dalla data della prima assunzione, considerando esclusivamente i periodi di iscrizione nel libro unico del lavoro

¹ Le 56 ore di permessi retribuiti sono state concesse con le seguenti decorrenze:

1° gennaio 1982: 24 ore

1° luglio 1984: 12 ore

1° gennaio 1985: 12 ore

1° gennaio 1986: 8 ore

Art. 176 - 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 ventesimo 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 1 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% (settantacinque 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.195.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal primo comma dell'art. 175, l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 50% per il terzo ed il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;

- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;

- sclerosi multipla o progressiva e le patologie di cui all'art. 181, terzo comma, documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale.

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





Unioneinforma / LE SCHEDE



te 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. 178 e 183 né agli apprendisti.

In attuazione dell'art. 20 del D.L. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, le Parti convengono che i datori di lavoro potranno avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione dell'INPS, il trattamento economico di malattia nelle misure e con le modalità previste dal presente articolo con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'INPS.

Contestualmente, le Parti confermano di affidare ad un'apposita Commissione il compito di valutare, in un'ottica di ottimizzazione dei costi, ulteriori facoltà connesse all'esonero dal pagamento del contributo all'INPS.

La suddetta Commissione dovrà esaurire il compito ad essa assegnato entro 12 mesi dalla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo.

Art. 181 bis

Fermo restando quanto previsto nel precedente art. 181, per i lavoratori affetti da patologie gravi di cui al comma 3 del precedente articolo, i primi 60 giorni del periodo di cui al comma 1 del medesimo art. 181 saranno indennizzati nella misura prevista al n. 3 lett. B dell'art. 176.

Art. 227 - Normativa provvedimenti disciplinari

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento 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, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Capo IV – Dimissioni

Art. 241 - Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 236.

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 seguenti termini di preavviso a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

| | |
|--------------------|-------------------------|
| Quadri e I Livello | 45 giorni di calendario |
| II e III Livello | 20 giorni di calendario |
| IV e V Livello | 15 giorni di calendario |
| VI e VII Livello | 10 giorni di calendario |

b) oltre i cinque anni e fino a dieci 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 |

c) oltre i 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 | 15 giorni di calendario |

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 corrispondente ai periodi di cui al comma precedente, comprensiva dei ratei di 13^a e 14^a mensilità.

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 nelle misure di cui al comma precedente per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 200 - Aumenti retributivi mensili

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti aumenti salariali non assorbitibili:

Gli importi arretrati saranno erogati ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo con la retribuzione del mese di marzo

| LIVELLI | Decorrenza 1/1/ 2011 | Decorrenza 1/9/2011 | Decorrenza 1/4/ 2012 | Decorrenza 1/10/ 2012 | Decorrenza 1/4/ 2013 | Decorrenza 1/10/ 2013 | Totale |
|---------|----------------------|---------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|--------|
| Quadro | 17,36 | 22,57 | 26,04 | 27,78 | 27,78 | 27,78 | 149,31 |
| I | 15,64 | 20,33 | 23,46 | 25,02 | 25,02 | 25,02 | 134,49 |
| II | 13,53 | 17,59 | 20,29 | 21,64 | 21,64 | 21,64 | 116,33 |
| III | 11,56 | 15,03 | 17,34 | 18,50 | 18,50 | 18,50 | 99,43 |
| IV | 10,00 | 13,00 | 15,00 | 16,00 | 16,00 | 16,00 | 86,00 |
| V | 9,03 | 11,75 | 13,55 | 14,45 | 14,45 | 14,45 | 77,68 |
| VI | 8,10 | 10,54 | 12,17 | 12,98 | 12,98 | 12,98 | 69,75 |
| VII | 6,94 | 9,03 | 10,42 | 11,10 | 11,10 | 11,10 | 59,69 |

Art. 15 -

Art. 236 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2011 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2013.

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.

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Protocollo aggiuntivo operatori di vendita

Art. 12 - Trattamento economico di malattia e infortunio

Al lavoratore non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia sarà riservato il seguente trattamento:

| Anni di ininterrotta anzianità | del posto in mesi | mensile intera fino a mesi | mensile per altri mesi |
|--------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|------------------------|
| presso l'azienda | 8 | 5 | 3 |
| a) Fino a 6 anni | 12 | 8 | 4 |
| b) Oltre 6 anni | Corresponsione della retribuzione | Corresponsione di mezza retribuzione | |

Trattamento economico

A decorrere dalle scadenze appresso indicate agli

operatori di vendita verrà erogato il seguente aumento salariale

| Decorrenza | 1/1/ 2011 | 1/9/2011 | 1/4/ 2012 | 1/10/ 2012 | 1/4/ 2013 | 1/10/ 2013 | Totale |
|--------------|-----------|----------|-----------|------------|-----------|------------|--------|
| I categoria | 9,44 | 12,28 | 14,16 | 15,10 | 15,10 | 15,10 | 81,18 |
| II categoria | 7,92 | 10,30 | 11,88 | 12,68 | 12,68 | 12,68 | 68,14 |

L' aumento salariale di cui al presente articolo può essere assorbito, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul

presente contratto.

A decorrere dalle scadenze appresso indicate, il fisso mensile degli operatori di vendita sarà, pertanto, il seguente:

| Decorrenza | 01/01/11 | 01/09/11 | 01/04/12 | 01/10/12 | 01/04/ 2013 | 01/10/ 2013 |
|--------------|----------|----------|----------|----------|-------------|-------------|
| I Categoria | 879,27 | 891,55 | 905,71 | 920,81 | 935,91 | 951,01 |
| II Categoria | 734,58 | 744,88 | 756,76 | 769,44 | 782,12 | 794,8 |

Indennità di contingenza

| | |
|--------------|--------|
| I Categoria | 530,04 |
| II Categoria | 526,11 |

Per l' Operatore di Vendita retribuito anche con provvigione, o con altre forme di incentivo, per retribuzione si intende la media mensile dei guadagni globali percepiti nei dodici mesi precedenti la data di scadenza dell' ultima liquidazione periodica.

Nel caso in cui il rapporto abbia una durata inferiore ad un anno, la media è computata con riferimento al periodo di servizio prestato. Le parti, nel darsi atto che il sistema retributivo previsto dal presente articolo sostituisce ogni altro sistema precedentemente in atto, riconoscono

che restano ferme le condizioni di miglior favore derivanti da contratti provinciali stipulati con riferimento a tale categoria anteriormente all' entrata in vigore del presente contratto.

Dichiarazione a verbale

Le Organizzazioni stipulanti dichiarano che, in coerenza con la politica sindacale in atto, nel corso della vigenza del presente contratto non saranno stipulati accordi provinciali o settoriali relativi al trattamento economico e/o normativo degli Operatori di Vendita.





**Sono autosufficiente
e non peso sulla mia famiglia.**

Polizza Autonomia

**La polizza che ti protegge dal rischio di perdita
dell'autosufficienza in qualsiasi fase della vita.**

Contattaci per un preventivo gratuito.



www.emvaonline.it



Convenzione assicurativa stipulata da EMVA e BPU Assicurazioni Vita S.p.A., collocata tramite Gestione Previdenza S.r.l.
Per i contenuti tecnici del contratto, Vi invitiamo a prendere visione prima della sottoscrizione del Fascicolo Informativo, contenente Scheda Sintetica,
Nota Informativa e Condizioni Contrattuali e del Progetto Esemplificativo disponibili presso l'Intermediario.
La presente pubblicazione costituisce messaggio pubblicitario con finalità promozionale, aggiornata a Marzo 2007.



BANDI E FINANZIAMENTI



Promuoversi all'estero Voucher per le pmi lombarde Domande fino al 31 dicembre

Bando congiunto Regione Lombardia - Sistema camerale lombardo per l'assegnazione di voucher per l'internazionalizzazione e la promozione all'estero delle micro, piccole e medie imprese lombarde.

Fino al 31 dicembre le pmi lombarde possono presentare domanda di partecipazione al bando per ottenere tre tipologie di voucher:

voucher a) servizi di consulenza e supporto all'internazionalizzazione (voucher fino a 2.500 euro a seconda della spesa minima aziendale);

voucher b) partecipazione a missioni economiche all'estero in forma coordi-

nata - minimo di 5 imprese (voucher fino a 2.500 euro a seconda dell'investimento minimo e della località);

voucher c) partecipazione a fiere internazionali all'estero in forma individuale o collettiva - minimo di 8 imprese (voucher fino a 3.000 euro a seconda dell'investimento minimo e della località).
Ogni impresa può richiedere fino a 3 voucher per i servizi di consulenza e supporto all'internazionalizzazione e fino a 4 voucher per ciascuna delle altre due tipologie di servizi; e comunque per un importo massimo complessivo per impresa pari a 15.000 euro. Possono

proporsi in qualità di soggetti attuatori dei servizi oggetto di voucher anche le associazioni di categoria e territoriali.

L'importo complessivo di risorse assegnato al bando è di 6.000.000 di euro di cui 1.000.000 su base regionale per la concessione dei voucher per servizi di consulenza e supporto all'internazionalizzazione e 5.000.000 euro ripartiti su base provinciale per i voucher di partecipazione a missioni all'estero e a fiere internazionali.



Il testo dei bandi è consultabile sul sito di Unione Confcommercio Milano www.unionemilano.it

Salvambiente Artigianato 2011

Domande entro il 13 maggio

Regione Lombardia e Camere di commercio lombarde hanno pubblicato il bando Salvambiente Artigianato (edizione 2011). Il bando prevede la concessione di contributi alle imprese artigiane, ai consorzi, alle società consortili, alle cooperative iscritte all'Albo delle imprese artigiane pres-



so le Camere di commercio della Lombardia per l'introduzione di innovazione nei processi e prodotti a basso impatto ambientale e per il sostegno al risanamento ambientale nell'esercizio dell'attività d'impresa.

La dotazione complessiva del bando è di 1.500.000 euro ed i contributi erogati in conto capitale e a fondo perduto sono pari al:

- 25% della spesa ammissibile per le singole imprese artigiane;
 - 30% della spesa ammissibile per consorzi artigiani, società consortili, cooperative iscritte all'Albo artigiani;
- con un tetto massimo di 50.000 euro (al netto dell'Iva) per investimenti del valo-

re minimo di 15.000 euro (al netto dell'Iva).

Sono ritenute ammissibili le spese coerenti con i progetti di investimento presentati e sostenute nel periodo compreso tra il 15 febbraio di quest'anno e il 15 febbraio 2012.

Le domande di contributo e la relativa documentazione possono essere spedite tramite lettera raccomandata a/r, oppure presentate a mano alle Camere di commercio di competenza entro e non oltre il 13 maggio.





E' la società cooperativa di garanzia fidi di Unione Confcommercio Milano

Con Fidicomet il credito è più conveniente

Fidicomet è una società cooperativa di garanzia

fidi costituita (nel 1977) per iniziativa di Unione Confcommercio Milano. Opera con l'obiettivo di favorire l'accesso al credito bancario per le pmi di Milano, Lodi, Monza Brianza e province.

Fidicomet opera con istituti di credito convenzionati, prestando loro garanzia fideiussoria, per agevolare le pmi socie nell'ottenimento di finanziamenti bancari a breve/medio e lungo termine a condizioni particolarmente favorevoli e con iniziative di abbattimento dei tassi.

La garanzia fideiussoria rilasciata da Fidicomet contribuisce ad

accrescere il merito di credito di un'azienda e consente alle banche convenzionate di applicare condizioni di tasso inferiori rispetto a quelle che, singolarmente, il singolo imprenditore o la singola impresa riescono a "spuntare" sul mercato del credito. Fidicomet offre consulenza e sostegno alle aziende per l'ot-

tenimento di finanziamenti finalizzati a investimenti

produttivi, all'incremento dell'operatività aziendale, nonché ad esigenze di generica liquidità aziendale;

- acquisto e/o ristrutturazione di immobili strumentali;
- acquisto di arredi e attrezzature;
- acquisto di autoveicoli strumentali;
- acquisto di macchinari e impianti;
- potenziamento delle scorte di magazzino;
- necessità di credito d'esercizio
- riequilibrio finanziario dell'impresa.

Con le convenzioni sottoscritte con gli istituti di credito, Fidicomet è in grado di offrire alle aziende gli strumenti finanziari idonei per far fronte alle esigenze di gestione più diversificate.

Migliori condizioni nei tassi bancari, consulenza e sostegno per ottenere un finanziamento

I **vantaggi** per gli imprenditori si possono sintetizzare in:

- condizioni particolarmente favorevoli, chiare e trasparenti con tassi definiti in convenzione con le banche e parametrati ai tassi Euribor o I.r.s.;
- ampliamento della capacità di credito grazie alla garanzia di Fidicomet;
- selezione ottimale per la copertura finanziaria degli investimenti produttivi e la struttura finanziaria dell'impresa;
- comodità di rimborso del finanziamento, attraverso rate mensili, trimestrali o semestrali;



FIDICOMET come e dove
 Fidicomet • Via Serbelloni, 2 • 20122 Milano • MM PALESTRO LINEA 1
 Tel. 02 7630021 (6 linee) • Fax 02 76300246
 info@fidicomet.it • www.fidicomet.it

- durata delle operazioni variabile tra 12 e 180 mesi.



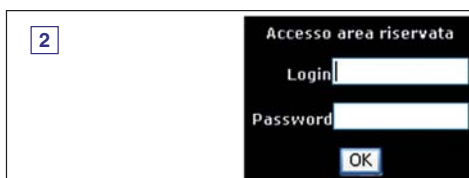
Valore aggiunto per le imprese associate

Sul sito Unione la rassegna stampa Istruzioni per l'uso

Per le imprese associate un'opportunità in più: l'accesso alla rassegna stampa attraverso il sito internet dell'Unione di Milano. La rassegna stampa Unione (realizzata con il supporto della società Selpress) può costituire, infatti, uno strumento quotidiano utile per le imprese.

Consultare la rassegna stampa è semplice e i pochi

- 2) Appare una schermata con la richiesta di login e password: digitare, per entrambe le voci, "unione" (in minuscolo, senza virgolette)



Gli associati al sistema Unione interessati a consultare la rassegna stampa possono richiedere login e password alla propria associazione o telefonando allo 027750222

e cliccare su ok.

- 3) Si entra nell'indice della rassegna

| FEDERAZIONI E ASSOCIAZIONI NAZIONALI | | | | | |
|--------------------------------------|-----------------|---------------|----|---|---|
| <input type="checkbox"/> | Corsera | Ve 30/09/2005 | 10 | Monza, scatta l'emergenza casa (Alloggi vuoti e presi in salb. | |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Corsera | Ve 30/09/2005 | 6 | Patto Comune-privati, via al marchio Milano. | 3 |
| <input type="checkbox"/> | Il Giornale | Ve 30/09/2005 | 41 | Marchio cercasi per Milano. | |
| <input type="checkbox"/> | Il Mondo | Ve 07/10/2005 | 28 | Giovani Confindustria. La prossima sfida Berlusconi-Casini? Nell'arena di Colaninno junior. | |
| <input type="checkbox"/> | Il Mondo | Ve 07/10/2005 | 18 | Giulio Secondo sotto la lente di Luca. | |
| <input type="checkbox"/> | IlGiornoMilano | Ve 30/09/2005 | 4 | Milano come New York. In arrivo il "marchio". | |
| <input type="checkbox"/> | PrealpinaMilano | Ve 30/09/2005 | 13 | Milano cerca il suo simbolo. | |
| <input type="checkbox"/> | UnioneInforma | Ve 30/09/2005 | 28 | Fimaa Milano: sulle nuove costruzioni tutelare il compratore ma senza "pesare" sul mercato immobiliare. | |
| ASCOM | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | IlGiornoLegnano | Ve 30/09/2005 | 11 | L'affido cambia strada Insegnera' un mestiere. | |
| SISTEMA CAMERALE | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | Sole 24 Ore | Ve 30/09/2005 | 18 | Unioncamere: per il caro-greggio inflazione al 2,5%. | |
| COMMERCIO E DISTRIBUZIONE | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | Sole 24 Ore | Ve 30/09/2005 | 21 | Gnutt' apre in Puglia l'outlet della moda. | |

stampa: in alto, in un apposito menu a tendina - qualora occorresse ricercare articoli di giornate precedenti - è possibile modificare la data. Nell'immagine si riporta l'esempio di un articolo selezionato. Cliccare sul titolo per accedere all'articolo.

- 4) L'articolo è visibile in formato pdf: si può stampare e salvare sul proprio pc.

passaggi vengono spiegati in questa pagina attraverso le immagini.

- 1) Accedere al sito internet dell'Unione collegandosi alla pagina: www.unione-milano.it/home. Cliccare, sulla destra (sotto: in evidenza) su: rassegna stampa.





ASSOCIAZIONI



◀ **Pietro Montana, presidente dell'Ascom territoriale di Binasco**

In seguito a due episodi criminosi nel centro cittadino (in corso Matteotti), una delegazione dell'Associazione territoriale Unione Confcommercio di Binasco, guidata

Episodi di criminalità: l'Ascom territoriale di Binasco a confronto con le istituzioni

dal presidente Pietro Montana, ha incontrato il sindaco di Binasco Giovanni Castoldi - presenti i locali comandanti di Carabinieri e Polizia municipale - per fare il punto sulla situazione sicurezza.

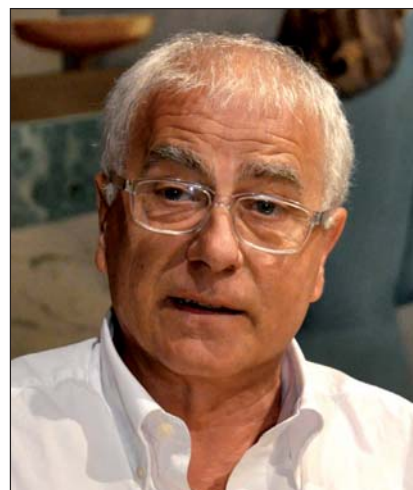
Un incontro positivo, rileva in una nota l'Ascom territoriale di Binasco: a giudizio delle autorità la situazione è sotto controllo e si è trattato di episodi occasionali (sui quali si stanno compiendo le necessarie indagini). I rappresentanti dell'Ascom territoriale di Binasco hanno comunque chie-

sto di non sottovalutare né trascurare il senso di preoccupazione degli operatori commerciali. Da Comune, Polizia urbana e, in particolare, dai Carabinieri è stata fornita la massima disponibilità a collaborare con gli imprenditori: anche le segnalazioni più trascurabili potrebbero, infatti, risultare utili per prevenire reati.

Sequestro e confisca dei mezzi ambulanti abusivi: provvedimento regionale

Sequestro e confisca dei mezzi dei venditori ambulanti che violano le norme sul commercio. "Grazie a una modifica della legge regionale - ha spiegato l'assessore regionale a Commercio Turismo, Servizi Stefano Maullu - sarà possibile per gli operatori della polizia municipale sequestrare merci e automezzi ai venditori ambulanti, seppure questi risultino muniti dell'autorizzazione per il commercio itinerante. Sanzioni che scatteranno quando verranno violate alcune norme importanti come quella che vieta di sostare oltre le due ore concesse dal regolamento o di vendere in aree in cui non è consentito; o dopo la mezzanotte distribuendo anche alcolici nei pressi di locali notturni e discoteche". Il provvedimento coinvolgerà anche coloro che abusivamente amplieranno per più di un terzo la superficie autorizzata e chi eserciti l'attività per oltre trenta minuti rispetto al termine preciso dell'autorizzazione. "L'intervento di Maullu - rileva Giacomo Errico, presidente di

Apeca (l'Associazione ambulanti Unione Confcommercio Milano) e Fiva Confcommercio - mette, dal punto di vista normativo, la parola fine a una questione spinosa che da troppo tempo gravava su Milano e sulla Lombardia. Alcune errate interpretazioni della legge regionale previgente, infatti, davano adito alla diffusione incontrollata del fenomeno



▶ **Giacomo Errico, presidente Apeca e Fiva Confcommercio**

dell'abusivismo". (B.B.)



Lodi aderisce all'Unione

La Giunta esecutiva di Unione ha accolto l'adesione dell'Unione del Commercio, del Turismo e dei Servizi della Provincia di Lodi. La sede dell'Unione di Lodi è in via Haussmann 1 (tel. 0371432106 - 0371432138 - email lodi@unionelodi.com)

◀ **Carlo Alberto Panigo, commissario dell'Unione di Lodi**



AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE



Promo.Ter Unione
Servizio Paghe SERVIZIO DI ASSISTENZA
PER L'AMMINISTRAZIONE
DEL PERSONALE



Promo.Ter garantisce un servizio **“chiavi in mano”**
per soddisfare le esigenze dei soci in tema di:

- assistenza per la predisposizione e la completa elaborazione dei dati delle retribuzioni, dei compensi e dei relativi oneri sociali;
- assistenza e consulenza, attraverso l'UNIONE DEL COMMERCIO DEL TURISMO DEI SERVIZI E DELLE PROFESSIONI DELLA PROVINCIA DI MILANO per la costituzione, lo svolgimento e la cessazione dei rapporti di lavoro;
- tenuta, attraverso l'UNIONE DEL COMMERCIO DEL TURISMO DEI SERVIZI E DELLE PROFESSIONI DELLA PROVINCIA DI MILANO, del Libro Unico del Lavoro;
- assistenza nei rapporti con gli Enti: INPS, INAIL, ESATRI, DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO, CENTRO PER L'IMPIEGO, UFFICIO TERRITORIALE DEL GOVERNO PER L'AVVIAMENTO DEI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI;
- assistenza per le visite ispettive attraverso l'UNIONE DEL COMMERCIO DEL TURISMO DEI SERVIZI E DELLE PROFESSIONI DELLA PROVINCIA DI MILANO.

La gestione e l'elaborazione riguardano, a titolo esemplificativo:

SALARI E STIPENDI
COMPENSI COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI
REPORTISTICA PER LA GESTIONE DEL PERSONALE
MODELLI 770
MODELLI CUD
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
IRPEF
CONTRIBUTI INPS
AUTOLIQUIDAZIONE PREMI INAIL
RIEPILOGO CONTABILE
COSTO DEL LAVORO
IRAP
TRASMISSIONE TELEMATICA
PREMI INAIL PER SOCI E FAMILIARI
COMUNICAZIONI AL CENTRO PER L'IMPIEGO
PREVIDENZA ED ASSISTENZA COMPLEMENTARE
PREVISTA DAL CCNL
(FONDO M. NEGRI, FASDAC, ASSOCIAZIONE A. PASTORE,
FON.TE, FONDO EST, QUAS)

Via Marina 10/A – 20121 Milano – Tel. 027750298-300-214-252-299-301 – fax 027750461
e mail: libri.paga@unione.milano.it



ASSOCIAZIONI

Dopo la recente rapina a Milano in via Spiga

Luca Buccellati (presidente Associazione orafa lombarda): difendiamo il diritto di poter lavorare senza paura

Sulla recente rapina in via Spiga a Milano è intervenuto il presidente dell'Associazione orafa lombarda Luca Buccellati esprimendo solidarietà al collega orafo Scavia.

"La rapina in gioielleria - ha ricordato Buccellati - ha messo in difficoltà un'azienda e turbato le coscienze di persone che onestamente si guadagnano da vivere contribuendo a produrre un po' di ricchezza e benessere per il nostro Paese. Forse è proprio questo senso del dovere e di responsabilità - ancora molto presente tra i nostri ope-

ratori economici - che deve essere difeso con i denti. Altrimenti rapine, violenze e soprusi saranno considerati fatalità e rientreranno nella norma di una civiltà - la nostra - ormai fuori da ogni norma".

"Richiamo per questo gli amministratori pubblici con tutta la forza possibile, mia e dei miei colleghi orafi e gioiellieri - ha aggiunto Buccellati - ad onorare il loro impegno per la 'Cosa pubblica', mettendo al primo posto la difesa delle condizioni che ci consentono di lavorare senza paura. Tecnologie, intelligence



Luca Buccellati

e risorse economiche siano sempre più utilizzate per la prevenzione dei fatti criminali e per la ricerca dei delinquenti che, una volta arrestati e giudicati colpevoli, devono pagare per i loro reati scontando la pena secondo la legge".

Incombenze Reach e CLP Il punto della situazione con AssICC e Federchimica

Importante giornata di lavori dedicata all'esito delle prime scadenze Reach e CLP, che ripete la consolidata storia di collaborazione tra AssICC, l'Associazione italiana delle aziende di importazione, distribuzione, commercializzazione di materie prime chimiche, e Federchimica.

Alle difficoltà con le quali le aziende italiane soprattutto, ma l'intero comparto chimico europeo in generale, si sono dovute confrontare a causa delle incombenze del

Reach che sono andate a coincidere con un periodo di crisi economica globale - ha affermato Giorgio Bonetti, presidente di AssICC - il legislatore europeo ha voluto far coincidere anche le ulteriori incombenze normative del CLP. "Ma



Giorgio Bonetti, presidente AssICC, Associazione italiana commercio chimico

il vero obiettivo - ha sottolineato Bonetti - è arrivare nel miglior modo possibile e con il minimo danno, alla ben più gravosa scadenza del 2013 che vedrà coinvolta, per l'Italia, la maggior parte delle aziende".

In ambito Reach, ad esempio - spiega AssICC - su 24.675 registrazioni la percentuale di quelle italiane è del 7%. 1500 sono i dossier arrivati complessivamente all'ente fino al 24 gennaio. I dati relativi alla classificazione ed etichettatura segnalano più di 3 milioni di notifiche effettuate fino alla "dead line" del 3 gennaio, a cui se ne sono aggiunte circa 40.000 al 24 gennaio. Del numero totale di notifiche, le aziende italiane rappresentano il 6%. (D.C.)



STARTMILANO



PHOTO FESTIVAL 2011

Percorso espositivo di mostre fotografiche d'autore a Milano (15 marzo-15 aprile)

www.photoshow.it

Con il Patrocinio di



Media Partner





ASSOCIAZIONI

Dismamusica: per Claudio Formisano conferma alla presidenza

◀ **Claudio Formisano, rieletto presidente Dismamusica**

Claudio Formisano è stato confermato alla presidenza di Dismamusica (l'Associazione dei produttori ed importatori di strumenti ed edizioni musicali) per il quadriennio 2011-2014. La decisione è stata presa per acclamazione dall'assemblea generale dell'Associazione riunitasi a Bologna. Formisano, 57 anni, napoletano, presidente della Master Music di Rodano (Milano) è al suo secondo mandato: era stato eletto presidente nel 2009, subentrando ad Antonio Monzino. Il nuovo Consiglio direttivo è composto da: Patrizia Bauer (Casale Bauer),

Stelvio Lorenzetti (Eko Music Group); Antonio Monzino (Gruppo Monzino); Laura Moro (Edizioni Curci), Marco Papini (Yamaha Music Europe) e Fulvio Pesenti (Peavy Italia). Revisori dei conti di Dismamusica: Luciano Del Rio (Aiarp), Giovanni Doria (Strinasacchi) e Filippo Michelangeli (Michelangeli editore).



▲ **Luca Squeri, presidente Figisc**

“ **C**on questo provvedimento è stata data piena risposta alle esigenze di una categoria, quella dei benzinai, che ha visto troppi suoi operatori vittime di una criminalità sempre più pericolosa ed agguerrita”: così si è espresso Luca Squeri, presidente di Figisc (la Federazione gestori carburanti) dopo l'approvazione, da parte della II Commissione Affari Istituzionali della Regione Lombardia, di una Risoluzione, presentata dal

Videocamere obbligatorie negli impianti carburanti lombardi

presidente della Commissione Sante Zuffada, sull'installazione di impianti di videosorveglianza presso gli impianti di distribuzione carburanti. “La Risoluzione - sottolinea Squeri - accogliendo le istanze del nostro sistema sostenute anche nel corso di un'audizione, impegna la Giunta regionale a rendere obbligatoria - con spese a carico dei titolari

Spese a carico dei titolari dell'autorizzazione o concessione petrolifera. Luca Squeri (presidente Figisc): riconosciuta l'esigenza dei gestori

dell'autorizzazione o concessione



petrolifera - entro l'arco di un biennio, presso tutti gli impianti di distribuzione dei carburanti attualmente in attività, l'installazione di impianti di videosorveglianza a circuito chiuso, da attivarsi anche fuori dall'orario di servizio assistito, e di un sistema di allarme collegato automaticamente con la centrale delle forze dell'ordine”.





ASSOCIAZIONI

*Gratuiti e aperti a tutte le pmi:
il 20 e 28 aprile e il 19 e 26 maggio*

**Aziende di servizi
alla prova dei "new media"
Quattro workshop Asseprim
con la Camera di Commercio**



Quattro workshop promossi da Asseprim, l'Associazione dei servizi professionali per le imprese, in collaborazione con la Camera di Commercio di Milano. Filo conduttore: il Social influence marketing per le imprese dei servizi. Cioè una nuova dimensione di marketing in cui la tecnologia diventa mezzo per avvicinare l'impresa al cliente. Il ciclo di workshop riguarda i cosiddetti new media e i temi della comunicazione in rete – il coordinamento scientifico è curato da Mgm Digital Communication – vengono affrontati in maniera pratica con un'esautiva panoramica

**A Milano nella sede
della Camera in via Meravigli.
Social influence marketing
(coordinamento scientifico
di Mgm Digital
Communication)**

degli strumenti disponibili online e dei modi per utilizzarli. I workshop Asseprim-Camera di Commercio si svolgono in via Meravigli 9B (sede del-

nese), sono gratuiti ed aperti a tutte pmi dei servizi con sede a Milano e



- Primo workshop:
20 aprile**
ASCOLTO: monitorare la presenza in rete
- Secondo workshop:
28 aprile**
PARTECIPAZIONE: condividere i contenuti e presidiare la rete
- Terzo workshop:
19 maggio**
DIALOGO: la comunicazione allargata
- Quarto workshop:
26 maggio**
COMUNICAZIONE: il blog come strumento per l'impresa

Sede dei workshop:
Camera di Commercio di Milano
(via Meravigli 9B)

Info:
Asseprim 027750426



**CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO**

▲ *Il presidente Asseprim
Umberto Bellini*

l'Ente camerale mila-



ASSEPRIM

provincia. Ogni partecipante ha la possibilità di frequentare più di un workshop.

informa
Unione

Mensile di informazione dell'UNIONE DEL COMMERCIO DEL TURISMO DEI SERVIZI E DELLE PROFESSIONI DELLA PROVINCIA DI MILANO

PROPRIETÀ:
Unione del Commercio del Turismo dei Servizi e delle Professioni della Provincia di Milano
www.unionemilano.it

DIRETTORE RESPONSABILE
Gianroberto Costa

EDITORE
PROMO.TER Unione
Sede e amministrazione:
corso Venezia 47/49
20121 Milano

REDAZIONE
Federico Sozzani
corso Venezia 47/49
20121 Milano

FOTOCOMPOSIZIONE e STAMPA
AMILCARE PIZZI Spa
20092 Cinisello Balsamo (Milano)

AUTORIZZAZIONE TRIBUNALE
di Milano - n. 190 del 23 marzo 1996
Poste Italiane s.p.a - spedizione in A.P. -
D.L. 353/2003 -
(conv. in L. 27/02/04 n. 46) -
art. 1, comma 1
DCB Milano.

PUBBLICITÀ
Imagina sas
Corso di Porta Romana 128
20122 Milano
Tel. 0258320509
fax 0258319824
e-mail: imagiuno@tin.it
www.imaginapubblicita.com





UNA GRANDE CONFEDERAZIONE È L'INSIEME DEI SUOI ASSOCIATI



Entra in un sistema vincente con Confcommercio Card.

Confcommercio - Imprese per l'Italia riunisce più di 740mila associati: anche per questo è la più grande organizzazione italiana di rappresentanza d'impresa. Aderisci anche tu: con la nuova Confcommercio Card, hai tutti i privilegi della tessera socio in una carta di credito vantaggiosa per te e per la tua impresa.



Unione Confcommercio
Corso Venezia, 47 - 20121 Milano
Tel 02 7750 362
marketing@unione.milano.it
www.unionemilano.it



Confcommercio Card: tessera associativa e carta di credito Scopri i vantaggi e richiedila alla tua associazione

Il 2011, per gli associati di Unione Confcommercio Milano, è partito con una novità: la possibilità di richiedere alla propria associazione di riferimento Confcommercio Card. Progettata con Abcapital e realizzata da Deutsche Bank, Confcommercio Card unisce ai servizi previsti dalla tes-

sera associativa Confcommercio la comodità di una carta di credito emessa a condizioni vantaggiose: come il canone (20 euro l'anno, gratuito con più di 1.000 euro di spesa), il risparmio di valuta nell'addebito dei pagamenti, le zero commissioni per il rifornimento carburante.

Confcommercio Card è addebitabile su qualsiasi banca (non c'è obbligo di aprire un conto corrente) e attraverso di essa - oltre a quelle Unione - si può accedere anche alle convezioni locali stipulate dalle Ascom su tutto il territorio nazionale.



Confcommercio Card:

- ✓ In esclusiva per le imprese associate.
- ✓ *La puoi richiedere solo in associazione.*
- ✓ Progettata con Abcapital, realizzata da Deutsche Bank, utilizzabile negli esercizi commerciali che espongono il marchio Mastercard: oltre 32 milioni in tutto il mondo.
- ✓ *Addebitabile su qualsiasi banca.*
- ✓ Disponibilità flessibile a partire da 2.600 euro al mese.
- ✓ *Addebito mensile dopo 35 giorni dall'invio della lettera di addebito, con un risparmio medio di 50 giorni di valuta.*
- ✓ Canone annuo di 20 euro, gratis al superamento di 1.000 euro di spesa annua.
- ✓ *Zero commissioni per rifornimento carburante.*

Sconti e convenzioni

Con Confcommercio Card molte convenzioni sono ancora più convenienti, con sconti aggiuntivi e servizi dedicati. Inoltre ogni associato può usufruire, sull'intero territorio nazionale, delle convenzioni locali, stipulate dalle Associazioni provinciali.



- ✓ Commissioni di prelievo contante dimezzate.
- ✓ *Pacchetto assicurativo dedicato.*
- ✓ 2 versioni: corporate personale (imprenditore) e corporate aziendale (solo società di capitali).

RICARICA LA TUA ATTIVITA'



Più vantaggi

Meno problemi



Unione Confcommercio Milano: campagna associativa

SONO RITIRABILI LE TESSERE 2011

Per informazioni e approfondimenti chiamare l' Area sviluppo associativo 02.7750362/372 o la propria Associazione di categoria o territoriale.

Una grande organizzazione dalla parte della tua impresa

Unione Confcommercio è la più grande realtà del sistema Confcommercio Imprese per l'Italia. Sostiene, tutela e rappresenta il tuo lavoro nelle province di Milano e Monza e Brianza.



La forza delle relazioni
151 Associazioni di Categoria e Territoriali.

Chiedi risposta alle tue esigenze

a un partner prezioso che conosce il tuo settore di mercato e il tuo territorio.



- Finanziamenti a tasso agevolato, garantiti fino al 70%
- Assistenza fiscale e tributaria
- Assistenza contrattuale e sindacale
- Consulenza legale
- Servizi di amministrazione e contabilità
- Servizi paghe e contributi
- Formazione professionale
- Assistenza sanitaria

Non sei un "Cliente". Con noi sei un Socio



Corso Venezia, 47 - 20121 Milano
Tel 02 7750 362
E-mail: marketing@unionemilano.it
www.unionemilano.it





PUBBLICI ESERCIZI



La curiosità

Ecco il cappuccino tricolore



Per festeggiare i primi 150 anni dell'Unità d'Italia il cappuccino si veste di verde, bianco e rosso. Come? Lamponi e pistacchi disidratati e macinati, zucchero a velo e il tricolore è presto servito. Stavolta giochiamo "in casa": l'idea, infatti, è venuta ad Aldo Zaghet (del bar di Unione Confcommercio Milano in corso Venezia 47) ed al consulente alimentare Massimo Parisi. (B.B.)



Il cappuccino, il suo ideatore, la sua preparazione e lo staff del bar in Unione Confcommercio Milano di corso Venezia

Foto di Benedetta Borsani



LA TUA ASSISTENZA SANITARIA DEDICATA



Ente Mutuo per le sue caratteristiche è la soluzione ottimale per gli Imprenditori ed i Professionisti iscritti ad Unione Confcommercio Milano, Monza e Brianza che desiderano accedere ad un'assistenza sanitaria altamente qualificata

ENTE MUTUO È

- *Esclusivo*
- *Affidabile*
- *Su misura - 4 forme di assistenza -*



- *Presenta vantaggi fiscali*

Prestazioni sanitarie erogate presso strutture di primaria importanza a Milano, Monza e Brianza, Lodi.

ASSISTENZA OSPEDALIERA
ASSISTENZA SPECIALISTICA AMBULATORIALE
ALTRI CONTRIBUTI

CHIAMACI....!!

**È a tua disposizione l'Ufficio Relazioni Esterne ai numeri
02 7750.359/474/211**

Corso Venezia, 49 - 20121 Milano - informazioni@entemuomilano.it - www.entemuomilano.it

Fondo Est *On-Line*

Nuovi servizi per i nostri iscritti

- Devi cercare una Struttura Sanitaria convenzionata?
- Devi prenotare o spostare una visita medica?
- Devi aggiornare i tuoi recapiti?
- Devi richiedere un rimborso?



**Ora puoi farlo in modo semplice e veloce
con i nuovi servizi attivati sul sito
www.fondoest.it**