

ALLEGATO 1

AVVISO COMUNE IN MATERIA DI ENTI BILATERALI

In considerazione di quanto affermato nel CCNL circa l'importanza che gli Enti Bilaterali rivestono per il settore, le Parti congiuntamente si attiveranno per richiedere l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che tali organismi hanno la natura giuridica delle associazioni sindacali e, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ad essi si applica la disciplina tributaria per le associazioni sindacali anche ai fini del decreto legislativo n. 344 del 12 dicembre 2003.

Le Parti si attiveranno congiuntamente per richiedere la modifica della legislazione vigente affinché sia disposto che il versamento agli enti bilaterali della contribuzione contrattualmente prevista sia escluso dall'incidenza di tutti gli oneri sociali e fiscali ed affinché venga riconosciuto valore economico e normativo a quelle clausole contrattuali che prevedono, in caso di omissione del versamento delle suddette quote, la corresponsione al lavoratore di un elemento distinto dalla retribuzione.

ALLEGATO 2

STATUTO ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TERZIARIO

* * *

TITOLO I

PRINCIPI GENERALI

Art. 1

Costituzione e natura

1. L'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario (di seguito denominato EBINTER), è costituito dalle Organizzazioni Nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori, firmatarie del CCNL per i dipendenti del Terziario della distribuzione e dei servizi (di seguito denominato "CCNL Terziario"), sulla base di quanto stabilito dall'apposito articolo–dello stesso CCNL Terziario stipulato in data 30 marzo 2015.

2. L'EBINTER, ai sensi dell'art. 36 e segg. c.c., ha natura giuridica di associazione non riconosciuta, non persegue finalità di lucro.

Art. 2

Sede

1. L'EBINTER ha sede in Roma.

Art. 3

Ruolo, scopi e funzioni

1. L'EBINTER svolge le funzioni in materia di mercato del lavoro e formazione professionale, individuate dall'apposito articolo del CCNL Terziario.

2. L'EBINTER, in esecuzione dell'Accordo interconfederale del 20 febbraio 2014, dell'Accordo sulla *governance* del 19 marzo 2014 (in seguito, anche Accordi di *governance*) e delle linee guida previste dal CCNL Terziario, ha un ruolo operativo di monitoraggio del corretto svolgimento, da parte degli Enti Bilaterali Territoriali del Terziario (in seguito, EBT), dei compiti agli stessi conferite dal medesimo CCNL Terziario. A tal fine, l'EBINTER svolge le seguenti funzioni:

a) assicura l'attività di supporto agli EBT per l'adeguamento di statuti e regolamenti ai nuovi statuti e regolamenti tipo forniti dallo stesso EBINTER e ne monitora il completamento, ricevendone copia aggiornata dagli stessi EBT;

b) predispone uno schema unico di *budget* previsionale e di rendiconto consuntivo, per tutti gli EBT, redatti secondo criteri di trasparenza e leggibilità;

c) riceve da tutti gli EBT, verificandone la rispondenza alle disposizioni del CCNL Terziario e degli Accordi di *governance*:

- il rendiconto consuntivo dell'esercizio precedente, contenente tra l'altro l'indicazione delle risorse a disposizione, delle prestazioni e dei servizi offerti per lavoratori ed imprese, nonché la relazione annuale sulla gestione del Consiglio Direttivo e la relazione finanziaria del Collegio dei Revisori dei Conti, entro 15 giorni dalla data di approvazione;

- il *budget* previsionale relativo al successivo esercizio, contenente la precisa indicazione dei criteri di determinazione dello stesso, la quantificazione dei contributi associativi e le modalità di riscossione degli stessi, sempre entro 15 giorni dalla data di approvazione;

- l'eventuale progetto di aggregazione con uno o più diversi EBT mediante costituzione di un nuovo EBT, entro il 30 giugno dell'esercizio finanziario successivo a quello in cui le risorse economiche derivanti dalle entrate relative alle contribuzioni dell'EBT interessato siano state

inferiori ad € 80.000,00;

- l'eventuale piano di razionalizzazione, al fine di ottimizzare la gestione ed i relativi costi nel caso in cui l'EBT non sia in grado di rispettare gli obblighi di destinazione delle risorse o comunque al fine di svolgere in modo più efficace le attività ad esso demandate.

I progetti di aggregazione ed i piani di razionalizzazione sono sottoposti dall'EBINTER alle stesse Organizzazioni Nazionali stipulanti il CCNL Terziario;

d) raccoglie i dati di ogni attività per la quale tali dati devono essere comunicati dai territori, anche al fine di implementare e realizzare rapporti e/o documenti finalizzati a valorizzare il settore terziario nel panorama economico nazionale;

e) segnala alle Organizzazioni Nazionali di cui all'art. 5 del presente Statuto gli EBT che non rispettano le previsioni del CCNL Terziario e degli Accordi di *governance*, in particolare per quanto riguarda il versamento delle contribuzioni dovute e lo svolgimento delle funzioni demandate;

f) promuove la rete degli EBT che rispettano pienamente le previsioni del CCNL Terziario attraverso la diffusione delle *best practices*, il sostegno ad iniziative locali coerenti con gli indirizzi della bilateralità e il supporto a progetti sinergici con compiti attribuiti agli stessi EBT;

g) predispone annualmente una relazione che illustri le buone prassi e le gestioni di eccellenza ed evidenzii eventuali criticità, anche al fine di individuare possibili soluzioni ed effettuare un periodico monitoraggio sulla regolarità contributiva.

3. L'EBINTER svolge, inoltre, le seguenti attività:

a) incentiva e promuove studi e ricerche sul settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni occupazionali, formativi e professionali;

b) promuove, progetta e/o gestisce, anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;

c) attiva, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari previsti e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo, gestendone, direttamente o in convenzione, la realizzazione;

d) costituisce una banca dati relativa alle professionalità, in collaborazione con il supporto degli enti bilaterali regionali e territoriali, affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai

mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nei vari settori;

e) riceve i progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il fondo previsto per la formazione continua, denominato Fondo For.te;

f) monitora l'evoluzione dei contratti di lavoro a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;

g) valuta buone prassi o iniziative proposte dalla rete degli EBT per la promozione dei loro compiti istituzionali;

h) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 30 dicembre 1986, n. 936 di riforma del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL);

i) promuove lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese raggiunte tra le parti sociali;

l) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché svolge funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;

m) svolge le funzioni previste dal CCNL Terziario in materia di apprendistato per le imprese multilocalizzate;

n) valorizza in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali;

o) svolge tutti gli altri compiti previsti dal CCNL Terziario e quelli che le Parti stipulanti decideranno congiuntamente di attribuirgli.

Art. 4

Poteri di controllo e di intervento.

1. L'EBINTER, al fine di svolgere concretamente ed adeguatamente le funzioni ed attività di cui al superiore art. 3, ha poteri di controllo degli EBT e di intervento in caso di inadempienze da parte degli stessi.

2. I poteri di controllo di EBINTER, in particolare, si sostanziano nella possibilità di verificare, nelle forme e con gli strumenti ritenuti più opportuni, la correttezza e la regolarità dei dati e delle informazioni contenute nei rendiconti e, in generale, nei documenti relativi

all'andamento della gestione economico-finanziaria degli EBT. A tal fine, l'EBINTER può chiedere agli EBT di trasmettere, in aggiunta al rendiconto consuntivo, alle relazioni annuali ed al *budget* previsionale di cui all'art. 3, comma 2, lettera c), del presente Statuto, ogni altro documento contabile o amministrativo idoneo a dimostrare la correttezza e la trasparenza della propria gestione, nonché degli eventuali soggetti dallo stesso partecipati.

3. I poteri di intervento di EBINTER consistono nella possibilità, in caso di riscontrate inadempienze a cui gli EBT non abbiano posto rimedio, di adottare misure di natura sanzionatoria, anche sotto il profilo economico.

TITOLO II

GLI ASSOCIATI

Art. 5

Associati

1. Sono associati di EBINTER le seguenti Organizzazioni Nazionali:

- per i datori di lavoro, Confcommercio-Imprese per l'Italia;
- per i lavoratori, Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL.

2. In nessun caso è consentito il trasferimento dello *status* di associato e dei relativi diritti.

TITOLO III

REGOLE DI GOVERNANCE

Art. 6

Composizione Organi Associativi

1. I componenti degli Organi associativi di EBINTER, diversi dall'Assemblea, sono nominati nel rispetto delle disposizioni del presente Statuto.

2. Possono essere designati e nominati alla carica di componente dei suddetti Organi associativi solo quei soggetti dei quali sia stato verificato il possesso dei requisiti di affidabilità, competenza, onorabilità, integrità morale e professionale, oltre che il possesso degli ulteriori requisiti previsti dalla legge.

3. I soggetti designati alle cariche associative si impegnano ad attestare il possesso di tali requisiti ed a fornire a richiesta tutte le informazioni all'uopo necessarie.

4. La perdita dei requisiti di cui al superiore comma 2, in capo al componente di uno degli

Organi associativi di EBINTER, comporta la decadenza di diritto dalla carica ricoperta, a cui consegue la designazione di un sostituto da parte della Organizzazione Nazionale che aveva designato il soggetto decaduto, nonché la nomina di tale sostituto da parte dell'Assemblea, nel corso della prima riunione utile.

5. I componenti degli Organi associativi di EBINTER, diversi dall'Assemblea, non possono delegare ad altri le proprie funzioni.

Art. 7

Incompatibilità

1. Non possono essere designati e assumere cariche, quali componenti degli organi di gestione, i legali rappresentanti degli associati di cui all'art. 5, comma 1.

2. La carica di componente di un Organo di gestione di EBINTER (Presidente, Vice Presidente e membro del Consiglio Direttivo) è incompatibile con la sussistenza di interessi in attività analoghe o correlate a quelle svolte dall'EBINTER, ovvero con attività svolte in potenziale conflitto di interessi con le relative cariche.

2. Lo svolgimento di mandati od incarichi incompatibili con la carica di componente di un Organo associativo, ai sensi del precedente comma 1, comporta la decadenza di diritto dalla carica ricoperta.

Art. 8

Durata

1. Presso l'EBINTER, tutte le cariche associative hanno la durata di 4 esercizi finanziari e permangono sino all'approvazione del bilancio consuntivo relativo al quarto esercizio.

2. Il rinnovo dei componenti degli Organi associativi diversi dall'Assemblea deve svolgersi entro i 30 giorni antecedenti alla scadenza delle cariche. Gli Organi decaduti mantengono i propri poteri sino all'insediamento dei nuovi organi.

3. L'incarico di componente di un Organo associativo diverso dall'Assemblea cessa, oltre che per scadenza naturale del mandato, anche nei casi di revoca da parte della stessa Organizzazione Nazionale designante, di decadenza e/o di dimissioni, di perdita dei requisiti di cui all'art. 6, comma 2, del presente Statuto, di sopravvenuta ipotesi di incompatibilità di cui all'art. 7 dello stesso Statuto. In tali casi, si procede alla sostituzione del componente secondo

quanto previsto dall'art. 6, comma 4, dello stesso Statuto. I sostituti rimangono in carica sino alla scadenza del quadriennio in corso.

4. Vengono comunque considerate come ricoperte per l'intera durata le cariche rivestite per un tempo superiore alla metà del mandato stesso.

TITOLO IV

GLI ORGANI DI EBINTER

Art. 9

Organi

1. Sono organi di EBINTER:

- l'Assemblea degli associati;
- il Consiglio Direttivo;
- il Presidente;
- il Vice Presidente;
- il Collegio dei Revisori dei conti.

2. L'assenza per tre sedute consecutive dall'Organo associativo, diverso dall'Assemblea, determina l'automatica decadenza del componente interessato. In tal caso, si procede alla sostituzione secondo le procedure indicate negli articoli 13, 16 e 17 del presente Statuto.

3. Il Direttore assiste alle riunioni dell'Assemblea dei soci e del Consiglio Direttivo e, se presente, assume le funzioni di segretario.

Art. 10

Assemblea degli associati

1. L'Assemblea è composta dal legale rappresentante di ciascuno degli associati di cui all'art. 5 del presente Statuto, ovvero da un soggetto di volta in volta delegato dal predetto legale rappresentante.

2. Al fine di garantire il rispetto del principio della pariteticità, al rappresentante della Organizzazione Nazionale dei datori di lavoro spetta un numero di voti uguale al numero di voti spettanti complessivamente ai rappresentanti delle Organizzazioni Nazionali dei Lavoratori. Precisamente:

- 3 voti spettano a Confcommercio-Imprese per l'Italia;

- 1 voto spetta alla Filcams-CGIL;
- 1 voto spetta alla Fisascat-CISL;
- 1 voto spetta alla Uiltucs-UIL.

Art. 11

Competenze dell'Assemblea degli associati

1. L'Assemblea:

a) nomina il Presidente ed il Vice Presidente, nonché i componenti del Consiglio Direttivo e del Collegio dei Revisori dei conti, designati dalle Organizzazioni Nazionali secondo le procedure rispettivamente previste dagli articoli 13, 16 e 17 del presente Statuto;

b) delibera gli eventuali compensi per i componenti degli Organi associativi nominati o eletti, tenendo conto del principio di razionalizzazione della spesa ed avendo riguardo alle responsabilità connesse a ciascuna carica;

c) su proposta del Consiglio Direttivo:

- stabilisce le linee guida per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 3 del presente Statuto;

- approva: i) entro il 30 aprile di ogni anno, il rendiconto consuntivo dell'esercizio precedente, la relazione annuale sulla gestione del Consiglio Direttivo, nonché la relazione finanziaria del Collegio dei Revisori dei Conti; ii) entro il 30 novembre di ogni anno, il *budget* previsionale relativo al successivo esercizio, contenente la precisa indicazione dei criteri di determinazione e la misura dei contributi associativi e le modalità di riscossione degli stessi;

d) delibera su tutti gli atti che comportino acquisto o alienazione di patrimonio immobiliare, sull'accettazione delle eredità e delle donazioni e, in genere, su tutti gli atti di straordinaria amministrazione;

e) determina i requisiti di affidabilità, competenza, onorabilità, piena integrità morale e professionale dei componenti degli altri organi associativi dell'EBINTER. Tali componenti non devono aver subito condanne definitive per reati dolosi contro la pubblica fede, il patrimonio, lo Stato o l'Unione Europea, né condanne definitive per reati relativi a procedure concorsuali. Resta salva, in ogni caso, l'applicazione dell'art. 178 del Codice Penale e dell'art. 445, comma 2, del Codice di Procedura Penale.

f) delibera sul proprio scioglimento e nomina i liquidatori, nelle ipotesi previste dal presente Statuto;

g) delibera, con il voto unanime di tutti gli associati aventi diritto, lo scioglimento dell'Ente

fuori delle ipotesi previste dal presente Statuto, nonché, su proposta del Consiglio Direttivo, l'approvazione del regolamento sul funzionamento dell'EBINTER, delle modifiche statutarie e regolamentari, che possono essere apportate esclusivamente in esecuzione di accordi intercorsi tra le Parti stipulanti il CCNL Terziario;

b) svolge ogni altra attività ad essa demandata dal presente Statuto.

Art. 12

Assemblea: modalità di convocazione e svolgimento

1. L'Assemblea è convocata dal Presidente o, in caso di suo impedimento, dal Vice Presidente, ovvero, in mancanza, dal Presidente del Collegio dei Revisori dei conti, e comunque almeno due volte l'anno, entro il 30 aprile ed entro il 30 novembre, per approvare il rendiconto consuntivo ed il budget previsionale.

2. L'Assemblea è altresì convocata ogni qual volta il Presidente lo ritenga opportuno ovvero quando ne sia fatta richiesta scritta motivata, contenente l'indicazione degli argomenti da porre all'ordine del giorno e delle eventuali ragioni di urgenza, dal Collegio dei Revisori dei Conti, dal Consiglio Direttivo, ovvero da uno degli associati. Il Presidente provvede alla convocazione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, per lo svolgimento dell'Assemblea entro i successivi 30 giorni.

3. In caso di inerzia da parte del Presidente, alla convocazione dell'Assemblea provvede il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti.

4. La convocazione dell'Assemblea è fatta per iscritto, mediante avviso, da inviarsi a mezzo lettera raccomandata o posta elettronica certificata, unitamente alla documentazione relativa ai punti all'ordine del giorno, da spedirsi, almeno 10 giorni prima dell'adunanza. Nei casi di urgenza, l'avviso può essere inviato a mezzo telegramma, *fax* ovvero posta elettronica certificata, almeno 3 giorni prima dell'adunanza, con l'indicazione degli argomenti all'ordine del giorno.

5. L'avviso di convocazione deve contenere l'indicazione del luogo, del giorno e dell'ora della riunione, nonché l'ordine del giorno.

6. L'Assemblea è valida quando sono presenti, in persona o per delega, un numero di associati tale da disporre della metà più uno dei voti totali. Le deliberazioni sono prese con la maggioranza assoluta dei voti. Nel calcolo dei voti non si computano gli astenuti.

7. In caso di parità di voti si ripete la votazione. Qualora anche la nuova votazione dia un risultato di parità, la proposta si intende respinta.

8. L'Assemblea nomina il presidente, nel proprio seno, e il segretario. Di ogni Assemblea

dovrà essere redatto verbale, sottoscritto dal presidente e dal segretario. In caso di modifiche statutarie di EBINTER è possibile farsi assistere dal notaio, che in tal caso assume le funzioni di segretario. La presenza del notaio è obbligatoria in caso di scioglimento di Ebinter.

9. Alle riunioni dell'Assemblea degli associati partecipa, senza diritto di voto, il Collegio dei Revisori dei conti.

Art. 13

Consiglio Direttivo: composizione

1. Il Consiglio Direttivo è composto da dodici componenti, designati dagli associati fondatori, dei quali, sei su designazione di Confcommercio – Imprese per l'Italia e due su designazione di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori Filcams-CGIL; Fisascat-CISL; Uiltucs-UIL.

2. Qualora, in corso di esercizio, un componente del Consiglio Direttivo venga a mancare, per dimissioni, decadenza o qualunque altra causa, si provvede alla sua sostituzione, mediante nomina da parte dell'Assemblea, nel corso della prima riunione utile, previa designazione da parte dell'associato che aveva designato il componente venuto a mancare.

Art. 14

Consiglio Direttivo: competenze

1. Il Consiglio Direttivo determina le direttive dell'azione di EBINTER, in accordo con gli indirizzi stabiliti dall'Assemblea.

2. Il Consiglio Direttivo, inoltre:

a) predispone, per l'approvazione dell'Assemblea, il progetto di rendiconto consuntivo e la relativa relazione annuale sulla gestione, nonché il progetto di *budget* previsionale, contenente tra l'altro i criteri di determinazione dello stesso la quantificazione dei contributi associativi e le modalità per la loro riscossione. Tali documenti vengono tutti redatti secondo criteri di trasparenza e leggibilità, nonché in base ad una programmazione strategica e gestionale;

b) propone all'Assemblea il Regolamento di EBINTER, ogni altro regolamento, nonché eventuali modifiche allo Statuto ed al Regolamento;

c) delibera su tutti gli atti di ordinaria gestione del patrimonio mobiliare;

d) delibera in merito alle iniziative ed alla organizzazione delle attività per il conseguimento degli scopi statutarî dell'Ente;

e) assume i provvedimenti relativi al funzionamento dell'Ente;

f) assume e licenzia il personale dell'Ente, determinandone il trattamento economico in coerenza anche con le politiche retributive delle organizzazioni associate, senza possibilità di prevedere compensi o quote retributive aggiuntive, fatti unicamente salvi eventuali premi variabili predeterminati in funzione del raggiungimento di specifici risultati;

g) vigila sul funzionamento di tutti i servizi, sia tecnici che amministrativi, di EBINTER, nonché sulle iniziative promosse, riferendo all'Assemblea;

h) trasmette alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il CCNL Terziario i progetti di aggregazione ed i piani di razionalizzazione ricevuti dagli EBT;

i) verifica, nelle forme e con gli strumenti ritenuti più opportuni, la correttezza e la regolarità dei dati e delle informazioni contenute nei rendiconti e, in generale, nei documenti relativi all'andamento della gestione economico-finanziaria degli EBT, riferendo in Assemblea;

l) adotta misure di natura sanzionatoria, anche sotto il profilo economico, in caso di riscontrate inadempienze a cui gli EBT non abbiano posto rimedio;

m) può conferire incarichi professionali a persone di specifica competenza, sulla base di criteri di selezione oggettivi ed imparziali e secondo principi di professionalità ed economicità, valutando comparativamente almeno tre offerte;

n) esercita ogni altra funzione ad esso demandata dal presente Statuto;

o) verifica il possesso dei requisiti di moralità e professionalità previsti dall'art. 11., comma 1, lett. e) del presente statuto;

p) nomina, su proposta delle Presidenza, il Direttore, e provvede a stabilirne le relative competenze.

Art. 15

Consiglio Direttivo: modalità di convocazione e svolgimento

1. Il Consiglio Direttivo è convocato dal Presidente, che lo presiede, sulla base di un calendario annuale, almeno una volta ogni due mesi, e, in aggiunta, tutte le volte che lo ritenga opportuno. E' inoltre convocato quando ne sia fatta richiesta scritta motivata, con indicazione degli argomenti da porre all'ordine del giorno, da almeno un terzo dei suoi componenti, ovvero dal Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti. Il Presidente provvede alla convocazione del Consiglio Direttivo entro 7 giorni dalla ricezione della richiesta. La riunione dovrà svolgersi entro 10 giorni dalla convocazione.

2. In caso di inerzia da parte del Presidente, alla convocazione del Consiglio provvede il Presidente del Collegio dei Revisore dei Conti, entro i successivi 7 giorni.

3. La convocazione del Consiglio Direttivo è effettuata per iscritto, mediante avviso da inviarsi a ciascun componente, a mezzo raccomandata o posta elettronica certificata, 7 giorni lavorativi prima della data della riunione. Nei casi di urgenza, la convocazione può avvenire anche a mezzo telegramma o *telex* con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi rispetto alla data della riunione.

4. L'avviso di convocazione deve contenere l'indicazione del luogo, del giorno, dell'ora, l'ordine del giorno della riunione, nonché copia dei documenti utili in relazione alla trattazione degli argomenti posti all'ordine del giorno.

5. Il Consiglio Direttivo è validamente riunito se risulta presente la maggioranza dei componenti in carica. Le deliberazioni sono valide qualora siano assunte con il voto favorevole della maggioranza dei presenti. Per le deliberazioni relative alle proposte di modifiche statutarie e regolamentari, è richiesto il voto favorevole di tutti i presenti. Non sono ammesse deleghe. Di ogni Consiglio Direttivo dovrà essere redatto verbale, sottoscritto dal Presidente e dal segretario.

6. Ciascun componente del Consiglio Direttivo ha diritto ad un voto. Nelle votazioni, in caso di parità, l'argomento può essere nuovamente esaminato in una ulteriore riunione da fissare entro i successivi 60 giorni.

Art. 16

Presidente e Vice Presidente

1. Il Presidente:

- rappresenta l'Associazione ad ogni effetto di legge e statutario;
- ha potere di firma;
- viene sostituito dal Vice Presidente, in caso di sua assenza od impedimento.

2. Il Presidente ed il Vice Presidente sono eletti dall'Assemblea dei soci alternativamente. Possono essere nuovamente nominati per una sola volta, anche non consecutivamente.

3. Il Presidente, in raccordo con il Vice Presidente:

- a) sovrintende al funzionamento dell'EBINTER ed esercita tutte le funzioni ad esso demandate dal presente Statuto, dal Regolamento e dalla legge;
- b) provvede all'esecuzione delle deliberazioni degli altri Organi associativi ed al coordinamento delle attività dell'Ente;
- c) convoca e partecipa alle riunioni dell'Assemblea e del Consiglio Direttivo;

d) invia al Comitato nazionale di indirizzo e controllo di cui all'Accordo di *Governance* 19 marzo 2014 tutti i documenti su cui è richiesto parere preventivo e/o informativa obbligatoria;

e) in casi straordinari di necessità ed urgenza, esercita, sotto la sua responsabilità, i poteri del Consiglio Direttivo, il quale, nella prima seduta successiva, delibera sull'eventuale ratifica dell'operato del Presidente.

4. Il Presidente, congiuntamente con il Vice Presidente, assume ogni deliberazione in relazione a prelievi, erogazioni e movimenti di fondi.

Art. 17

Collegio dei Revisori dei conti

1. Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da tre componenti, di cui:

- uno, con funzione di Presidente, scelto tra professionisti iscritti al Registro dei Revisori Legali di cui all'art. 2 del d.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 e s.m.i., su designazione della parte datoriale o, congiuntamente, della parte sindacale, che non esprime il Presidente del Consiglio Direttivo;

- uno, designato da Confcommercio- Imprese per l'Italia;

- uno, designato congiuntamente, dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori Filcams; Fisascat e Uiltucs.

3. Valgono, nei confronti del Collegio dei Revisori dei Conti, ove applicabili, le norme di cui all'articolo 2397 e seguenti del Codice Civile e, in particolare, di cui all'articolo 2403 e all'articolo 2409-*bis* del Codice Civile.

4. La carica di componente del Collegio dei Revisori dei conti è incompatibile con la carica di componente di qualunque altro Organo associativo previsto dal presente Statuto.

5. Il Collegio dei Revisori verifica l'osservanza delle disposizioni del presente Statuto, controlla l'amministrazione dell'EBINTER, accerta la regolare tenuta della contabilità, nonché la corrispondenza dei rendiconti alle risultanze dei libri e delle scritture contabili.

6. Il Collegio dei Revisori redige la relazione finanziaria riferita al progetto di rendiconto consuntivo, depositandola almeno 10 giorni prima della data fissata per la riunione dell'Assemblea indetta per l'approvazione del predetto.

7. I Revisori dei Conti assistono alle riunioni del Consiglio Direttivo e dell'Assemblea.

TITOLO V

RISORSE E GESTIONE FINANZIARIA DELL'EBINTER.

Art. 18

Finanziamento dell'EBINTER.

1. L'EBINTER è finanziato dai contributi versati dagli EBT in misura percentuale alle contribuzioni da questi complessivamente riscosse dalle aziende e dai lavoratori. Tali contributi, ai sensi dell'apposito articolo del CCNL Terziario, sono stabiliti nella misura del:

- 10%, per gli EBT che adottino esclusivamente la riscossione centralizzata ad opera dello stesso EBINTER, tramite F24, con successivo ristoro della quota di competenza ai medesimi EBT;
- 15%, per gli EBT che provvedano alla riscossione dei contributi mediante altre modalità.

Art. 19

Fondo comune

1. Il Fondo comune di EBINTER è costituito da:

- a) contributi di cui al precedente art. 18, interessi attivi maturati sugli stessi contributi ed interessi di mora per ritardato versamento dei medesimi contributi, ogni altra forma di autofinanziamento da parte degli associati;
- b) proventi vari, quali quelli derivanti da rendite mobiliari, immobiliari e da partecipazioni, nonché i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati;
- c) oblazioni volontarie, erogazioni, lasciti e donazioni a favore dell'EBINTER, beni ad esso devoluti a qualsiasi titolo, nonché derivanti da attività di raccolta fondi;
- d) beni mobili ed immobili e valori che, a qualsiasi titolo, vengano in legittima titolarità dello stesso EBINTER;
- e) somme acquisite al patrimonio a qualsiasi scopo sino a che non siano erogate;
- f) ogni provento derivante dall'esercizio delle attività che costituisce oggetto del presente Statuto.

2. In adesione allo spirito ed alle finalità del CCNL Terziario, il fondo comune è utilizzato esclusivamente per il conseguimento degli scopi di EBINTER, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in materia di comunione dei beni.

3. Sia durante la vita dell'Associazione che in caso di suo scioglimento, gli associati non hanno diritto ad ottenere l'attribuzione del patrimonio dell'EBINTER, neanche parziale,

ovvero la distribuzione, anche in modo indiretto, di eventuali utili o avanzi di gestione, fondi, riserve o capitali, salvo che l'attribuzione o distribuzione siano espressamente ed inderogabilmente disposte dalla legge.

Art. 20

Accantonamento del patrimonio di EBT disciolti

EBINTER, in caso di scioglimento e liquidazione di un EBT, qualora il patrimonio non sia devoluto al nuovo EBT costituito secondo le regole dello Statuto approvato dalle Organizzazioni Nazionali firmatarie il CCNL del Terziario, nelle more della costituzione dello stesso, riceverà dal liquidatore tale patrimonio e lo accantonerà in uno specifico conto transitorio, per destinarlo successivamente al nuovo EBT, a condizione che la costituzione del nuovo Ente avvenga entro un anno dalla data di scioglimento. Qualora tale condizione non si verifichi, il suddetto patrimonio sarà definitivamente acquisito nel patrimonio di Ebinter.

Art. 21

Esercizio finanziario

1. L'esercizio finanziario di EBINTER ha inizio il 1° gennaio e si chiude il 31 dicembre di ciascun anno.
2. Ai fini della regolare e corretta gestione di Ebinter potranno essere demandati al Direttore prelievi, erogazioni e movimenti ordinari nei limiti e alle condizioni che verranno stabiliti dal Consiglio Direttivo.

Art. 22

Scioglimento e liquidazione

1. In caso di scioglimento di EBINTER, gli associati provvederanno alla nomina di un liquidatore designato di comune accordo, o, in mancanza, trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, il Presidente del Tribunale provvederà ad istanza della parte più diligente.
2. Il liquidatore devolverà il patrimonio netto risultante dalla chiusura della liquidazione, esclusa in ogni caso qualsiasi attribuzione ai soci ad altra associazione avente finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni dell'Assemblea.

Art. 23

Disposizioni finali

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto e dai regolamenti, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, in particolare quelle applicabili alle Associazioni non riconosciute.

2. L'interpretazione delle norme del presente Statuto, dei regolamenti emanati in forza delle predette norme, nonché delle disposizioni di legge applicabili, in ogni caso, dovrà tenere conto dello spirito, della ratio e delle finalità delle norme del CCNL Terziario, che costituiscono la fonte primaria in materia di bilateralità.

ALLEGATO 3

STATUTO ENTE BILATERALE TERRITORIALE DEL TERZIARIO DI

TITOLO I PRINCIPI GENERALI

Art. 1

Costituzione e natura

1. L'Ente Bilaterale Territoriale del Terziario di (di seguito denominato EBT), è costituito dalle Rappresentanze Territoriali delle Organizzazioni Nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori, firmatarie del CCNL per i dipendenti del Terziario della distribuzione e dei servizi (di seguito denominato "CCNL Terziario"), sulla base di quanto stabilito dal vigente art. 20 dello stesso CCNL Terziario stipulato in data 30 marzo 2015.

2. L'EBT, ai sensi dell'art. 36 e segg. c.c., ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Art. 2

Sede

1. L'EBT ha sede in , Via n.

Art. 3

Scopi e funzioni

1. L'EBT è obbligatoriamente tenuto a svolgere le seguenti attività:

- a) il monitoraggio dei contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato;
- b) la tutela della salute e della dignità della persona
- c) le funzioni previste dal CCNL Terziario, distribuzione e servizi in materia di apprendistato, di adempimenti previsti per i contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali ed in materia di lavoro ripartito;
- d) costituisce, al proprio interno, l'Organismo Paritetico Provinciale e l'esercizio delle funzioni previste in materia di sicurezza sul lavoro
- e) riceve le comunicazioni previste dal CCNL Terziario in materia di articolazione dell'orario settimanale (art. 124), in materia di flessibilità dell'orario (art. 125), nonché relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali (artt. 126-128);
- f) le funzioni di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato previste dagli artt. 37, 37 bis e 38 del CCNL Terziario;
- g) la promozione e la gestione, a livello locale, di iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.

2. L'EBT, inoltre, può svolgere le attività facoltativamente previste dall'art. 20 del CCNL Terziario e, previo riconoscimento delle Parti stipulanti, quelle ulteriori indicate nello stesso art. 20 del CCNL Terziario, nei limiti delle risorse disponibili.

3. In ogni caso, l'EBT non può prevedere procedure ulteriori o diverse da quelle previste dall'art. 20 del CCNL Terziario per lo svolgimento delle suddette attività, né può svolgere attività che possano costituire duplicazione di quelle effettuate da Fondi Nazionali di Assistenza Sanitaria Integrativa e/o Previdenza Complementare istituiti in forza di previsioni di contrattazione collettiva.

TITOLO II

GLI ASSOCIATI

Art. 4

Associati

1. Sono associati dell'EBT le seguenti Rappresentanze Territoriali di cui all'art. 1:

- l'Ascom/Unione/Confcommercio-Imprese per l'Italia di;
- la Filcams-CGIL di;
- la Fisascat-CISL di;
- la Uiltucs-UIL di

2. Lo scioglimento, per qualunque causa, del rapporto tra una delle suddette Rappresentanze Territoriali e la corrispondente Organizzazione Nazionale, Parte stipulante del CCNL Terziario, comporta di diritto la perdita dello *status* di associato dell'EBT e l'applicazione delle previsioni di cui al successivo art. 23 del presente Statuto.

3. In nessun caso è consentito il trasferimento dello *status* di associato e dei relativi diritti.

Art. 5

Beneficiari

I beneficiari delle attività svolte dall'EBT sono le imprese e i lavoratori che abbiano ottemperato ai versamenti contributivi previsti dal CCNL Terziario, nonché, gli associati di cui all'art. 4 e i loro dipendenti.

Art. 6

Presupposti e requisiti per la costituzione dell'EBT e per la prosecuzione dell'attività.

1. L'EBT, per poter utilmente svolgere le attività ad esso demandate dall'art. 3 del presente Statuto e dal vigente CCNL Terziario, per ogni esercizio finanziario, deve disporre di risorse economiche, derivanti dalle entrate relative alla contribuzione, di importo pari ad almeno € 80.000,00.

2. L'EBT deve trasmettere all'EBINTER un resoconto annuale contenente l'indicazione delle risorse a disposizione, delle prestazioni e dei servizi offerti per lavoratori ed imprese.

3. L'EBT, nel caso in cui non disponga delle risorse economiche di cui al superiore comma 1, dovrà sottoporre alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il CCNL Terziario, per il tramite di EBINTER, entro il 30 giugno dell'esercizio finanziario successivo a quello in cui si è verificata la carenza delle predette risorse economiche, un progetto di aggregazione con uno o più diversi EBT mediante costituzione di un nuovo EBT, in ogni caso in modo da raggiungere, per ogni esercizio finanziario, una dimensione che consenta di ottenere le risorse di cui allo stesso

comma 1 e di utilizzare tali risorse secondo gli obblighi di destinazione di cui al citato art. 19.

4. Il progetto di aggregazione, dovrà:

- essere predisposto dal Consiglio Direttivo di ogni EBT interessato e trasmesso all'EBINTER;
- successivamente, previo consenso espresso da parte delle Organizzazioni Nazionali stipulanti il CCNL Terziario, essere approvato dall'Assemblea di ogni EBT interessato.

5. L'EBT, nel caso in cui non sia in grado di rispettare gli obblighi di destinazione delle risorse di cui all'art. 19 o comunque al fine di svolgere in modo più efficace le attività ad esso demandate, dovrà sottoporre alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il CCNL Terziario, per il tramite di EBINTER, entro 60 giorni dall'approvazione del rendiconto consuntivo, un piano di razionalizzazione per ottimizzare la gestione al fine di adempiere i richiamati obblighi, oppure il progetto di aggregazione di cui ai precedenti commi 3 e 4.

6. Non è ammessa la costituzione di più di un EBT per la medesima area territoriale.

TITOLO III

REGOLE DI GOVERNANCE

Art. 7

Composizione Organi Associativi diversi dall'Assemblea

1. I componenti degli Organi associativi dell'EBT, diversi dall'Assemblea, sono nominati nel rispetto delle disposizioni dello stesso Statuto, nonché dello Statuto dell'EBINTER, che accettano integralmente.

2. Possono essere designati e nominati alla carica di componente dei suddetti Organi associativi solo quei soggetti dei quali sia stato verificato il possesso dei requisiti di affidabilità, competenza, onorabilità, integrità morale e professionale, come definiti dall'EBINTER, oltre che il possesso degli ulteriori requisiti previsti dalla legge.

3. I soggetti designati alle cariche associative si impegnano ad attestare il possesso di tali requisiti ed a fornire a richiesta tutte le informazioni all'uopo necessarie.

4. La perdita dei requisiti di cui al superiore comma 2, in capo al componente di uno degli Organi associativi dell'EBT, comporta la decadenza di diritto dalla carica ricoperta, a cui consegue la designazione di un sostituto da parte della Rappresentanza Territoriale che aveva designato il soggetto decaduto, nonché la nomina di tale sostituto da parte dell'Assemblea, nel corso della prima riunione utile.

5. I componenti degli Organi associativi dell'EBT, diversi dall'Assemblea, non possono delegare ad altri le proprie funzioni.

Art. 8

Incompatibilità

1. La carica di componente di un organo di gestione dell'EBT (Presidente, Vice Presidente e componente del Consiglio Direttivo) è incompatibile con la sussistenza di incarichi e/o possesso di quote in società che svolgano attività o intrattengano rapporti con l'EBT medesimo.

2. Lo svolgimento di mandati od incarichi incompatibili con la carica di componente di un Organo associativo, ai sensi del precedente comma 1, comporta la decadenza di diritto dalla carica ricoperta.

Art. 9

Durata

1. Presso l'EBT, tutte le cariche associative hanno la durata di 4 esercizi finanziari e permangono sino all'approvazione del bilancio consuntivo relativo al quarto esercizio.

2. Il rinnovo dei componenti degli Organi associativi diversi dall'Assemblea deve svolgersi entro i 30 giorni antecedenti alla scadenza delle cariche.

3. L'incarico di componente di un Organo associativo diverso dall'Assemblea cessa, oltre che per scadenza naturale del mandato, anche nei casi di cessazione dell'appartenenza ad una delle Organizzazioni Nazionali stipulanti il CCNL Terziario, di revoca da parte della Rappresentanza Territoriale designante, di decadenza e/o di dimissioni, di perdita dei requisiti di cui all'art. 7, comma 2, del presente Statuto, di sopravvenuta ipotesi di incompatibilità di cui all'art. 8 dello stesso Statuto. In tali casi, si procede alla sostituzione del componente secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, dello stesso Statuto.

4. Vengono comunque considerate come ricoperte per l'intera durata le cariche rivestite per un tempo superiore alla metà del mandato stesso.

TITOLO IV

GLI ORGANI DI EBT

Art. 10

Organi

1. Sono organi dell'EBT:

- l'Assemblea degli associati;
- il Consiglio Direttivo;
- il Presidente;
- il Vice Presidente
- il Collegio dei Revisori dei conti.

2. L'assenza per tre sedute consecutive dall'Organo associativo, diverso dall'Assemblea, determina l'automatica decadenza del componente interessato. In tal caso, si procede alla sostituzione secondo le procedure indicate negli artt. 14, 17 e 18.

Art. 11

Assemblea degli associati

1. L'Assemblea è composta dal legale rappresentante di ciascuno degli associati di cui all'art. 4 del presente Statuto, ovvero da un soggetto di volta in volta delegato dal predetto legale rappresentante.

2. Al fine di garantire il rispetto del principio della pariteticità, al rappresentante della Rappresentanza Territoriale dei Datori di lavoro spetta un numero di voti uguale al numero di voti spettanti complessivamente ai rappresentanti delle Rappresentanze Territoriali dei Lavoratori. Precisamente:

- ... voti spettano all'Ascom/Unione/Confcommercio-Imprese per l'Italia di;
- voti spettano alla Filcams-CGIL di;
- voti spettano alla Fisascat-CISL di;
- voti spettano alla Uiltucs-UIL di

Art. 12

Competenze dell'Assemblea dei associati

L'Assemblea:

a) nomina il Presidente ed il Vice Presidente, nonché i componenti del Consiglio Direttivo e del Collegio dei Revisori dei conti, designati dalle Rappresentanze Territoriali secondo le procedure rispettivamente previste dagli articoli 14, 17 e 18 del presente Statuto;

b) su proposta del Consiglio Direttivo:

- approva: 1) entro il 30 aprile di ogni anno, il rendiconto consuntivo dell'esercizio

precedente, la relazione annuale sulla gestione del Consiglio Direttivo, nonché la relazione finanziaria del Collegio dei Revisori dei Conti, che devono essere inviati a EBINTER entro 15 giorni dalla data di approvazione; II) entro il 30 novembre di ogni anno, il *budget* previsionale relativo al successivo esercizio, contenente la precisa indicazione dei criteri di determinazione dello stesso, la quantificazione dei contributi associativi e le modalità di riscossione degli stessi, che deve essere inviato a EBINTER entro 15 giorni dalla data di approvazione;

- approva il piano di razionalizzazione al fine di ottimizzare la gestione ed i relativi costi, da trasmettere a EBINTER;

c) delibera gli eventuali compensi per i componenti degli Organi associativi nominati o eletti, tenendo conto del principio di razionalizzazione della spesa ed avendo riguardo alle dimensioni dell'EBT ed alle responsabilità connesse a ciascuna carica;

d) nomina i componenti dell'Organismo Paritetico Provinciale, il quale ha compiti in materia di sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Tale Organismo è composto da sei membri, di cui tre designati dalla Rappresentanza Territoriale dei Datori di lavoro e tre dalle Rappresentanze Territoriali dei Lavoratori;

e) delibera sul proprio scioglimento e nomina i liquidatori, nelle ipotesi previste dal presente Statuto;

f) delibera, con il voto unanime di tutti gli associati aventi diritto, lo scioglimento dell'Ente fuori delle ipotesi previste dal presente Statuto, nonché, su proposta del Consiglio Direttivo, l'approvazione del regolamento sul funzionamento dell'EBT, delle modifiche statutarie e regolamentari, che possono essere apportate esclusivamente in esecuzione di accordi intercorsi tra le Parti stipulanti il CCNL Terziario;

g) approva il progetto di aggregazione e delibera sugli atti conseguenti secondo le modalità previste dal precedente art. 6, comma 4.

Art. 13

Assemblea: modalità di convocazione e svolgimento

1. L'Assemblea è convocata dal Presidente o, in caso di suo impedimento, dal Vice Presidente, ovvero, in mancanza, dal Presidente del Collegio dei Revisori dei conti, almeno due volte l'anno, entro il 30 aprile ed entro il 30 novembre.

2. L'Assemblea è altresì convocata ogni qual volta il Presidente lo ritenga opportuno ovvero quando ne sia fatta richiesta scritta motivata, contenente l'indicazione degli argomenti da porre all'ordine del giorno e delle eventuali ragioni di urgenza, dal Collegio dei Revisori dei Conti, dal

Consiglio Direttivo, ovvero da uno degli associati. Il Presidente provvede alla convocazione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, per lo svolgimento dell'Assemblea entro i successivi 30 giorni.

3. In caso di inerzia da parte del Presidente, alla convocazione dell'Assemblea provvede il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti.

4. La convocazione dell'Assemblea è fatta per iscritto, mediante avviso, da inviarsi a mezzo lettera raccomandata o posta elettronica certificata, unitamente alla documentazione relativa ai punti all'ordine del giorno, da spedirsi, almeno 10 giorni prima dell'adunanza. Nei casi di urgenza, l'avviso può essere inviato a mezzo telegramma, *fax* ovvero posta elettronica certificata, almeno tre 3 giorni prima dell'adunanza, con l'indicazione degli argomenti all'ordine del giorno.

5. L'avviso di convocazione deve contenere l'indicazione del luogo, del giorno e dell'ora della riunione, nonché l'ordine del giorno.

6. L'Assemblea è valida quando sono presenti, in persona o per delega, un numero di associati tale da disporre della metà più uno dei voti totali. Le deliberazioni sono prese con la maggioranza assoluta dei voti. Nel calcolo dei voti non si computano gli astenuti.

7. In caso di parità di voti, si ripete la votazione. Qualora anche la nuova votazione dia un risultato di parità, la proposta si intende respinta.

8. L'Assemblea nomina il presidente, nel proprio seno, e il segretario. Di ogni Assemblea dovrà essere redatto verbale, sottoscritto dal presidente e dal segretario. In caso di modifiche statutarie dell' EBT è possibile farsi assistere dal notaio, che in tal caso assume le funzioni di segretario. La presenza del notaio è obbligatoria in caso di scioglimento dell' EBT.

9. Alle riunioni dell'Assemblea degli associati partecipa, senza diritto di voto, il Collegio dei Revisori dei conti.

Art. 14

Consiglio Direttivo: composizione

1. Il Consiglio Direttivo è composto da sei componenti, designati dagli associati, dei quali, tre su designazione della Rappresentanza Territoriale dei Datori di lavoro, e tre su designazione delle Rappresentanze Territoriali dei Lavoratori.

Art. 15

Consiglio Direttivo: competenze

1. Il Consiglio Direttivo:

a) predisporre, per l'approvazione dell'Assemblea, il progetto di rendiconto consuntivo e la relativa relazione annuale sulla gestione, nonché il progetto di *budget* previsionale, contenente tra l'altro i criteri di determinazione dello stesso, la quantificazione dei contributi associativi e le modalità per la loro riscossione. Tali documenti vengono tutti redatti sul modello fornito da EBINTER, secondo criteri di trasparenza e leggibilità, nonché in base ad una programmazione strategica e gestionale fondata su un'adeguata analisi economica del territorio di riferimento;

b) propone all'Assemblea il Regolamento dell'Ente, predisposto secondo criteri definiti da EBINTER, nonché eventuali modifiche allo Statuto ed al Regolamento dell'Ente;

c) delibera su tutti gli atti che comportino acquisto o alienazione di patrimonio mobiliare ed immobiliare, sull'accettazione delle eredità e delle donazioni e, in genere, su tutti gli atti di straordinaria amministrazione;

d) delibera in merito alle iniziative ed alla organizzazione delle attività per il conseguimento degli scopi statutari dell'Ente;

e) assume i provvedimenti relativi al funzionamento dell'Ente;

f) assume e licenzia il personale dell'Ente, determinandone il trattamento economico in coerenza anche con le politiche retributive delle organizzazioni associate, senza possibilità di prevedere compensi o quote retributive aggiuntive, fatti unicamente salvi eventuali incentivi premiali predeterminati in funzione del raggiungimento di specifici risultati, e comunque avendo riguardo agli indirizzi vincolanti indicati dalle Organizzazioni Nazionali stipulanti il CCNL Terziario;

g) può conferire incarichi professionali a persone di specifica competenza, sulla base di criteri di selezione oggettivi ed imparziali e secondo principi di professionalità ed economicità, valutando comparativamente almeno tre offerte

h) vigila sul funzionamento di tutti i servizi, sia tecnici che amministrativi, dell'EBT, nonché sulle iniziative promosse, riferendo all'Assemblea;

i) predisporre, ove necessario, il piano di razionalizzazione al fine di ottimizzare i costi di gestione, nonché il progetto di aggregazione, da sottoporre, per il tramite dell'EBINTER, alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il CCNL Terziario, al fine di ottenerne il consenso;

l) esercita ogni altra funzione ad esso demandata dal presente Statuto.

Art. 16

Consiglio Direttivo: modalità di convocazione e svolgimento

1. Il Consiglio Direttivo è convocato dal Presidente, che lo presiede, tutte le volte che lo

ritenga opportuno, e comunque almeno una volta ogni due mesi. È inoltre convocato quando ne sia fatta richiesta scritta motivata, con indicazione degli argomenti da porre all'ordine del giorno, da almeno un terzo dei suoi componenti, ovvero dal Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti. Il Presidente provvede alla convocazione del Consiglio Direttivo entro 7 giorni dalla ricezione della richiesta. La riunione dovrà svolgersi entro 10 giorni dalla convocazione.

2. In caso di inerzia da parte del Presidente, alla convocazione del Consiglio provvede il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti, entro i successivi 7 giorni.

3. La convocazione del Consiglio Direttivo è effettuata per iscritto, mediante avviso da inviarsi a ciascun componente, a mezzo raccomandata o posta elettronica certificata, 10 giorni prima della data della riunione. Nei casi di urgenza, la convocazione può avvenire anche a mezzo telegramma o *telefax* con preavviso di almeno 5 giorni rispetto alla data della riunione.

4. L'avviso di convocazione deve contenere l'indicazione del luogo, del giorno, dell'ora, l'ordine del giorno della riunione, nonché copia dei documenti utili in relazione alla trattazione degli argomenti posti all'ordine del giorno.

5. Il Consiglio Direttivo è validamente riunito se risulta presente la maggioranza dei componenti in carica. Le deliberazioni sono valide qualora siano assunte con il voto favorevole della maggioranza dei presenti. Per le deliberazioni relative alle proposte di modifiche statutarie e regolamentari, è richiesto il voto favorevole di tutti i presenti. Non sono ammesse deleghe. Di ogni Consiglio Direttivo dovrà essere redatto verbale, sottoscritto dal Presidente e dal segretario.

6. Ciascun componente del Consiglio Direttivo ha diritto ad un voto. Nelle votazioni, in caso di parità, l'argomento può essere nuovamente esaminato in una ulteriore riunione da fissare entro i successivi 60 giorni.

Art. 17

Presidente e Vice Presidente

1. Il Presidente:

- rappresenta l'Associazione ad ogni effetto di legge e statutario;
- ha potere di firma;
- viene sostituito dal Vice Presidente, in caso di sua assenza od impedimento.

2. Il Presidente ed il Vice Presidente sono nominati dall'Assemblea dei soci. Possono essere nuovamente nominati per una sola volta, anche non consecutivamente.

3. Il Presidente, in raccordo con il Vice Presidente:

a) sovrintende al funzionamento dell'EBT ed esercita tutte le funzioni ad esso demandate dal presente Statuto, dal regolamento e dalla legge;

b) ha la gestione ordinaria dell'EBT, provvede all'esecuzione delle deliberazioni degli altri Organi associativi ed al coordinamento delle attività associative;

c) partecipa alle riunioni dell'Assemblea e del Consiglio Direttivo;

d) ha la facoltà di agire e resistere in giudizio, in rappresentanza dell'EBT, nominando avvocati e procuratori alle liti;

f) in casi straordinari di necessità ed urgenza, esercita, sotto la sua responsabilità, i poteri del Consiglio Direttivo, il quale, nella prima seduta successiva, delibera sull'eventuale ratifica dell'operato del Presidente.

4. Il Presidente, congiuntamente con il Vice Presidente, assume ogni deliberazione in relazione a prelievi, erogazioni e movimenti di fondi.

Art. 18

Collegio dei Revisori dei conti

1. Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da tre componenti, di cui:

- uno, con funzione di Presidente, scelto tra professionisti iscritti al Registro dei Revisori Legali di cui all'art. 2 del d.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 e s.m.i., su designazione della parte datoriale o, congiuntamente, della parte sindacale, che non esprime il Presidente del Consiglio Direttivo;

- uno, designato da Confcommercio- Imprese per l'Italia;

- uno, designato congiuntamente, dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori Filcams; Fisascat e Uiltucs.

2. Valgono, nei confronti del Collegio dei Revisori dei Conti, ove applicabili, le norme di cui all'articolo 2397 e seguenti del Codice Civile e, in particolare, di cui all'articolo 2403 e all'articolo 2409-*bis* del Codice Civile.

3. La carica di componente del Collegio dei Revisori dei conti è incompatibile con la carica di componente di qualunque altro Organo associativo previsto dal presente Statuto.

4. Il Collegio dei Revisori verifica l'osservanza delle disposizioni del presente Statuto, controlla l'amministrazione dell'EBT, accerta la regolare tenuta della contabilità, nonché la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri e delle scritture contabili.

5. Il Collegio dei Revisori redige la relazione finanziaria riferita al progetto di rendiconto

consuntivo, depositandola almeno 10 giorni prima della data fissata per la riunione dell'Assemblea indetta per l'approvazione del predetto.

6. I Revisori dei Conti assistono alle riunioni del Consiglio Direttivo e dell'Assemblea.

TITOLO V

RISORSE E GESTIONE FINANZIARIA DELL'EBT.

Art. 19

Finanziamento dell'EBT e destinazione delle risorse economiche.

1. L'EBT è finanziato dai contributi versati dalle aziende e dai lavoratori, nella misura e con il sistema di riscossione previsti dall'artt. 21 e seg. del vigente CCNL Terziario. L'EBT adotta lo strumento della riscossione centralizzata ad opera di EBINTER, tramite F24, la quota di contribuzione destinata allo stesso EBINTER sarà pari al 10% degli importi riscossi. In assenza di riscossione centralizzata, tale quota di contribuzione sarà pari al 15% degli stessi importi.

2. L'EBT dovrà destinare le proprie entrate:

- per almeno il 70%, allo svolgimento delle attività obbligatorie ad esso demandate dall'art. 3 del presente Statuto, in modo da assolvere pienamente i compiti ad esso attribuiti dal CCNL Terziario, in coerenza con l'Accordo interconfederale sulla *governance* e sui criteri di funzionamento del 19 marzo 2014. Tale percentuale è aumentata fino all'80%, qualora l'EBT abbia entrate superiori a quattro volte l'importo minimo indicato all'art. 6, comma 1, del presente Statuto;

- per la restante parte, ai costi di gestione ed ai compensi dei componenti degli Organi associativi.

3. L'EBT, qualora, al fine di rispettare gli obblighi di destinazione delle entrate sopra indicati, si rendesse necessario ottimizzare la gestione e i relativi costi, dovrà predisporre il piano di razionalizzazione e/o il progetto di aggregazione di cui all'art. 6, commi 2, 3 e 4, 5 del presente Statuto.

Art. 20

Fondo comune

1. Il Fondo comune di EBT è costituito da:

a) contributi di cui al precedente art. 19, interessi attivi maturati sugli stessi contributi ed interessi di mora per ritardato versamento dei medesimi contributi, ogni altra forma di autofinanziamento da parte degli associati;

b) proventi vari, quali quelli derivanti da rendite mobiliari, immobiliari e da partecipazioni, nonché i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati;

c) oblazioni volontarie, erogazioni, lasciti e donazioni a favore dell'EBT, beni ad esso devoluti a qualsiasi titolo, nonché derivanti da attività di raccolta fondi;

d) beni mobili ed immobili e valori che, a qualsiasi titolo, vengano in legittima titolarità dello stesso EBT;

e) somme acquisite al patrimonio a qualsiasi scopo sino a che non siano erogate;

f) ogni provento derivante dall'esercizio delle attività che costituiscono oggetto del presente Statuto.

2. In adesione allo spirito ed alle finalità del CCNL Terziario, il fondo comune è utilizzato esclusivamente per il conseguimento degli scopi dell'Ente, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in materia di comunione dei beni.

3. Sia durante la vita dell'Associazione che in caso di suo scioglimento, gli associati non hanno diritto ad ottenere l'attribuzione del patrimonio dell'EBT, neanche parziale, ovvero la distribuzione, anche in modo indiretto, di eventuali utili o avanzi di gestione, fondi, riserve o capitali salvo, che l'attribuzione o distribuzione siano espressamente ed inderogabilmente disposte dalla legge.

Art. 21

Gestione organizzativa e conduzione amministrativa di EBT

1. L'EBT si impegna a garantire, ai beneficiari di cui all'art. 5 del presente Statuto, ad EBINTER, nonché alle Parti stipulanti, la massima trasparenza nella gestione organizzativa e conduzione amministrativa dell'Ente, nonché degli eventuali soggetti dallo stesso partecipati.

2. A tal fine l'EBT:

- si impegna a perseguire l'equilibrio della propria gestione economica e finanziaria;

- mette a disposizione dell'EBINTER, su richiesta, in aggiunta al rendiconto consuntivo, alle relazioni annuali ed al *budget* previsionale di cui all'art. 12, lettera *b*, del presente Statuto, ogni altro documento contabile o amministrativo idoneo a dimostrare la correttezza e la trasparenza della propria gestione, nonché degli eventuali soggetti dallo stesso partecipati;

- accetta che EBINTER effettui, nelle forme e con gli strumenti ritenuti più opportuni, attività di costante monitoraggio e di acquisizione di dati ed informazioni in relazione alla gestione amministrativa ed economico-finanziaria dell'Ente.

Art. 22

Esercizio finanziario

L'esercizio finanziario dell'EBT ha inizio il 1° gennaio e si chiude il 31 dicembre di ciascun

anno.

Art. 23

Scioglimento e liquidazione

1. Costituiscono cause di scioglimento e di messa in liquidazione dell'EBT, oltre a quelle previste dalla legge:

a) lo scioglimento, per qualunque causa, del rapporto tra una delle Rappresentanze Territoriali associate all'Ente e la corrispondente Organizzazione Nazionale, Parte stipulante del CCNL Terziario;

b) la mancanza della disponibilità delle risorse economiche richieste per l'utile svolgimento dell'attività dell'Ente, di cui all'art. 6, comma 1, del presente Statuto, qualora, entro il termine di 3 mesi da quando è stato presentato il piano di aggregazione di cui all'art. 6, e in ogni caso entro il 30 settembre, non si addivenga alla aggregazione con altro ente secondo la procedura di cui ai successivi commi 3 e 4, 5 dello stesso art. 6;

c) la mancata approvazione, da parte dell'Assemblea, del *budget* previsionale e/o del rendiconto consuntivo e/o l'invio di detti documenti ad EBINTER, nei termini di cui all'art. 12, lettera b, del presente Statuto;

d) il mancato rispetto degli obblighi di destinazione delle risorse economiche di cui all'art. 19, comma 2, del presente Statuto con la mancata presentazione del piano di razionalizzazione di cui all'art. 6, comma 5, del presente Statuto o la mancata approvazione di tale piano, ovvero il mancato rispetto degli obiettivi previsti dallo stesso piano;

e) la mancata trasmissione del progetto di aggregazione di cui all'art. 6, commi 3 e 4, 5 del presente Statuto, o la mancata approvazione di tale progetto, ovvero la mancata esecuzione dello stesso progetto.

2. All'avverarsi di una di tale cause, gli associati provvederanno alla nomina di un liquidatore designato di comune accordo, o, in mancanza, designato da EBINTER, il quale devolverà il patrimonio netto risultante dalla chiusura della liquidazione, esclusa in ogni caso qualsiasi attribuzione ai soci:

- al nuovo EBT, che sia stato nelle more costituito da Rappresentanze Territoriali dei Datori di lavoro e dei Lavoratori rispettivamente aderenti ad ognuna delle Parti stipulanti del CCNL Terziario, operante nel medesimo ambito territoriale, ovvero in area maggiore ricomprendente tale ambito territoriale,

- o, qualora tale nuovo EBT non fosse stato ancora costituito, a EBINTER, il quale accantonerà il

patrimonio ricevuto per poterlo successivamente destinare al nuovo EBT, a condizione che la costituzione di tale nuovo EBT avvenga entro un anno dalla data di scioglimento.

Art. 24

Disposizioni finali

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto e dai regolamenti, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, in particolare quelle applicabili alle Associazioni non riconosciute.

2. L'interpretazione delle norme del presente Statuto, dei regolamenti emanati in forza delle predette norme, nonché delle disposizioni di legge applicabili, in ogni caso, dovrà tenere conto dello spirito, della *ratio* e delle finalità delle norme del CCNL Terziario, che costituiscono la fonte prioritaria in materia di bilateralità.

ALLEGATO 4

Trattamento di malattia nelle province di Trieste e Gorizia

Le parti, nel darsi atto di quanto già convenuto nell'allegato 8 del CCNL 25 settembre 1976 e di quanto stabilito dalla legge 23 dicembre 1978, n. 833, istitutiva del Servizio Sanitario Nazionale e della legge 29 febbraio 1980, n. 33, specificatamente per quanto riguarda le nuove norme sull'anticipazione dell'indennità di malattia a carico dell'INPS, confermano che:

1. le aziende verseranno i contributi, nelle misure di legge, all'INPS che corrisponderà ai lavoratori le prestazioni economiche secondo le vigenti disposizioni;
2. i datori di lavoro integreranno, per i lavoratori in servizio alla data del 1° ottobre 1976, l'indennità economica corrisposta dall'INPS, fino a raggiungere il 100% della retribuzione. Per i lavoratori assunti successivamente al 1° ottobre 1976 si applicheranno invece integralmente le norme del contratto nazionale;
3. per i dipendenti da aziende commerciali operanti nella provincia di Trieste con anzianità di lavoro superiore a 10 anni alla data del 1° ottobre 1976, i datori di lavoro si impegnano al mantenimento del miglior trattamento in atto (50% della retribuzione dal 181° al 270° giorno di malattia).

ALLEGATO 5

Priorità per la concessione di anticipazioni del trattamento di fine rapporto

1) Nell'accoglimento delle richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto per i dipendenti da aziende commerciali, nei limiti numerici stabiliti dalla legge, verrà osservato il seguente ordine di priorità:

a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;

b) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempreché il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;

c) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità, in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico;

d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lettera b), che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;

e) terapie o protesi che non siano previste dal Servizio Sanitario Nazionale di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, escluse quelle che comportano una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua;

f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;

g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;

h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente che abbia contratto matrimonio quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario o in zona vicina;

i) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente;

j) spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1, della legge n. 1204/1971, come sostituito dalla legge n. 53/2000, artt. 3, 5 e 6;

k) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge.

2) Le domande di anticipazione, adeguatamente motivate e accompagnate da un preventivo di spesa, dovranno essere presentate entro il 28 febbraio di ogni anno e la graduatoria, previa consultazione delle r.s.a. e del Consiglio di Azienda, sarà formata entro i due mesi successivi. Tale graduatoria sarà affissa all'interno dell'azienda con indicazione sommaria dei motivi di priorità. Il calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento alla data del 28 febbraio di ogni anno. Detti elementi dovranno risultare in premessa alla graduatoria.

3) Le domande dovranno essere inoltrate a mezzo di lettera raccomandata. Qualora il limite numerico delle richieste accoglibili non consentisse di soddisfare le esigenze di più dipendenti collocati nel medesimo livello di graduatoria, si opererà accordando la priorità al dipendente con maggiore anzianità di servizio e a parità di anzianità seguendo l'ordine temporale di presentazione delle domande. A tal fine farà fede il timbro dell'ufficio postale.

4) Per casi urgenti di cui alle lettere a), b) e c) del punto 1) si riconoscerà d'intesa con le r.s.a. o il c.d.a. l'anticipazione in qualsiasi momento, con scomputo delle richieste così accolte, dal numero di quelle accoglibili nell'anno, o dal numero di quelle accoglibili nell'anno successivo quando l'anticipazione sia stata concessa dopo il raggiungimento del limite massimo di anticipazione previsto dalla legge.

5) Per la collocazione in graduatoria delle domande concernenti l'acquisto o la costruzione, le diverse condizioni previste dovranno risultare da atto notarile, a cui farà seguito la documentazione, costituita da certificazione rilasciata dalla Conservatoria dei registri immobiliari. Tale certificazione riguarderà il capo famiglia e/o i suoi familiari a seconda delle condizioni previste al punto 1).

6) L'erogazione delle somme per l'acquisto dell'alloggio, nei limiti di legge, è subordinata alla presentazione dell'atto notarile di acquisto. L'importo delle anticipazioni non potrà eccedere il prezzo di acquisto o la parte di contanti del medesimo e gli oneri accessori, ferma restando la possibilità da parte dell'interessato di incrementare la parte in contanti per ottenere una riduzione delle rate del mutuo. La documentazione notarile dell'acquisto della casa, in caso di acquisto con mutuo, potrà anche essere di data anteriore a quella di entrata in vigore della legge, qualora il dipendente intenda estinguere il mutuo o ridurre l'importo con il versamento di una somma in contanti. In tal caso la somma sarà direttamente versata, per conto del dipendente, all'Istituto presso il quale il mutuo è acceso. Le domande saranno accolte anche se accompagnate da un preliminare di vendita o, in caso di socio di cooperativa, dall'atto di prenotazione specifica dell'alloggio comprovata da estratto notarile, dal libro sociale, dalla delibera del Consiglio di Amministrazione. In questi casi la somma concessa sarà versata direttamente, per conto del dipendente, al venditore contestualmente alla stipulazione dell'atto notarile o alla cooperativa contestualmente all'atto notarile di assegnazione. Nel caso di costruzione di alloggio dovrà essere allegata alla domanda la copia autenticata della concessione edilizia, accompagnata da preventivi e da una dichiarazione del Comune attestante che i lavori sono in corso. Le domande accolte di cui al precedente comma rientrano tra quelle dell'anno di formazione della graduatoria, ferme restando le rivalutazioni di legge fino all'erogazione della somma.

7) L'erogazione delle anticipazioni per interventi sanitari straordinari è subordinata alla presentazione di dichiarazioni rilasciate da organismi sanitari di diritto pubblico e i dipendenti interessati dovranno successivamente esibire la documentazione delle spese sostenute per l'intervento e una dichiarazione di responsabilità per le spese non documentate.

8) In tutti i casi di anticipazione, qualora non venga esibita entro i tempi tecnici necessari la documentazione definitiva, o essa non risulti conforme a condizioni che abbiano dato luogo a preferenza nella graduatoria, il dipendente dovrà restituire la somma ricevuta con un interesse pari al tasso ufficiale di sconto maggiorato di un punto e mezzo; qualora la restituzione avvenga mediante trattenute sulla retribuzione queste non potranno eccedere il quinto della medesima. Rimane salva l'applicazione dei provvedimenti disciplinari. 9) Il presente accordo ha validità fino al 31 marzo 1986. S'intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta l'accordo rimarrà in vigore fino all'eventuale rinnovo.

ALLEGATO 6

CCNL 1994 – Anzianità convenzionale

Art. 108 – Anzianità convenzionale

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

- a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;
- b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenzza;
- c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.
- d) Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.

Per i lavoratori in servizio all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto restano ferme le norme di cui all'art. 76 del precedente CCNL 23 ottobre 1950 in base alle quali i lavoratori stessi, per ottenere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, dovevano esibire la documentazione entro sei mesi, se in servizio alla data del 23 ottobre 1950 e denunciare all'atto dell'assunzione i titoli validi, con riserva di presentare i documenti entro sei mesi, se assunti dopo tale data; l'entrata in vigore del presente contratto non riapre i suddetti termini.

Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che, per i lavoratori in forza al 31 maggio 1982 che abbiano presentato le necessarie documentazioni, l'anzianità convenzionale è riconosciuta anche agli effetti dell'indennità di anzianità calcolata secondo la disciplina vigente sino alla predetta data.

ALLEGATO 7

CCNL 17 Dicembre 1979 ART. 97 – Indennità di anzianità

Oltre al preavviso di cui all'art. 95 o, in difetto, oltre alla corrispondente indennità di cui all'art. 96, il lavoratore assunto a tempo indeterminato avrà diritto in caso di licenziamento ad una indennità commisurata come segue:

- 1) Personale con mansioni impiegate ai sensi di legge: 30/30 della retribuzione mensile in atto per ogni anno di servizio prestato, per tutta la durata del rapporto di lavoro.
- 2) Personale con mansioni non impiegate ai sensi di legge:
 - A) per l'aiuto commesso dell'alimentazione in generale e per i banconieri di macelleria, norcineria ed affini:
 - a) giorni 15 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1947;
 - b) giorni 18 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1948 al 30 giugno 1958;
 - c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1958 al 31 dicembre 1973;
 - d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi.
 - B) per l'aiuto commesso delle rivendite di pane e pasta non annesse ai forni:
 - a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1947;
 - b) giorni 15 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1948 al 31 dicembre 1963;
 - c) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;
 - d) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1971 al 31 dicembre 1973;
 - e) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi.
 - C) per tutto il restante personale già appartenente alla categoria D:
 - a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1963;
 - b) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;
 - c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1971 al 31 dicembre 1973;
 - d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi.
 - D) per tutto il personale già appartenente alla categoria E:
 - a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1963;
 - b) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1970;
 - c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1971 al 31 dicembre 1973;
 - d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 in poi. Il calcolo dell'indennità deve essere effettuato, per tutto il personale e per l'intera anzianità, sulla base della retribuzione in atto al momento della

cessazione del rapporto, fatte salve le diverse aliquote e i diversi scaglioni di cui al comma precedente, anche nel caso previsto nell'ultimo comma del precedente art. 71.

Ai fini del computo dell'indennità di anzianità i valori di cui al punto 2 del primo comma del presente articolo sono espressi in ventiseiesimi della retribuzione mensile. Agli effetti delle norme contenute nel presente articolo dovranno computarsi nella retribuzione, oltre allo stipendio o salario contrattuale di fatto, le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, nonché le indennità continuative e di ammontare determinato, esclusi gli assegni familiari.

Ai sensi dell'art. 2121 c.c. modificato con legge 31 marzo 1977, n. 91, gli aumenti derivanti dall'indennità di contingenza maturati posteriormente al 31 gennaio 1977 sono esclusi dalla base di computo dell'indennità di cui al presente articolo.

Se il lavoratore è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno ragguagliati alla media degli ultimi tre anni o del minor tempo di servizio prestato.

Non costituiscono accessori computabili, agli effetti del presente articolo, i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili. Agli effetti del calcolo dell'indennità di anzianità, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

Chiarimento a verbale

L'indennità di anzianità è costituita da quanto di competenza dei lavoratori, in base alle norme del presente articolo, e dalle somme già percepite a titolo di indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto ai sensi dell'art. 74 quater del CCNL 25 settembre 1976 e dell'art. 79 del presente contratto.

ALLEGATO 8

Accordo sul telelavoro subordinato

Il giorno 20 giugno 1997 tra Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil

Premessa

Le parti concordano nel ritenere che un più ampio uso di tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta a importanti esigenze economico-sociali, quali la valorizzazione dei centri cittadini minori, il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli.

Le Parti inoltre si danno reciprocamente atto che il telelavoro-rappresentando una mera modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e/o professionale – può caratterizzare indifferentemente rapporti di lavoro subordinato, parasubordinato e autonomo. Tale iniziativa si inserisce in un più vasto contesto che prevede la realizzazione di intese nei campi del terziario avanzato, del telelavoro, del parasubordinato, dell'autonomo. Pertanto, in attuazione di quanto previsto dalla Dichiarazione Congiunta allegata all'accordo di rinnovo 29.11.1996 del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, convengono di realizzare il presente accordo.

Art. 1 – Definizione

Il presente accordo riguarda i rapporti svolti in regime di telelavoro dipendente. Il telelavoro rappresenta una variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le cui tradizionali dimensioni di spazio e tempo – in virtù dell'adozione di strumenti di lavoro informatici e/o telematici – risultano modificate. A mero titolo esemplificativo, si elencano, inoltre, alcune possibili tipologie di telelavoro:

- 1) lavoro a domicilio;
- 2) centri di telelavoro;
- 3) telelavoro mobile;
- 4) hoteling, ovvero una postazione di telelavoro di riferimento in azienda per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono la loro attività prevalentemente presso realtà esterne.

Art. 2 – Sfera di applicazione

Il presente protocollo si applica ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, che si intende integralmente richiamato in quanto compatibile con le norme speciali contenute nel presente protocollo.

Art. 3 – Prestazione lavorativa

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto a rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione. I rapporti di Telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

1. volontarietà delle parti;
2. possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle Parti;
3. pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinano in azienda;
4. definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la predeterminazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
5. garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale ossia di analoghi livelli qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nell'azienda, da parte del singolo lavoratore;
6. esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente l'impresa ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla RSA/RSU, o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Federazioni Sindacali firmatarie del presente accordo. Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le Parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione o trasformazione del telelavoro.

Art. 4 – Retribuzione

Le Parti convengono che, fermo restando quanto previsto dal secondo livello di contrattazione di cui al CCNL terziario 3.11.1994, la retribuzione per il Telelavoratore è quella prevista dagli artt. 113 – 115 dello stesso CCNL. In sede aziendale si potranno definire sistemi applicativi di quanto previsto al comma precedente, nel rispetto di quanto definito al punto 5 del precedente art.3.

Art. 5 – Sistema di comunicazione

E' fatto obbligo a ciascun telelavoratore – salvo patto contrario espresso – di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o aziendale per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte dell'azienda. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione all'azienda anche per via telematica.

Art. 6 – Riunioni e convocazioni aziendali

In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Art. 7 – Controlli a distanza

Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della Legge n. 300/70 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto. L'Azienda è tenuta ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli. Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il Telelavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Art. 8 – Diritti sindacali

Ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura dell'azienda. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso in azienda. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente CCNL.

Art. 9 – Organizzazione aziendale

Le Parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Art. 10 – Diligenza e riservatezza

Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il telelavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Art. 11 – Formazione

Le Parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro.

Art. 12 – Diritti di informazione

L'azienda è tenuta ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti in azienda. Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/70, il datore di lavoro provvederà ad inviare al domicilio di ciascun telelavoratore copia del CCNL applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni aziendali o sindacali ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Art. 13 – Postazione di lavoro

Il datore di lavoro provvede alla installazione – in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti, salvo diversa pattuizione – di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro. Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di Telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda.

Art. 14 – Interruzioni tecniche

Interruzioni nel circuito telematico od eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perchè il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore in azienda, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Art. 15 – Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni e dall'accordo interconfederale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro 18.11.96, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 626/94, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

Le parti convengono di procedere entro i prossimi mesi alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono.

In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva.

I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti, in particolare – alla luce del D.Lgs. 626/94 – circa le pause necessarie da parte di chi utilizza videoterminali.

Art. 16 – Infortunio

Le Parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del Telelavoro nei locali domestici.

Art. 17 – Accordi già esistenti

Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali già esistenti in materia.

Art. 18 – Legge

In caso di regolamentazione legislativa dell'istituto del Telelavoro le parti si incontreranno al fine di esaminare le disposizioni contenute nel presente accordo.

ALLEGATO 9

Accordo Interconfederale applicativo del D.Lgs. 626/94

Il giorno 18 novembre 1996 presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale alla presenza del Sottosegretario di Stato dott.ssa Federica Gasparrini tra CONFCOMMERCIO e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS- UIL

- Premesso che le direttive comunitarie recepite dal D.Lgs 626/94 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

- constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori sia degli utenti e clienti;
- ravvisato che il D.lgs. 626/94 nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;
- preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- considerato che la logica che fonda i rapporti tra le parti sulla materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;
- nel comune intento di:
- privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;
- evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese; si è stipulato il presente accordo interconfederale sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del D.Lgs 626/94 e successive modifiche ed integrazioni da valere per le imprese del Terziario, distribuzione e servizi e del Turismo.

PRIMA PARTE

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Ai sensi dell'art.18, comma 6, del D.Lgs 626/94 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

- a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
 - b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;
 - c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive; salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.
- Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede l'art.19, comma 4, del D.Lgs. 626/94, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali. Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

2. Individuazione della rappresentanza

Il rappresentante per la sicurezza è individuato tra i componenti le RSA/RSU laddove costituite. In caso di assenza di RSA/RSU o in presenza di un numero di rappresentanti inferiore al numero previsto, per la individuazione del rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori occupati nell'azienda su istanza degli stessi, ovvero su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo. In caso di costituzione delle RSA/RSU successiva alla elezione del rappresentante per la sicurezza, questi rimane comunque in carica ed esercita le sue funzioni fino alla scadenza del mandato.

3. Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza

Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori, con votazione a scrutinio segreto. Fatto salvo quanto previsto in materia dal secondo comma del punto 2, le R.S.U. ovvero le R.S.A., ove presenti in azienda, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti, che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali. Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza. Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro. Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purchè abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto. Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale, che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista. L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza. Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

4. Modalità di elezione del rappresentante per la sicurezza

In presenza di RSU le modalità di elezione sono quelle previste dall'accordo Interconfederale 27 luglio 1994 in materia di RSU. In presenza di RSA, le stesse concorderanno con il datore di lavoro le modalità di elezione. In assenza di RSA/RSU le modalità di elezione sono quelle previste al punto 3. Le date e gli orari saranno concordate tra il datore di lavoro e i lavoratori ovvero le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo. Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

4.bis Permessi retribuiti

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:

- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti;

- 40 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 9 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nella aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 D.Lgs. 626/94 non viene utilizzato il predetto monte ore. Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati. Aziende fino a 15 dipendenti

5. Individuazione della rappresentanza

Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno secondo le modalità di cui al punto 6 a. In considerazione delle particolari peculiarità delle imprese interessate all'applicazione del presente accordo, per i rispettivi ambiti di competenza del settore Terziario e del settore Turismo, il rappresentante per la sicurezza, previo accordo a livello territoriale di competenza, può anche essere designato secondo le modalità di cui al punto 6 b.

6. Procedure per la individuazione del rappresentate per la sicurezza

6.a Elezione diretta del rappresentante aziendale per la sicurezza

L'elezione si svolge a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali. Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro. Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purchè abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto. Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro intero il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale dell'elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista. L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Il rappresentante per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, lo stesso manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica del nuovo rappresentante e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

6.b Designazione

I rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo e formalmente comunicati all'organismo paritetico provinciale. Gli aspiranti devono essere in possesso di adeguate conoscenze o comprovate esperienze nel settore. L'Organismo paritetico provinciale ratificherà con propria delibera la designazione del rappresentante per la sicurezza e gli assegnerà gli ambiti di competenza. Successivamente l'Organismo paritetico provinciale comunicherà al datore di lavoro, che a sua volta lo comunicherà ai lavoratori, il nominativo del rappresentante per la sicurezza designato. I rappresentanti della sicurezza designati dovranno partecipare obbligatoriamente ad iniziative formative gestite o indicate dall'Organismo paritetico provinciale. Il rappresentante della sicurezza designato durerà in carica tre anni ed è ridesignabile.

6.bis Permessi retribuiti

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento della attività propria di rappresentante per la sicurezza dei lavoratori avrà a disposizione:

- 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti;
- 16 ore annue in aziende da 6 a 10 dipendenti;
- 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti. Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 4 ore annue nelle aziende fino a 5 dipendenti; di 5 ore annue nelle aziende da 6 a 10 dipendenti; di 7 ore annue nelle aziende da 11 a 15 dipendenti. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 D.Lgs. 626/94 non viene utilizzato il predetto monte ore. Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

7. Disposizioni per le aziende stagionali

Nelle aziende stagionali le elezioni avverranno entro 30 giorni dall'apertura. Possono essere candidati per l'elezione del rappresentante della sicurezza i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua non inferiore a tre mesi. Gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva alla elezione, riassumono tale carica sempre che sussistano i requisiti dimensionali.

8. Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art.19 del D.Lgs 626/94, le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

8.a Strumenti e mezzi

In applicazione dell'art. 19, comma 1, lettere e) ed f) del D. Lgs. 626/94, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico. Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda, laddove previsto. Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale. Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza. Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa. Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle RSA/RSU.

8.b Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge. Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro. Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata. Il rappresentante per la sicurezza, designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale, deve segnalare al datore di lavoro, con un

preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro. Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

8.c Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività. Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione. Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione. In presenza del rappresentante designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono assolti nella sede dell'Organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'Associazione datoriale. 8.d Informazioni e documentazione aziendale Ai sensi della lettera e), del comma 1 dell'art. 19, del D.Lgs 626/94, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali. Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.

9. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

10. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal D.Lgs 626/94, si stabilisce quanto segue:
- il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D.lgs. 626/94;

- la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;
- tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione
- metodologie sulla valutazione del rischio

- metodologie minime di comunicazione - i corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico provinciale o in collaborazione con lo stesso. Le ore di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati. Sono fatti salvi, ai fini del presente articolo, i corsi

di formazione organizzati antecedentemente alla stipula del presente accordo, purchè rispondenti ai requisiti su indicati.

11. Addetti ai videoterminali

Per gli addetti ai videoterminali, l'interruzione, di cui all'art. 54 D.lgs. 626/94, sarà attuata di norma mediante cambiamento di attività nell'ambito delle proprie mansioni.

SECONDA PARTE

Organismi paritetici

12. Organismo Paritetico Nazionale

E' costituita, all'interno dell'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, un' apposita sezione denominata Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro formato da 6 rappresentanti della CONFCOMMERCIO e da 6 rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS (due per ciascuna organizzazione), con i rispettivi supplenti. Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto all'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario. L' O.P.N. per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.P.
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Provinciali, di cui al successivo art. 13, ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs 626/94, e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici provinciali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità in applicazione dell'art.22 comma 7 del D.Lgs. 626/94 per la dimensione e la tipologia delle imprese;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- ricevere dagli Organismi paritetici provinciali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza. Per il settore Turismo tali funzioni sono svolte da una apposita sezione dell'Ente Bilaterale Nazionale Turismo, cui saranno apportate le conseguenti modifiche statutarie.

13. Organismi Paritetici Provinciali

A livello provinciale saranno costituiti, entro 60 giorni dalla data di stipula del presente accordo, gli Organismi Paritetici provinciali composti da tre rappresentanti delle ASCOM e da tre rappresentanti di

FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS (uno per ciascuna organizzazione), con i relativi supplenti. Gli Organismi Paritetici di cui al precedente comma, oltre agli adempimenti di cui all'articolo 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994 hanno i seguenti compiti:

- assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali dell'O.P.P. e, in quanto tali, saranno trasmessi all'Organismo Paritetico nazionale. Tali pareri potranno, inoltre, essere trasmessi ad Enti ed Istituzioni, quali le UUSLL, l'Ispettorato del lavoro, la Magistratura, la Regione ecc. e impegnano le parti a non esprimere opinioni difformi se non, a loro volta, congiuntamente concordate. L' O.P.P. potrà inoltre valutare di volta in volta l'opportunità di divulgare nei modi concordemente ritenuti più opportuni tali pareri;
- promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
- individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del D.Lgs. 626/94 e proporli all' O.P.N.;
- elaborare, tenendo conto delle linee guida dell'O.P.N., progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente Regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;
- ricevere i verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- attuare le disposizioni di cui al punto 6 del presente accordo; - designare esperti richiesti congiuntamente dalle parti.

L'Organismo Paritetico:

- assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le organizzazioni stipulanti;
- redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese. Le parti interessate (aziende, lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata. Per il settore Turismo le funzioni dell'Organismo paritetico provinciale. sono svolte di norma dall'Ente Bilaterale Territoriale o dal Centro di servizio, o – previa apposite intese tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il CCNL Turismo 6.10.1994 – saranno demandate all'Organismo paritetico provinciale di cui al presente articolo.

14. Composizione delle controversie

Le parti confermano che per la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise. A tal fine, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) ricorreranno all'Organismo Paritetico Provinciale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

Procedure: La parte che ricorre all'O.P.P., ne informa senza ritardo le altre parti interessate: - in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.P. il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso;

- l'esame del ricorso deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'organismo paritetico provinciale ;

- l'O.P.P. assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna;

- si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese;
- trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'Organismo Paritetico Nazionale, preventivamente al ricorso alla Magistratura con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra. Le parti interessate (aziende, lavoratori o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

15.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto al punto 13) ed al punto 6 b le parti stabiliranno a livello provinciale la misura del contributo da destinare all'O.P.P., sulla base dei seguenti criteri:

- previa definizione del bilancio preventivo, alla copertura dei costi concorrono tutte le aziende;
- per i costi legati ai rappresentanti territoriali per la sicurezza designati in base al punto 6 b, concorrono le sole aziende interessate.

Successivamente al 31 marzo 1997, le parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale per verificare lo stato di attuazione degli O.P.P. Per le province nelle quali eventualmente non fossero stati costituiti gli O.P.P., le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno a livello nazionale per esaminare le cause che non ne hanno consentito la costituzione al fine di rimuoverle e conseguentemente di concordare congiuntamente la misura del contributo. Per il settore del Turismo, le Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il CCNL Turismo potranno accordarsi per l'utilizzo dei fondi derivanti dal contributo già definito per l'Ente Bilaterale.

16. Dichiarazione congiunta

Sono fatti salvi i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente eletti antecedentemente alla stipula del presente accordo in conformità a quanto dallo stesso previsto.

16.bis Disposizione finale

Il presente accordo entra in vigore dalla data di stipula e scadrà il 31 dicembre 1999 e, se non disdetto almeno 6 mesi prima della sua scadenza da una delle parti firmatarie, si intenderà rinnovato di anno in anno.

ALLEGATO 10

Protocollo in materia di previdenza complementare integrativa nel settore del Terziario della Distribuzione e dei Servizi

In data 29 novembre 1996 la CONFCOMMERCIO, la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT CISL e la UILTuCS-UIL - in considerazione di quanto disposto dal D.Lgs n.124 del 21 aprile 1993 in materia di disciplina delle forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari;

- preso atto delle sue successive modificazioni ed integrazioni, introdotte dalla L. 8 agosto 1995 che ha riformato il sistema pensionistico complementare;

- al fine di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale a favore dei lavoratori dipendenti da aziende del settore Terziario, della Distribuzione e dei Servizi; convengono - di costituire, entro il 30 giugno 1997, un Fondo di Previdenza Complementare, impegnandosi a predisporre, nello stesso termine l'Atto Costitutivo, lo Statuto ed il Regolamento attuativo, nonché a completare le formalità amministrative necessario. Resta inteso, in ogni caso, che la costituzione del Fondo dovrà avvenire secondo quanto di seguito indicato:

1. Il Fondo avrà lo scopo di fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche in forma di rendita e capitale, sulla base dei contributi accantonati e capitalizzati nonché dei rendimenti realizzati dai soggetti gestori dello stesso;

2. lo stesso Fondo potrà associare esclusivamente lavoratori dipendenti da datori di lavoro appartenenti al settore del terziario, della distribuzione e dei servizi, nonché i datori di lavoro titolari del rapporto di lavoro intercorrente con gli stessi. E' altresì prevista la possibilità, da regolamentare successivamente, di adesione da parte di lavoratori dipendenti da settori affini. Per settori affini si intendono quelli in cui vengono applicati contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle stesse OO.SS dei lavoratori stipulanti il CCNL per i dipendenti da Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi;

3. l'associazione al Fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità da definire e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o a tempo parziale nonché con contratto di formazione lavoro, classificati in uno dei livelli di cui al CCNL del terziario della distribuzione e dei servizi, nonché a quelli appartenenti alla categoria dei Quadri;

4. l'adesione al Fondo richiederà una contribuzione a carico del lavoratore pari allo 0,55% - di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa - della retribuzione utile per il computo del TFR ed un uguale versamento a carico del datore di lavoro. Inoltre per i lavoratori già assunti è previsto il versamento del 50% del TFR maturato nell'anno mentre per i nuovi assunti è previsto il versamento del 100% del TFR maturato nell'anno. Viene, infine, stabilito l'obbligo di effettuare un versamento al momento dell'adesione al Fondo a titolo di iscrizione, pari a lire 30.000 di cui 7.000 a carico del dipendente, le cui modalità di esecuzione verranno definite dal Regolamento del Fondo. L'obbligo posto a carico del datore di lavoro sussisterà per la durata dell'adesione del lavoratore al Fondo costituito sulla base del presente protocollo;

5. il lavoratore può versare al Fondo ulteriori quote individuali anche derivanti da quanto maturato a titolo di quota variabile in virtù di contrattazione di II livello;

6. il Fondo, così come costituito e regolamentato sulla base di quanto previsto dal presente protocollo, rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta dalle parti come applicabile ai dipendenti del settore. Pertanto, le Parti si impegnano a collaborare per la massima diffusione del

Fondo, anche al fine di pervenire ad una sua applicazione generalizzata a tutti i soggetti operanti nel settore. Le Parti si impegnano, altresì, ad incontrarsi preventivamente nel caso in cui dovessero prospettarsi difficoltà nello svolgimento di tale progetto;

7. possono divenire soci del fondo le aziende ed i lavoratori dipendenti del settore terziario già iscritti a fondi o casse aziendali preesistenti alla data di costituzione del Fondo a condizione che un nuovo accordo sindacale tra aziende e Filcams-Cgil, Fisascat-CisI e Uiltucs-Uil stabilisca la confluenza del fondo aziendale nel Fondo e che tale confluenza sia deliberata dai competenti organi del fondo aziendale ed autorizzata dal Consiglio di Amministrazione del Fondo;

8. il Fondo, costituito come Associazione riconosciuta e regolato dallo Statuto che verrà predisposto sulla base del presente protocollo, avrà quali soci sia i lavoratori che i datori di lavoro aderenti allo stesso e verrà gestito attraverso i seguenti organi:

- Assemblea dei delegati dei soci, composta pariteticamente sia dai lavoratori che dai datori di lavoro che contribuiscono;
- Consiglio di Amministrazione composto in modo tale che la rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro sia paritetica; le rappresentanze verranno individuate anche in correlazione ai versamenti effettuati;
- Collegio dei revisori dei conti composto pariteticamente;
- Comitato dei garanti composto pariteticamente da rappresentanti delle parti stipulanti il presente protocollo; - dei quali la formazione e le attribuzioni verranno definite nello Statuto costitutivo il Fondo stesso;

9. viene previsto un periodo di 12 mesi per la preadesione al Fondo;

10. durante la fase transitoria, al fine di gestire le esigenze di tale periodo, verrà creato un Organismo di gestione paritetico che cesserà di svolgere i suoi compiti con l'insediamento degli organi del Fondo;

11. fermo restando quanto verrà disciplinato dallo Statuto riguardo al trasferimento del lavoratore ad altro Fondo, viene comunque individuato un tempo minimo di adesione pari a 5 anni per i primi cinque anni di vita del Fondo stesso e, successivamente a tale termine, pari ad almeno 3 anni;

12. le parti individueranno il ruolo che gli Enti Bilaterali nazionale e territoriali potranno assumere in supporto alle attività del Fondo e di informazione ai lavoratori;

13. le parti si incontreranno per definire norme contrattuali che tengano conto della legislazione del Trentino Alto – Adige sulla materia. Norma finale Le Parti si danno reciprocamente atto che eventuali correzioni od integrazioni del presente protocollo di intesa richieste dagli Organi di Vigilanza competenti non pregiudicano la validità e l'applicabilità dell'intero protocollo ma impegnano le Parti ad apportare al testo le correzioni od integrazioni necessarie.

**ACCORDO INTEGRATIVO
AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI
DEL 30 MARZO 2015**

Tra
Confcommercio Imprese per l'Italia
e
Filcams-CGIL
Fisascat-CISL
Uiltucs-UIL

Le Parti,

- Alla luce dell'andamento economico che presenta ancora evidenti segnali di incertezza e in considerazione, del fatto che, come certificato dalle statistiche Istat, il Pil 2016 sarà rivisto al ribasso e il Governo si appresta a rivedere anche le stime della crescita per i prossimi anni.
- Preso atto dell'adeguamento dell'indicatore economico dei prezzi al consumo che vede una riduzione percentuale sul 2016 e sul 2017.
- Considerando che il rinnovo del 30 marzo 2015 del CCNL Terziario della distribuzione e dei servizi si è collocato in uno scenario economico del tutto particolare, connotato dal perdurare di una significativa crisi dei consumi e della domanda interna che ha inciso sui conti economici delle aziende e sulla conseguente capacità occupazionale e che, nonostante tali difficoltà, le parti hanno responsabilmente sottoscritto tale rinnovo.
- In virtù delle relative analisi svolte dalle Parti, e delle consolidate relazioni sindacali nel settore terziario, da sempre improntate a garantire lo sviluppo e la qualità dell'occupazione e dell'impresa, con la necessaria attenzione all'equilibrio che deve caratterizzare economie fortemente collocate sulla domanda interna, e in considerazione degli importi ad oggi corrisposti.

Concordano

Di sospendere l'erogazione della tranche di Euro 16,00, parametrata al IV livello, prevista con decorrenza Novembre 2016 dal CCNL 30 marzo 2015 e di incontrarsi entro e non oltre il 5 Dicembre 2016, per definire una nuova decorrenza degli aumenti contrattuali.

Roma, 24 ottobre 2016

Confcommercio – Imprese per l'Italia



Umberto Bellini

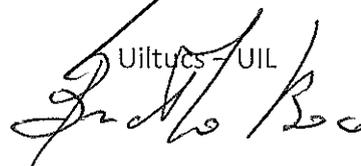
Filcams – CGIL



Fisascat – CISL



Uiltucs – UIL



Accordo integrativo
al Contratto collettivo nazionale del Terziario, Distribuzione e servizi del
30 marzo 2015

Il giorno 26 settembre 2017 in Roma,

Tra

Confcommercio Imprese per l'Italia

e

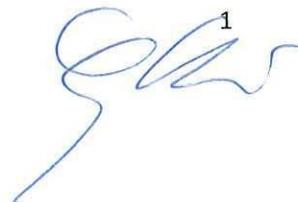
Filcams-CGIL

Fisascat-CISL

Uiltucs-UIL

PREMESSO CHE

- Le parti hanno sottoscritto il 30 marzo 2015 il rinnovo del Contratto collettivo nazionale del Terziario, Distribuzione e Servizi, scaduto il 31 dicembre 2013;
- Le parti hanno definito un aumento retributivo a regime pari a 85 euro parametrati al IV livello;
- Il 24 ottobre 2016 le Parti, consapevoli che il rinnovo del 30 marzo 2015 del CCNL Terziario della distribuzione e dei servizi si è collocato in uno scenario anche economico del tutto particolare, hanno sottoscritto un Accordo integrativo in cui hanno concordato la sospensione dell'erogazione della tranche di Euro 16,00 prevista con decorrenza Novembre 2016;
- Nel citato accordo le Parti hanno altresì concordato di definire ~~successivamente~~ una nuova decorrenza degli aumenti contrattuali;
- Le Parti, confermano le relazioni sindacali esistenti e la centralità del CCNL Terziario, in conformità alle previsioni dell'Accordo interconfederale sulla Rappresentanza del 26 novembre 2015 e dell'Accordo interconfederale sulle Relazioni sindacali e il nuovo modello contrattuale del 24 novembre 2016.



TUTTO CIO' PREMESSO

Le Parti definiscono quanto segue

- La tranche di Euro 16,00, parametrati al IV livello, verrà erogata nel mese di marzo 2018;
- In considerazione di quanto sopra definito, il CCNL Terziario 30 marzo 2015 avrà durata sino al 31 luglio 2018 e conseguentemente il primo comma dell'art. 236 dello stesso CCNL è modificato come segue:

"Le parti alla luce del principio di ultravigenza condiviso nei precedenti rinnovi e preso atto che il precedente contratto cessa la sua vigenza in data 31 marzo 2015, concordano che il presente contratto decorre dal 1° aprile 2015 ed avrà vigore fino a tutto il 31 luglio 2018";

- Le parti, al fine di assicurare leali condizioni di concorrenza, concordano inoltre quanto segue:

"Le parti, riconoscendosi nelle previsioni dell'accordo interconfederale sulla Rappresentanza del 26 novembre 2015 e in coerenza con quanto definito con l'accordo interconfederale per un nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale del 24 novembre 2016, confermano la volontà di arginare fenomeni di dumping, soprattutto retributivo, e di garantire normali condizioni di concorrenza tra le imprese.

In tale ottica le parti condividono che gli aumenti contrattuali definiti dal CCNL Terziario, Distribuzione e servizi in quanto Contratto Nazionale maggiormente applicato nell'ambito dell'intero settore terziario (secondo i dati dei codici contratto INPS ed i dati delle iscrizioni ai Fondi nazionali di Assistenza sanitaria Integrativa costituiti dalle parti) sottoscritto tra le parti stesse, debbano costituire una previsione non diversificabile in altri accordi collettivi di pari livello nazionale.

La violazione della previsione di cui al capoverso precedente attraverso minori previsioni a valenza economica, contenuta in contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle parti firmatarie del suddetto contratto nazionale, che insistano sulla sfera di applicazione dello stesso, verrà automaticamente recepita nel suddetto CCNL.

Tale recepimento comporta l'interruzione delle obbligazioni retributive rimanenti in caso di maturazione parziale delle stesse fino al riallineamento ai suddetti valori.



Per quanto attiene altre misure a valenza economica esse dovranno essere comunque complessivamente equivalenti."

Le previsioni contenute nel presente accordo costituiscono parte integrante del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi del 30 marzo 2015 sottoscritto tra Confcommercio, Filcams CGIL, Fisascat CISL e, Uiltucs.

Letto, confermato e sottoscritto

Confcommercio - Imprese per l'Italia



Filcams - CGIL



Fisascat - CISL



Uiltucs - UIL



Accordo Integrativo
al Contratto Collettivo Nazionale del Terziario, Distribuzione e servizi
del 30 marzo 2015

Il giorno 13 maggio 2019, tra Confcommercio Imprese per l'Italia e Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL

PREMESSO CHE

- il 30 marzo 2015 le Parti hanno sottoscritto il rinnovo del Contratto collettivo nazionale del Terziario, Distribuzione e Servizi, scaduto il 31 dicembre 2013;
- il 24 ottobre 2016 le Parti hanno sottoscritto un Accordo integrativo in cui hanno concordato la sospensione della tranche di euro 16,00 prevista con decorrenza novembre 2016, in riferimento al particolare scenario economico che si andava delineando;
- il 26 settembre 2017 le Parti hanno sottoscritto un Accordo integrativo in cui hanno concordato, oltre alla nuova decorrenza dell'erogazione della tranche del novembre 2016, l'introduzione di una "clausola di salvaguardia", che costituisce parte integrante del CCNL TDS sottoscritto il 30 marzo 2015 .

CONSIDERATO CHE

- le Parti confermano le relazioni sindacali esistenti, in conformità alle previsioni dell'Accordo interconfederale sulla Rappresentanza del 26 novembre 2015 e dell'Accordo interconfederale sulle Relazioni sindacali e il nuovo modello contrattuale del 24 novembre 2016;
- le Parti confermano la centralità del CCNL TDS, quale contratto maggiormente applicato nell'ambito dell'intero settore terziario e sottoscritto dalle parti sociali comparativamente più rappresentative, secondo i dati dei codici contratto INPS ed i dati delle iscrizioni ai Fondi nazionali di Assistenza sanitaria Integrativa;

CONCORDANO QUANTO SEGUE

- la scadenza del CCNL TDS del 30 marzo 2015 è prolungata al 31 dicembre 2019, ferme restando le disdette già inviate in conformità con il secondo comma dell'art.

 1

P

236 del CCNL, che produrranno i propri effetti successivamente alla suddetta scadenza;

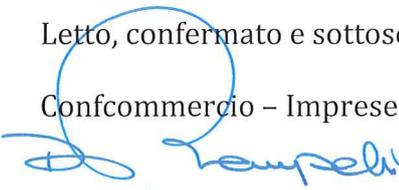
- la traduzione operativa dell' accordo del 26 settembre 2017 costituirà oggetto di valutazione negoziale in occasione del rinnovo del CCNL Terziario 30 marzo 2015.

Le Parti si impegnano, infine, a definire il testo di stesura del CCNL TDS entro il 31 maggio 2019.

Le previsioni del presente accordo costituiscono parte integrante del CCNL TDS del 30 marzo 2015 sottoscritto tra Confcommercio, Filcams CGIL, Fisascat CISL e, Uiltucs.

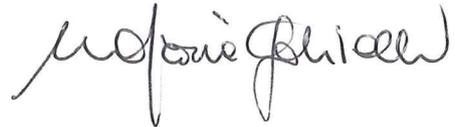
Letto, confermato e sottoscritto.

Confcommercio – Imprese per l'Italia

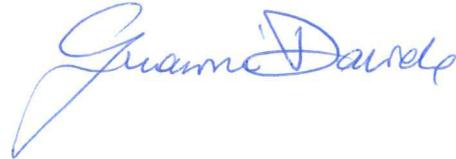


Umberto Bellini
Pierantonio Poy
Giulio Battelli

Filcams – CGIL



Fisascat – CISL



Uiltucs – UIL



VERBALE DI INTESA

Il giorno 17 aprile 2019, tra Confcommercio Imprese per l'Italia e Filcams CGIL, Fisascat CISL, Uiltucs UIL.

PREMESSO CHE

- il D.L. n. 87/2018 (cd. "Decreto Dignità") convertito nella legge n. 96/2018, ha modificato la durata massima dei contratti a tempo determinato e la disciplina delle proroghe e dei rinnovi, e pur reintroducendo il regime delle causali, ha continuato a mantenere le deroghe previste dal D. Lgs. n.81/2015 in materia di stagionalità, sia legale che contrattuale, concernenti la successione dei contratti a termine anche in assenza di causali, e le percentuali di utilizzo, applicabili alle fattispecie di stagionalità definite dal Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963 n.1525 e successive modifiche e integrazioni, nonché dalle "ulteriori ipotesi di stagionalità" già definite dai contratti collettivi;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi (di seguito, CCNL TDS) con accordo di rinnovo del 30 marzo 2015 ha introdotto l'art. 66 bis "Contratto a tempo determinato in località Turistiche" nell'ambito del quale ha disciplinato ulteriori ipotesi di attività stagionali in aggiunta a quanto definito dal Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963 n.1525 e successive modifiche e integrazioni rinviando alla contrattazione territoriale sottoscritta dalle organizzazioni territoriali stipulanti l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica dove si collocano le predette assunzioni a tempo determinato con tutte le deroghe previste dalla normativa vigente;

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti, congiuntamente,

DICHIARANO QUANTO SEGUE

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legge n. 87/2018 (cd. Decreto Dignità), convertito nella legge n. 96/2018, si riconferma la validità e piena applicabilità dell'articolo 66 bis del CCNL Terziario, già parte integrante del CCNL vigente, quale strumento idoneo per soddisfare esigenze di ampliamento degli organici oltre i limiti percentuali e di durata, nonché, esclusivamente per i contratti attivati ai sensi dell'art. 66 bis, per il superamento dell'obbligo di causale, per proroghe o rinnovi.

Letto confermato e sottoscritto.

Confcommercio Imprese per l'Italia


Guido Bassoli
Dimitrio P.
Umberto Belli

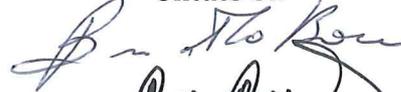

Filcams Cgil



Fisascat Cisl


Lino 

Uiltucs Uil




ACCORDO NAZIONALE SULLA DEFINIZIONE DI ATTIVITA' STAGIONALE PER I CENTRI DI ASSISTENZA FISCALE

Considerato che :

- l'art. 21, co. 2, d.lgs. n. 81/2015 e successive modificazioni disciplina la successione dei contratti a termine, prevedendo degli intervalli temporali da osservare tra un contratto a tempo determinato e il successivo, facendo comunque salve le attività stagionali e demandando alla contrattazione collettiva eventuali integrazioni, specificità delle attività stagionali, in aggiunta a quanto definito dal Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963 n.1525 e successive modifiche e integrazioni;
- l'art. 23, comma 2, lett. c) del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che siano in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi per ragioni di stagionalità di cui all'art. 21, co. 2;
- l'art. 21, co. 01, del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che i contratti per attività stagionali, di cui all'art. 21, co. 2, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1;
- l'art. 19, co. 2, del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che ad eccezione delle attività stagionali di cui all'art. 21, co. 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 24 mesi;
- i CAAF svolgono una specifica attività nell'ambito della compilazione delle dichiarazioni dei redditi, delle dichiarazioni ai fini dell'ISEE, controllo documentale dichiarazioni ex 36 TER, elaborazione delle pratiche RED, che comporta incrementi di organico superiori alle disposizioni contrattuali previste in merito al ricorso ai contratti temporanei;
- è ferma volontà delle parti utilizzare tutti gli strumenti a disposizione atti alla tutela dei lavoratori e del posto di lavoro;
- il notevole afflusso di pratiche e utenti alle sedi CAAF non può essere svolto con il normale organico in forza alle società pena la non effettuazione del servizio;
- l'attività è legata alla temporalità del servizio, di norma individuata nel periodo da gennaio a luglio, alle richieste di elaborazione della modulistica o/e informazioni di diretta emanazione governativa o degli Enti preposti al fine dell'accertamento dell'imposta sul reddito;
- le parti firmatarie hanno già condiviso la necessità di regolamentare le fattispecie sopra richiamate in ragione della stagionalità delle stesse, con la sottoscrizione di un accordo in data 10 febbraio 2010;

considerato tutto ciò,

le parti concordano che le campagne fiscali/previdenziali dettate da inderogabili disposizioni di legge, legate alla compilazione dei modelli e dichiarativi fiscali ed attività

connesse, e/o eventuali nuove attività con le medesime caratteristiche, rientrino a pieno titolo tra le attività a carattere stagionale.

Ricorso delle assunzioni a tempo determinato

Per far fronte alle specifiche necessità dei CAAF e della loro attività è necessario il ricorso alle assunzioni a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali così come previsto dal succitato d.lgs. n. 81/2015 per gli effetti di cui agli artt. 19, co. 2; 21, co. 01; 21, co. 2; 23 co. 2, lett. c), ed in deroga a quanto previsto dal CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi in quanto non corrispondenti alla tipicità del servizio svolto.

Analogamente, per le motivazioni suesposte, sono da intendersi sospese le limitazioni quantitative di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 31 del d.lgs. n. 81/2015 – come modificato dalla L. 96/2018 - per le assunzioni dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Diritto di precedenza

I lavoratori assunti a tempo determinato stagionale per lo svolgimento degli adempimenti sopra citati, godranno ai sensi dell'art. 24 comma 3, del D. Lgs. n. 81/2015 del diritto di precedenza rispetto alle assunzioni per le campagne successive, purché ne segnalino la volontà per iscritto entro tre mesi dalla conclusione del rapporto di lavoro.

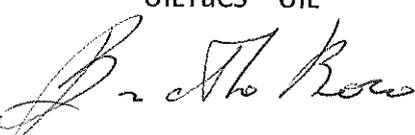
Il presente accordo avrà vigenza su tutto il territorio nazionale. Eventuali accordi di secondo livello in materia di stagionalità potranno riguardare la definizione dei criteri relativi al diritto di precedenza e/o prevedere l'estensione al mese di dicembre dei contenuti del presente accordo.

Per quanto non espressamente previsto si rimanda alle disposizioni di legge e di contratto.

CONFCOMMERCIO


FILCAMS-CGIL

FISASCAT - CISL

UILTuCS - UIL


Roma, 20 febbraio 2019

VERBALE DI ACCORDO

L'anno 2012, il giorno 21 del mese di settembre in Roma,

CONFCOMMERCIO – Imprese per l'Italia

e

FILCAMS – CGIL; FISASCAT – CISL; UILTUCS – UIL

Convengono che

per i CCNL e protocolli aggiuntivi sottoscritti dalle parti in epigrafe, in applicazione dell'art. 4, comma 17, della legge n. 92 del 2012 e della circolare n. 18/2012 del Ministero del lavoro che ha riconosciuto le sei sindacali quali sedi qualificate in grado di offrire "le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa", la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile, anche avvalendosi dell'assistenza tecnica delle Commissioni di conciliazione, laddove congiuntamente costituite dalle parti, ovvero dagli enti bilaterali territoriali nel caso di assenze delle citate commissioni.

CONFCOMMERCIO

FILCAMS – CGIL

FISASCAT – CISL

UILTUCS – UIL

Nota di aggiornamento: i riferimenti normativi contenuti nell'accordo devono ritenersi aggiornati dalle disposizioni del D.Lgs. n. 151/2015.

LA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE DELL'ENTE BILATERALE DELLA PROVINCIA DI ...;

VISTI gli artt. 68 e da 75 a 84 del decreto legislativo n. 276 del 2003, così come modificati dal decreto legislativo n. 251 del 2004, dalla legge n. 266 del 2005 e dalla legge n. 183 del 2010;

VISTI gli artt. 30 e 31 della legge n. 183 del 2010;

VISTI gli artt. 410 e ss. del codice di procedura civile, così come modificati dalla legge n. 183 del 2010;

VISTO l'art. 27, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2008, come successivamente modificato ed integrato;

VISTO l'art. 37 ter dell'Accordo di rinnovo del CCNL Terziario del 26 febbraio 2011, che istituisce le Commissioni di certificazione all'interno degli Enti Bilaterali Territoriali;

CONSIDERATA la Circolare INPS n. 71 del 1 giugno 2005, che ha fornito indicazioni in merito alla costituzione e al funzionamento delle commissioni di certificazione;

CONSIDERATA la Direttiva del Ministero del Lavoro, della salute e delle Politiche Sociali del 18 settembre 2008, che ha inteso rilanciare la filosofia preventiva e promozionale di cui al decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 contenente misure di razionalizzazione delle funzioni ispettive e di vigilanza in materia di previdenza sociale e di lavoro a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30;

CONSIDERATE le sentenze del Consiglio di Stato n. 1842 del 22 febbraio 2009 e n. 736 del 9 febbraio 2009 in tema di accesso agli atti e tutela della riservatezza;

RITENUTO, pur in assenza di una specifica norma di legge, di dover adottare un regolamento interno che disciplini e renda pubbliche la procedura di certificazione e le modalità di funzionamento della Commissione stessa;

DISPONE, nella seduta del e con votazione unanime, l'adozione del presente regolamento:

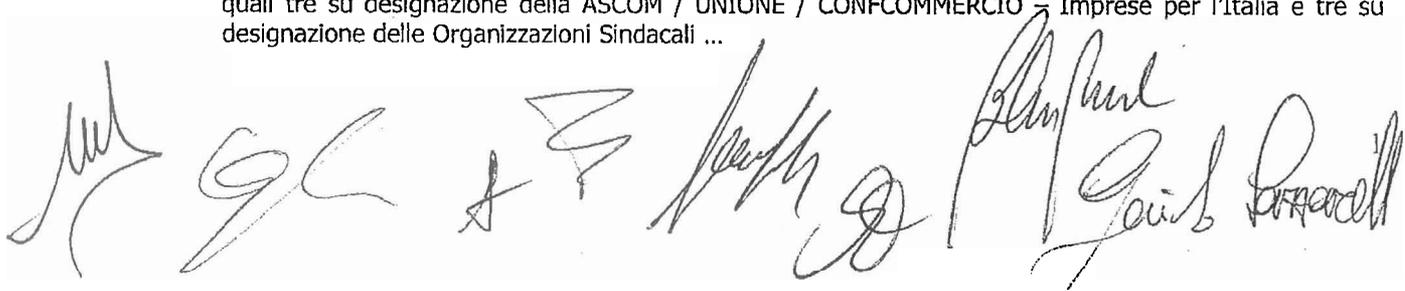
REGOLAMENTO della COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE costituita presso l'EBT della provincia di...

Art. 1 (COSTITUZIONE E SEDE)

1. ~~Al sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (in seguito denominato "decreto legislativo"), è istituita la Commissione di certificazione presso l'EBT della provincia di...~~

Art. 2 (COMPOSIZIONE E COMPETENZE DELLA COMMISSIONE)

1. La Commissione è composta da un Presidente, scelto congiuntamente tra ex giudici, avvocati, professori universitari giuslavoristi o funzionari della Direzione Provinciale del Lavoro, e da altri sei componenti, dei quali tre su designazione della ASCOM / UNIONE / CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia e tre su designazione delle Organizzazioni Sindacali ...

A series of seven handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky. The names are not legible due to the cursive nature of the handwriting.

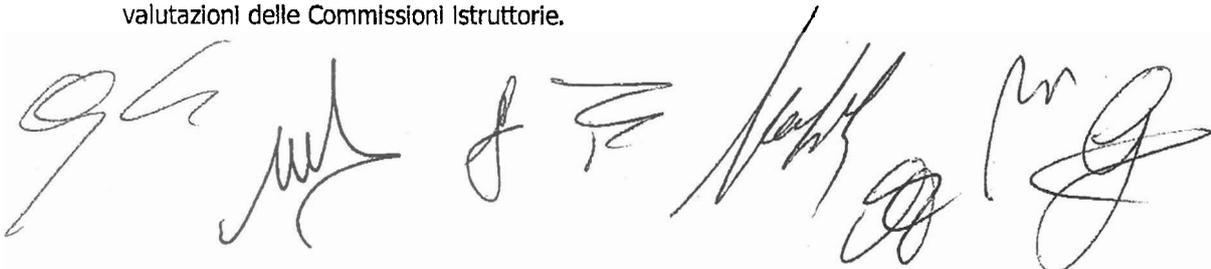
2. Al fine di garantire l'operatività della Commissione sono, inoltre, designati 6 componenti supplenti, dei quali 3 su designazione della ASCOM / UNIONE / CONFCOMMERCIO – Imprese per l'Italia e 3 su designazione delle Organizzazioni Sindacali ...
3. La Commissione esercita le competenze assegnate dal CCNL del Terziario, della distribuzione e dei servizi.
4. Al sensi dell'art. 31, comma 10, della Legge n. 183/2010, in caso di certificazione di clausole compromissorie le parti, davanti alla Commissione di certificazione, possono farsi assistere da un legale di loro fiducia o da un rappresentante dell'organizzazione sindacale o professionale cui abbiano conferito mandato.

Art. 3 (NORME RELATIVE AI COMPONENTI DELLA COMMISSIONE)

1. Sono componenti effettivi della Commissione i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, del presente regolamento.
2. I componenti effettivi e supplenti della Commissione di Certificazione devono essere in possesso dei requisiti di moralità di cui all'art. 5, comma 1 lett. d) del d.lgs. 276/03 e dei requisiti minimi di professionalità che consentano l'espletamento del mandato nella piena consapevolezza e conoscenza degli ambiti in cui opera la Commissione di certificazione.
3. Fatte salve le previsioni legislative già previste da specifiche norme di legge, per requisito minimo si intende l'aver maturato esperienze professionali per almeno 24 mesi, anche all'interno di associazioni sindacali o di categoria, in ruoli coerenti con i compiti della Commissione di Certificazione.
4. I componenti della Commissione di Certificazione sono tenuti ad astenersi dal partecipare in qualsiasi forma alle attività della Commissione che ineriscano alla trattazione, discussione o decisione di pratiche di certificazione che possano coinvolgere interessi propri.
5. Nel caso in cui si verifichi quanto previsto dal precedente comma 4, l'interessato comunicherà tempestivamente la propria motivata astensione alla Commissione ed il Presidente provvederà alla sua sostituzione, convocando altro componente effettivo o supplente designato dalla parte che aveva provveduto alla designazione del componente astenuto.
6. La funzione di componente, effettivo o supplente, della Commissione ha termine nel caso in cui la designazione venga revocata dal socio che l'aveva espressa, ovvero in caso di dimissioni, ovvero in caso di perdita dei requisiti di moralità di cui al secondo comma del presente articolo.

Art. 4 (COMMISSIONI ISTRUTTORIE)

1. La Commissione può costituire una o più Commissioni istruttorie per lo svolgimento delle attività, preliminari a quelle di vera e propria certificazione.
2. Tale Commissione ha compiti esclusivamente istruttori e non deliberativi; provvede in particolare all'esame delle istanze assegnate a tal fine dal Presidente ed alla predisposizione e verbalizzazione di osservazioni e proposte da sottoporre alla Commissione; può altresì essere incaricata dal Presidente di espletare l'audizione delle parti, nel rispetto delle disposizioni del presente regolamento, redigendone verbale e riferendone per i seguiti in Commissione.
3. In ogni caso, la Commissione delibera in maniera autonoma e non risulta in alcun modo vincolata dalle valutazioni delle Commissioni Istruttorie.



4. Ai componenti delle Commissioni del presente articolo si applicano le previsioni contenute nell'art. 3, commi 2, 3 e 4 del presente Regolamento.
5. Nel caso in cui si verifichi quanto previsto dal precedente art. 3, comma 4, l'interessato comunicherà tempestivamente la propria motivata astensione alla Commissione ed il Presidente provvederà alla sua sostituzione.

Art. 5 (SOTTO- COMMISSIONI)

1. In relazione al carico di lavoro della Commissione, riferibile sia al numero delle istanze sia al grado di complessità e di difficoltà dei casi prospettati, e alla necessità di assicurare il rispetto del termine di legge per la conclusione dei procedimenti di certificazione, il Presidente della Commissione può costituire una o più sotto-Commissioni di certificazione.
2. Ciascuna sotto-Commissione ha compiti autonomi di certificazione ed opera con almeno 2 componenti, uno di parte datoriale ed uno di parte sindacale.
3. La sotto -Commissione è presieduta dal Presidente della Commissione di Certificazione.

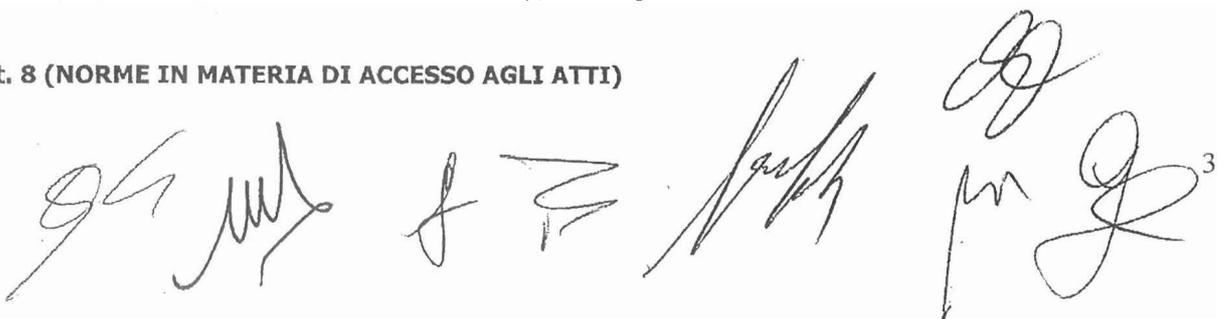
Art. 6 (VALIDITÀ DELLE SEDUTE E DELLE DELIBERE DELLA COMMISSIONE E DELLE SOTTO-COMMISSIONI)

1. Per la validità delle sedute della Commissione, ferma restando la garanzia di composizione paritetica, è richiesta la presenza del Presidente e di almeno due componenti, uno espressione di parte datoriale ed uno espressione di parte sindacale.
2. La Commissione delibera a maggioranza dei componenti presenti.

Art. 7 (MODALITÀ OPERATIVE E DISPOSIZIONI GENERALI IN TEMA DI AVVIO DELLE PROCEDURE)

1. L'istanza di avvio delle procedure è formulata per iscritto in conformità al modello e secondo le istruzioni pubblicate all'indirizzo internet (L'EBT). La Commissione approva periodicamente la modulistica necessaria per l'espletamento delle proprie attività, e pubblica quella di eventuale utilità per le parti istanti al medesimo Indirizzo Internet.
2. La istanza è presentata alla Commissione mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, ovvero - ove venga attivata - secondo posta elettronica certificata (PEC) o anche mediante consegna a mano. In quest'ultimo caso verrà rilasciata ricevuta in merito all'avvenuta ricezione.
3. La Segreteria della Commissione acquisisce l'istanza e provvede a registrare con numerazione progressiva gli estremi della stessa in un apposito registro.

Art. 8 (NORME IN MATERIA DI ACCESSO AGLI ATTI)



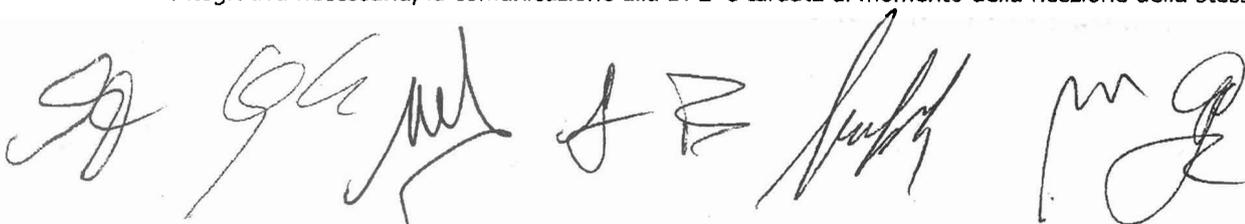
1. Oltre ai componenti della Commissione, che accedono alla documentazione inerente l'attività della Commissione senza particolari formalità, tutte le autorità pubbliche che hanno ricevuto la comunicazione di inizio del procedimento hanno facoltà di accedere alla suddetta documentazione e di prenderne visione, previa richiesta scritta al Presidente, che adotterà le disposizioni del caso.
2. A tutela del diritto alla riservatezza del prestatore di lavoro, eventualmente parte della procedura di certificazione, la Commissione non consente al datore di lavoro la visione e/o la estrazione di copia dell'eventuale verbale di audizione del prestatore di lavoro.
3. La tutela di cui al comma 2 viene meno nel caso in cui il prestatore di lavoro manifesti l'intenzione di procedere giudizialmente per fatti relativi al contratto oggetto della procedura di certificazione.
4. In ogni caso, resta salvo l'obbligo di esibizione del verbale a seguito di apposito provvedimento e/o richiesta dell'autorità giudiziaria.
5. Nel caso in cui il datore di lavoro presenti una pluralità di istanze di certificazione, la Commissione valuterà l'opportunità di concedere allo stesso, a seguito di apposita richiesta, copia dei verbali compilati dai prestatori di lavoro, comunque sempre previo oscuramento dei dati anagrafici e di quanto risultasse necessario al fine di garantire l'anonimato di questi ultimi.

Art. 9 (REQUISITI ESSENZIALI DELL'ISTANZA)

1. Sono requisiti essenziali dell'istanza:
 - a) l'esatta individuazione delle parti richiedenti, del loro domicilio e della sede o della dipendenza dell'azienda interessata;
 - b) l'indicazione del contratto in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, la prestazione di lavoro, per il quale si richiede la certificazione e della specifica qualificazione negoziale delle parti;
 - c) l'indicazione espressa degli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali in relazione ai quali le parti chiedono la certificazione;
 - d) l'allegazione di copia del contratto (o di sua bozza), contenente i dati anagrafici e fiscali delle parti;
 - e) la dichiarazione esplicita che non vi sono altri procedimenti certificatori e ispettivi pendenti e che non sono stati emessi precedenti provvedimenti ispettivi o di diniego di certificazione sulla medesima istanza, oppure, in caso di sussistenza di tali provvedimenti, l'allegazione di copia degli stessi o dei relativi riferimenti identificativi;
 - f) la sottoscrizione in originale delle parti e, nel caso che una o entrambe le parti stesse non siano persone fisiche, l'indicazione della legale qualità dei firmatari, corredata di idonea procura;
 - g) l'allegazione di copia del documento di identità dei firmatari.

Art. 10 (COMUNICAZIONE ALLA DPL, REGISTRAZIONE E CONSERVAZIONE)

1. Non appena pervenuta l'istanza di certificazione, ai sensi e agli effetti di cui all'articolo 78, comma 2, lettera a) del D.lgs 276 del 2003, e fermo restando quanto disposto dall'articolo 8, comma 1, del presente regolamento in merito all'accesso alla documentazione da parte dei soggetti pubblici interessati, la Commissione di certificazione comunica alla Direzione provinciale del lavoro l'inizio del procedimento, fornendo un documento di "inizio del procedimento" con indicazione delle parti e della loro sede, residenza o domicilio, oltre che della data di ricevimento dell'istanza da parte della Commissione e della data in cui tale istanza sarà discussa.
2. Ai medesimi effetti, qualora la Commissione debba richiedere alle parti interessate documentazione integrativa necessaria, la comunicazione alla DPL è tardata al momento della ricezione della stessa.



3. L'eventuale richiesta di documentazione integrativa deve essere spedita dalla Commissione alle parti interessate entro il termine di 30 (trenta) giorni dalla ricezione dell'istanza. La segreteria della Commissione acquisisce il fascicolo e provvede a registrare gli estremi dell'istanza in un registro anche informatico appositamente Istituito, nel quale viene elencata la documentazione afferente e vengono annotate tutte le successive fasi procedurali.
4. La conservazione dei contratti certificati e dei relativi fascicoli potrà avvenire attraverso idonee modalità di archiviazione e custodia dei documenti e con modalità tali da garantire comunque la sicurezza dei dati personali ivi contenuti a mente della vigente normativa. Il termine minimo di conservazione dei contratti e della relativa documentazione di cui all'articolo 78, comma 3, del D.lgs 276 del 2003 decorre dalla data di estinzione del rapporto giuridico costituito mediante il contratto oggetto di certificazione. Detta conservazione avviene presso la sede della Commissione per la durata di cinque anni dalla data di estinzione del contratto certificato.

Art. 11 (VAGLIO PRELIMINARE)

1. Il Presidente nel rispetto dell'ordine cronologico determinato dalla data di presentazione, procede alla valutazione della regolarità e completezza delle istanze ai sensi degli articoli 6 e 9 del presente regolamento e, qualora le stesse risultino irregolari o carenti, provvede a richiedere alle parti le integrazioni del caso, comunicando loro la contestuale sospensione del termine di cui all'articolo 78, comma 2, lett. b) del decreto legislativo.

Art. 12 (CALENDARIZZAZIONE DEI LAVORI)

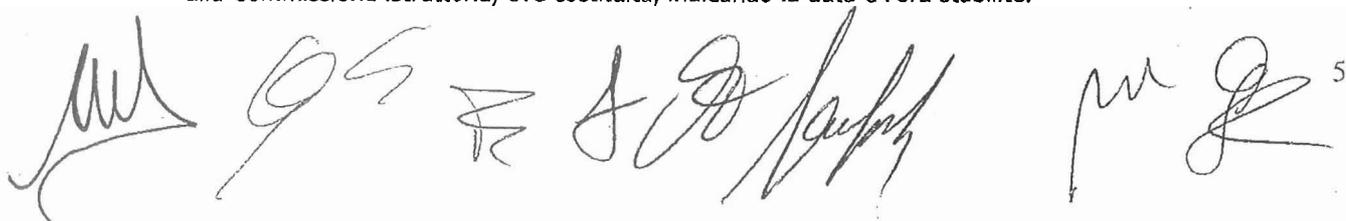
1. Il Presidente verificata la regolarità e completezza delle istanze ovvero acquisite le necessarie integrazioni, redige il calendario dei lavori della Commissione, fissando le date delle sedute ed inserendovi le istanze stesse. A tal fine tiene conto del numero e del grado di complessità delle domande pervenute, della eventuale opportunità di prevederne la trattazione in più sedute, della distribuzione del carico di lavoro a una o più sotto-Commissioni ai sensi degli articoli che precedono e della necessità di concludere il procedimento nei termini di legge, salvo quanto previsto dall'articolo 10 del presente regolamento. Ove necessario, provvede a convocare le parti per l'audizione dinanzi alla Commissione di certificazione ovvero alla Commissione istruttoria, ove costituita, indicando la data e l'ora stabilite. La comunicazione del calendario delle sedute con l'indicazione delle relative pratiche rivolta alla Direzione provinciale del lavoro ha valore di comunicazione di inizio del procedimento ai sensi dell'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo e può essere effettuata tramite fax o posta elettronica.

Art. 13 (CONVOCAZIONE DELLE COMMISSIONI E COMUNICAZIONI)

1. Il Presidente convoca la Commissione o, se del caso, la sotto-Commissione comunicando ai componenti effettivi, a mezzo posta, a mezzo telefax o a mezzo posta elettronica ai rispettivi recapiti, la data della seduta e l'elenco delle pratiche inserite nell'ordine del giorno, almeno 1 volta al mese.

Art. 14 (ISTRUTTORIA SOSTANZIALE)

1. La Commissione, ove ritenuto necessario, può richiedere, tramite comunicazione scritta, chiarimenti e/o integrazioni alle parti, e/o convocarle per l'audizione dinanzi alla Commissione di certificazione ovvero alla Commissione istruttoria, ove costituita, indicando la data e l'ora stabilite.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. From left to right, there is a signature that appears to be 'M...', followed by initials 'GS', a signature that looks like 'FR', a signature that looks like 'S...', a signature that looks like 'P...', and finally a signature that looks like 'M...' with a small '5' written to its right.

2. Le parti intervengono direttamente all'audizione. La parte impossibilitata comunica le motivazioni del caso, con l'eventuale documentazione probatoria, al Presidente o al Commissario istruttore, che decide per il rinvio, nel rispetto dei termini di cui al successivo articolo 16, dandone atto nel corso della seduta della Commissione.
3. Le parti vengono sentite tra loro disgiuntamente.
4. Nel caso risultassero attivate contestualmente da parte del medesimo datore di lavoro una pluralità di procedure di certificazione, la Commissione potrà procedere, ove ritenuto opportuno, all'audizione contemporanea di più prestatori di lavoro.
5. Alle dichiarazioni scritte rese dalle parti in sede di audizione o di riscontro ai chiarimenti richiesti dalla Commissione si applicano le disposizioni di cui al D.P.R. n. 445/2000 ("Disposizioni legislative in materia di documentazione amministrativa"), con particolare riferimento agli artt. 47 ("Dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà") e 76 (Norme penali).

Art. 16 (PROVVEDIMENTO)

1. Sia il provvedimento di certificazione che quello di diniego, sia qualsiasi altro provvedimento la Commissione intenda adottare, per loro natura, devono essere necessariamente motivati e contenere l'indicazione dell'autorità presso la quale è possibile presentare il ricorso, del termine per presentarlo e dei propri effetti.
2. Il provvedimento della Commissione contiene *per relationem* tutte le fasi del procedimento e, per quanto attiene la motivazione, è conforme alla delibera e alle motivazioni in essa espresse e dà atto degli elementi fondamentali di valutazione utilizzati.
3. Il provvedimento della Commissione viene redatto in forma scritta in triplice originale: uno rimane agli atti d'ufficio e deve essere conservato per il periodo previsto dall'articolo 78, comma 3 del decreto legislativo, mentre gli altri due vengono trasmessi alle parti che hanno sottoscritto l'istanza di certificazione.
4. Nel caso in cui la Commissione o sotto-Commissione lo reputi necessario, si potrà procedere ad ulteriori istruttorie sostanziali (audizioni delle parti o richieste di chiarimenti ed integrazioni), anche successivamente alla prima. L'istanza verrà deliberata nella prima seduta utile successiva al completamento dell'intera istruttoria.

Art. 17 (TERMINI DEL PROCEDIMENTO)

1. Dalla data di ricezione della istanza ovvero della documentazione integrativa richiesta decorre il termine di cui all'articolo 78, comma 2, lett. b) del D.lgs 276/2003.
2. Il procedimento deve essere portato a termine entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza, ovvero dal ricevimento dell'ulteriore documentazione che venga richiesta dalla Commissione. Il termine di 30 giorni di cui sopra si intende sospeso nel periodo feriale, che viene concordato dal ... al... di ogni anno.

Art. 18 (IPOTESI DI SOSPENSIONE DEL PROCEDIMENTO)

1. Il procedimento rimane sospeso, fino al venir meno della causa ostativa e fermo restando il termine massimo di 60 gg individuato nel successivo art. 19 nelle seguenti ipotesi:



Handwritten signatures of six individuals, likely representing the parties or the Commission members, located at the bottom of the page.

- a) mancata dichiarazione di disponibilità anche di una sola delle parti a fissare una data per l'audizione;
- b) mancata presentazione di una o di entrambe le parti all'audizione nella data in precedenza concordata;
- c) mancata dichiarazione di disponibilità allo svolgimento di un accesso istruttorio nei locali aziendali;
- d) mancata trasmissione dei documenti integrativi o dei chiarimenti richiesti dalla Commissione per iscritto alle parti.

Art. 19 (CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO PER VOLONTÀ O INATTIVITÀ DELLE PARTI)

1. Il procedimento si ritiene concluso, senza possibilità residua di addivenire alla delibera di accoglimento o di rigetto da parte della Commissione, in caso di acquisizione agli atti di rinuncia espressa, sottoscritta da una o da entrambe le parti, attestante il venir meno della volontà singola o congiunta di proseguire il procedimento. In tal caso la Commissione emetterà un provvedimento di conclusione del procedimento con indicazione della relativa causale, espletando le formalità di cui all'art. 16, comma 3.
2. Le parti, nel corso del procedimento, hanno a disposizione – congiuntamente e complessivamente – 15 giorni dalla presentazione dell'istanza per dare riscontro alle richieste della Commissione, con decorrenza del termine dalla ricezione delle medesime. In caso di inattività delle parti, ed in particolare di mancanza, totale o parziale, di riscontro alle richieste di chiarimenti e/o integrazioni della Commissione o di disponibilità a concordare una data per le audizioni o per la visita dei locali aziendali, la Commissione, verificato il superamento del termine massimo di 60 giorni potrà emettere un provvedimento di conclusione del procedimento per rinuncia implicita di una o di entrambe le parti, con indicazione della relativa causale ed espletando le formalità di cui all'art. 16, comma 3.

Art. 20 (RAPPORTI CON I SERVIZI ISPETTIVI E DI VIGILANZA)

1. Nell'ottica di una leale collaborazione con i servizi ispettivi e di vigilanza, la Commissione sospende il procedimento nel caso in cui apprenda per iscritto, da una delle parti o dai servizi stessi, dell'avvenuto accesso ispettivo in periodo antecedente la ricezione dell'istanza ed avente ad oggetto il medesimo contratto oggetto di richiesta di certificazione.



The bottom section of the document contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a stamp that reads "Cert. Fee" with a checkmark. To the right of the stamp, there is another signature. Below the stamp, there are two more signatures, one of which appears to be "G. J. Small". The number "7" is written in the bottom right corner of this section.

Patto per il lavoro nel terziario, distribuzione e servizi

23 giugno 2009

1. Occupazione

La crisi economica che sta attraversando il Paese va gradualmente investendo il settore Terziario, Distribuzione e Servizi, accentuando gli elementi di preoccupazione per il futuro dei settori interessati ed i relativi livelli occupazionali.

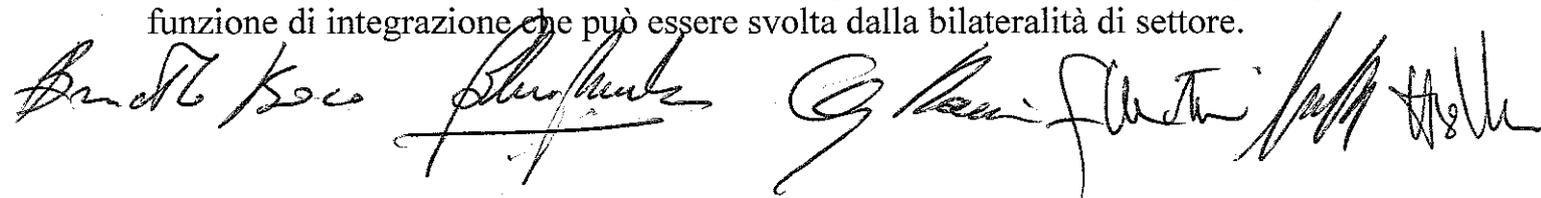
Le parti ritengono indispensabile promuovere nel breve termine e per la fase di crisi che, nelle previsioni, continuerà a produrre i suoi effetti anche nel corso del 2010, iniziative volte ad affermare politiche di sostegno all'occupazione ed alla riorganizzazione dei settori, evitando il fenomeno depressivo dovuto alla chiusura di migliaia di attività ed alla perdita di numerosi posti di lavoro, con le immaginabili conseguenze in termini di costo sociale e di ulteriore raffreddamento dei consumi.

Coerentemente con quanto affermato, le parti individuano quale obiettivo prioritario, la difesa dei livelli occupazionali, per evitare che la crisi determini un pericoloso deterioramento del patrimonio professionale, penalizzando ulteriormente le fasce più deboli, a partire dalle donne ed i giovani, sia attraverso il calo dell'occupazione a tempo indeterminato a fronte delle cessazioni di attività, sia attraverso una pesante riduzione della forza lavoro a tempo determinato.

A questo fine, le parti ritengono necessario favorire la stabilità dei rapporti di lavoro anche in presenza di situazioni di crisi aziendali, attraverso il ricorso a tutti gli strumenti di gestione delle crisi previsti dalle normative vigenti (CIGS, CIG in deroga, contratti di solidarietà di tipo A e B, anche alle aziende con meno di 16 dipendenti, riduzione dell'orario di lavoro, ecc...).

In questo senso, a livello territoriale, saranno attivati tavoli di confronto, per definire le modalità di attuazione delle procedure finalizzate alla salvaguardia dell'occupazione.

Contestualmente, le parti, nel quadro di un ulteriore potenziamento ed allargamento alle fasce di lavoratori esclusi, degli strumenti di sostegno al reddito erogati dal sistema pubblico, ovvero, in presenza di iniziative conseguenti alla costituzione di tavoli di crisi a livello delle Regioni, ritengono utile verificare, secondo i principi enunciati nell'avviso comune sottoscritto dalle parti il 25 marzo 2009 e nel quadro delle compatibilità finanziarie derivanti dagli obiettivi attualmente perseguiti, la funzione di integrazione che può essere svolta dalla bilateralità di settore.



2. Politica fiscale e contributiva

Per contribuire al raggiungimento degli obiettivi in materia di difesa dei livelli occupazionali, diventa sempre più urgente da parte del Governo la convocazione di un tavolo di settore con le Organizzazioni firmatarie il presente Patto, al fine di dare coerente attuazione a quanto contenuto nell'Avviso Comune siglato dalle Parti sociali il 25 marzo 2009 e determinare le ulteriori misure necessarie al sostegno di uno sviluppo qualificato del settore, fondato su una crescita della capacità competitiva delle aziende e la garanzia di continuità dell'occupazione stabile. In tal senso, vanno introdotti meccanismi premianti per le aziende che non attuino interventi strutturali di riduzione del personale e rafforzate le agevolazioni già previste per quelle aziende che procedono ad incrementare l'occupazione.

In questo quadro, diventa fondamentale agire sulla leva fiscale, intesa quale strumento di sostegno allo sviluppo, di redistribuzione equa del reddito e di lotta al lavoro irregolare. Le parti ritengono opportuno, pertanto, un intervento pubblico teso a ridurre sensibilmente il divario esistente tra costo complessivo sostenuto dalle imprese del Terziario, Distribuzione e Servizi per il lavoro e la retribuzione netta percepita dai lavoratori stessi.

Tra le misure a carico della fiscalità generale, finalizzate a tali obiettivi e coerenti con un riequilibrio della pressione fiscale tra i livelli di governo centrale e locale, che non determini un aggravio del carico fiscale per i cittadini, vanno sostenute:
da una parte, il meccanismo della deduzione forfetaria dalla base imponibile dell'IRAP di alcune voci contributive e di una parte delle somme eventualmente corrisposte dalle aziende a titolo di anticipazione dei trattamenti di CIG;
dall'altra, l'aumento delle detrazioni sui redditi da lavoro dipendente e la detassazione degli incrementi salariali legati alla produttività.

Inoltre, anche al fine di procedere ad un necessario riequilibrio della struttura contributiva, sarà indispensabile attivare idonei provvedimenti legislativi finalizzati alla riduzione progressiva degli oneri a carico del lavoratore, sostenuti per prestazioni sociali, nella salvaguardia del sistema universale pubblico della previdenza ed assistenza.

3. Contrattazione

Al fine di favorire il conseguimento dell'obiettivo prioritario della difesa dei livelli occupazionali, a fronte dei processi di crisi esistenti nel settore e con l'obiettivo di determinare un rilancio dei consumi attraverso un miglioramento dei margini di competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle aziende del settore, le parti riaffermano la contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, quale sede ove determinare le risposte più aderenti alle necessità ed alle peculiarità delle



aziende e dei lavoratori nella attuale fase di crisi ed, in questo senso, ritengono importante qualificarne ulteriormente la funzione.

In particolare, a fronte di eventuali criticità derivanti dalla situazione di crisi, ovvero, in occasione del rinnovo degli accordi di secondo livello, potrà essere effettuata una verifica sulle norme in materia di organizzazione del lavoro (orari, turni, lavoro domenicale, straordinari,...) definite con gli accordi nazionali, territoriali o aziendali vigenti, in attuazione di quanto previsto dal Cap. II art. 6 e Cap. III art. 10 del CCNL vigente. Le modalità più idonee al conseguimento dell'obiettivo della salvaguardia occupazionale e del miglioramento dei margini di competitività delle aziende definite in materia di organizzazione del lavoro saranno oggetto di accordo in sede di contrattazione di secondo livello.

Al tempo stesso, in sede di contrattazione di secondo livello devono essere perseguiti gli obiettivi prioritari della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alla presenza diffusa dell'occupazione femminile e della difesa e valorizzazione professionale del lavoro, rafforzando gli interventi di formazione professionale, sia verso le fasce di nuovo ingresso, a partire dagli apprendisti, sia verso gli interventi di formazione continua.

4. Relazioni sindacali

Per la piena realizzazione di tali obiettivi, diventa indispensabile qualificare il sistema di relazioni sindacali e di buone pratiche, al fine di determinare la massima convergenza, sia nel rapporto con le aziende del settore, sia in relazione alle scelte politiche istituzionali, che debbono guardare con maggiore attenzione alle problematiche del settore.

Le parti condividono - pertanto - la necessità di concertare le azioni per il governo dei processi di crisi e si impegnano, secondo quanto previsto dal vigente CCNL, a favorire il confronto preventivo volto ad evitare azioni unilaterali che possano annullare gli effetti della contrattazione di secondo livello in essere.

In particolare, in presenza di situazioni di difficoltà aziendali, l'Azienda comunicherà alle Organizzazioni Sindacali lo stato di crisi, per effettuare una valutazione congiunta dei possibili strumenti di gestione della stessa.

Le parti, impegnandosi a mantenere costante il confronto sull'andamento occupazionale nei settori interessati, si incontreranno entro il 31 dicembre 2009 per monitorare gli effetti delle misure individuate nel presente accordo, con l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli ad una loro piena ed efficace attuazione.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the company and the unions.

Il presente Patto per il lavoro nel Terziario, Distribuzione e Servizi costituisce parte integrante del CCNL 18 luglio 2008, che si intende integralmente confermato e recepito.

Nella stesura del suddetto CCNL 18 luglio 2008 in calce agli articoli lavoro domenicale e apprendistato verrà annessa la seguente:

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la materia oggetto del presente articolo è parte integrante del successivo accordo del 23 giugno 2009, di cui al "Patto per il lavoro" e che gli obiettivi in esso contenuti, le modalità di attuazione e le sedi di verifica costituiranno impegno prioritario delle parti per l'intera vigenza contrattuale.

Le parti concordano di incontrarsi entro e non oltre 24 luglio per addivenire alla stesura definitiva del Testo Unico contrattuale.

Campagna
Francesco
G. Scavone
Bellini
Paolo Scavone