

Accordo Integrativo Territoriale di 2° livello della Provincia di Bolzano
Terziario Distribuzione Servizi

Addì, 13 febbraio 2009

Tra

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

e

le Organizzazioni Sindacali Provinciali:

Asgb Commercio: rappresentata da Georg Pardeller e Alex Piras;

Filcams Cgil/Agb: rappresentata da Maurizio Surian;

Fisascat Sgb/Cisl: rappresentata da Tila Mair;

Uiltucs Uil/Sgk: rappresentata da Remigio Servadio;

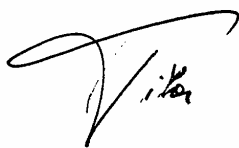
Visti

- Il CCNL del Terziario della Distribuzione e dei Servizi 17 luglio 2008, sottoscritto da Confcommercio, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil;
- L'Accordo integrativo territoriale del Terziario distribuzione servizi stipulato in data 24 giugno 2003;
- Il D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003;
- L'Accordo tra Governo e Parti sociali sul costo del lavoro del 23 luglio 1993;

si è stipulato il presente accordo integrativo provinciale:

Premessa

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



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

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

Conseguentemente, le Parti concordano:

- sulla promozione di politiche mirate per incrementare l'occupazione del settore;
- di rendere più estesa la fruibilità dei contratti di lavoro a part-time;
- di investire sulla formazione permanente degli addetti;
- che vanno rispettati i livelli di contrattazione attualmente previsti dall'accordo del luglio 1993 e del CCNL TDS attualmente in vigore;
- di favorire, affinché, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del CCNL del Terziario della distribuzione e dei servizi, o del presente contratto, e/o di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, si proceda al tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al CCNL TDS attualmente in vigore.

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

TITOLO I

PARTE GENERALE

Art. 1 - Relazioni sindacali

A seguito di una attenta valutazione dei problemi del terziario, le parti concordano sulla necessità di instaurare costanti relazioni sindacali che producano azioni concrete. Si conviene di sviluppare periodici incontri almeno, semestrali su temi centrali quali:

andamento economico del settore, mercato del lavoro, orari commerciali, intese utili da sottoporre alle amministrazioni e quant'altro sia materia inerente alla contrattazione di secondo livello. Tali incontri potranno comunque tenersi a richiesta di una delle parti.

Le parti convengono che l'osservanza delle norme contenute nel presente accordo nonché quelle dello statuto e del regolamento dell'Ente Bilaterale è dovuta da parte di tutte le aziende che applicano il CCNL TDS attualmente in vigore.

Le parti concordano inoltre di dare massima diffusione ed informazione circa il raggiungimento del presente accordo provinciale e in merito alla costituzione dell'Ente Bilaterale del terziario allo scopo di far conoscere le associazioni imprenditoriali e le organizzazioni dei lavoratori a livello provinciale.

Art. 2 - Orari commerciali

Il nastro orario giornaliero non può superare le 11 (undici) ore, ad eccezione degli esercizi alimentari, per i quali, invece, il limite è di 12 (dodici) ore.

In riferimento a quanto previsto dal CCNL TDS attualmente in vigore e dalle leggi in materia, le parti potranno elaborare proposte per la variazione degli orari commerciali, fermo restando la chiusura domenicale e festiva e tenuto conto delle specificità territoriali e delle deroghe previste da norme nazionali e/o locali.

Calendari annuali ed orari di apertura dei negozi

2.1 Le eventuali proposte di modifica dei calendari annuali andranno presentate entro il 30 novembre di ogni anno.

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

Art. 3 - Orario di lavoro

Fermo restando l'intendimento di raggiungere la pratica realizzazione della settimana lavorativa articolata su 5 giorni consecutivi, corrispondenti a 10 mezze giornate, si concorda che, a partire dall'1.1.1999, nei casi di superamento delle 10 mezze giornate lavorative, che si verifica qualora non si facciano godere le mezze giornate di riposo previste dall'art. 116 lett. a.1) e a.2) del CCNL TDS attualmente in vigore, la retribuzione relativa alle ore eccedenti sarà maggiorata del 15%.

Per mezza giornata lavorativa deve intendersi il numero di ore di lavoro precedenti l'intervallo (mattina) intercorrente fra i due periodi giornalieri di lavoro, oppure il numero di ore successive all'intervallo (pomeriggio).

Tale percentuale non è assorbibile da altre maggiorazioni previste dal Ccnl.

Il presente articolo si applica solo nelle aziende in cui non vi è contrattazione integrativa ex art. 10 CCNL TDS attualmente in vigore.

Art. 4 – Elemento provinciale

In provincia di Bolzano, da febbraio 2009, il 3° elemento è pari a Euro 8,00 mensili.

Nelle aziende in cui è in atto un contratto integrativo aziendale ex art. 10 CCNL TDS attualmente in vigore, l'attuale aumento di Euro 2,84 oltre a quello di Euro 3,10 scaturito dall'accordo territoriale del 29.5.98 potrà essere assorbito dall'eventuale elemento aziendale fisso.

Art. 5 - Lavoro festivo

a) Le ore di lavoro prestate nella giornata di riposo settimanale della Domenica d'oro (Domenica antecedente il 25 dicembre), della Domenica d'argento (la domenica precedente quella "d'oro") e nella giornata dell'8 dicembre dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 95% sulla quota oraria, così come determinata dall'art. 190 del CCNL TDS attualmente in vigore, della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 CCNL TDS attualmente in vigore, in aggiunta, limitatamente alle due domeniche, al diritto al godimento del riposo compensativo, avuto riguardo alle norme di legge vigenti. Le ore di lavoro prestate nella giornata dell'8 dicembre, invece, andranno ad aumentare il numero dei permessi retribuiti di cui all'art. 140 del CCNL TDS attualmente in vigore, salvo quando la festività cade di domenica. In quest'ultimo caso spetterà il diritto al godimento del riposo compensativo, avuto riguardo alle norme di legge vigenti.

Le eventuali altre prestazioni lavorative in aperture festive e/o domenicali, nell'arco dell'anno, saranno retribuite con la sola maggiorazione del 50% sulla quota oraria, così come determinate dall'art. 190 del CCNL TDS attualmente in vigore, della retribuzione di fatto di cui



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left, a signature in the middle, and several initials on the right, one of which is marked with a '3'.

all'art. 187 dello stesso CCNL TDS attualmente in vigore e le ore lavorate dovranno essere recuperate entro il termine di legge.

Per i lavoratori, per i quali la prestazione nella giornata domenicale o festiva rientra nel normale orario settimanale di lavoro, essendo il riposo settimanale fissato in altra giornata, la maggiorazione è del 30%.

Art. 6 - Erogazione economica di secondo livello

Premio di produttività

A) Ai fini dell'incentivazione della produttività, verrà erogato ai lavoratori ed alle lavoratrici, un premio commisurato in base alla scala degli incrementi di cui all'articolo successivo di cui al 5° capoverso del presente articolo. La base di calcolo è rappresentata dai seguenti sottoindicati parametri economici, che influiscono in misura diversa, così come indicato secondo i pesi loro assegnati.

L'elaborazione dei valori e delle future variazioni di questi parametri è affidata all'Istituto di ricerca economica della Camera di commercio di Bolzano.

Produttività del lavoro	50%
Valore aggiunto lordo	30%
Fatturato	10%
Addetti	10%

Gli indici di riferimento saranno quelli dell'anno precedente a quello per il quale verrà erogato il premio. (es: erogazione 2008, anno di riferimento anno 2007, indici anno 2006).

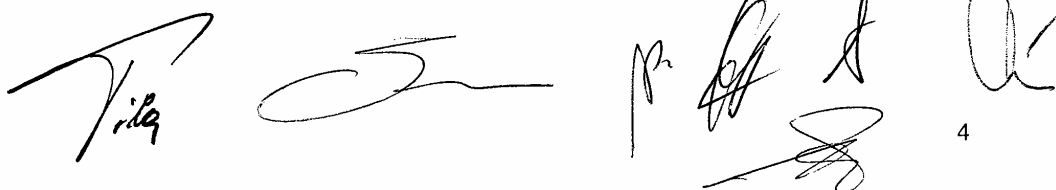
L'elaborazione dei valori e delle future variazioni di questi parametri è affidata all'Istituto di ricerca economica della Camera di commercio di Bolzano (ved. allegato: Metodologia del sistema di rilevazione)

L'importo massimo del premio annuo erogabile, in base agli indici di cui sopra, è pari a Euro 450,00. Il presente importo è applicato sperimentalmente per una sola volta successivamente alla data di stipulazione del presente accordo. Contestualmente alle valutazioni per la quantificazione del primo premio da erogare, le Parti verificheranno la congruità o meno dell'importo alle risultanze statistiche dell'andamento economico del settore e, conseguentemente lo confermeranno o lo modificheranno.

Scala incrementi:

0,00 - 0,50	= 10%
0,51 - 1,00	= 20%
1,01 - 1,50	= 30%
1,51 - 2,00	= 40%
2,01 - 2,50	= 50%
2,51 - 3,00	= 60%
3,01 - 3,50	= 70%
3,51 - 4,00	= 80%
4,01 - 4,50	= 90%
oltre	= 100%

B) Compito delle parti sarà quello della verifica degli andamenti dei parametri scelti, della valutazione finale e della conseguente quantificazione dell'importo da erogare agli addetti del settore.



Le aziende erogheranno il premio, definito così come sopra, in 12 mensilità con decorrenza non oltre la retribuzione del mese di marzo di ogni anno o in unica soluzione entro lo stesso termine e competerà a tutti i dipendenti, in forza il 1° giorno dello stesso mese, in rapporto ai mesi di anzianità maturati nell'anno precedente a quello in cui avviene l'erogazione.

Agli apprendisti, l'erogazione del premio sarà commisurata allo scaglione retributivo raggiunto nel mese di erogazione ed ai lavoratori a tempo parziale sarà commisurata all'orario di lavoro individuale osservato nell'anno precedente all'erogazione.

Il premio è escluso dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, le mensilità mancanti saranno erogate con il cedolino paga di fine rapporto.

Sono esclusi da questo capitolo gli addetti del settore nelle cui aziende vi è contrattazione aziendale ai sensi dell'art. 10 CCNL TDS attualmente in vigore.

Il premio è legato alla presenza, che si misura in dodicesimi.

Si computano come mese intero di presenza, le frazioni di mese in cui la presenza sia superiore o uguale a 15 giorni.

Sono considerati utili ai fini della presenza: a) i giorni di effettivo lavoro; b) le ferie; c) i permessi retribuiti; d) il congedo di maternità o di paternità (ex astensione obbligatoria).

In allegato al presente accordo si riporta la metodologia usata nel sistema di rilevazione.

Art. 7 - Fondo pensione integrativa

Fermo restando la volontarietà da parte dei/delle lavoratori/trici ad aderire al fondo di previdenza integrativa, sia esso nazionale o regionale, si stabilisce che, per il datore di lavoro, la quota da versare al fondo prescelto è quella prevista dal CCNL TDS attualmente in vigore.

Il dipendente, relativamente alla quota a suo carico, può optare per una aliquota superiore a quella prevista dal CCNL TDS attualmente in vigore.

Art. 8 - Malattia ed Infortunio

Per tutte le aziende che operano in Provincia di Bolzano ed applicano il CCNL TDS attualmente in vigore, per quanto riguarda le assenze per malattia ed infortunio si conviene quanto segue:

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

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

c) L'azienda comunica al lavoratore, con almeno 7 giorni di anticipo, la data esatta di scadenza del periodo di comporto di 180 giorni, nonché la possibilità di richiedere, a norma dell'art. 173 del CCNL TDS attualmente in vigore, un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni, alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

Art. 9 - Inquadramento contrattuale

Si conviene che nella provincia di Bolzano non si applica l'inquadramento del 7° livello previsto dal CCNL TDS attualmente in vigore.

Art. 10 – Lavoro interinale

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

TITOLO II PART-TIME

Art. 1: Lavoro supplementare – Misura massima

Fermo restando che la prestazione di orario supplementare rimane su base volontaria ai sensi del d.lgs. 61/2000 ed in deroga all' art. 81 del CCNL TDS attualmente in vigore, le aziende che occupano personale a tempo parziale, possono chiedere allo stesso, in caso di necessità, l'effettuazione di un numero massimo di ore di lavoro supplementare pari al 50% dell'orario di lavoro previsto nel contratto individuale su base mensile e comunque non oltre l'orario settimanale previsto per il tempo pieno dal CCNL TDS attualmente in vigore.

In caso di assenze prolungate dovute a:

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

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

Art. 2: Lavoro supplementare - Informazione

Ferma restando la priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni, il datore di lavoro darà comunicazione scritta a tutto il personale delle succitate assunzioni, indicando la tipologia del contratto e del relativo orario.

I lavoratori dovranno comunicare entro 7 gg. di calendario il proprio interesse al datore di lavoro, che ne terrà conto nelle sue valutazioni.

Art. 3: Lavoro supplementare – Maggiorazioni

Fermo restando il limite massimo della prestazione lavorativa, di cui al precedente art. 1, le ore di lavoro supplementare, limitatamente al 10% dell'orario annuale individuale saranno retribuite con la maggiorazione del 35%. Le ore eccedenti saranno retribuite con la maggiorazione del 50%. E' in facoltà delle aziende determinare a fine anno, e comunque a fine rapporto di lavoro, invece che mese per mese, il totale delle ore di lavoro supplementare al 35% e quelle al 50%, retribuendole, nel corso dell'anno, tutte al 35%, salvo operare, sempre a fine anno, gli eventuali conguagli. Per quanto riguarda le incidenze di detto compenso, ed altre particolarità, si fa riferimento all'art. 81 del CCNL TDS attualmente in vigore. Si precisa che sia il numero delle ore che la maggiorazione di cui sopra, rientrano nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del TFR.

Le parti possono concordare preventivamente per iscritto, e di volta in volta, che le ore supplementari lavorate vengano compensate con un equivalente numero di ore di permesso retribuito, da godersi entro i tre mesi successivi alla prestazione, fermo restando che la maggiorazione del 35% va corrisposta nel mese in cui è avvenuta la prestazione stessa.

Fermo restando il limite massimo della prestazione lavorativa, di cui al precedente art. 1, le ore di lavoro supplementare saranno retribuite mensilmente con la maggiorazione del 35%. A fine anno, o a fine rapporto, per le ore di lavoro supplementari eccedenti la misura del 10%



dell'orario annuale individuale sarà corrisposta un'ulteriore maggiorazione del 15% onde totalizzare, su dette ore, una maggiorazione complessiva del 50%.

Per quanto riguarda le incidenze di detto compenso, ed altre particolarità, si fa riferimento all'art. 81 del CCNL TDS attualmente in vigore. Sia il numero delle ore che la maggiorazione di cui sopra, rientrano nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del TFR. Le parti possono concordare preventivamente per iscritto, e di volta in volta, che le ore supplementari lavorate vengano compensate con un equivalente numero di ore di permesso retribuito, da godersi entro i tre mesi successivi alla prestazione, fermo restando che la maggiorazione del 35% va corrisposta nel mese in cui è avvenuta la prestazione stessa, salvo il caso in cui il lavoratore, previa espressa autorizzazione, si sia precedentemente allontanato dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso, sulle ore di recupero non vi è diritto ad alcuna maggiorazione.

Art. 4: Lavoro supplementare – Contrattazione aziendale

Nelle aziende che abbiano le caratteristiche riportate nell'art. 10 del CCNL TDS attualmente in vigore, le prestazioni di ore supplementari per i dipendenti con contratto a tempo parziale, vengono concordate in sede aziendale.

Art 5- Part-time week-end

In parziale deroga all'art. 69 del CCNL TDS attualmente in vigore, potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata non inferiore alle 7 ore anche in giornata diversa dal sabato ed anche con soggetti diversi da quelli contemplati dall'art.69.

Art. 6: Frazionamento

In deroga all'art. 69 CCNL TDS attualmente in vigore, fatta salva la volontarietà del lavoratore relativamente ai contratti già in corso, la prestazione lavorativa giornaliera di 4 ore, per esigenze particolari, potrà essere frazionata nell'arco della giornata in non più di due parti, secondo soluzioni concordate tra datore di lavoro e lavoratore.

Tale deroga avrà un riconoscimento economico aggiuntivo complessivo del 15%, qualora il ricorso ad essa venga richiesto dal datore di lavoro.

Art. 7: Clausole elastiche e flessibili

L'inserimento di clausole elastiche nel contratto individuale, come previsto dai decreti legislativi 61/2000 e successive modifiche, dovrà essere compensato con la maggiorazione del 15% della retribuzione normale mensile, qualora il ricorso ad esse venga richiesto dal datore di lavoro.

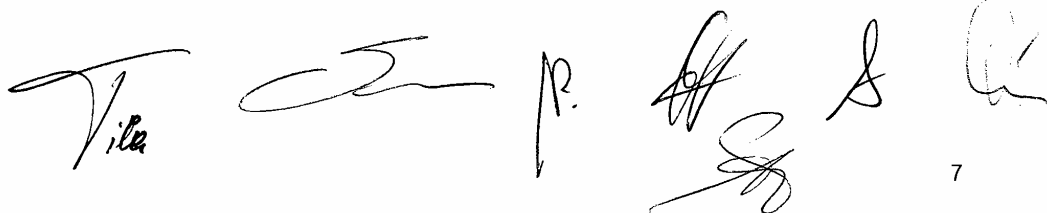
La variazione della collocazione temporale della prestazione quando richiesta dal datore di lavoro dovrà essere comunicata al lavoratore almeno tre giorni prima.

Clausole flessibili: si applica la regolamentazione del CCNL TDS attualmente in vigore.

TITOLO III

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO ESTIVI

Le parti stipulanti il presente accordo integrativo si incontreranno annualmente entro il mese di aprile al fine di procedere alla regolamentazione dei contratti a tempo determinato estivi.



7

TITOLO IV
APPRENDISTATO

Art. 1: Accorpamento precedenti accordi

L'Accordo sindacale su "Apprendistato professionalizzante" stipulato in data 23 marzo 2007 e l'Accordo sindacale su "Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione" stipulato in data 29 agosto 2007 sono recepiti nel presente Accordo del quale assumono la medesima scadenza e ne fanno parte integrante. I testi sono riportati negli allegati rispettivamente nr. 4 e nr. 5.

Art. 2: Modifiche

L'articolo 8 dell'Accordo su "Apprendistato professionalizzante" del 23 marzo 2007 che regola il trattamento in caso di malattia è sostituito dal seguente:

Art. 8 -Trattamento in caso di malattia

In caso di malattia viene corrisposto all'apprendista il seguente trattamento:

dal 4° al 180° giorno un'integrazione dell'indennità Inps sino a raggiungere il 100% della retribuzione riparametrata.

Se la malattia supera i sette giorni di calendario, l'azienda corrisponde anche l'integrazione relativa ai primi tre giorni.

Il trattamento è commisurato, per tutta la durata dell'assenza, dovuta sia ad infortunio che a malattia ed infortunio non sul lavoro, al normale parametro retributivo spettante.

In caso di assenza di lunga durata oltre il mese, come previsto all'art. 2 il parametro retributivo a cui commisurare il trattamento retributivo è quello raggiunto il giorno precedente l'inizio dell'assenza.


TITOLO V
UNA TANTUM

Le Parti concordano sull'erogazione dell'importo di 50,00 Euro a titolo di una tantum per il periodo di vacanza contrattuale. Detto importo sarà corrisposto con la retribuzione del mese di marzo 2009 a tutti i lavoratori/trici in forza alla data di stipulazione del presente accordo.

TITOLO VI
DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo territoriale, che verrà applicato a tutti i dipendenti da aziende nelle quali si applica il CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi, decorre dal 1° gennaio 2007 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2010.

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



Il presente accordo, ad esclusione del Titolo III - Contratti a tempo determinati estivi - la cui scadenza è annuale, verrà prorogato di anno in anno, se non disdettato almeno tre mesi prima della scadenza.

Le parti, in presenza di modifiche legislative o contrattuali, si impegnano ad incontrarsi per eventuali modifiche ed integrazioni che si rendessero necessarie.

Le parti si impegnano ad avviare le trattative per il rinnovo del presente contratto, ed in particolare per la definizione del sistema del salario variabile, entro il 30 giugno 2010.

Allegato 1
Metodologia del sistema di rilevazione del premio di produttività

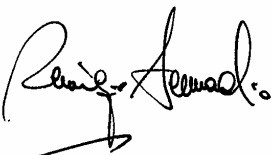
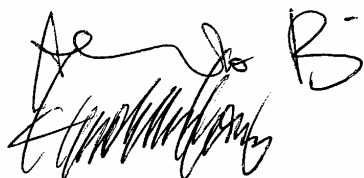
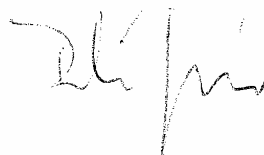

Allegato 2
Statuto e regolamento Ente Bilaterale provinciale del terziario

Allegato 3
Prestazioni Ente Bilaterale provinciale del terziario

Allegato 4
Accordo Apprendistato Professionalizzante 23 marzo 2007

Allegato 5
Accordo Apprendistato per l'espletamento del diritto - dovere di istruzione e formazione 29 agosto 2007

Allegato 5a
Accordo provinciale 1.6.2006 su Apprendistato per l'espletamento del diritto - dovere di istruzione e formazione

Allegato 1

Metodologia del sistema di rilevazione del premio di produttività

Premessa

I parametri individuati dalle Parti sociali, rispettandone i rispettivi pesi, saranno utilizzati per la definizione di un indice globale. La base per la determinazione dei parametri è costituita da un campione rappresentativo di bilanci di società di capitali e persone e di ditte individuali (vedi allegato metodologia) appartenenti ai seguenti settori ATECO¹:

50 - Commercio, manutenzione e riparazione di autoveicoli e motocicli; vendita al dettaglio di carburanti per autotrazione;

51 - Commercio all'ingrosso e intermediari del commercio; autoveicoli e motocicli esclusi;

52 - Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli); riparazione di beni personali e per la casa;

72 - Informatica e attività connesse.

Tali settori saranno considerati rappresentativi dell'intero comparto "Terziario Distribuzione Servizi". Conseguentemente i valori espressi dai suddetti settori saranno elaborati cumulativamente, rispettandone, in termini occupazionali, la rappresentatività di ciascuno dei quattro, sia riguardo la distribuzione secondo tre classi dimensionali, sia relativamente al totale dell'intero comparto.

Per arrivare all'individuazione dell'indice globale di comparto di un anno, dapprima si calcolano le variazioni reali annue (depurate degli effetti inflattivi) dei quattro parametri, considerati secondo il loro peso, dopodiché verranno ponderati applicando una media mobile di tre anni, che renderà l'andamento più stabile.

La misura del premio va determinata applicando la scala incrementale, indicata, all'indice globale, elaborato annualmente dall'Istituto di Ricerca Economica della Camera di commercio.

1. Analisi di bilancio: le imprese altoatesine

Il calcolo degli indici di bilancio è possibile solo in presenza di un bilancio di esercizio completo, con stato patrimoniale e conto economico. Inoltre, solo imprese che dispongono di una contabilità a partita doppia possono formare un bilancio. Per le imprese che dispongono solamente di una semplice contabilizzazione delle entrate ed uscite non è possibile procedere al calcolo degli indici di bilancio. Per il calcolo degli indici riferiti all'Alto Adige sono stati considerati unicamente bilanci di imprese con sede nella nostra provincia.

I dati utilizzati provengono da due distinte fonti:

Bilanci delle società di capitali. Le società di capitali sono obbligate alla tenuta della contabilità con il metodo della partita doppia e a depositare i propri bilanci d'esercizio presso la Camera di commercio di Bolzano. Tra le società di capitali figurano quasi esclusivamente società a responsabilità limitata (Srl) e società per azioni (Spa). Sono stati esclusi dall'analisi i bilanci consolidati, in quanto riguardano i risultati del gruppo a livello mondiale. Infocamere (la società consortile di informatica delle Camere di commercio italiane) raccoglie i bilanci depositati dalle imprese in un'apposita banca dati.

Bilanci delle imprese individuali e società di persone. A causa delle loro piccole dimensioni, la maggior parte delle imprese individuali e società di persone non sono obbligate alla tenuta della contabilità doppia e alla redazione del bilancio di esercizio. Inoltre le imprese individuali e le società di persone non sono obbligate a depositare i propri bilanci, qualora esistano. Tuttavia, grazie all'impresa di servizi SEAC è possibile disporre dei relativi







dati contabili (in forma anonima), seppur limitatamente ad alcuni settori di attività². Di conseguenza, mentre per le cooperative e le società di capitali è disponibile la quasi totalità dei bilanci, non è possibile effettuare una rilevazione sistematica dei dati relativi alle imprese individuali, alle società in nome collettivo (Snc) ed alle società in accomandita semplice (Sas).

Per l'anno 2006, ad esempio, le due banche dati (InfoCamere e SEAC) contengono i bilanci di esercizio di 5.788 imprese: 4.677 società di capitali e 1.111 imprese individuali e società di persone. Per evitare distorsioni dei risultati, è stato però necessario procedere ad una validazione dei dati.

Sono state escluse, per esempio, le imprese il cui fatturato e/o totale passivo è risultato inferiore a 20.000 Euro.

Analogamente, non sono state esaminate le cooperative, poiché queste si differenziano in modo rilevante dal punto di vista giuridico ed economico rispetto alle imprese basate su altre forme giuridiche.

Sono state considerate solo imprese puramente private, ossia non partecipate da Enti pubblici quali la Provincia, i Comuni, ecc.

Sono stati esclusi i bilanci che non si riferivano ad un intero anno di attività.

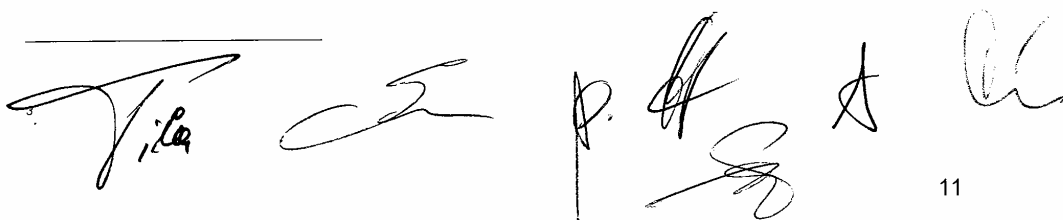
L'analisi ha altresì tralasciato i bilanci di imprese sottoposte a procedure concorsuali o in corso di scioglimento, in quanto non rappresentative di una normale attività d'impresa.

Garantire la comparabilità dei risultati sul piano temporale è estremamente importante. La disponibilità di dati (numero di bilanci, suddivisione per settori e classi dimensionali) varia di anno in anno, e vi è il rischio che la composizione del campione influenzi il calcolo degli indicatori. Per limitare questo problema, si utilizzano per l'analisi solamente bilanci di esercizio appartenenti a imprese per le quali sono disponibili sia il bilancio relativo all'anno di riferimento (ad esempio il 2006), sia quello relativo all'anno precedente (in questo caso il 2005). Inoltre, l'impresa viene scarta se nel periodo intercorrente tra i due bilanci ha cambiato settore di attività o classe dimensionale di appartenenza.³

Sono inoltre stati eliminati i dati anomali e potenzialmente distorsivi (outliers).

Generalmente gli indici di bilancio vengono calcolati ponendo in relazione tra loro determinate voci dello stato patrimoniale e/o del conto economico. Gli indicatori relativi alle imprese altoatesine vengono calcolati come medie ponderate. La ponderazione avviene in base all'incidenza delle singole imprese sul totale provinciale della grandezza che figura al denominatore nel calcolo dell'indice. Ad esempio, nel calcolo del ROI medio delle imprese altoatesine un'impresa con un totale passivo elevato inciderà maggiormente di una con un totale passivo ridotto.

Vi è però un ulteriore fattore di cui tenere conto nel calcolo degli indicatori riferiti alla media delle imprese: la composizione del nostro campione non corrisponde a quella della "popolazione" delle aziende altoatesine, in quanto le società di capitali ed in generale le imprese obbligate alla tenuta della contabilità in partita doppia sono sovrarappresentate, a scapito delle piccole imprese. È pertanto necessario applicare dei fattori correttivi per tener conto della reale composizione per classi dimensionali dell'insieme delle imprese altoatesine. A tale scopo, viene innanzitutto calcolata l'incidenza degli addetti delle imprese che compongono il campione sul totale degli occupati a livello provinciale. Tale calcolo viene effettuato separatamente per ciascun settore e per ciascuna classe dimensionale. Tanto più grande è la suddetta incidenza, tanto maggiore è la "copertura" della popolazione delle imprese altoatesine garantita dal campione (sempre con riferimento ad uno specifico settore e ad una determinata classe dimensionale). Per contro, più l'incidenza è bassa, tanto peggiore è la copertura garantita dal campione (ciò si verifica soprattutto per le imprese di



ridotte dimensioni). In tal caso, sarà necessario attribuire un peso maggiore alle imprese appartenenti ai settori e alle classi dimensionali sottorappresentati.

L'ATECO 2002 è la versione nazionale della classificazione definita a livello Europeo (NACE Rev. 1.1).
SEAC è un'impresa di servizi che si occupa di elaborazione dati. Essa cura, tra l'altro, la tenuta della contabilità per varie associazioni di categoria: APA (Associazione Provinciale Artigiani), HGV (Hoteliers- und Gastwirteverband) e Unione commercio turismo servizi.
Cfr. Deutsche Bundesbank (2005), pag. 6

Allegato 2

**Ente Bilaterale del terziario della distribuzione e dei servizi
della provincia di Bolzano**

**Bilaterale Körperschaft
für den Tertiärsektor der Verteilung und der Dienstleistungen
der Provinz Bozen**

Visto l'art. 12 e seguenti del Codice Civile, visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, stipulato il 3 novembre 1994 e successivi rinnovi, di cui all'art. 16 è prevista la costituzione dell'Ente Bilaterale, è approvato il seguente

STATUTO

dell'Ente Bilaterale della Provincia di Bolzano

Art. 1 - DENOMINAZIONE

E' costituita una Associazione avente la denominazione "Ente Bilaterale del terziario della distribuzione e dei servizi della provincia di Bolzano".

L'Ente ha natura giuridica di Associazione non riconosciuta.

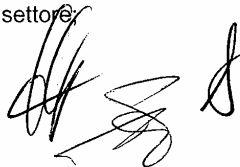
Art. 2 - SEDE

L'Ente ha sede in Bolzano via Di Mezzo ai Piani 5, presso l'Unione commercio turismo servizi.

Art. 3 - SCOPI

L'Ente non persegue finalità di lucro ed ha i seguenti scopi:

- a. promuovere e coordinare, a livello locale iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con la Provincia Autonoma di Bolzano, la Regione e gli altri Enti competenti privilegiando Enti di derivazione sindacale e/o associativo;
- b. svolgere le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di perseguire il miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del settore.



- c. istituire, attribuendo la sede presso quella dell'Ente Bilaterale, l'Osservatorio Provinciale così come previsto dal C.C.N.L. e dal contratto integrativo provinciale, entro tre mesi dalla costituzione dell'Ente Bilaterale ed istituire le Commissioni Paritetiche Provinciali, nonché recepire quelle già esistenti;
- d. ricevere dalla Associazione Imprenditoriale del Terziario firmataria del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi in premessa e dalle corrispondenti Organizzazioni Sindacali, gli accordi territoriali ed aziendali;
- e. promuovere e sviluppare iniziative a carattere sociale a favore dei lavoratori dipendenti, quali mutualizzazione degli istituti previsti dal CCNL, da accordi territoriali ed iniziative di sostegno al reddito che siano concordate dalle parti costituenti e dalle stesse attribuite all'Ente Bilaterale;
- f. provvedere al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, dovuta a chiusura temporanea dell'azienda, ovvero a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;
- g. promuovere attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni in positivo a favore del personale dipendente femminile;
- h. ricevere dalle parti datoriali sopra individuate copia delle comunicazioni loro pervenute da parte delle aziende che hanno scelto una nuova articolazione dell'orario ex artt.... 30, 31 e 32 del CCNL Terziario distribuzione e servizi e attuare quanto previsto dagli artt. 32 bis, ter, quater, quinquies e sexies del CCNL 20 settembre 1999;
- i. inviare all'Ente Bilaterale Nazionale, con cadenza trimestrale le ricerche ed elaborazioni di cui alla lettera b) dell'art. 16 del CCNL;
- j. svolgere ogni altro compito definito successivamente dai CCNL e dagli accordi collettivi territoriali e ad esso demandato dalle parti;
- k. l'Ente Bilaterale, oltre ai compiti previsti dallo statuto, coordina, raccoglie ed elabora i dati anche utili per la determinazione dei parametri necessari all'erogazione del salario variabile del secondo livello territoriale.

L'attuazione dei sopradefiniti scopi sarà disciplinata dal regolamento dell'Ente.
E' facoltà delle parti costituenti richiedere la revisione del regolamento, con preavviso di almeno 6 mesi.

Art. 4 - DURATA

La durata dell'Ente è a tempo indeterminato.






Art. 5 - SOCI

A. Soci fondatori

Sono Soci fondatori dell'Ente:

la Filcams-Cgil/Agb di Bolzano, la Fisascat-Cisl/Sgb di Bolzano, la Uiltucs-Uil/Sgk di Bolzano, la Asgb Commercio, l'Unione commercio turismo servizi di Bolzano.

Unicamente tali soci, (anche se fusi tra di loro e/o con denominazione variata) manterranno, anche in futuro, la qualifica di "soci fondatori" ed in quanto tali eleggibili alle cariche sociali.

B. Soci beneficiari

Sono iscritti all'Ente Bilaterale tutti i dipendenti delle aziende, e le aziende stesse, associate all'Unione commercio turismo servizi o, comunque, che applicano il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 3 novembre 1994 per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi e successivi rinnovi, e che sono in regola col versamento delle quote di assistenza contrattuale (COVELCO) come stabilite dallo stesso CCNL e con quelle dell'Ente Bilaterale.

La riscossione delle suddette quote sarà effettuata in base ad apposita convenzione.

L'adesione è estesa alle aziende che applicano il CCNL Turismo 6 ottobre 1994, e successivi rinnovi, associate all'Unione commercio turismo servizi.

Art. 6 - ORGANI

Gli Organi dell'Ente, nel cui ambito dovrà essere riconosciuta omogenea e paritetica rappresentatività di tutti gli interessi dei Soci, sono:

1. L'Assemblea
2. Il Consiglio di Amministrazione
3. La Presidenza
4. Il Collegio dei revisori.

Tutti gli organi di cui sopra sono paritetici fra le Organizzazioni sindacali e l'Organizzazione datoriale.

I componenti del Consiglio di Amministrazione sono nominati dai soci fondatori ed il Presidente e Vicepresidente sono eletti dal Consiglio di Amministrazione.

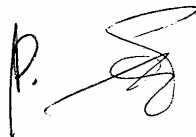
Le cariche hanno la durata di 2 esercizi finanziari e possono essere riconfermate.

Qualora in tale periodo uno o più membri venisse a cessare dalla carica, il Socio che lo ha designato provvederà alla sua sostituzione.

Art. 7 - L'ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea è composta da 16 membri, dei quali fanno parte di diritto i membri del Consiglio di amministrazione. Gli altri 8 sono nominati dai soci fondatori.

L'assemblea è convocata dal Consiglio almeno una volta all'anno entro il 30 giugno, mediante comunicazione scritta diretta a ciascun membro, oppure mediante affissione nell'albo dell'Ente dell'avviso di convocazione contenente l'ordine del giorno, almeno quindici giorni prima di quello fissato per l'adunanza.



L'Assemblea deve pure essere convocata su domanda motivata e firmata da almeno due dei soci facenti parte della stessa, a norma dell'art. 20 C.C.

L'Assemblea deve essere convocata in Bolzano, anche fuori della sede sociale.

L'Assemblea delibera sul bilancio consuntivo e preventivo, sugli indirizzi e direttive generali dell'Ente e sulla nomina del Collegio dei Revisori, sulle modifiche dell'atto costitutivo e statuto, e su tutto quant'altro a lei demandato per legge o per statuto. Ratifica la nomina dei componenti il Consiglio di amministrazione effettuata dai soci fondatori.

I soci possono farsi rappresentare da altri soci, anche se membri del Consiglio, salvo, in questo caso, per l'approvazione di bilanci e le deliberazioni in merito a responsabilità di consiglieri.

L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio, in mancanza dal Vicepresidente; in mancanza di entrambi, l'assemblea nomina il proprio Presidente.

Il Presidente dell'assemblea nomina un segretario, se lo ritiene il caso, due scrutatori.

Spetta al Presidente dell'assemblea di constatare la regolarità delle deleghe ed in genere il diritto di intervento all'assemblea. Delle riunioni di assemblea si redige processo verbale firmato dal Presidente e dal segretario ed eventualmente dagli scrutatori. Le assemblee sono validamente costituite e deliberano con le maggioranze previste dall'art. 21 C.C.

Art. 8 - CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

A. Composizione e durata

Il Consiglio di Amministrazione è composto da nr. 8 membri dei quali nr. 4 designati dall'Unione commercio turismo servizi di Bolzano e nr. 4 designati dalla Filcams-Cgil/Agb, dalla Fisascat-Cisl/Sgb, dalla Uiltucs-Uil/Sgk e dalla Asgb Commercio, tutte di Bolzano. Per ogni membro effettivo deve essere nominato un supplente.

I membri rimangono in carica due anni e si intenderanno tacitamente riconfermati qualora l'organizzazione di appartenenza non abbia provveduto, con atto scritto diretto al Consiglio stesso, alla nomina di persona diversa, con un anticipo di almeno un mese sulla data di scadenza del biennio.

Alle riunioni del Consiglio potranno partecipare solo i Consiglieri effettivi, salvo eventuali sostituzioni per impedimento.

Le organizzazioni potranno, comunque, in qualsiasi momento e per qualsiasi motivo, sostituire i propri rappresentanti nel consiglio con comunicazione scritta.

B. Compiti del Consiglio

Al Consiglio di Amministrazione è riconosciuto ogni più ampio potere di ordinaria e straordinaria Amministrazione per l'attuazione degli scopi e gestione dell'Ente.

Ad esso è affidata la gestione del patrimonio sociale.

Il Consiglio, tra l'altro,

- elegge il Presidente con le modalità previste nel successivo art. 9;
- elegge il Vice Presidente con le modalità previste nel successivo art. 9;
- ratifica, nella sua prima riunione, il Regolamento dell'Ente previsto nell'atto costitutivo.

Elabora e delibera le successive modifiche;

- sovrintende a tutte le attività dell'Ente, imprimendo e garantendo unità di indirizzo e coordinata pianificazione e sviluppo degli interventi, individua e fissa le specifiche modalità di attuazione dei fini generali dell'Ente e gli obiettivi ritenuti di volta in volta prioritari;



- disciplina i vari interventi ed iniziative approvandone i relativi progetti generali e particolari;
 - provvede alla riscossione, ai versamenti ed agli accantonamenti delle risorse dell'Ente nei modi, forme e tempi da esso deliberati;
 - provvede sulla base delle risultanze contabili ad attribuire le risorse ed i mezzi in relazione agli scopi indicati nell'art. 3;
 - provvede alla compilazione dello stato di previsione e del conto consuntivo entro il 30 aprile di ogni anno;
 - regola lo svolgimento dell'attività sociale, il funzionamento e l'uso dei beni dell'Ente;
 - regola il trattamento economico e normativo di collaboratori e di eventuali dipendenti rispetto ai quali assume anche le decisioni relative all'instaurazione ed alla cessazione dei rapporti di lavoro e di collaborazione;
 - promuove provvedimenti amministrativi e/o giudiziari nell'interesse dell'Ente;
- Il Consiglio con apposita deliberazione potrà delegare parte dei propri poteri, così come l'esecuzione di determinati atti, al Presidente ed al Vice Presidente.

C. Riunione del Consiglio

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce su convocazione del Presidente ogni qualvolta questi lo ritenga opportuno o su richiesta di almeno tre dei Consiglieri in carica e, comunque, almeno una volta al quadrimestre. La convocazione dovrà essere effettuata a mezzo lettera raccomandata o fax spedita al domicilio del Consigliere almeno 10 giorni prima della riunione e dovrà contenere l'ordine del giorno, il luogo, il giorno, l'ora della riunione; in caso di urgenza, il Consiglio potrà essere convocato a mezzo comunicazione telefonica, via fax, o via e-mail, con un preavviso di 48 ore.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente e sono validamente costituite con la presenza di almeno sei consiglieri.

Le delibere sono accolte con almeno sei voti favorevoli.

Ogni Consigliere ha diritto ad un voto e non può dare deleghe.

Di ogni riunione sarà redatto apposito verbale, che sarà sottoscritto dal segretario e dal Presidente e, se necessario, da uno o più scrutatori scelti fra i presenti.

Il Segretario è nominato dal Consiglio su proposta del Presidente.

Il libro delle adunanze e delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione è tenuto a cura del Presidente presso la sede dell'Ente.

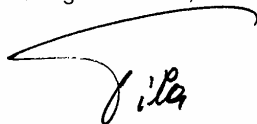
Art. 9 — LA PRESIDENZA

PRESIDENTE

Il Presidente ha, a tutti gli effetti, la rappresentanza Legale dell'Ente, sovrintende alla sua gestione e assicura l'attuazione delle direttive degli organi collegiali. Ha il potere di firma, che può delegare al Vice Presidente.

Il Presidente è eletto dal Consiglio di Amministrazione alternativamente, di biennio in biennio, tra i propri membri di designazione dell'Associazione Imprenditoriale e quelli di designazione delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

La riunione per l'elezione del Presidente sarà valida esclusivamente con la presenza degli otto consiglieri effettivi; la maggioranza necessaria per la elezione è di sei voti su otto votanti.







Il Presidente rimane in carica per un biennio.

In caso di sua anticipata sostituzione, il nuovo Presidente, eletto con le medesime modalità, rimarrà in carica fino al compimento del biennio in corso.

In caso di temporaneo impedimento, il Presidente è sostituito dal Vice Presidente.

Il Presidente:

- convoca e presiede le riunioni del Consiglio e promuove la relativa verbalizzazione;
- dà attuazione alle delibere del consiglio, facendosi coadiuvare dal Vice Presidente;
- svolge tutti gli altri compiti a lui demandati dal Consiglio, previsti nello statuto o nel regolamento.

VICE PRESIDENTE

Il Vice Presidente è eletto tra i membri di designazione della parte di cui non è espressione il Presidente.

Il Vice Presidente esercita le funzioni ed i poteri del Presidente, in caso di assenza o impedimento di questi.

Relativamente alla durata della carica, valgono le stesse disposizioni stabilite per il Presidente.

Art. 10 - COLLEGIO DEI REVISORI

Il Collegio dei Revisori è composto da tre membri effettivi, così designati: uno dall'Unione commercio turismo servizi, uno dalle Organizzazioni sindacali locali del settore, uno scelto di comune accordo tra le parti, e che risulti iscritto all'Albo dei Revisori ufficiali dei conti, che svolgerà le funzioni di Presidente del Collegio stesso.

Le stesse Organizzazioni nominano, uno per parte, due membri supplenti.

I Revisori rimangono in carica un biennio e possono essere riconfermati.

In caso di cessazione di un membro del Collegio nel corso del mandato, la sostituzione avrà luogo per il residuo periodo.

In caso di temporaneo impedimento, il Presidente è sostituito dal Revisore da lui designato.

Il Collegio esercita le funzioni di controllo della gestione e presenta al Consiglio di Amministrazione, al termine di ogni esercizio, la sua relazione in merito alle risultanze dell'esercizio stesso.

Il Collegio provvede alle verifiche di sua competenza, almeno una volta ogni tre mesi.

I Revisori possono assistere alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

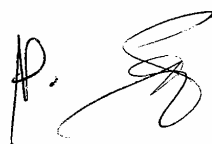
Le modalità di convocazione del Collegio sono le medesime di quelle previste per la convocazione del Consiglio di Amministrazione.

Art. 11 - COMPENSI E RIMBORSI SPESE

L'Assemblea fissa, anche su proposta del Consiglio di Amministrazione, il compenso dei Revisori dei Conti, tenendo altresì conto delle tariffe previste per l'ordine professionale dei commercialisti.

Fisserà inoltre il compenso dei Consiglieri di Amministrazione, che potrà anche essere sotto forma di gettoni di presenza.

Si procederà invece a rimborsi ai Soci fondatori per i costi sostenuti per gestire l'attività dell'Ente Bilaterale tramite le persone fisiche delegate fiduciariamente a svolgere le attività necessarie al raggiungimento degli scopi sociali.



Art. 12 - PATRIMONIO SOCIALE

Tutti i mezzi patrimoniali dell'Ente Bilaterale, le sue rendite e i suoi proventi, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare le risorse dell'Ente, e così qualsiasi bene mobile e immobile che a qualsiasi titolo, previa occorrendo eventuali autorizzazioni di legge, sia pervenuto nella disponibilità dell'Ente, compresi i beni realizzati o acquisiti con le entrate di cui sopra e così i contributi versati per l'Ente Bilaterale medesimo in applicazione del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi e i suoi rinnovi, nonché contributi eventualmente concessi da terzi, pubblici o privati, lasciati, donazioni, liberalità, a qualsiasi titolo conferiti nel patrimonio dell'Ente, saranno destinati esclusivamente al conseguimento delle medesime finalità in futuro.

Il regime giuridico relativo ai beni e più in generale al patrimonio dell'Ente è quello di fondo comune regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci fondatori dalla previsione del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I Soci non hanno diritto a titolo alcuno, in nessun caso, sul patrimonio dell'Ente, sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

Art. 13 - ESERCIZIO E BILANCIO

L'esercizio dell'Ente Bilaterale inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ogni anno. Entro il 30 aprile il Consiglio di Amministrazione approverà il conto consuntivo dell'anno precedente e lo stato di previsione corredato della propria relazione e di quella del Collegio dei Revisori sullo stato e le prospettive dell'Ente. Esso è trasmesso entro il 31 maggio di ogni anno ai soci fondatori.

Art. 14 - SCIoglimento

Nel caso di scioglimento per qualsivoglia motivo, l'intero patrimonio dell'Ente una volta procedutosi all'integrale pagamento degli eventuali debiti, sarà devoluto, sulla base di apposito accordo, a favore degli Enti Pubblici e Privati aventi finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente.

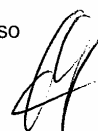
In caso di scioglimento il Consiglio di Amministrazione fungerà da liquidatore.

Art. 15 - CESSAZIONE DALL'ADESIONE

L'iscrizione all'Ente Bilaterale cessa con:

- a) la cessazione dell'attività propria dell'azienda;
- b) l'adozione ed applicazione di CCNL diverso da quelli previsti dal presente statuto;
- c) La esclusione, disposta con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, in presenza di mancata contribuzione, o di morosità, o di altre gravi mancanze dei Soci beneficiari nei confronti dell'Ente Bilaterale.

In caso di cessazione dall'adesione, i Soci beneficiari non avranno diritto ad alcun rimborso per quote associative e/o contributi versati, fermo restando il mantenimento delle obbligazioni pregresse derivanti dalla adesione all'Ente Bilaterale.



Art. 16 - REGOLAMENTO DELLE ATTIVITÀ DELL'ENTE BILATERALE

Le attività dell'Ente in applicazione degli scopi statuari ed ogni altra materia attinente allo svolgimento delle stesse, sono disciplinate oltre che dal presente Statuto, dal Regolamento ratificato dal Consiglio di Amministrazione.

L'attuazione dei sopradefiniti scopi sarà disciplinata dal regolamento dell'Ente.

Art. 17 - FINANZIAMENTO

L'Ente Bilaterale è finanziato da quote versate da tutte le aziende del settore e dai loro dipendenti nella misura prevista dal Regolamento allegato.

L'Ente Bilaterale per conseguire i propri scopi, potrà utilizzare anche i seguenti mezzi:

- eventuali proventi pubblici e privati.
- eventuali proventi derivanti da iniziative sociali.

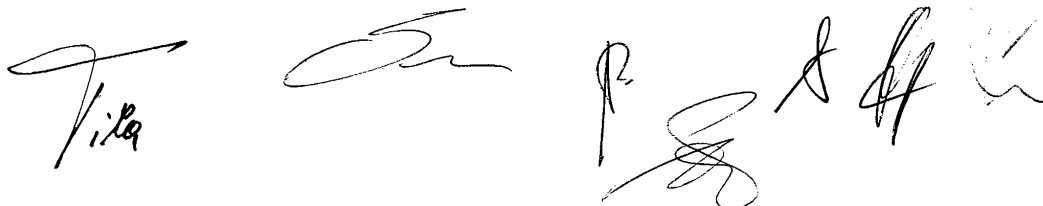
La quota a carico dei dipendenti sarà trattenuta dai datori di lavoro sulla retribuzione mensile e versata all'Ente Bilaterale territoriale unitamente a quello a proprio carico, con le modalità stabilite dal Regolamento.

Art. 18 - DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non previsto dal presente Statuto e dal regolamento delle Attività, valgono le disposizioni di Legge vigenti in materia, e segnatamente quelle in materia di Associazioni di tendenza senza scopo di lucro.

In ogni caso, per solidale irrevocabile volontà delle parti stipulanti l'interpretazione e la applicazione delle disposizioni Statutarie, regolamentari e di Legge, dovrà tenere in preminente considerazione ed apprezzamento il testo, lo spirito e le ampie e riconosciute finalità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Aziende del terziario, Distribuzione e Servizi.

Modifiche dello Statuto potranno essere deliberate solo in rapporto a disposizioni espressamente pattuite a livello nazionale dalle parti stipulanti il CCNL, o, a livello territoriale, previo conforme parere, a pena di nullità, delle suddette Organizzazioni Nazionali.



**Ente Bilaterale del terziario della distribuzione e dei servizi
della provincia di Bolzano
Bilaterale Körperschaft
für den Tertiärsektor der Verteilung und der Dienstleistungen
der Provinz Bozen**

REGOLAMENTO

Art. 1

Il presente regolamento disciplina il funzionamento dell'Ente Bilaterale Territoriale costituito ai sensi dell'art. 16 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi del 3 novembre 1994 e successivi rinnovi.

Art. 2

La misura delle quote mensili di finanziamento dell'Ente Bilaterale Territoriale è stabilita nello 0,20 % di paga base e contingenza, di cui lo 0,10% a carico del lavoratore e lo 0,10% a carico del datore di lavoro.

Per le aziende del Turismo, la misura a carico dell'azienda è pari allo 0,30% e quella a carico del lavoratore è pari allo 0,10%

La misura delle quote potrà essere variata di comune accordo tra le parti (Unione commercio turismo servizi – Filcams / Fisascat / Uiltucs / Asgb).

Art. 3

La quota a carico del lavoratore è trattenuta dal datore di lavoro all'atto del pagamento delle retribuzioni mensili. Il relativo importo deve essere indicato con apposita voce nel foglio paga e sul libro paga.

Art. 4


Il versamento delle quote a carico dei lavoratori e dei datori di lavoro andrà effettuato, sino al momento in cui diverrà operativa la convenzione con l'ente di riscossione prescelto, su un apposito conto corrente bancario.

Art. 5

Gli importi delle quote di cui all'articolo precedente devono essere versati dalle aziende contestualmente al versamento dei contributi previdenziali. In caso di ritardato versamento sono dovuti all'Ente Bilaterale Territoriale gli interessi di mora fissati nella misura del tasso legale, senza che ciò pregiudichi il diritto dell'E.B.T. medesimo di adire le vie legali.

Art. 6

I lavoratori ed i datori di lavoro che intendano avvalersi delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale Territoriale sono tenuti a comprovare l'avvenuto versamento del contributo, per almeno sei mesi prima, delle quote di propria competenza, mediante l'esibizione rispettivamente del foglio paga e della ricevuta del versamento (quota Ente Bilaterale = settore terziario: 0,10% lavoratore e 0,10% datore di lavoro — settore turismo: 0,10% lavoratore e 0,30% datore di lavoro - quota COVELCO = 0,40% lavoratore e 0,40% datore di lavoro sia del terziario che del turismo). Le suddette quote dovranno essere evidenziate separatamente sul foglio paga.



Art. 7

Ogni mese, l'istituto bancario prima, e l'Ente di riscossione col quale verrà stipulata la convenzione poi, è tenuta ad inviare all'Ente Bilaterale della Provincia di Bolzano un riepilogo delle quote versate.

Il riepilogo dovrà contenere:

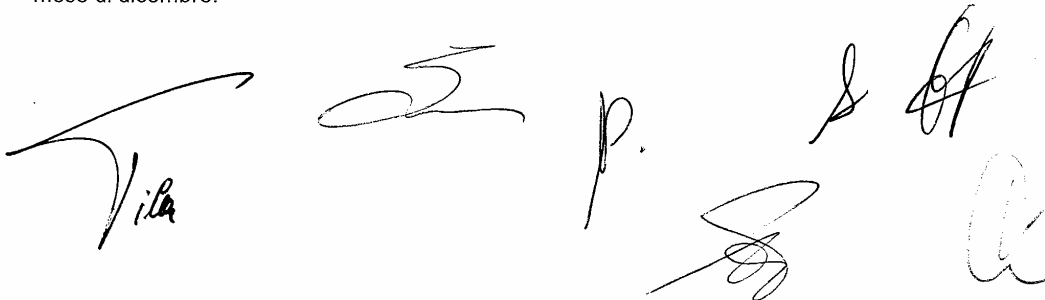
- numero matricola INPS del datore di lavoro;
- denominazione sociale;
- periodo;
- numero dipendenti;
- base di calcolo (paga base e contingenza);
- ammontare dell'importo versato;
- dal momento in cui diverrà operativa la convenzione con l'Ente di riscossione anche il codice che verrà concordato.

Art. 8

Su apposita richiesta i modelli DM/10 dovranno essere esibiti.

Art. 9

Vista la particolare situazione della provincia di Bolzano, il versamento all'Osservatorio nazionale verrà effettuato annualmente entro il 31 maggio dell'anno successivo nella percentuale che dovrà essere concordata tra lo stesso Osservatorio e le Organizzazioni fondatrici dell'Ente Bilaterale Territoriale e che, al netto delle spese di esazione, dovrà assumere quale base l'insieme delle quote versate all'Ente stesso entro l'ultimo giorno del mese di dicembre.



Handwritten signatures and initials, including the name 'Vila' and various scribbles.

Allegato 3

Prestazioni dell'Ente Bilaterale

Nel gennaio del 2000 è stato costituito l'Ente Bilaterale del terziario, della distribuzione e dei servizi, della Provincia di Bolzano, abbreviato EbK, in adempimento ad una previsione del CCNL del 20 settembre 1999.

Per poter usufruire di tutte le prestazioni dell'Ente Bilaterale di Bolzano (EbK), è indispensabile essere in regola con il pagamento dei contributi all'EbK e Ascom/CO.ve.l.co da almeno 6 mesi.

Versando regolarmente i contributi all'Ente Bilaterale del Terziario EbK e quello Ascom / Covelco si ottiene automaticamente l'iscrizione (vedi "come aderire"!)

Elenco Prestazioni

- CORSI

Corsi di aggiornamento professionale

Dipendenti e dirigenti motivati e con un buon aggiornamento professionale sono un fattore di successo per ogni azienda. L'Ente bilaterale sostiene quindi i propri associati anche nell'ambito dell'aggiornamento professionale. In Alto Adige, l'offerta di corsi è ampia. L'Ente sceglie quelli più adeguati ai bisogni formativi dei propri associati e organizza altri corsi specifici.

A tal fine, l'Ente collabora a stretto contatto con l'Unione commercio turismo servizi. Con frequenza semestrale viene elaborato un apposito programma di aggiornamento professionale.

Gli associati all'Ente bilaterale godono di uno sconto del 70 per cento su tutti i corsi dell'Unione, con una quota minima di partecipazione di 52 Euro + IVA.

I corsi organizzati vanno dai classici corsi obbligatori, ai corsi di vendita, da quelli dello sviluppo del personale, all'elaborazione dati e corsi di lingue.

Inoltre, per gli associati all'Ente, sono previsti prezzi di favore per i corsi che l'Unione commercio turismo servizi organizza in collaborazione con partner prescelti.

- FORMAZIONE CONTINUA FOR.TE.

Cos'è For.te.?

For.Te. è il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario. Il Fondo è riconosciuto dal Ministero del lavoro con decreto del 31 ottobre 2002. Esso è stato istituito con l'accordo interconfederale del 25 luglio 2001 tra Confcommercio e le associazioni sindacali Abi, Ania, Confetra e Cgil, Cisl, Uil.

Il Fondo For.Te. finanzia piani formativi, aziendali, territoriali, settoriali o individuali, finalizzati al consolidamento ed allo sviluppo delle competenze dei lavoratori dei comparti commercio, turismo, servizi, creditizio, finanziario, assicurativo e della logistica, spedizioni, trasporti.



Come aderire a For.te.?

L'adesione al Fondo

- è gratuita e non comporta alcun costo né per l'azienda né per i lavoratori,
- si può effettuare in qualsiasi con l'ordinaria denuncia contributiva mensile tramite il modello Inps DM 10/2,
- è semplice, basta indicare sul modello Inps DM 10/2, quadro B, il codice di adesione al Fondo FITE.

L'adesione comporta per l'Inps l'obbligo di girare al Fondo For.Te. una parte dei contributi incassati (pari allo 0,30 percento).

In caso di mancata iscrizione detto contributo continuerà ad essere incamerato dall'Inps senza alcun ritorno per le aziende.

Aderendo a For.Te. e presentando un piano di formazione, è possibile ottenere contributi per riqualificare la professionalità dei propri dipendenti ed aumentare la competitività dell'azienda.

Come comporre un piano formativo?

L'Ente bilaterale offre assistenza alle aziende nella presentazione dei piani formativi, curando i diversi aspetti della fase di progettazione e predisponendo la documentazione richiesta.

Inoltre, l'Ente bilaterale EbK è accreditato presso For.Te. come sede operativa ed ha quindi la possibilità di presentare piani formativi come soggetto attuatore anche per conto delle aziende aderenti a For.Te.

- ASSISTENZA BIMBI

Rimborso del 75%

L' EbK , l'Ente Bilaterale del terziario (della distribuzione e dei servizi) della provincia di Bolzano , sostiene la conciliazione tra lavoro e famiglia. Aiuta i propri associati attraverso il rimborso del 75% delle spese sostenute per l'assistenza bambini nelle strutture convenzionate. Ulteriori informazioni presso la segreteria, tel. 0471 310 503

L'assistenza ai bambini fino a 14 anni può essere richiesta da tutti i datori di lavoro del commercio della provincia di Bolzano e dai loro dipendenti in regola con la contribuzione all'Ente bilaterale del terziario e con il pagamento del contributo Ascom/Co.ve.l.co da almeno sei mesi.

Periodi

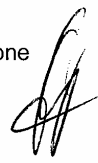
Il buono (=Voucher) per l'assistenza bambini è valido nei seguenti periodi:

- dal 16 giugno al 9 settembre 2008 (vacanze estive)
- dal 30 novembre 2008 al 28 febbraio 2009 (fine vacanze di carnevale)

ATTENZIONE: Il diritto al rimborso sorge dalla data di autorizzazione della domanda (e non è retroattivo). Va indicato il periodo per il quale si richiede la prestazione.

Svolgimento

1. Compilare il buono in tutte le sue parti ed inoltrare assieme all'ultimo cedolino paga (opp. se datore di lavoro il *DM10*) all'EbK tramite fax o posta. (Vedi sopra *buono (= Voucher) in PDF* da scaricare!)
2. La richiesta sarà esaminata ed eventualmente autorizzata dall'EbK. L'autorizzazione sarà spedita tramite fax.



3. Consignare l'autorizzazione all'istituto convenzionato prescelto e verificare la disponibilità di posti per i periodi in cui si necessita dell'assistenza.
4. Entro 60 giorni dalla fine del periodo prestabilito mandare la fattura originale emessa dalla struttura convenzionata all'EbK - Via di Mezzo ai Piani, 5 - 39100 Bolzano.

NB: L'EbK esaminerà tutti i documenti. Il contributo è limitato e sarà erogato fino ad esaurimento dei fondi disponibili.

Elenco delle strutture convenzionate

ASSISTENZA ALL'INFANZIA NEL MASO: Tel. 0471 999 366 / www.lernen-wachsen-leben.sbb.it

Con *Tagesmütter* a Castelrotto, Chiusa, Collalbo, Collepietra, Covelano/Silandro, Ega, Lasa, Nova Ponente, Ora, Sarentino, Silandro, S. Felice, S. Genesio, S. Giorgio, S. Lorenzo, Villandro, Vipiteno

BABYCOOP solo a **Bolzano:** Tel. 0471 40 94 06

Aquilone: P.zza Don Bosco 13 / *Arcobaleno:* Via Ortles 31 / *Pinocchio:* Via Rosmini 44

CASA BIMBO: Tel. 0471 953 348 / www.casabimbo.com

Tagesmütter, asilo interaziendale presso la Fiera di Bolzano, strutture a Bolzano /San Giacomo, Bronzolo, Egna, Merano, Salorno, S. Cristina, S. Leonardo in Badia, S. Vigilio di Marebbe, Vipiteno

CASA BIMBO PROJECT: Tel. 0471 590 550 / www.casabimboproject.it

Estate Bambini a Bolzano (Via Fago e Don Bosco), Bronzolo, Egna, Laghetti di Egna, Salorno e La Villa/Badia.

CEDOCS solo a **Bolzano:** Tel. 0471 93 00 96 / www.cedocs.it

Summertime - scuola materna in agosto

Summertime junior - agosto in città, scuola "NERI" Via Palermo, Bolzano

Impariamo divertendoci - Via Roma 62, Bolzano

COCCINELLA: Tel. 0471 401 110 / www.coccinellabz.it

Bolzano: Via Lungo Talvera S. Quirino 10 / Via Bari 3 / Via S. Quirino 40

Merano: Via Cavour 40 / **Bressanone:** Via J. Durst 44 / **Varna:** Via A. Vitur 40

DIE KINDERFREUNDE SÜDTIROL: Tel. 0474 410 402 / www.kinderfreunde.it

Estate ragazzi: Valle Aurina, Bressanone, Brunico, Velturmo, Gais, Caldano, Castelrotto, Chienes, Chiusa, Laion, Luson, Rio Punteria, Naz/Sciaves, Villabassa, Perca, Falzes, Rasun/Anterselva, Renon, Rodengo, Campo Tures, Sesto, Sant'Andra in Monte, S. Lorenzo, Terento, Terlano, Dobbiaco, Funes, Vandoies, Fiè allo Sciliar, Monguelfo, Nova Levante. *Assistenza giornaliera* durante l'anno scolastico a Brunico, Bressanone, Chiusa, Lana, Gargazzone, Terlano

Asili Nido a Brunico, Vilpiano/Terlano.

DIE KINDERWELT: Tel. 0473 211 634 / www.kinderwelt.it

Servizio giornaliero a **Merano:** Via Dante 5, Via Burgraviato 10-12 / **Brunico:** Via J. Ferrari 16 / **Prato allo Stelvio:** Via Croce 4, **Marlengo:** presso la scuola materna

Durante le ferie: Merano, Marleno, Castelrotto, Lauregno/Proves, Avelengo

POPELE solo a Sinigo /Merano in Piazza Vittorio Veneto 10: Tel. 0473 244 028
Asilo Nido per bambini dai 0 – 36 mesi.

TAGESMÜTTER Centrale Bolzano: Tel. 0471 982 821 / www.tagesmutter-bz.it
Con *Tagesmütter* in tutto l'Alto Adige e strutture a Appiano, Caldaro, Laces, Laives/Bronzolo, Lana, Salurno, Silandro

UPAD - Bolzano: Tel. 0471 505 324-22 / **Merano e Vilpiano :** Tel. 0473 230 699 /
www.upad.it
Progetti *Arianna Estate, Estate avventura...*

VKE: Tel. 0471 977 413 / www.vke.it
Estate ragazzi a Ora, Bolzano, Bressanone, Val Gardena, Cardano, Laghetti/Egna, Lana e dintorni, Marleno, Merano, Salorno, Castelrotto, Siusi, Vipiteno

L'elenco delle strutture è indicativo e può essere soggetto a modifiche!

- APPRENDISTATO

L'Ente bilaterale assicura alle imprese associate che formano ed assumono apprendisti un sostegno finanziario. In questo modo l'Ente incentiva un sistema di formazione di fondamentale importanza per la nostra provincia.

Rimborso frequenza scolastica apprendisti

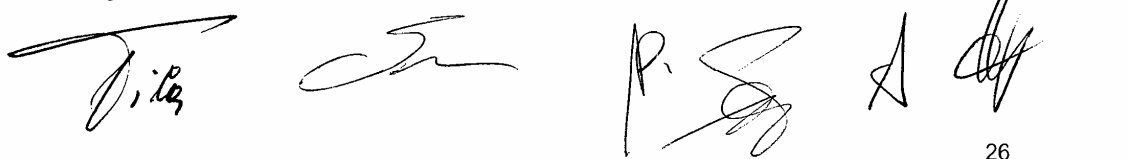
L'Ente bilaterale sostiene le imprese che occupano apprendisti durante la formazione scolastica e rimborsa l'importo corrispondente a 14 giorni di frequenza scolastica per ogni anno di scuola frequentata, con l'esclusione degli anni ripetuti.
La retribuzione da considerare nel calcolo è quella sindacale dell'apprendista, riproporzionata in base ai seguenti scaglioni:

1° anno: 65 per cento della retribuzione dell'apprendista
2° anno: 80 per cento della retribuzione dell'apprendista
3° anno: 90 per cento della retribuzione dell'apprendista

La domanda di rimborso potrà essere inoltrata all'Ente bilaterale entro 60 giorni dal termine di ciascun anno scolastico. L'azienda dovrà consegnare gli originali dei cedolini paga, del periodo di frequenza scolastica, firmati dall'apprendista e l'attestazione della scuola professionale, relativa al numero totale dei giorni di frequenza.

Rimborso malattia apprendisti

L'Ente bilaterale rimborsa, ivi compresi i primi 3 giorni, la malattia dell'apprendista, qualora questa sia superiore ai 7 giorni. Con la domanda di rimborso, l'azienda dovrà trasmettere all'Ente gli originali dei cedolini paga firmati dall'apprendista ed il certificato di malattia entro 60 giorni dalla fine dell'evento.



- SUSSIDIO MALATTIA

Sussidio straordinario ai dipendenti in malattia oltre il 180° giorno

CONDIZIONE:

Per poter usufruire di tutte le prestazioni dell'Ente Bilaterale di Bolzano (EbK), è indispensabile essere in regola con il pagamento dei contributi all'EbK e l' Ascom/CO.ve.l.co DA ALMENO 6 MESI.

(vedi "Come aderire")

L' Ente Bilaterale EbK sostiene i collaboratori che sono in malattia / infortunio oltre il periodo di comporto di 180 giorni, previsto dal CCNL.

In questo caso, i lavoratori possono richiedere, come previsto dagli articoli 173 e 174 del CCNL 2 luglio 2004 e successive modifiche, un'aspettativa non retribuita per malattia / infortunio fino a max.120 giorni di calendario.

L'Ente Bilaterale EbK contribuisce, durante il periodo di aspettativa non retribuita, con un importo di 15,00 Euro per ogni giorno goduto, per un massimo di 120 giorni.

Hanno diritto al sussidio i dipendenti con un'anzianità di servizio da 2 a 9 anni.

Il richiedente deve presentare, entro 60 giorni dalla data della richiesta di aspettativa, quanto segue:

- domanda scritta di erogazione del sussidio diretta all'EbK, contenente tutti i dati personali (nome, indirizzo, nr. di telefono, codice IBAN, indirizzo e-mail...)
- copia della domanda di aspettativa firmata e timbrata per ricevuta dall'azienda.
- copie dei cedolini paga e dei modelli DM/10 relativi a tutto il periodo dei 180 giorni di malattia / infortunio

- PREMIO POST MATERNITA'

Premio all'azienda che concede il part-time post-maternità

CONDIZIONE:

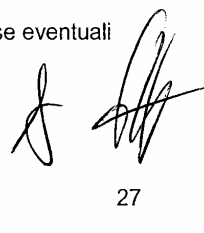
Per poter usufruire di tutte le prestazioni dell'Ente Bilaterale di Bolzano (EbK), è indispensabile essere in regola con il pagamento dei contributi all'EbK e l' Ascom/CO.ve.l.co DA ALMENO 6 MESI.

(vedi "Come aderire")

Viene erogato, su specifica domanda, un premio una tantum di € 3.000,00 alle aziende che accolgono le richieste di part-time post-maternità.

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE - valide dal 01dicembre 2008:

- Il contratto a tempo pieno deve esistere da almeno 18 mesi prima della nascita del bambino.
- La trasformazione temporanea del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, deve avere una durata di almeno due anni e deve essere prevista espressamente nel nuovo contratto.
- Il part-time dopo la maternità non può superare le 25 ore settimanali, comprese eventuali clausole elastiche e lavoro supplementare.



La relativa richiesta di trasformazione del contratto deve essere inoltrata dalle lavoratrici assunte a tempo pieno ed indeterminato, al proprio datore di lavoro, al rientro dalla maternità obbligatoria e dall' eventuale congedo parentale.

Le aziende che presentano la domanda di questo premio all'EbK devono inoltrare entro 60 giorni dalla sottoscrizione del nuovo contratto i seguenti documenti:

- una domanda scritta,
- copia del vecchio contratto,
- copia del nuovo contratto,
- copia del certificato di "stato di famiglia",
- i cedolini paga degli ultimi 6 mesi della dipendente.

- SOSTEGNO AL REDDITO

Sostegno al reddito in caso di chiusura azienda per forza maggiore

ATTENZIONE: La prestazione decorre dall'1.1.2008 per eventi verificatisi a partire dall'1.1.2008.

REQUISITI:

- a) Lavoratori dipendenti con un contratto di lavoro a tempo indeterminato occupati da almeno 12 mesi.
- b) Regolare versamento dei contributi EbK e Ascom/Co.ve.I.co da almeno 24 mesi.
- c) I contributi dell'Ente Bilaterale del Terziario vengono erogati a partire dal secondo mese di chiusura dell'esercizio, salvo disposizioni diverse del contratto integrativo provinciale, e vengono concessi per 120 giorni al massimo.
- d) L'Ente Bilaterale del Terziario concede l'indennità integrativa ai lavoratori sospesi a seguito di lavori di ristrutturazione dovuti ad eventi accidentali, che richiedono la chiusura temporanea dell'esercizio. Gli eventi dolosi sono esclusi.
- e) La domanda di contributo è valutata dal Consiglio di amministrazione, i cui membri, tramite i propri uffici, o delegati periferici, assumeranno informazioni sulla situazione specifica. Il Consiglio, qualora lo ritenga utile per il raggiungimento della propria decisione, potrà convocare il/i rappresentante/i dell'azienda.
- f) Le richieste di contributo vanno presentate dall'azienda entro 60 giorni dall'evento allegando la documentazione ufficiale rilasciata dagli organi competenti.
- g) Il CdA delibera annualmente l'importo massimo per gli interventi di sostegno in conformità a quanto sopra. Tale importo viene iscritto nel bilancio di previsione.

- PREMIO DI NATALITA'

CONDIZIONE:

Per poter usufruire di tutte le prestazioni dell'Ente Bilaterale di Bolzano (EbK), è indispensabile essere in regola con il pagamento dei contributi all'EbK e l' Ascom/CO.ve.I.co DA ALMENO 6 MESI.
(vedi "Come aderire")

Dal 1 gennaio 2008 viene erogato, a richiesta, un assegno una tantum di € 500,00 per ogni figlio nato successivamente al 1° gennaio 2008.

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE - valide dal 01 dicembre 2008



Il genitore che richiede l'assegno deve presentare entro 60 giorni dalla nascita quanto segue:

- una domanda scritta contenente tutti i dati personali (nome, indirizzo, codice IBAN...)
- i cedolini paga degli ultimi 6 mesi se dipendente, oppure i DM10 degli ultimi 6 mesi se datore di lavoro,
- il codice fiscale del bambino
- il certificato di "stato di famiglia".

- BORSA DI STUDIO

Borsa di studio per tesi di laurea se su argomento di interesse del settore

Da gennaio 2008 studenti universitari possono richiedere una borsa di studio. L'importo sarà di 1.000,00 € – 1.500,00 € presentando la propria tesi di laurea. Il tema della tesi deve essere di attualità, di rilevanza per il settore del terziario o originale/innovativo. La commissione approva il tema prima della stesura della tesi e dà il benestare per l'eventuale assegnazione della borsa di studio. La borsa di studio verrà erogata solo quando la tesi sarà stata valutata positivamente dal professore di facoltà.



Allegato 4

ACCORDO SINDACALE SULL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Addì, 23 marzo 2007, presso l'Unione commercio turismo servizi con sede in Bolzano, via Di Mezzo ai Piani, 5

Tra

L'**Unione commercio turismo servizi**, rappresentata dal Presidente pro-tempore Walter Amort, assistito dal Direttore dott. Dieter Steger, dal Capoparea Servizi sindacali dott. Alberto Petrerà

e

le Organizzazioni Sindacali Provinciali:

Asgb Commercio: rappresentata da Alex Piras
Filcams Cgil/Agb: rappresentata da Maurizio Surian;
Fisascat Sgb/Cisl: rappresentata da Tila Mair;
Uiltucs Uil/Sgk: rappresentata da Remigio Servadio;

Premesso che

- le Parti intendono dare attuazione all'impegno previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro del Terziario distribuzione e servizi 2.7.2004, e quanto previsto dalla legge 24.06.1997, n. 196 e dal D.Lgs. 10.09.2003, n. 276 e successive modificazioni, disciplinando l'apprendistato professionalizzante, quale tipico contratto di lavoro a contenuto formativo;
- le Parti prendono altresì atto della speciale regolamentazione dell'ordinamento sull'apprendistato nella Provincia Autonoma di Bolzano ed alla luce della legge provinciale n. 2/2006 intendono raccordare le disposizioni contrattuali nazionali con quelle territorialmente vigenti;
- le Parti riconoscono la propria competenza in materia a loro attribuita a norma dell'art. 49 del D.Lgs. n. 276/03;

si conviene quanto segue:

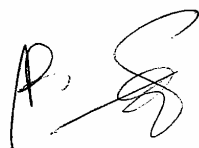
1. Premesse

Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

2. Sfera di applicazione

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

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per le qualifiche di tecnico contabile e tecnico amministrativo



Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post – obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

3. Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica conseguita.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al sesto livello per tutta la durata del rapporto di apprendistato.

E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Dichiarazione a verbale

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

4. Durata dell'apprendistato

La durata dell'apprendistato è fissata per tutti i livelli di inquadramento in 36 mesi e, come previsto anche dall'art. 5 comma 8 della L.P. 20 marzo 2006 n. 2, con il riconoscimento dei seguenti crediti formativi:

titolo di studio	riduzione della durata dell'apprendistato ai sensi dell'art. 7 della L.P. n. 2/06*	durata dell'apprendistato
Qualifica professionale attinente almeno triennale	6 mesi	30 mesi
Diploma di scuola superiore attinente	12 mesi	24 mesi
Laurea breve attinente	18 mesi	18 mesi
Laurea attinente	24 mesi	12 mesi

* Gli apprendisti verranno esonerati dalla formazione formale ai sensi dell'art. 17 della L.P. per i moduli definiti nell'ordinamento formativo.

5. Costituzione

Il rapporto di apprendistato può essere costituito a tempo pieno o tempo parziale; nel secondo caso, allo scopo di soddisfare esigenze formative, il rapporto non sarà di durata inferiore a 25 ore settimanali.

6. Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 2 mesi.

7. Anzianità

Al termine dell'apprendistato, ove il rapporto di lavoro prosegua con contratto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e limitatamente ad un biennio, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.



Art. 8 -Trattamento in caso di malattia (testo così sostituito dall'Accordo integrativo 13 febbraio 2009)

In caso di malattia viene corrisposto all'apprendista il seguente trattamento ::
dal 4° al 180° giorno un'integrazione dell'indennità Inps sino a raggiungere il 100% della retribuzione riparametrata.

Se la malattia supera i sette giorni di calendario, l'azienda corrisponde anche l'integrazione relativa ai primi tre giorni.

Il trattamento è commisurato, per tutta la durata dell'assenza, dovuta sia ad infortunio che a malattia ed infortunio non sul lavoro, al normale parametro retributivo spettante.

In caso di assenza di lunga durata oltre il mese, come previsto all'art. 2, il parametro retributivo a cui commisurare il trattamento retributivo è quello raggiunto il giorno precedente l'inizio dell'assenza.

9. Formazione

Nel caso in cui l'apprendista per mancanza dell'apposito titolo di studio previsto non possa vantare nessun credito formativo, ma dovesse essere comunque ammesso all'apprendistato, lo stesso frequenterà 200 ore di formazione formale nel primo anno di formazione formale previsto dall'ordinamento formativo per la relativa mansione.

Per tutti gli apprendisti in possesso di diploma di scuola superiore o della laurea universitaria, la formazione avverrà secondo i criteri di cui al punto 2 usufruendo dei crediti formativi ivi previsti.

Distribuzione delle ore di formazione formale:

1° anno apprendistato	di	frequenza del 1° anno della formazione formale per apprendisti non in possesso di titolo di studio di cui a seguito	200 ore
2° anno apprendistato	di	1° anno per gli apprendisti in possesso di una qualifica professionale almeno triennale nel settore, di diploma di scuola superiore	200 ore
		6 mesi per gli apprendisti in possesso di una Laurea breve attinente	100 ore
3° anno apprendistato	di	2° anno per gli apprendisti in possesso di una qualifica professionale almeno triennale nel settore.	200 ore

10. Tutori

Ai sensi dell'art. 49 comma 5, lettera o) del D.Lgs. n. 276/2003 e dell'art. 9 della legge provinciale n. 2/06 e successive modificazioni è necessaria la presenza, per l'erogazione della formazione agli apprendisti, di tutori aziendali avente formazione e competenze adeguate e riconosciute dalla Provincia.

11. Libretto di formazione

L'organizzazione formatrice procederà ad idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata agli apprendisti anche ai fini del libretto formativo, secondo le norme vigenti e rilascerà un attestato finale che certifichi la qualifica conseguita.

12. Compatibilità

Per i rapporti instaurati a far tempo dalla data del presente accordo, nei confronti del medesimo lavoratore, ciascuna azienda non potrà ricorrere al contratto di apprendistato dopo aver utilizzato il contratto di inserimento o viceversa.



13. Durata dell'accordo

Il presente accordo ha durata di 4 anni a decorrere dalla data di sottoscrizione e si rinnoverà tacitamente se non disdetto entro 6 mesi precedenti la scadenza. Le Parti si incontreranno comunque entro 12 mesi per una verifica sullo stato di applicazione e per eventuali coordinamenti normativi.

14. Informazioni e diritti sindacali alle organizzazioni sindacali

Le singole aziende anche tramite le loro associazioni, annualmente, forniranno alle OOSS firmatarie della presente intesa informazioni riepilogative con particolare riferimento

-
- al numero degli apprendisti assunti;
- ai piani formativi individuali;
- ai reparti di appartenenza dell'apprendista e percorso formativo;
- al numero apprendisti confermati.

Le OOSS potranno comunque richiedere degli appositi incontri finalizzati a prevenire problematiche e/o contenziosi in materia di apprendistato.

Inoltre le OOSS firmatarie del presente accordo, potranno

- a richiesta visionare il libretto di formazione/piano di formazione individuale
- chiedere un incontro con il personale docente
- chiedere degli incontri a livello aziendale/territoriale per discutere la formazione dell'apprendistato nelle aziende

Saranno inoltre previste delle riunioni specifiche nel limite complessivo di 6 ore annue promosse da una o più OOSS (da svolgersi comunque in via congiunta in caso di partecipazione da parte di più sindacati) durante i corsi di addestramento secondo le modalità dei rispettivi c.c.n.l.

15. Organismo paritetico

Le Parti entro il 30 giugno 2007, nell'ambito dell'Ente Bilaterale del Terziario, istituiscono un organismo paritetico che monitorerà singoli percorsi formativi degli apprendisti al fine di assicurare il rispetto del presente accordo. A tal fine, il comitato paritetico si riunirà almeno due volte all'anno convocando, se del caso, l'azienda datrice di lavoro e/o l'apprendista per acquisire le informazioni necessarie.

Qualora sorgessero divergenze sull'interpretazione del presente contratto, il presidente dell'organismo paritetico con propria iniziativa o su richiesta di una delle Parti stipulanti, convocherà prontamente tutte le Parti, al fine di pervenire eventualmente ad una interpretazione comune. Raggiungendosi l'accordo, le conclusioni, verbalizzate e sottoscritte dalle Parti stipulanti il presente contratto, saranno vincolanti per tutti i destinatari del medesimo contratto.

16 Ampliamento sfera di applicazione

Nel prossimo futuro, potranno essere implementate le figure professionali con tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto, quinto e sesto livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21), 23) e 24) del quinto livello, per le quali sarà indicato il percorso formativo, analogamente a quanto concordato nel presente atto. La relativa formazione teorica potrà essere erogata dall'Ente bilaterale del Terziario.

Allegato 5

Accordo Integrativo Territoriale di 2° livello della Provincia di Bolzano Terziario Distribuzione Servizi

Addì, 29 agosto 2007

Tra

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

e

le Organizzazioni Sindacali Provinciali:

Asgb Commercio: rappresentata da Alexander Piras
Filcams Cgil/Agb: rappresentata da Maurizio Surian;
Fisascat Sgb/Cisl: rappresentata da Tila Mair;
Uilucis Uil/Sgk: rappresentata da Remigio Servadio;

Visto

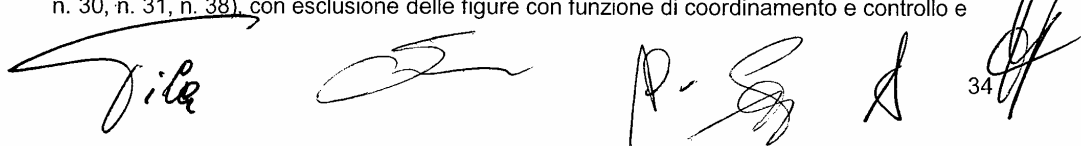
- l'accordo quadro provinciale interconfederale 18 aprile 1984 in materia di apprendistato;
- l'Accordo tra Governo e Partiti sociali sul costo del lavoro del 23 luglio 1993;
- l'accordo integrativo provinciale del Terziario distribuzione e servizi del 24 giugno 2003;
- *l'art. 47 lett. a) del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276;*
- il CCNL Terziario distribuzione e servizi 2 luglio 2004;
- *la L.P. 20 marzo 2006, n. 2*
- *delibera G.P. del 20.11.2006, n. 4189*
- *l'accordo integrativo territoriale di 2° livello "Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione" del 1° giugno 2006 relativo alle figure del commesso/a di vendita e operatore/trice d'ufficio;*

si è stipulato il presente accordo relativamente al

"Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione"

Art. 1 - Sfera di applicazione

Premesso che ai sensi dell'art. 42 (Sfera di applicazione) del CCNL 2 luglio 2004 l'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel terzo, quarto e quinto livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21), 23) e 24) del quinto livello, che è inoltre ammesso per le seguenti qualifiche e mansioni appartenenti al secondo livello (n. 3, n. 4, n. 5, n. 13, n. 18, n. 28, n. 29, n. 30, n. 31, n. 38) con esclusione delle figure con funzione di coordinamento e controllo e



34

che potranno essere individuate anche in seguito ulteriori figure professionali appartenenti al II livello, le Parti individuano 3 aree di apprendistato nel settore commercio/terziario, così di seguito definite:

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

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

Art. 2 - Assunzione

Il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ufficio Apprendistato della Provincia, come previsto dall'art. 9 L.P. 2/2006, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che esse potranno conseguire al termine del rapporto.

Art. 3 - Profili e durata

La durata dell'apprendistato è fissata in 36 mesi per tutte le qualifiche e mansioni di cui all'art. 1 del presente accordo.

Art. 4 - Crediti formativi

A. Il completamento con successo del **terzo anno** di una scuola superiore attinente vale quale credito formativo pari ad periodo di apprendistato di 6 mesi, il completamento con successo di **quattro anni** di una scuola superiore attinente vale quale credito formativo pari ad periodo di apprendistato di 12 mesi.

Per il periodo di apprendistato rimanente l'apprendista ha l'obbligo di frequentare la scuola professionale. La scuola professionale in accordo con il datore/la datrice di lavoro può prevedere per l'apprendista un particolare programma di addestramento.

Se il credito formativo è da valutare in base all'assolvimento di anni scolastici presso scuole superiori non attinenti, il datore/la datrice di lavoro riconoscerà un credito formativo massimo di 3 mesi.

B. Completamento di una scuola superiore attinente

Chi ha ottenuto il diploma di maturità di una scuola superiore quinquennale attinente, deve ancora assolvere un anno d'apprendistato ed è esonerato dalla frequenza della scuola professionale.

C. Completamento del 2° anno di un corso di qualifica professionale a tempo pieno attinente

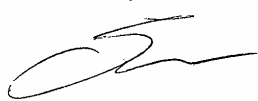
L'assolvimento positivo del 2° anno di un corso di qualifica professionale a tempo pieno attinente viene riconosciuto quale credito formativo pari a **12 mesi** di apprendistato (24 mesi di apprendistato in luogo dei 36).

D. Completamento del 3° anno del corso di qualifica professionale a tempo pieno per commesso/a di vendita e operatore/trice d'ufficio

L'assolvimento positivo del 3° anno del corso professionale a tempo pieno per commesso/a di vendita e operatore/trice d'ufficio viene riconosciuto quale credito formativo pari a **24 mesi** di apprendistato (12 mesi di apprendistato in luogo dei 36).

L'accordo integrativo territoriale di 2° livello "Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione" del 1° giugno 2006 (Allegato al presente), relativo alle figure del commesso/a di vendita e operatore/trice d'ufficio, è stato recepito integralmente dal presente contratto.

Al termine dei 12 mesi di apprendistato di cui ai punti B) e D) non è richiesto l'esame di fine apprendistato e la retribuzione è quella di cui all'art. 12.



Art. 5 - Prolungamento periodo di apprendistato

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

Art 6 - Periodo di prova

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

Art. 7 - Percentuale di conferma

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70 per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Art. 8 -Trattamento in caso di malattia

In caso di malattia viene corrisposto all'apprendista il seguente trattamento: dal 4° al 180° giorno un'integrazione dell'indennità Inps sino a raggiungere il 100% della retribuzione riparametrata. Se la malattia supera i sette giorni di calendario, l'azienda corrisponde anche l'integrazione relativa ai primi tre giorni. Il trattamento é commisurato, per tutta la durata dell'assenza, dovuta sia ad infortunio che a malattia ed infortunio non sul lavoro, al normale parametro retributivo spettante. In caso di assenza di lunga durata oltre il mese, come previsto all'art. 2 il parametro retributivo a cui commisurare il trattamento retributivo é quello raggiunto il giorno precedente l'inizio dell'assenza.

Art. 9 - Trattamento in caso di infortunio

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, nr. 1124, il datore di lavoro é tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto, così come determinata dal vigente CCNL del terziario: distribuzione e servizi, per la giornata in cui avviene l'infortunio. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro all'apprendista assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro una integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera netta così come determinata dal vigente CCNL del terziario: distribuzione e servizi cui il lavoratore avrebbe avuto diritto nel caso di normale svolgimento del rapporto, naturalmente rapportata al normale parametro retributivo spettante. In caso di assenza di lunga durata, come previsto all'art. 2 oltre il mese, il parametro retributivo a cui commisurare il trattamento retributivo é quello raggiunto il giorno precedente l'inizio dell'assenza.



L'indennità a carico del datore di lavoro non é dovuta se l'Inail non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

L'apprendista deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro ed al rappresentante per la sicurezza, ove esistente; quando l'apprendista abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'Inail, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Art. 10 - Ente Bilaterale e trattamento di malattia

Il trattamento di malattia, commisurato alla retribuzione sindacale riparametrata in base agli scaglioni previsti al successivo art. 12, è in via sperimentale sino al 30.06.2004a completo carico dell'Ente Bilaterale del Terziario per la parte eccedente il trattamento INPS e sino alla copertura totale e l'azienda provvede alla relativa anticipazione.

Le Parti, a fronte di un ampliamento e/o diversificazione dei servizi dell'Ente Bilaterale od in ragione delle oggettive disponibilità economiche dello stesso, hanno facoltà, in qualsiasi momento, di rivedere le erogazioni del trattamento di malattia.

Per poter chiedere il rimborso all'Ente Bilaterale, l'azienda dovrà produrre fotocopia dell'originale del cedolino paga firmato dall'apprendista e copia del certificato di malattia.

Art. 11 – Frequenza scolastica a blocchi

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

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

I giorni di eventuali assenze ingiustificate andranno a decurtare il monte delle 14 giornate.

Le Parti, a fronte di un ampliamento e/o diversificazione dei servizi dell'Ente Bilaterale od in ragione delle oggettive disponibilità economiche dello stesso, hanno facoltà, in qualsiasi momento, di rivedere le erogazioni del presente intervento.

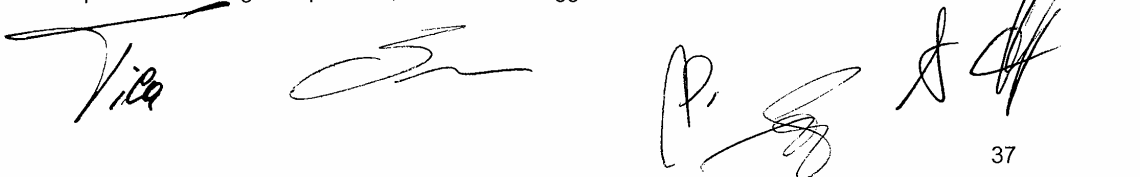
La domanda di rimborso potrà essere inoltrata al termine di ciascun anno scolastico all'Ente Bilaterale e l'azienda dovrà produrre fotocopia degli originali dei cedolini paga relativi al periodo di frequenza scolastica, firmati dall'apprendista e l'attestazione della Scuola professionale relativamente al numero totale dei giorni di frequenza.

Art. 12 - Retribuzione

Per tutta la durata dell'apprendistato, il giovane sarà inquadrato due livelli sotto quello della categoria spettante.

In considerazione del maggior onere scolastico previsto in provincia di Bolzano, quantificato in 720 ore nel triennio, si conviene di ridurre l'ammontare complessivo retributivo di un importo corrispondente al costo complessivo orario, calcolato sul totale retributivo lordo, oltre a contributi previdenziali ed assistenziali ed al T.F.R..

Si conviene, altresì, di applicare gli scaglioni retributivi percentuali, indicati di seguito, calcolati sulla retribuzione del livello di arrivo, che comunque, complessivamente, nel triennio corrispondono alla retribuzione che sarebbe spettata con l'inquadramento due livelli sotto quello della categoria spettante, al netto del maggior onere scolastico.



- 1° anno 62,00%
- 2° anno 82,50%
- 3° anno 95,00%

Ai giovani, che svolgono il periodo di 12 mesi di apprendistato dopo aver completato il 3° anno del corso di qualifica professionale a tempo pieno per commesso/a di vendita e operatore/trice d'ufficio, di cui ai punti B) e D) del precedente art. 4, si applica lo scaglione retributivo del 90% calcolato sulla retribuzione del livello di arrivo.

La durata annuale della formazione prof.le scolastica va rapportata, in caso di interruzione del rapporto di lavoro, alla durata effettiva del rapporto stesso. Eventuali ore di lavoro effettivo prestate in eccedenza od in difetto, rispetto a tale riproporzionamento, saranno liquidate o trattenute contestualmente al T.F.R.

Nei casi in cui la durata dell'obbligo scolastico si protraesse oltre la durata prevista per il periodo di apprendistato, il datore di lavoro è tenuto a concedere permessi giornalieri non retribuiti per la frequenza della scuola professionale.

Qualora, però, il protrarsi dell'insegnamento complementare oltre la durata dell'apprendistato fosse determinato dall'inizio tardivo di quest'ultimo, le ore perse, con tassativo riferimento ai programmi scolastici in corso nell'anno di competenza, verranno pagate con l'ultima retribuzione da apprendista. Gli anni ripetuti a causa di bocciatura danno diritto a permessi non retribuiti.

L'evoluzione della retribuzione segue i tempi di apprendistato, nell'ambito dello stesso settore, anche nei casi di interruzione del rapporto di lavoro non superiore ad 1 anno.

Art. 13 - Licenziamenti individuali

Le imprese si impegnano a far completare a tutti gli apprendisti il periodo di formazione, fatta salva l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa o giustificato motivo.

In caso di licenziamento ingiustificato l'azienda corrisponderà un risarcimento equivalente a quello previsto dalla legge 11 maggio 1990, nr. 108 e successive modifiche.

Gli importi di cui sopra sono soggetti ai regimi fiscale e contributivo di legge.

Art. 14 - Apprendistato nelle aziende stagionali

Per le aziende con carattere di stagionalità, l'apprendista resta in forza per l'intero periodo di apertura dell'azienda, eccettuati i casi di dimissioni, di giusta causa o di giustificato motivo. In caso di apertura nell'arco dell'anno per mesi 8 consecutivi e/o superiori, l'apprendista ha diritto ad essere occupato per un periodo non inferiore a mesi 8, cumulabili ai fini dell'articolazione della retribuzione come previsto all'art. 12.

Gli apprendisti assunti con contratto stagionale dovranno frequentare regolarmente la scuola professionale, come previsto dalla L.P. 2/2006. La retribuzione spettante per le ore scolastiche è commisurata in proporzione all'effettiva durata del rapporto lavorativo e compete anche qualora la frequenza del corso si protragga oltre la chiusura dell'esercizio stagionale, oppure nel caso in cui il corso abbia inizio solo a rapporto lavorativo già cessato.

Art. 15 - Norma transitoria

Agli apprendisti assunti precedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto, continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui al contratto provinciale 24 giugno 2003, ad eccezione dell'art. 8 relativo al "Trattamento in caso di malattia", la cui applicazione è estesa anche a detti apprendisti.

Art. 16 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° settembre 2007 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2010.



Allegato 5/a

Accordo Integrativo Territoriale di 2° livello della Provincia di Bolzano Terziario Distribuzione Servizi

Addì, 01 giugno 2006

Tra

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

e

le Organizzazioni Sindacali Provinciali:

Asgb Commercio: rappresentata da Georg Pardeller
Filcams Cgil/Agb: rappresentata da Christine Walzl;
Fisascat Sgb/Cisl: rappresentata da Tila Mair;
Uiltucs Uil/Sgk: rappresentata da Remigio Servadio;

Visto

- l'Accordo tra Governo e Parti sociali sul costo del lavoro del 23 luglio 1993;
- il CCNL Terziario distribuzione e servizi 2 luglio 2004;
- l'accordo integrativo provinciale del Terziario distribuzione e servizi del 24 giugno 2003;
- l'art. 47 lett. a) del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276;
- l'accordo quadro provinciale interconfederale 18 aprile 1984 in materia di apprendistato;

si è stipulato il presente accordo relativamente al

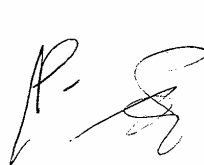
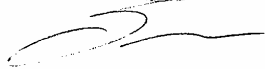
“Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione”

Art. 1 – Durata dell'apprendistato e scuola professionale

La durata dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è fissata in 36 mesi per le seguenti figure:

- a) commesso/a di vendita;
- b) operatore/trice d'ufficio.

La frequenza del corso di formazione professionale di tre anni per commesso/a di vendita e operatore/trice d'ufficio è riconosciuta integralmente ai fini dell'apprendistato, sempreché le rispettive classi siano superate con esito positivo.



Gli apprendisti, che vogliono conseguire il diploma finale presso le scuole professionali, devono prestare un tirocinio di dodici mesi in forma di contratto di apprendistato a termine. In questo caso la retribuzione ammonta al 90% della retribuzione del quarto livello di un lavoratore qualificato.



Handwritten signatures and initials, including the name 'Tila' and various scribbles.