



hds unione

ASGB



SGB/CISL



ACCORDO INTEGRATIVO TERRITORIALE  
DI 2° LIVELLO  
DELLA PROVINCIA DI BOLZANO

# TERZIARIO DISTRIBUZIONE SERVIZI

stampa a cura di



---

<b>PREMESSA</b>	<b>1</b>
<hr/>	
TITOLO I <b>PARTE GENERALE</b>	<b>2</b>
<hr/>	
TITOLO II <b>CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO</b>	<b>6</b>
<hr/>	
TITOLO III <b>PART TIME</b>	<b>7</b>
<hr/>	
TITOLO IV <b>CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO ESTIVI</b>	<b>8</b>
<hr/>	
TITOLO V <b>APPRENDISTATO</b>	<b>9</b>
<hr/>	
TITOLO VI <b>ABROGAZIONI</b>	<b>9</b>
<hr/>	
TITOLO VII <b>DECORRENZA E DURATA</b>	<b>9</b>
<hr/>	
<b>ACCORDO TERRITORIALE SULL'APPRENDISTATO NEL SETTORE TERZIARIO DISTRIBUZIONE SERVIZI DELLA PROVINCIA DI BOLZANO</b>	<b>10</b>
<hr/>	
<b>ACCORDO QUADRO TERRITORIALE DELLA PROVINCIA DI BOLZANO PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ, DELLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI E PER I SERVIZI DI WELFARE</b>	<b>12</b>
<hr/>	
<b>ALLEGATI</b>	<b>17</b>
<hr/>	

# TERZIARIO DISTRIBUZIONE SERVIZI

Addì, 26 settembre 2016

Tra

l'Unione commercio turismo servizi Alto Adige con sede in Bolzano, rappresentata dal presidente pro-tempore *Walter Amort*, assistito dal direttore, dott. *Bernhard Hilpold*, dal capoarea Servizi sindacali, dott. *Alberto Petrera* e dalla dott.ssa. *Sabine Mayr*



e

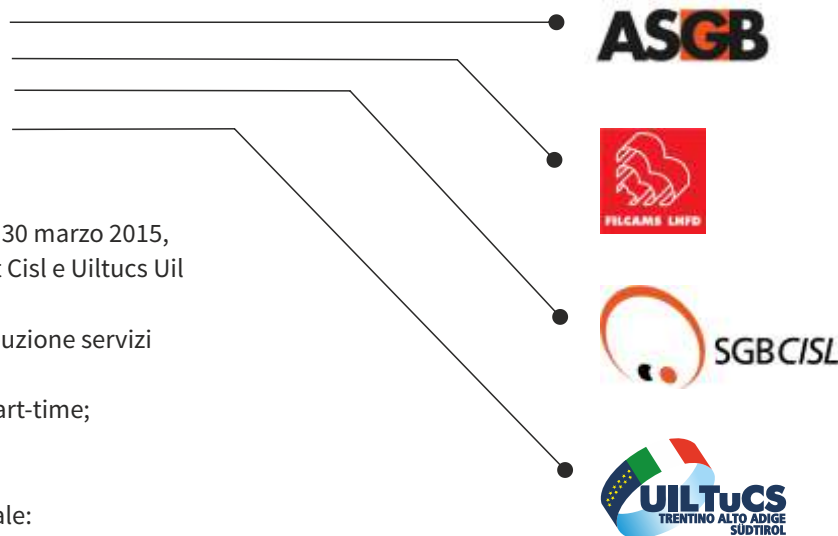
le Organizzazioni sindacali provinciali:

**Asgb Commercio:** rappresentata da *Alex Piras*;

**Filcams Cgil/Agb:** rappresentata da *Maurizio Surian*;

**Fisascat Sgb/Cisl:** rappresentata da *Ulrike Egger*;

**Uiltucs Uil/Sgk:** rappresentata da *Walter Largher*;



Visti

- il CCNL del Terziario della Distribuzione e dei Servizi 30 marzo 2015, sottoscritto da Confcommercio, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil e in particolare l'art. 66-bis;
- l'Accordo Integrativo Territoriale del Terziario distribuzione servizi stipulato in data 13 febbraio 2009;
- l'Accordo Provinciale 30 dicembre 1991 in tema di part-time;
- il D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015;

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 della crisi economico-finanziaria nazionale ed internazionale, iniziata nel 2008 e non ancora conclusasi, 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 previsti dal CCNL TDS attualmente in vigore;
- e si danno atto altresì che il presente contratto integrativo vuole porsi come strumento di welfare innovativo nel riconoscimento dei diritti civili dei propri lavoratori, nelle famiglie o nelle coppie di fatto come previsto dalle norme vigenti;
- 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 dello stesso, si proceda al tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al CCNL TDS in vigore.



## TITOLO I PARTE GENERALE

### **Art. 1 – Sfera d'applicazione**

Il presente Accordo Integrativo Territoriale si applica a tutte le aziende che rispettano integralmente il CCNL Terziario Distribuzione e Servizi sia per la parte economica/normativa sia per la parte obbligatoria.

### **Art. 2 – 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.

### **Art. 3 – Orari commerciali**

Le Parti prendono atto della liberalizzazione voluta dal governo Monti, anche su sette giorni, senza chiusura infrasettimanale obbligatoria e, nel ribadire la loro contrarietà alle aperture domenicali e festive, ritengono necessario il massimo impegno a tutela dell'orario di lavoro e dei riposi contrattuali e di legge degli occupati del settore.

### **Art. 4 – Banca delle ore**

A partire dal 1° gennaio 2017 è introdotta la banca delle ore, in cui confluiranno le ore di lavoro straordinario e in caso di un rapporto a tempo parziale le ore supplementari. La contabilizzazione avviene in base al rapporto 1 : 1, cioè senza alcuna maggiorazione.

Qualora le ore straordinarie siano state lavorate in giornata festiva il rapporto sarà di 1 : 1,4. Per le ore straordinarie lavorate in giornata festiva in esecuzione di un contratto a termine per ragioni di stagionalità ai sensi degli artt. 18 e 19 del presente accordo, e nei comuni turistici di cui all'art. 19 sempre, il rapporto sarà di 1 : 1,3.

Le ore eventualmente lavorate nella giornata dell'8 dicembre non possono entrare nella banca delle ore. Sono escluse, altresì, le ore lavorate la domenica, in quanto la normativa legale prevede l'obbligo del recupero del riposo entro 14 giorni.

L'adozione della banca delle ore è a discrezione del datore di lavoro. Il lavoratore comunica per iscritto al proprio datore di lavoro entro il 31.12. dell'anno precedente, l'eventuale adesione. In mancanza di recesso esplicito, sempre entro il 31.12., l'adesione si intende automaticamente rinnovata. Il godimento delle ore confluite nella banca delle ore, così come

già previsto dal CCNL per i permessi, dovrà avvenire compatibilmente con le esigenze di servizio. Le ore residue della banca delle ore non godute entro il 30 giugno dell'anno successivo all'anno di maturazione, saranno retribuite con la retribuzione di giugno con la maggiorazione prevista per gli straordinari e il lavoro supplementare.

Il saldo parziale del mese e il saldo progressivo della banca ore verrà esposto mensilmente in busta paga per opportuna conoscenza dei lavoratori.

#### **Art. 5 – Elemento provinciale**

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

Nelle aziende in cui è in atto un contratto integrativo aziendale ex art. 10 CCNL TDS 18 luglio 2008 e successivi rinnovi, l'attuale aumento di 2,84 euro oltre a quello di 3,10 euro scaturito dall'accordo territoriale del 29.05.1998 potrà essere assorbito dall'eventuale elemento aziendale fisso.

#### **Art. 6 – Lavoro domenicale**

Le eventuali prestazioni lavorative svolte in aperture domenicali, saranno retribuite con le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria, così come determinate dall'art. 190 del CCNL TDS 18 luglio 2008 e successivi rinnovi, della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 dello stesso CCNL TDS:

1. maggiorazione del 40%:

Per tutte le ipotesi al di fuori di quelle previste al successivo punto 2. Resta in ogni caso inteso che la prestazione lavorativa dovrà essere recuperata entro il termine di legge.

2. maggiorazione del 30%:

- a) per i lavoratori, per i quali la prestazione nella giornata domenicale rientra nel normale orario settimanale di lavoro, essendo il riposo settimanale fissato nel contratto individuale in altra giornata; in tal caso dovrà essere indicata nel contratto individuale una precisa giornata infrasettimanale;
- b) nei 25 comuni a prevalente vocazione turistica di cui all'art. 19;
- c) in tutti gli altri comuni, con esclusivo riferimento ai contratti a termine in cui ricorrano le motivazioni di cui all'art. 18.

La maggiorazione è del 30%, anche per la prestazione lavorativa eventualmente svolta nella giornata di riposo settimanale diversa dalla domenica, stabilita nel contratto individuale. Anche per quest'ultima sarà comunque garantito il recupero compensativo nei termini di legge.

Per le ore di lavoro prestate in tali giornate, la suddetta percentuale di maggiorazione del 30% assorbe la maggiorazione dell'8% a titolo di indennità di stagionalità, di cui all'art. 20.

#### **Art. 6 bis – Lavoro nel periodo natalizio**

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 18 luglio 2008 e successivi rinnovi, della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 dello stesso CCNL, in aggiunta, limitatamente alle due domeniche, danno diritto al godimento del riposo compensativo, ai sensi delle norme di legge vigenti. Detta maggiorazione, in caso di prestazione lavorativa, deve essere corrisposta nella misura del 95% anche ai lavoratori per i quali la giornata di riposo non corrisponde alla domenica e ai lavoratori di cui al punto 2, lettere b) e c) dell'art. 6. In questo caso la giornata di riposo infrasettimanale, non avrà alcuna maggiorazione. Le ore di lavoro prestate nella giornata dell'8 dicembre, andranno ad aumentare il numero dei permessi retribuiti di cui all'art. 140 del CCNL TDS 18 luglio 2008 e successivi rinnovi, salvo quando la festività cada di domenica. In quest'ultimo caso, spetterà il diritto al godimento del riposo compensativo, ai sensi delle norme di legge vigenti.

#### **Art. 7 – Lavoro festivo**

Le ore di lavoro eventualmente prestate nei giorni festivi indicati all'art. 142 del vigente CCNL TDS, saranno retribuite con le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria, così come determinate dall'art. 190 del CCNL TDS in vigore, della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 dello stesso CCNL:

1. maggiorazione del 40%:

Per tutte le ipotesi al di fuori di quelle previste al successivo punto 2. Resta in ogni caso inteso che le ore lavorate dovranno essere recuperate entro il termine di legge.

2. maggiorazione del 30%:

- a) nei 25 comuni a prevalente vocazione turistica di cui all'art. 19;
- b) in tutti gli altri comuni, con esclusivo riferimento ai contratti a termine in cui ricorrano le motivazioni di cui all'art. 18.

In questi ultimi due casi a) e b) la percentuale di maggiorazione del 30% per le ore di lavoro prestate in giornata festiva assorbe la maggiorazione dell'8% a titolo di indennità di stagionalità, di cui all'art. 20.

#### **Art. 8 – Patrono locale**

Si concorda, che per tutto il territorio provinciale, la festività del Patrono locale, previsto dal CCNL, coincida con il lunedì di Pentecoste.

Il relativo trattamento economico è quello previsto per le giornate festive dal CCNL TDS in vigore e dal presente Accordo Integrativo.

#### **Art. 9 – Inquadramento contrattuale**

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

**Art. 10 – Erogazione economica di secondo livello**

Le Parti si impegnano reciprocamente a stipulare entro il 31.12.2016 un separato accordo sull'erogazione del premio di produttività – anche sotto forma di welfare aziendale – che rispetti i requisiti e le prescrizioni previsti per la tassazione agevolata dei premi di risultato ai sensi della legge 208/2015 e del decreto interministeriale del 25 marzo 2016.

**Art. 11 – Fondo pensione integrativa**

In caso di riassunzione dallo stesso datore di lavoro, i lavoratori con contratto a termine e contratto stagionale che sono già iscritti al Fondo di previdenza integrativa e hanno concordato con il proprio datore la riattivazione della contribuzione (vedi nota operativa in calce), non devono ripresentare la richiesta al Fondo pensione integrativo. Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare la ripresa del lavoro al fondo.

**Nota operativa**

Da inserire nel contratto individuale la casella da barrare, riportante la seguente dicitura: “Il lavoratore dichiara di essere stato iscritto al fondo ..... e ne richiede la riattivazione.”

**Art. 12 – Trattamento economico di malattia**

A decorrere dall'entrata in vigore del presente Accordo, perderà efficacia, relativamente al solo istituto della malattia, l'Accordo provinciale 18 maggio 1979 e, per tutto quanto qui non regolamentato, dovrà essere applicato il CCNL TDS in vigore.

Il punto 2) della lettera b) del 1° comma dell'art. 176 del CCNL Terziario distribuzione e servizi del 26 febbraio 2011 e successivi rinnovi è così modificato:

2) 100% (cento per cento) per i giorni dal 4° al 20°.

Il presente articolo si applica anche agli apprendisti. Ai dipendenti di aziende operanti nella provincia di Bolzano, con anzianità di servizio presso la stessa azienda superiore a 10 (dieci) anni, resta confermato il miglior trattamento in atto, consistente nel mantenimento del posto di lavoro e nell'erogazione del 50% della retribuzione dal 181° al 270° giorno di malattia.

A tutti i lavoratori di aziende operanti nella provincia di Bolzano, 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. 181 del CCNL TDS in vigore e successivi rinnovi, un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni, alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

**Art. 12 bis – Trattamento economico di infortunio**

Le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio sul lavoro un'integrazione fino a raggiungere il

100% del normale trattamento economico complessivo. Detta integrazione compete al lavoratore a partire dal 1° giorno dell'infortunio e fino al 180° giorno.

**Art. 13 – Calcolo delle ferie**

Il calcolo delle ferie relativamente alla giornata, potrà avvenire anche ad ore, tenendo presente che il coefficiente mensile di maturazione delle stesse viene ricavato applicando la seguente formula:

a) orario settimanale contrattuale individuale diviso per 6 (sei) e moltiplicato per 26 (ventisei), esempio:  $40/6 \times 26 = 173,33$

**Art. 14 – Patente di guida e/o altro specifico attestato/requisito**

Il personale abitualmente operante con autovetture o altri mezzi per la cui conduzione è necessario possedere il requisito di abilitazione alla guida, quali patente di guida e/o altro specifico attestato/requisito, al quale, per qualsiasi ragione a lui imputabile, venisse sospesa la suddetta abilitazione, per un periodo superiore ad un mese, ma non a sei mesi, sarà sospeso dal servizio, dalla retribuzione e dall'anzianità di servizio per tutto il periodo in cui resta privo dell'abilitazione alla guida. In caso di sospensione superiore ai sei mesi, il rapporto di lavoro potrà essere risolto dal datore di lavoro. In ogni caso, se una delle parti lo richiede, dovrà essere convocata la commissione di conciliazione in sede sindacale, che tenterà di trovare una soluzione alternativa, accettata dalle parti.

Su esplicita richiesta del lavoratore, il datore di lavoro potrà valutare la possibilità di assegnare il lavoratore ad altri incarichi sino al rientro in possesso dell'abilitazione alla guida. La richiesta non potrà comportare in ogni caso, aggravii di costo a carico del datore.

**Art. 15 – Permessi retribuiti**

In riferimento a quanto previsto dall'art. 146 del vigente CCNL TDS ai lavoratori neo assunti verrà riconosciuta, ai fini dei tempi di maturazione dei permessi retribuiti, l'anzianità di servizio maturata presso precedenti datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione dello stesso CCNL TDS.

Saranno considerati come anzianità di servizio ai fini della maturazione dei permessi, i periodi lavorati nel settore del commercio nei quattro anni precedenti l'assunzione. L'ultimo rapporto comunque non deve essere cessato da oltre 12 mesi. A tal fine il lavoratore dovrà farne richiesta presentando idonea documentazione al datore di lavoro.

**Art. 16 – Fruizione ad ore del congedo parentale**

Fatta salva la normativa di legge che regola il godimento del congedo parentale per mezza o intera giornata, può essere concordata tra lavoratrice madre o lavoratore padre e il datore di lavoro anche la fruizione del congedo parentale a ore. La richiesta per la fruizione del congedo parentale ad ore dovrà avvenire con adeguato anticipo. A tal fine, il datore di lavoro e la lavoratrice madre o il

lavoratore padre, che intendono fruire del congedo parentale a ore, dovranno concordare per iscritto tutto il periodo di assenza, oppure mensilmente. In questo caso la fruizione del congedo va determinato entro il 5 del mese precedente. A tal fine sarà firmato un calendario con l'indicazione dei periodi di fruizione. In caso di mancato accordo tra le parti, trova applicazione la normativa di legge.

Il criterio di calcolo della base oraria è il seguente:

-retribuzione media mensile: 168 (divisore contrattuale).

Il monte ore corrispondente alla singola giornata lavorativa è il seguente:

-40 ore settimanali (orario di lavoro settimanale): 6 giorni lavorativi = 6,67 ore;

-nel caso di un rapporto di lavoro a tempo parziale il valore del monte ore per giornata lavorativa di cui sopra (6,67) è rapportato alla percentuale part-time.

La lavoratrice madre o il lavoratore padre dovranno in ogni caso inviare tempestivamente all'INPS la relativa domanda di congedo parentale. Copia di questa dovrà essere consegnata unitamente alla comunicazione del congedo parentale al proprio datore di lavoro. In mancanza di tale documentazione non è consentita la fruizione del congedo parentale a ore.

Il trattamento economico a carico dell'INPS (30% della retribuzione media giornaliera rapportata a ore) sarà anticipato dal datore di lavoro e poi conguagliato con i contributi a debito.

Le ferie, i permessi e le mensilità aggiuntive matureranno in proporzione ai giorni di congedo parentale complessivamente goduti nell'arco dell'anno, tenuto conto dell'art. 191 CCNL TDS vigente.

#### **Art. 17 – Lavoro a chiamata (intermittente)**

Il pagamento della prestazione viene effettuato su base oraria e potrà ricomprendere il rateo di 13°, 14° e dei permessi. Tale previsione va inserita espressamente nel contratto individuale.

#### **Assenze ingiustificate – Nota a verbale**

Le Parti prendono atto del mancato recepimento nel D. Lgs. 151/2015 del criterio contenuto nella legge delega, che prevedeva la risoluzione per fatti concludenti, e dei relativi problemi che ne conseguono, e, quindi, auspicano che nel decreto legislativo correttivo venga introdotto il concetto di dimissioni per fatti concludenti, con tutte le garanzie possibili per il lavoratore sotto l'aspetto dell'informativa.

## TITOLO II CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

### **Art. 18 – Contratti a tempo determinato in località turistiche**

Fatta salva la possibilità di stipulare contratti a termine ai sensi degli artt. 23, punto 2), lett. c), 19 e 21 del D. Lgs. n. 81/2015, in ottemperanza all'art. 66 bis del vigente CCNL TDS, le parti convengono che in tutti i comuni della provincia di Bolzano durante:

- i periodi fissati dalla Giunta camerale della Camera di commercio di Bolzano in cui si svolgono le svendite di fine stagione, compresi i 5 giorni lavorativi antecedenti e successivi alle svendite stesse;
  - il periodo natalizio dal 20 novembre al 6 gennaio;
- i contratti a tempo determinato ivi conclusi per gestire picchi di lavoro intensificato possono essere ricondotti a ragioni di stagionalità e, quindi, esclusi dalle limitazioni quantitative e di durata ai sensi dei sopracitati artt. 23, 19 e 21 del D. Lgs. n. 81/2015. Ciò in considerazione della vocazione turistica dell'intera provincia in detti periodi.

Limitatamente ai 25 comuni indicati al successivo art. 19, l'attività a vocazione turistica, quindi stagionale, è riconosciuta per tutto l'anno.

Per le aziende ubicate in detti comuni potranno essere stipulati contratti stagionali a condizione che la somma dei contratti a termine stagionali non superi la soglia complessiva di 270 giorni di calendario nel periodo 01.01. – 31.12.

Ai fini dell'applicazione del presente titolo, al momento della stipulazione dovrà essere specificato se si tratta di un contratto a termine motivato da ragioni di stagionalità. In tale caso dovrà essere indicata la motivazione a fondamento della stagionalità, richiamandosi ai periodi di picchi di lavoro intensificato di cui sopra, o nel caso dei 25 comuni di cui al seguente articolo, all'attività stagionale.

### **Art. 19 – Località a prevalente vocazione turistica**

Sono considerati a prevalente vocazione turistica i seguenti comuni:

1. Corvara in Badia	8. Avelengo	Gardena	21. Valle Aurina
2. Selva di val Gardena	9. Senales	15. Dobbiaco	22. Curon Venosta
3. Scena	10. Rio di Pusteria	16. Valdaora	23. Nova Levante
4. Sesto	11. Castelrotto	17. Rasun Anterselva	24. Naz-Sciaves
5. Tirolò	12. Marebbe	18. S. Candido	25. Tires
6. Badia	13. Braies	19. Racines	
7. Stelvio	14. S. Cristina val	20. Ortisei	

### **Art. 20 – Indennità di stagionalità**

In virtù delle prerogative riconosciute dal CCNL Terziario per i contratti a termine stipulati per ragioni di stagionalità ai sensi degli articoli precedenti, è prevista un'indennità di stagionalità nella misura dell'8%, da calcolarsi su paga base, contingenza e 3° elemento provinciale. Essa ha quindi incidenza su tutti gli istituti contrattuali (13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, ferie, straordinari ecc.).

### **Art. 21 – Retribuzione mensile**

Nella retribuzione mensile dei contratti stagionali possono essere compresi i ratei di 13° e 14°. Tale previsione va inserita



espressamente nel contratto individuale di lavoro.

**Nota a verbale**

Il presente titolo II è introdotto a titolo sperimentale per la durata del presente accordo.

## TITOLO III PART-TIME

**Dichiarazione congiunta**

Le Parti convengono di affidare all'Ente bilaterale provinciale del terziario (EbK) il compito di monitorare, in relazione alle sue competenze e facoltà, i contratti stagionali di cui al presente titolo.

**Art. 22 – Part-time giornaliero**

A parziale deroga all'art. 72 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. 72.

**Art. 23 – Frazionamento**

In deroga all'art. 72 CCNL TDS 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. 24 – Clausole elastiche**

Si applica la normativa prevista dal CCNL TDS in vigore.

A parziale deroga dell'art. 85 del CCNL TDS, il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole elastiche è di tre giorni, salvo il caso di sostituzione di lavoratori assentatisi all'improvviso, in cui il termine può essere anticipato secondo l'esigenza contingente.

Oltre a quanto già previsto dalla normativa vigente, in caso di comprovate esigenze medico sanitarie di assistenza ai propri familiari, il lavoratore può recedere, con preavviso di almeno 1 settimana, dalle clausole elastiche.

**Art. 25 – Maggiorazione per lavoro supplementare**

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 CCNL TDS, secondo le modalità previste dall'art. 198, lettera a) dello stesso CCNL, e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

## TITOLO IV CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO ESTIVI

### **Art. 26 – Contratto a termine estivo**

Al fine dell'integrazione delle conoscenze teoriche fornite dal sistema scolastico con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo giugno - ottobre le aziende aderenti all'Unione commercio turismo servizi Alto Adige, che applicano integralmente uno dei CCNL sottoscritti dalla Confcommercio, potranno stipulare contratti a termine estivi ai sensi degli artt. 19 e ss. del D. Lgs. 81/2015 e del CCNL Terziario distribuzione e servizi del 18 luglio 2008, sottoscritto da Confcommercio e da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, e successive modifiche ed integrazioni della durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro con giovani studenti che frequentino: istituti superiori, scuole professionali o corsi di studi universitari. Possono essere stipulati contratti a termine estivi con neo-diplomati che con l'inizio dell'anno accademico successivo intraprendono uno studio universitario.

### **Art. 27 – Settore di inserimento**

I giovani saranno impiegati prioritariamente in settori di inserimento corrispondenti al corso scolastico da loro frequentato, tuttavia, laddove il corso scolastico frequentato (liceo classico, liceo scientifico, liceo pedagogico, istituto per maestre d'asilo e simili) non sia rapportabile alle attività espletate in azienda, il giovane sarà inserito in quei settori aziendali dove possa acquisire esperienze riferite ad un intero processo di attività o a più attività interconnesse riferite ad uno o più settori aziendali. L'azienda richiederà in ogni caso al giovane da assumere la presentazione di idoneo documento a dimostrazione della scuola e della classe frequentata.

### **Art. 28 – Formazione**

Le aziende si impegnano a far conseguire ai giovani un'idonea conoscenza delle mansioni alle quali saranno adibiti come momento formativo sul lavoro e pratico/integrativo delle conoscenze acquisite durante il corso di studio o comunque riferite all'organizzazione aziendale ed ai processi lavorativi complessivi, evitando in ogni caso lavori privi di qualsiasi contenuto formativo e/o comunque ripetitivi.

### **Art. 29 – Retribuzione**

Durante il contratto a termine estivo il giovane percepirà la seguente retribuzione mensile:

- 55% per chi ha frequentato il primo anno di scuola;
- 65% per chi ha frequentato il secondo anno di scuola;
- 75% per chi ha frequentato gli anni successivi;
- 85% per chi frequenta corsi di studi universitari.

Dette percentuali vanno calcolate sulle retribuzioni aziendali contrattuali previste per il livello di inserimento dei dipendenti qualificati con esclusione dei premi comunque incentivanti.

Per quanto qui non previsto valgono le norme del CCNL di categoria.

### **Art. 30**

Il contratto individuale di assunzione a termine deve essere predisposto secondo lo schema allegato al presente accordo e ne costituisce parte integrante.

I contratti a tempo determinato estivi vanno ripresentati ogni anno.

## TITOLO V APPRENDISTATO

### **Dichiarazione congiunta**

Le Parti si impegnano reciprocamente a stipulare entro il 31.12.2016 un separato accordo sull'apprendistato. Fino alla stipula di tale accordo verrà applicata la disciplina attualmente

## TITOLO VI ABROGAZIONI

### **Art. 31**

Con l'entrata in vigore del presente accordo, cesseranno di avere efficacia i precedenti Accordi Territoriali del 13 febbraio 2009 e del 17 giugno 2014 sui contratti a tempo determinato.

## TITOLO VII DECORRENZA E DURATA

### **Art. 32**

Il presente Accordo Territoriale decorre dal 1° ottobre 2016 ed avrà vigore fino al 30 settembre 2019.

Il presente accordo, 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.

**ACCORDO TERRITORIALE  
SULL'APPRENDISTATO NEL  
SETTORE TERZIARIO  
DISTRIBUZIONE SERVIZI DELLA  
PROVINCIA DI BOLZANO**

**Addi, 22 febbraio 2017**

Tra

l'Unione commercio turismo servizi Alto Adige con sede in Bolzano, rappresentata dal presidente pro-tempore Walter Amort, assistito dal direttore, dott. Bernhard Hilpold, dal capoparea Servizi sindacali, dott. Alberto Petrera e dalla dott.ssa. Sabine Mayr

e

le Organizzazioni sindacali provinciali:

**Asgb Commercio:** rappresentata da Alex Piras;

**Filcams Cgil/Agb:** rappresentata da Antonella Costanzo e Maurizio Surian;

**Fisascat Sgb/Cisl:** rappresentata da Ulrike Egger;

**Uiltucs Uil/Sgk:** rappresentata da Walter Largher;

visti

-il D. Lgs. n. 81/2015, in materia di apprendistato;

-la Legge Provinciale n. 12/2012 "Ordinamento dell'apprendistato", come modificata dalla Legge Provinciale n. 7/2016;

-l'Accordo Confcommercio di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato del 24 marzo 2012;

-l'Accordo Confcommercio in materia di apprendistato di primo e di terzo livello del 19 ottobre 2016;

-la Dichiarazione a verbale n. 2 del Capo II (Apprendistato) del Titolo I (Mercato del Lavoro) della Sezione Quarta (Disciplina del rapporto di lavoro) del CCNL TDS del 18 luglio 2008, con la quale le Parti si danno atto che nella provincia di Bolzano, l'istituto dell'apprendistato può essere disciplinato da leggi provinciali, regolamenti e contratti provinciali, anche in deroga a quanto previsto dal CCNL stesso.

Considerato che

-il sistema di apprendimento in forma duale vigente nella provincia di Bolzano impone la frequenza obbligatoria della scuola professionale esterna all'azienda;

-le Parti, onde incentivare il ricorso a questo istituto, per favorire una crescita professionale di qualità e quindi una più ottimale occupazione giovanile, anche alla luce del basso tasso di disoccupazione giovanile nella provincia di Bolzano, ritengono necessario retribuire sia le ore di formazione svolte nella istituzione formativa esterna che le ore di formazione e attività svolte presso il datore di lavoro.



Tutto ciò premesso e considerato, le parti convengono

**1.** In parziale deroga a quanto previsto nell'Accordo sottoscritto da Confcommercio il 19 ottobre 2016, che la retribuzione per l'apprendistato di primo livello (conseguimento qualifica e diploma) sia per le ore di formazione svolte nella scuola professionale esterna che quella per le ore di formazione e di attività presso il datore di lavoro, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati secondo le seguenti misure:

- primo anno: 45%;
- secondo anno: 60%;
- terzo anno: 75%;
- eventuale quarto anno: 75%

**2.** Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, resta fermo quanto previsto dall'Accordo Confcommercio di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato del 24 marzo 2012, che in materia di inquadramento professionale e trattamento economico, prevede che i livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti sono 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.

**3.** Il presente accordo entrerà in vigore il 1° marzo 2017 e scadrà il 30 settembre 2019 e verrà prorogato di anno in anno se non disdettato almeno tre mesi prima. Dopo dodici mesi dall'entrata in vigore, le parti si impegnano ad effettuare una verifica e una valutazione sull'andamento dell'istituto.

**Letto, confermato e sottoscritto.**

Unione commercio turismo servizi Alto Adige

Asgb Commercio

Filcams Cgil/Agb

Fisascat Sgb/Cisl

Uiltucs Uil/Sgk

## ACCORDO QUADRO TERRITORIALE DELLA PROVINCIA DI BOLZANO PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ, DELLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI E PER I SERVIZI DI WELFARE

Addi, 20 dicembre 2016

Tra

l'Unione commercio turismo servizi Alto Adige con sede in Bolzano, rappresentata dal presidente pro-tempore Walter Amort, assistito dal direttore, dott. Bernhard Hilpold, dal capoarea Servizi sindacali, dott. Alberto Petrer e dalla dott.ssa. Sabine Mayr

e  
le Organizzazioni sindacali provinciali:

**Asgb Commercio:** rappresentata da Alex Piras;

**Filcams Cgil/Agb:** rappresentata da Maurizio Surian;

**Fisascat Sgb/Cisl:** rappresentata da Ulrike Egger;

**Uiltucs Uil/Sgk:** rappresentata da Mauro Baldessari;

visti

-l'art. 1, comma 182, della Legge di Stabilità 2016 il quale prevede che, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, sono soggetti ad un'imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;

-l'art. 1, comma 186, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che le sopraindicate disposizioni trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione, a 50.000 euro;

-il Decreto interministeriale del 25 marzo 2016 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che disciplina le modalità applicative delle disposizioni contenute nell'art. 1, commi 182-190, della Legge di Stabilità 2016;

-la circolare dell'Agenzia delle Entrate redatta d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 15 giugno 2016, n. 28/E "Premi di risultato e welfare aziendale - articolo 1, commi 182-190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016)";

-l'art. 1, comma 187, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

-l'art. 51, del Decreto Legislativo 81/2015, il quale prevede che, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;

-gli articoli 51 e 100 del D.P.R. del 22 dicembre 1986, n. 917 “Testo Unico delle Imposte sui Redditi – TUIR”;

-il vigente CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL il 30 marzo 2015;

-l'Accordo Integrativo Territoriale di 2° livello del Terziario Distribuzione Servizi stipulato in data 26 settembre 2016;

considerata

la complessità dei settori rappresentati dalle Parti stipulanti, caratterizzati da una polverizzazione di imprese spesso piccole e piccolissime;

concordano quanto segue

### **Articolo 1**

#### **Principi generali**

Ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata delle somme erogate ai sensi della Legge di Stabilità 2016, la regolamentazione sperimentale contenuta nel presente Accordo Quadro Territoriale individua gli indicatori di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione (criterio della misurabilità), che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi (criterio dell'incrementalità), rispetto al periodo congruo di seguito definito, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di valori numerici od altro genere appositamente individuati (criterio di verificabilità).

### **Articolo 2**

#### **Campo di applicazione**

Il presente Accordo Quadro Territoriale è applicabile esclusivamente ai datori di lavoro che:

-applicano e rispettano integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;

-applicano e rispettano integralmente l'Accordo Integrativo Territoriale di 2° livello del Terziario Distribuzione Servizi stipulato in data 26 settembre 2016;

-al raggiungimento di almeno uno degli indicatori definiti dal successivo articolo 4, erogano premi di risultato, ovvero erogano somme per partecipazione agli utili, oggetto di c.d. “detassazione”;

e nei confronti:

-dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro, come sopra individuati, operanti e svolgenti mansioni abituali nel territorio della provincia di Bolzano.

Quanto contenuto nel presente Accordo Quadro Territoriale ha carattere cedevole rispetto alle intese derivanti dalla contrattazione aziendale.

### **Articolo 3**

#### **Adesione dei datori di lavoro all'Accordo Quadro Territoriale**

I datori di lavoro che intendono aderire all'Accordo Quadro Territoriale, dovranno, prima dell'attribuzione delle somme detassabili, dichiarare:

1. la volontà di aderire al presente Accordo Quadro Territoriale;
2. di rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
3. di rispettare integralmente l'Accordo Territoriale Terziario distribuzione servizi 26 settembre 2016;
4. il periodo congruo preso a riferimento, fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 4;
5. l'indicatore o gli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione definiti dal successivo articolo 4;
6. il valore dell'effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori di cui al precedente punto 5;
7. la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare) di cui al successivo articolo 6.

La dichiarazione sarà resa utilizzando il modello di cui all'allegato 1 – parte integrante dell'accordo – pubblicato sul sito internet dell'Unione commercio turismo servizi Alto Adige ([www.unione-bz.it](http://www.unione-bz.it)) da compilare telematicamente e trasmettere esclusivamente tramite e-mail o fax all'indirizzo [enteterziario@ebk.bz.it](mailto:enteterziario@ebk.bz.it) o numero fax 0471 310 598, oltre che all'Ufficio Servizio Lavoro della Provincia di Bolzano.

La stessa dichiarazione prevista al primo comma del presente articolo sarà trasmessa dai datori di lavoro, anche tramite e-mail, ai lavoratori interessati.

La dichiarazione verrà ritrasmessa annualmente, indicando i relativi parametri scelti per l'anno in corso.

### **Articolo 4**

#### **Indicatori e indici di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione**

Gli indicatori quantitativi, da scegliere a discrezione dell'azienda, possono essere individuati tra quelli di seguito elencati e riferiti al singolo lavoratore, o a gruppi di lavoratori (per ufficio o reparto)

1. Numero degli scontrini emessi;
2. Numero delle fatture emesse;
3. Importo medio degli scontrini emessi;
4. Importo medio delle fatture emesse
5. Rapporto costi complessivi e ricavi,
6. Rapporto fatturato e numero dipendenti;

7. Rapporto costi del personale e ricavi;
8. Rapporto giorni di presenza del singolo lavoratore e ricavi;
9. Rapporto costi del personale e totale costi;
10. Rapporto costi effettivi e costi previsti;
11. Rapporto utile e ricavi;
12. Rapporto utile e totale costi;
13. Rapporto utile e costo del personale;
14. Percentuale di rispetto delle scadenze previste dal calendario aziendale;
15. Assenza di sanzioni amministrative;
16. Riduzione numero di errori;
17. Modifiche organizzazione del lavoro;
18. Lavoro agile;
19. Modifiche ai regimi di orario;
20. Riduzione dell'assenteismo;
21. Riduzione numero infortuni;
22. Incremento del fatturato;
23. Rapporto volume della produzione e numero dipendenti;
24. Indici di soddisfazione del cliente;
25. Riduzione dei consumi energetici;
26. Differenze inventariali;
27. Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione;
28. Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti;
29. Numero brevetti depositati;
30. Rispetto previsioni avanzamento lavori;
31. Riduzione degli scarti di lavorazione;
32. Diminuzione numero riparazioni, rilavorazioni;
33. Altro. ...

L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, riferito a uno o più degli stessi indicatori sopra elencati.

Il confronto, da cui risulterà se deve essere erogato il premio, è da effettuare tra gli indici dell'anno di riferimento e quello precedente (periodo congruo). In caso positivo, il premio sarà erogato nell'anno successivo, non oltre il mese di maggio (es.: erogazione anno 2017, anno di riferimento 2016, confronto con anno 2015). Al termine del periodo congruo di cui al comma precedente i datori di lavoro daranno comunicazione scritta ai lavoratori dei risultati raggiunti. Analoga comunicazione dovrà essere inviata esclusivamente tramite e-mail (enteterziario@ebk.it) o al fax 0471 310 598, all'Ente bilaterale.

Il raggiungimento degli indici di incremento deve essere verificabile attraverso idonea documentazione di confronto quale ad esempio: bilanci depositati, report interni, dati rilevabili dal Libro Unico del Lavoro – LUL, denunce infortunio ecc. Possono essere oggetto di detassazione anche le somme di cui all'articolo 3 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 (Partecipazione agli utili di impresa), erogate ai sensi dell'art. 2102 cod. civ.

## Articolo 5

### Criteria di incrementalità e verificabilità

In caso di variazioni positive degli indicatori, scelti dal datore di lavoro tra quelli di cui all'art. 4, le aziende possono riconoscere ai lavoratori un premio proporzionale al raggiungimento del risultato fino ad un importo massimo pari a 2.000 euro.

Le aziende erogheranno il premio, definito così come sopra, non oltre la retribuzione del mese di maggio dell'anno successivo, o in due rate, la prima entro lo stesso termine e la seconda unitamente alla retribuzione di ottobre. Competerà a tutti i dipendenti in forza al 1° maggio, 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.

L'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

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

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 solo i giorni di effettivo lavoro, restando pertanto esclusi tutti i periodi di sospensione dal lavoro ad eccezione di quelli dovuti a ferie, permessi retribuiti e congedo di maternità obbligatorio.

## Articolo 6

### Coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro

Ai sensi dell'articolo 1, comma 189, della Legge di Stabilità 2016 il limite di 2.000 euro lordi è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Le Parti concordano che il coinvolgimento paritetico dei lavoratori potrà realizzarsi attraverso un piano che stabilisca:

- la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione;
- strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie;
- la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Non costituiscono strumenti e modalità idonee alle previsioni del presente articolo i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

## Articolo 7

### Opzione welfare e previdenza complementare

I datori di lavoro, con la comunicazione di adesione al presente Accordo Quadro Territoriale, indicheranno la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte,



di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare), previsti

**Allegato 1****Comunicazione di adesione all'Accordo Quadro Territoriale della Provincia di Bolzano per la detassazione dei premi di produttività, della partecipazione agli utili e per i servizi di welfare**

sottoscritto il 20 dicembre 2016 da Unione commercio turismo servizi Alto Adige e Asgb Commercio, Filcams – CGIL/AGB, Fisascat – CISL/SGB e Uiltucs – UIL/SGK

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_  
 in qualità di legale rappresentante della società \_\_\_\_\_  
 numero dipendenti \_\_\_\_\_ codice fiscale \_\_\_\_\_ partita IVA \_\_\_\_\_  
 matricola INPS \_\_\_\_\_ codice ATECO \_\_\_\_\_  
 con sede legale in \_\_\_\_\_ prov. \_\_\_\_\_  
 indirizzo \_\_\_\_\_ CAP \_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_  
 con sede operativa in \_\_\_\_\_ prov. \_\_\_\_\_  
 e-mail \_\_\_\_\_

preso atto di quanto contenuto nell'Accordo Quadro Territoriale sottoscritto da Unione commercio turismo servizi Alto Adige e Asgb Commercio, Filcams – CGIL/AGB, Fisascat – CISL/SGB e Uiltucs – UIL/SGK

**dichiara sotto la propria responsabilità:**

- la volontà di aderire all'Accordo Quadro Territoriale;
  - di rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
  - di rispettare integralmente l'Accordo Territoriale Terziario distribuzione servizi 26 settembre 2016;
  - il periodo congruo preso a riferimento \_\_\_\_\_;
- l'indicatore/i adottato/i, anche in via alternativa tra di loro, e il valore dell'effettivo miglioramento

INDICATORI	VALORE	INDICATORI	VALORE
Numero degli scontrini emessi		Lavoro agile	
Numero delle fatture emesse		Modifiche ai regimi di orario	
Importo medio degli scontrini emessi		Riduzione dell'assenteismo	
Importo medio delle fatture emesse		Riduzione numero infortuni	
Rapporto costi complessivi e ricavi		Incremento del fatturato	
Rapporto fatturato e numero dipendenti		Rapporto volume della produzione e numero dipendenti	
Rapporto costi del personale e ricavi		Indici di soddisfazione del cliente	
Rapporto giorni di presenza del singolo lavoratore e ricavi		Riduzione dei consumi energetici	
Rapporto costi del personale e totale costi		Differenze inventariali	
Rapporto costi effettivi e costi previsti		Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione	
Rapporto utile e ricavi		Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	
Rapporto utile e totale costi		Numero brevetti depositati	
Rapporto utile e costo del personale		Rispetto previsioni avanzamento lavori	
Percentuale di rispetto delle scadenze previste dal calendario aziendale		Riduzione degli scarti di lavorazione	
Assenza di sanzioni amministrative		Diminuzione numero riparazioni, rilavorazioni	
Riduzione numero di errori		Altro (indicare) .....	
Modifiche organizzazione del lavoro			

L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, riferito a uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento a "Modifiche organizzazione del lavoro", "Lavoro agile" e "Modifiche ai regimi di orario".

- la previsione del valore medio pro capite della somma relativa al periodo di riferimento sopra indicato: \_\_\_\_\_ euro;
- la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare)

La validità dell'adesione all'Accordo Quadro Territoriale è pari alla durata del periodo congruo preso a riferimento.

**FORMULA DI CONSENSO**

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_ codice fiscale \_\_\_\_\_ nella sua qualità di legale rappresentante dell'azienda, ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D. Lvo. 196/2003, consente a Unione commercio turismo servizi Alto Adige il loro trattamento nella misura necessaria per le finalità connesse alla tassazione agevolata delle somme erogate ai sensi della legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", nonché per tutte le attività riconducibili alla gestione, all'analisi e al monitoraggio previste dall'AQT del 20 dicembre 2016. Consento altresì la comunicazione e il trattamento dei dati per le medesime finalità alle Organizzazioni firmatarie del citato AQT.



## ALLEGATO 1

### Cos'è l'EbK?

L'**EbK** è l'Ente bilaterale per il settore commercio e servizi (chiamato anche **settore terziario**) della provincia di Bolzano ed è previsto dal Contratto collettivo nazionale del commercio. Viene gestito in via paritaria dall'Unione e dai sindacati del settore commercio e servizi.

Rappresenta un importante strumento di sviluppo e di dialogo (bilateralità) dell'intero settore commerciale; il suo obiettivo è sostenere gli interessi comuni dei datori di lavoro e dei lavoratori attivi in questo comparto economico. Vengono finanziati diversi settori, quali ad esempio la conciliazione tra lavoro e famiglia, l'apprendistato, la formazione e l'aggiornamento professionale. Agli iscritti all'EbK viene offerta una vasta gamma di servizi.

**CHI È ISCRITTO ALL'EbK?** Tutti i dipendenti e i datori di lavoro in regola da almeno 6 mesi con il pagamento delle quote associative all'EbK e del contributo Ascom/Covelco. L'iscrizione viene effettuata dall'azienda. I contributi versati sono visibili su ciascun cedolino paga.

**L'ISCRIZIONE ALL'EbK È OBBLIGATORIA?** L'applicazione del Contratto collettivo COMMERCIO prevede il versamento della quota associativa all'EbK e dei contributi Ascom/Covelco.

**I SERVIZI PER GLI ISCRITTI ALL'EbK.** Ai propri iscritti l'EbK offre una serie di servizi, quali ad esempio il rimborso delle spese per l'assistenza ai bambini, i premi per gli apprendisti, il rimborso alle aziende dei congedi matrimoniali ecc. Vengono offerti servizi sia per i dipendenti che per i datori di lavoro. Le richieste possono essere presentate sia dai datori di lavoro che dai dipendenti. L'offerta completa, i dettagli e i criteri di assegnazione costantemente aggiornati sono disponibili alla pagina [www.ebk.bz.it](http://www.ebk.bz.it)

**REQUISITI.** Il requisito fondamentale per accedere ai servizi dell'EbK è il regolare pagamento della quota associativa all'EbK e dei contributi Ascom/Covelco da almeno 6 mesi.

### **EbK – Ente bilaterale per il settore terziario**

Via di Mezzo ai Piani 5, 39100 Bolzano  
enteterziario@ebk.bz.it, [www.ebk.bz.it](http://www.ebk.bz.it)



## ALLEGATO 2

Il **Fondo Est** è l'Ente di assistenza sanitaria integrativa del commercio, del turismo, dei servizi e dei settori affini, fondato dalle Parti Sociali, in attuazione di un Accordo inizialmente recepito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario e del Turismo e, successivamente, anche da altri CCNL del Sistema Confcommercio

L'obiettivo primario di Fondo Est è quello di garantire trattamenti di assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale in favore dei lavoratori iscritti.

Per l'iscrizione è innanzitutto necessario rivestire la qualifica di **dipendenti a tempo indeterminato, a tempo pieno come anche a tempo parziale, o apprendisti**, cui si applica, tra gli altri, il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi.

Per le aziende che fanno riferimento ai CCNL dei settori interessati l'iscrizione al Fondo è **obbligatoria**. L'iscrizione del lavoratore avviene automaticamente nel momento in cui l'azienda presso la quale il dipendente lavora si è regolarmente iscritta al Fondo Est.

La contribuzione a Fondo Est si compone di un **contributo ordinario** e di una **quota una tantum** (o quota di iscrizione). Per le aziende rientranti nel CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, il contributo ordinario è pari a 12 euro mensili, di cui 10 euro a carico azienda e 2 euro a carico dipendente. La quota una tantum, a carico dell'azienda, è pari a 30 euro per ciascun lavoratore. L'azienda che omette il versamento delle suddette

quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad 16 euro lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 195 del CCNL vigente.

Fra le numerose **prestazioni** di cui possono usufruire, secondo il regolamento stabilito da Fondo Est, i dipendenti iscritti, troviamo:

- ticket per pronto soccorso;
- ticket per accertamento diagnostico;
- pacchetto maternità;
- spese chirurgiche e di ricovero in caso di infortunio;
- spese post e pre-ricovero per un totale di 120 giorni;
- visite specialistiche;
- prestazioni mediche in caso di sindrome metabolica;
- prestazioni odontoiatriche (solo per Bolzano e provincia sono eseguibili anche in strutture non convenzionate);
- rimborso spese per lenti ed occhiali.

Su [www.fondoest.it](http://www.fondoest.it) è disponibile l'elenco completo delle prestazioni.

**Per ulteriori informazioni:** [info@fondoest.it](mailto:info@fondoest.it), numero verde 800 922 985 (rete fissa), T 06 510 311 (rete mobile).



## ALLEGATO 3

**For.te** è il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario.

È un'associazione con personalità giuridica costituita e riconosciuta con decreto del Ministero del lavoro del 31 ottobre 2002.

Oltre alle aziende del commercio, turismo, servizi, logistica, spedizioni e trasporti, hanno scelto For.te anche aziende dei settori industria, agricoltura, pesca, artigianato.

Più di 125 mila aziende aderenti, 1.200.000 lavoratori e finanziamenti stanziati per oltre 700 milioni di euro.

#### Destinatari

I destinatari dell'attività formativa sono i lavoratori dipendenti per i quali i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo di cui all'art. 12 della legge n. 160/1975, così come modificato dall'art. 25 della legge n. 845/1978 e successive modificazioni. Sono compresi gli apprendisti (circolare INPS n. 140/2012).

#### Come aderire

L'adesione può essere effettuata in ogni mese dell'anno attraverso la denuncia contributiva mensile (Uniemens).

#### Perché aderire

- L'adesione è gratuita
- Il contributo per la formazione copre fino al 100% delle spese nel rispetto delle regole di For.te (assenza del personale in formazione esclusa)
- Assistenza personalizzata orientata alla soluzione dei problemi in fase di presentazione e di realizzazione dei piani attraverso il supporto dell'Unione commercio turismo servizi Alto Adige

#### L'offerta di For.te

For.te finanzia qualunque tipologia di formazione sulla base dei fabbisogni espressi dalle aziende e dai lavoratori.

La formazione sulla sicurezza e salute è riservata alle aziende che optino per il regime de minimis (Regolamento UE n. 1407/2014 – personale in formazione esclusa).

Avviso annuale di sistema

- Piani aziendali

- Piani settoriali
- Piani territoriali (min. 30 aziende per progetto)
- Voucher (formazione individuale a catalogo)
- Conti individuali per aziende con più di 149 dipendenti

#### Valori massimi

Il valore massimo specificato per ciascuna tipologia del piano/progetto formativo finora emanato nei singoli avvisi si trova sul sito [www.fondoforte.it](http://www.fondoforte.it)

Aziendale:

1 – 25 dipendenti	20.000 €
26 – 50 dipendenti	40.000 €
51 – 100 dipendenti	60.000 €
101 – 149 dipendenti	80.000 €

Territoriale:

Fino a	200.000 €
--------	-----------

L'Alto Adige spartisce gli stanziamenti finanziari con la Provincia Autonoma di Trento e la Regione Friuli Venezia Giulia. La somma assegnata in passato si aggirava intorno ai 4 milioni di euro.

#### Conto individuale per aziende con più di 149 dipendenti:

Il CIA consente di accantonare l'80% delle risorse versate mensilmente sulla base dei criteri fissati dalla legge 2/09 e dal regolamento di For.te.

#### Sportello For.te presso l'Unione commercio turismo servizi Alto Adige

Attività di assistenza:

- Progettazione
- Presentazione
- Gestione
- Monitoraggio
- Rendicontazione

Info su [unione-bz.it](http://unione-bz.it)



info@unione-bz.it - Tel. 0471 310 311  
<http://www.unione-bz.it>



info@asgb.org - Tel. 0471 308200  
[www.asgb.org](http://www.asgb.org)



filcams@cgil-agb.it - Tel 0471 926420  
[www.cgil-agb.it](http://www.cgil-agb.it)



Bolzano: 0471 568400 - Merano: 0473 230242  
Bressanone: 0472 836151 - Brunico: 0474 375200  
[www.sgbcisl.it](http://www.sgbcisl.it)



trentinoaltoadige@uiltucs.it  
Tel. 0461 37 61 11 (Trento)  
0471 24 56 01 (Bolzano)  
[www.uiltucs.it](http://www.uiltucs.it)