

CONTRATTO PROVINCIALE INTEGRATIVO

*per i dipendenti da imprese del Terziario, Distribuzione e Servizi
della provincia di Treviso*

Addì 30.06.2015, presso la sede di Unascom Confcommercio provincia di Treviso, sita in via S. Venier n. 55, Treviso

Tra

Unascom Confcommercio di Treviso, rappresentata dal Presidente Renato Salvadori, assistito dal Segretario Piero Tedesco, da Luca Bertuola, Responsabile dell'Ufficio Sindacale di Unascom Confcommercio e da Valter Carnio, Consulente del Lavoro di Ascom Confcommercio Treviso

E


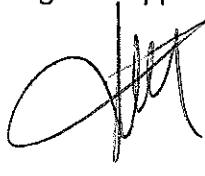
Le Organizzazioni Sindacali Provinciali dei Lavoratori del Terziario, rappresentate dai Segretari Generali della **Filcams CGIL Treviso** Nadia Carniato, della **Fisascat CISL Belluno-Treviso** Edoardo Dorella e della **Uiltucs Belluno-Treviso** Massimo Marchetti,

Premesso che

le Parti, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali territoriali e considerata la necessità di armonizzare le particolari discipline derivanti dagli Accordi Territoriali che si sono succeduti nel tempo, con la realizzazione di uno strumento di gestione degli accordi stessi, che sono parte integrante del presente Contratto, al fine di governare al meglio il mercato del lavoro a livello territoriale per il settore, nonché al fine di fornire alle aziende ed ai lavoratori norme per un omogeneo comportamento nel rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le parti.

Considerato

- che l'accordo integrativo del 28 aprile del 2000 per il settore terziario della provincia di Treviso è stato più volte parzialmente modificato su singoli istituti ed è oramai superato dalle normative e dagli accordi successivi;
- che in data 30 marzo 2015 è stata siglata l'ipotesi di accordo per il CCNL per i dipendenti di aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi;
- che la trattativa per il rinnovo del contratto integrativo provinciale ha coinciso con una fase particolarmente critica, caratterizzata dal permanere di una pesante crisi economico-finanziaria che colpisce lavoratori, famiglie e aziende, da un susseguirsi di interventi legislativi in materia lavoristica;
- che le parti, preso atto dei motivi sopra esposti, hanno ritenuto di comune interesse, a favore delle categorie rappresentate, di addivenire al rinnovo del Contratto Integrativo Territoriale, che



1



regolamenti in maniera organica le materie demandate al II° livello, nel pieno rispetto del CCNL e diventi Testo di riferimento che richiama la validità anche degli Accordi già ratificati tra le parti e che si allegano;

- che Confcommercio Treviso comunicava alle Organizzazioni Sindacali la disdetta dell'Accordo Territoriale riguardante il lavoro domenicale e festivo, con decorrenza dal 1 marzo 2013;

- che in data 16 novembre 2013 e successive proroghe, le parti firmavano un Accordo di differimento nell'erogazione dell'EEG, in quanto ritenevano importante definire un Accordo sul salario variabile;

- che a tal fine le parti hanno intrapreso una trattativa per giungere ad una intesa anche sull'istituto del salario variabile.

Considerato inoltre

- che le parti ritengono impegno comune e prioritario favorire e sviluppare politiche efficaci a sostegno dei lavoratori e delle aziende;

- che le parti riconoscono l'importanza delle relazioni sindacali come strumento di realizzazione piena degli obiettivi di governo del mercato del lavoro;

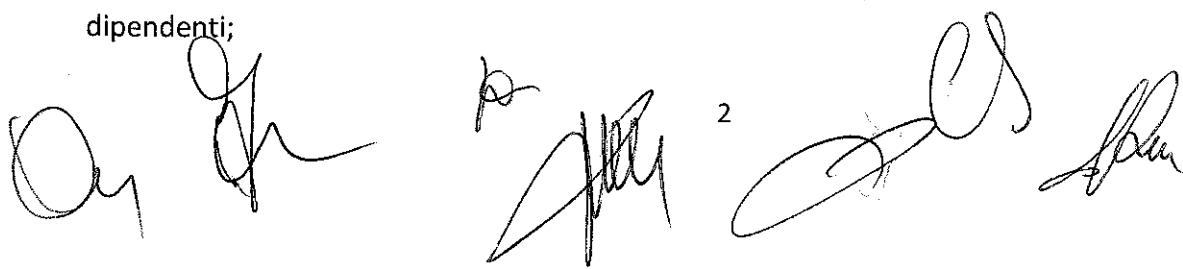
- che le parti intendono valorizzare l'importanza delle iniziative già intraprese attraverso il sistema della bilateralità, in particolare in riferimento alle politiche attive del lavoro attraverso l'Accordo sugli interventi di tutela e sviluppo del 19 dicembre 2013 e successivi rinnovi, al fine di creare per il settore terziario azioni di sviluppo e tutela, con l'obiettivo primario di sostenere le aziende e i lavoratori e incentivare l'occupazione;

- che le relazioni sindacali tra le parti hanno portato nel tempo ad accordi territoriali innovativi e utili per il settore terziario e che, per tale motivo, le stesse intendono privilegiare la contrattazione di secondo livello quale strumento per offrire alle aziende e ai lavoratori la possibilità di attivare intese anche sul salario variabile e che le parti si attiveranno per giungere, attraverso specifica intesa, alla definizione delle modalità per l'attivazione di tale strumento;

- che il sistema delle aziende del terziario, distribuzione e servizi è rappresentato prevalentemente da piccole e medie attività che assicurano occupazione nel territorio;

- che le parti confermano la validità e l'operatività di strumenti di fondamentale interesse quali: l'Organismo Paritetico Provinciale in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, la Commissione Paritetica Provinciale, la Commissione Provinciale Composizione Controversie, il Collegio Arbitrale per la risoluzione delle controversie di lavoro e per la legittimità dei provvedimenti disciplinari e l'Osservatorio Occupazionale, che hanno operatività presso l'Ente Bilaterale – EBiCom della provincia di Treviso;

- che le parti confermano quanto previsto in materia di Ente Bilaterale nell'Accordo 28 aprile 2000, relativamente alle quote di finanziamento, determinate nella misura dello 0,35% di cui 0,30 a carico azienda e 0,05 a carico lavoratore, da calcolarsi sulla paga base e contingenza dei lavoratori dipendenti;



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including a small number '2' between two signatures.

- che le parti ritengono opportuno continuare a promuovere e valorizzare quanto previsto dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi in materia di welfare contrattuale;
- che le parti, ritenendo di fondamentale importanza la formazione continua per i lavoratori e le lavoratrici, individuando in FOR.TE il fondo paritetico interprofessionale di riferimento, convengono sulla necessità di continuare a promuovere e rafforzare il ruolo svolto dall'Ente Bilaterale nella promozione e nello studio dei fabbisogni formativi sul territorio utili allo sviluppo della capacità competitiva delle imprese del Terziario della distribuzione e dei servizi e al consolidamento delle competenze dei lavoratori/lavoratrici;
- che le parti, anche in applicazione dell'accordo quadro provinciale del 16 giugno 2008, continueranno ad approfondire ed incentivare l'attivazione di politiche di conciliazione di vita e lavoro come risposta ad una società in continua evoluzione che necessita di maggior supporto di welfare, con particolare attenzione alla qualità di vita del singolo e delle famiglie e al contempo di stabilizzazione e fidelizzazione della forza lavoro;
- che le parti, in base alle normative di nuova emanazione, verificheranno la possibilità di giungere ad intese in materia di conciliazione vita-lavoro.

Tutto quanto ciò premesso e considerato

le parti stipulano il seguente Contratto Provinciale Integrativo al CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi – CONFCOMMERCIO

TITOLO I: AMBITO DI APPLICAZIONE

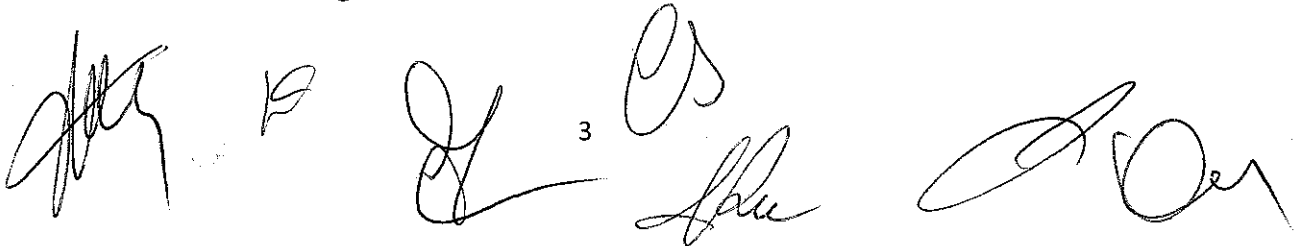
Art. 1: Ambito di applicazione

1.1. Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.

1.2. Il presente accordo si applica alle aziende con sede legale in provincia di Treviso, di qualsiasi dimensione, in assenza di contrattazione aziendale, che applichino integralmente il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi – CONFCOMMERCIO e alle loro unità operative, anche se poste al di fuori del territorio provinciale, fatto salvo quanto previsto in materia di contributi all'Ente Bilaterale e di terzo elemento provinciale.

Il presente accordo costituisce un complesso di norme inscindibile e inderogabile e in riferimento ai contenuti normativi ed economici questi debbono intendersi come trattamento minimo nei confronti dei lavoratori. In caso di contrattazione aziendale, il presente accordo ha carattere cedevole esclusivamente per le medesime materie disciplinate.

Ai sensi di quanto previsto al paragrafo precedente, le parti, al fine di evitare fenomeni di concorrenza sleale tra le imprese del settore, si impegnano ad inviare il testo del presente accordo e a sostenerne l'integrale applicazione in tutte le sedi istituzionali nonché presso le categorie professionali che ne debbono gestire i contenuti.



TITOLO II: RELAZIONI SINDACALI

Art. 2: Relazioni sindacali a livello territoriale

Le parti confermano l'applicazione di quanto stabilito dal *TITOLO I – prima parte* del Contratto Provinciale Integrativo del 28 aprile 2000 in materia di relazioni sindacali, nonché dell'Accordo del 04 giugno 2012, istitutivo dell'Organismo Paritetico Provinciale per la Sicurezza nei luoghi di lavoro e del Rappresentante Territoriale dei Lavoratori per la sicurezza, fatto salvo quanto previsto dagli articoli che seguono, con riguardo alla disciplina della Commissione Provinciale Composizione delle Controversie e del Collegio Arbitrale.

Art. 3: Commissione Provinciale Composizione delle Controversie

Le parti confermano l'avvenuta costituzione e l'operatività della Commissione, con l'Accordo 27 marzo 1992, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 411 e 412 del c.p.c., così come modificati dalla L. 533/73, dai d.lgs. 88/98 e 387/98, dalla L. 183/2010 e dalla L. 92/2012, per il tentativo di conciliazione in sede sindacale, con i seguenti scopi e relative procedure:

- a) Scopi: dirimere tutte le controversie individuali o plurime relative all'applicazione del CCNL, del presente Contratto Provinciale e degli altri Accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del CCNL del settore Terziario, Distribuzione e Servizi;
- b) Procedure: secondo le modalità previste dall'art. 37 e s.m.i. del CCNL del settore Terziario, Distribuzione e Servizi.

Art. 4: Collegio Arbitrale per la risoluzione delle controversie di lavoro e per la legittimità dei provvedimenti disciplinari

Le parti confermano quanto stabilito con l'Accordo del 12 febbraio 2008, allegato alla presente.

TITOLO III: MERCATO DEL LAVORO

Art. 5: Contratto a tempo determinato

Le Parti, con il presente Accordo, intendono dare piena ed esaustiva attuazione ai rinvii alla contrattazione collettiva previsti dal d.lgs. n. 81/2015, per l'individuazione delle ipotesi per le quali non si applicano gli intervalli temporali tra un contratto a termine e quello successivo.

Le Parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono che la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 21 comma 2 d.lgs. n. 81/2015 non trova applicazione:

- a) nel caso di assunzioni a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo (*sostituzione di lavoratrici in maternità, lavoratori in ferie, malattia, etc.*);

- b) nell'ipotesi di assunzione in azienda stagionale, nelle ipotesi individuate dalla legge;
- c) nell'ipotesi di assunzioni per start up;
- d) nell'ipotesi di assunzione nell'ambito di contratto di rete d'impresa;
- e) ai contratti stipulati con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito e di politiche attive e comunque con persone iscritte negli elenchi di cui alla legge n. 68/99.

Per altre ipotesi richieste dall'azienda, in virtù della sperimentalità del presente articolo, le Parti concordano che non trova applicazione l'art. 21 comma 2 d.lgs. n. 81/2015 qualora l'azienda abbia effettuato l'assunzione previo visto di conformità da parte della Commissione Paritetica costituita presso EBiCom.

In difetto opereranno gli intervalli temporali ridotti di 5 o 10 gg. in caso di contratti aventi durata iniziale rispettivamente inferiore o superiore ai 6 mesi.

Considerato, da una parte l'inciso di cui all'art. 1 d.lgs. n. 81/2015 per cui il contratto a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro e, dall'altra parte comunque la necessità di utilizzare tutti gli strumenti contrattuali che favoriscano la rioccupazione di lavoratori estromessi dal mondo del lavoro per situazioni di crisi aziendale, le parti si impegnano a promuovere, anche attraverso gli strumenti di politica attiva offerti dalla bilateralità, misure idonee ad incentivare la trasformazione dei predetti contratti a termine in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Le assunzioni effettuate in applicazione dei punti da a) ad e) del presente articolo vanno inviate alla commissione paritetica presso EBiCom.

5.2: Controversie relative all'applicazione dei contratti a termine

La Commissione Paritetica presso EBiCom viene individuata dalle Parti quale sede idonea ad esaminare controversie in ordine all'interpretazione ed applicazione del precedente articolo.

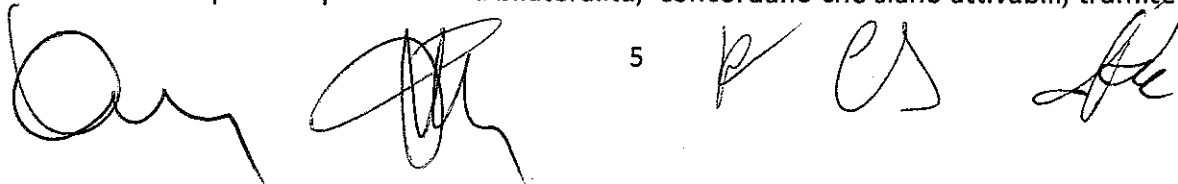
Art. 6: Apprendistato

Risultano abrogati i precedenti accordi in materia, che continueranno ad avere efficacia esclusivamente per i soli contratti di apprendistato stipulati in data antecedente l'Accordo di riordino siglato tra Confcommercio, Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL del 24 marzo 2012.

Art. 7: Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)

7.1: Contratti part-time inferiori alle 16 e 18 ore settimanali

a) Le parti, in relazione alle previsioni di deroga al limite minimo settimanale contenute nell'art. 72 del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi vigente, al fine di favorire esigenze organizzative delle aziende volte a garantire il servizio per incremento del lavoro, per gestire la rotazione del personale a fronte delle norme che liberalizzano orari e aperture nelle giornate domenicali e festive, nonché per attivare politiche attive di impiego o reimpiego anche avvalendosi degli incentivi all'occupazione previsti dalla bilateralità, concordano che siano attivabili, tramite accordi



aziendali con le modalità previste al punto b) seguente, rapporti di lavoro part time inferiori ai limiti previsti dal CCNL TDS, per studenti, lavoratori part time presso altro datore di lavoro, e per coloro i quali, in situazione di disoccupazione o di riduzione di orario di lavoro (lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali), intendano integrare il proprio e siano disponibili ad effettuare orari di lavoro settimanali inferiori ai limiti minimi settimanali previsti dal CCNL.

In talé ambito saranno, altresì, definite le esigenze aziendali di cui all'articolo 72 del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi vigente, che comunque saranno comprese tra:

- Picchi di lavoro nei fine settimana od in analoghi momenti infrasettimanali prevedibili;
- Esigenze di sostituzione di lavoratori in riposo domenicale sostitutivo per favorire la rotazione e l'alternanza della presenza dei lavoratori a seguito di prestazione domenicale;
- Altre ipotesi organizzative.

b) Il contratto di Part time in deroga, disciplinato al presente articolo, sarà attivato esclusivamente attraverso accordo aziendale da stipularsi, con l'assistenza delle parti firmatarie del presente Accordo, in sede aziendale qualora siano presenti in azienda RSA o RSU o, in assenza di queste, presso la sede dell'Associazione datoriale firmataria del presente accordo nonché presso la sede dell'Ente Bilaterale – EbiCom, sempre con l'assistenza delle parti firmatarie del presente Accordo.

A tal fine, l'azienda che intenda ricorrere al part-time in deroga in materia di orario di lavoro dovrà inviare congiuntamente, alle Parti firmatarie il presente Accordo, apposita richiesta di incontro, che dovrà avvenire secondo le modalità e le condizioni di cui al precedente comma.

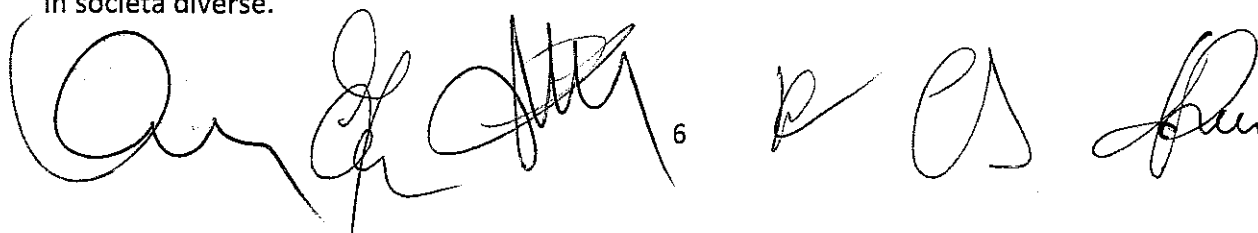
L'orario di lavoro del lavoratore sarà pertanto fissato all'atto dell'assunzione, così come previsto dalle leggi in materia e dal CCNL, e potrà essere modificato esclusivamente con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore.

Nel caso il lavoratore abbia concordato il proprio orario di lavoro anche nelle giornate di domenica, il pagamento della prestazione domenicale avverrà così come previsto all'art. 8 del presente Accordo.

Non è possibile la stipula di contratti di lavoro part time inferiori alle 4 ore settimanali, in turno unico, fatto salvo per la sola figura del livello 7°, punto 1 (addetto alle pulizie) del CCNL per la quale ipotesi il limite minimo settimanale è di un'ora.

Gli atti relativi all'assunzione e le eventuali modifiche, nonché gli accordi in deroga dovranno essere depositati in Ente Bilaterale ai fini di osservatorio sul mercato del lavoro.

Al fine della gestione delle aperture domenicali, ovvero di assunzione con contratto a part-time in base a quanto previsto dal presente articolo, dove è possibile si privilegia l'assunzione di persone in Aspi/Naspi o percettori di ammortizzatori sociali, come da accordo delle Parti sociali del Gennaio 2015, al fine di promuovere l'occupazione e la stabilizzazione dei lavoratori. Le Parti dove è possibile incentiveranno le reti d'impresa per favorire occupazione e possibilità di lavoro anche in società diverse.



6

Art. 8: Lavoro domenicale e festivo

8.1: Maggiorazione per lavoro domenicale

Fermi restando i criteri di individuazione ed esclusione per lo svolgimento del lavoro domenicale previste dal CCNL di cui in premessa, le parti concordano che ai lavoratori a tempo pieno con giorno di riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica sarà riconosciuta, a partire dalla ventunesima domenica individualmente lavorata in ciascun anno solare, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata di domenica, la maggiorazione (omnicomprensiva e non cumulabile) del 35% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193 CCNL.

La presente disposizione non trova applicazione per i dipendenti delle aziende di cui all'art. 145 CCNL e ai lavoratori indicati dall'art. 134 CCNL.

Le parti ribadiscono le esclusioni per il lavoro domenicale previste dalle norme contrattuali e di legge vigenti.

Le Parti concordano inoltre che il recupero del riposo settimanale, in caso di lavoro domenicale, avverrà di norma nella settimana precedente o successiva, tenuto conto delle disposizioni contenute dal d.lgs. 133/2008 e nel d.lgs. 66/2003 e successive modificazioni.

Per conciliare la necessità di presidio dei punti vendita e l'alternanza del personale, le Parti incentiveranno la possibilità di assunzioni con contratti part time, ai sensi di quanto previsto dall'art. 11 del presente accordo.

A tal fine le aziende individueranno i tempi e le modalità più efficaci per programmare e comunicare i calendari di apertura, come previsto dall'art 141 CCNL, nonché i periodi di riposo compensativo e garantirne la certezza di effettuazione.

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Le parti si impegnano a favorire e ad assistere, attraverso specifici accordi, imprese e lavoratori, qualora intendano concordare percorsi di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, avvalendosi anche dalle nuove disposizioni normative in materia.

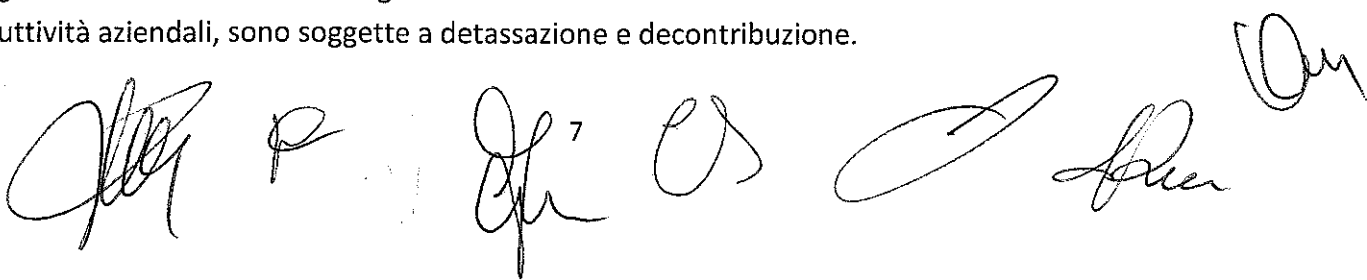
8.2: Maggiorazione per lavoro festivo

Le Parti concordano che le ore di lavoro prestate nelle Festività di cui all'art. 142 del CCNL saranno retribuite **come lavoro straordinario festivo** con la maggiorazione del 45%, calcolata sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193 CCNL.

La presente disposizione non trova applicazione per i dipendenti delle aziende di cui all'art. 145 CCNL.

8.3: Trattamento contributivo e fiscale delle maggiorazioni

Le parti convengono che i trattamenti economici sopra indicati rientrano nelle ipotesi di cui all'art. 2, comma 1, lett. c) del DL 93/2008 convertito nella L. n. 126/2008. Le stesse inoltre, in quanto collegate a istituti riconosciuti dagli accordi in essere come idonei ad aumentare l'efficienza e la produttività aziendali, sono soggette a detassazione e decontribuzione.



8.4: Rapporti con Enti e Amministrazioni Comunali

Le parti si impegnano ad agire nei confronti del Governo perché siano riviste le norme in materia di liberalizzazioni e, nel contempo, ricercheranno con la Regione e le Amministrazioni Comunali, politiche volte a concertare la conciliazione tra lavoro e vita familiare, anche in virtù dell'ultimo comma dell'art. 8.1.

Le parti concordano, altresì, nell'adoperarsi a sensibilizzare le categorie economiche e i consumatori, anche attraverso le loro categorie di rappresentanza, affinché venga rispettato un patto di non apertura nelle giornate festive maggiormente significative delle tradizioni religiose e civili del nostro Paese e che di seguito si indicano: 01 gennaio, 25 aprile, S. Pasqua, 01 maggio, 02 giugno, 15 agosto e 02 novembre, S. Natale. Ciò fino a quando non sarà previsto una regolamentazione in tal senso a livello legislativo.

Le Parti si impegnano sin d'ora a modificare quanto concordato in caso di nuovi interventi legislativi sulle aperture e sugli orari degli esercizi commerciali.

8.5 Trasformazione della maggiorazione per lavoro domenicale in maggior riposo compensativo

Al fine di garantire le esigenze aziendali di presidio per il servizio in giornata di domenica, per compensare i cali di lavoro nelle altre giornate infrasettimanali, nonché per una migliore conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro, le parti firmatarie del presente accordo assisteranno le aziende e i lavoratori che intendano sottoscrivere, in via alternativa a quanto previsto dagli artt. 143 e 144 CCNL e dall'art. 8.1. del presente contratto integrativo, accordi aziendali che trasformino la sola percentuale prevista come maggiorazione per il lavoro domenicale (o per lavoro festivo), in equivalente tempo (maggior riposo compensativo), con le procedure e nel rispetto dei termini stabiliti dal presente accordo.

Al solo fine della trasformazione della maggiorazione economica in ore di maggior riposo compensativo, il parametro unico da considerare è fissato al 40%.


Per l'attivazione devono maturare almeno 4 ore di maggior riposo compensativo. Tale maggior riposo dovrà essere goduto entro il semestre successivo dalla sua maturazione.

I semestri considerati sono 01 gennaio - 30 giugno e 01 luglio - 31 dicembre.

Per la fruizione del maggior riposo compensativo si farà riferimento a quanto stabilito dall'art. 146 comma 2 CCNL.

Tale modalità alternativa alla corresponsione della maggiorazione per lavoro domenicale sarà attivata esclusivamente attraverso accordo aziendale da stipularsi, con l'assistenza delle parti firmatarie del presente Accordo, in sede aziendale o di EBiCom qualora siano presenti in azienda RSA o RSU o, in assenza di queste, presso la sede dell'Associazione datoriale firmataria del presente accordo, nonché presso la sede dell'Ente Bilaterale – EbiCom, sempre con l'assistenza delle parti firmatarie del presente Accordo.

In ogni caso gli accordi dovranno essere inviati all'Ente Bilaterale ai fini del monitoraggio.



ORARI DI LAVORO:

Nastri orari e orario di lavoro.

Le parti ribadiscono quanto previsto nel Contratto Integrativo del 28 aprile 2000.

TITOLO V: PRODUTTIVITA' ED EFFICIENZA ORGANIZZATIVA

Art. 9: Premio di produttività ed efficienza organizzativa

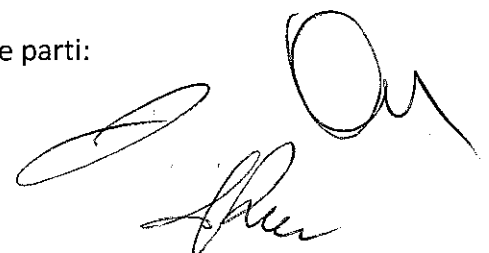
Le Parti concordano di considerare i seguenti istituti idonei a garantire efficienza organizzativa e incremento di produttività:

- Lavoro straordinario e lavoro supplementare: in quanto finalizzato ad un miglioramento della produttività, qualità ed efficienza nella gestione delle intensificazioni dell'attività aziendale, incremento ordini e commesse, turnazione ferie, incremento attività d'ufficio per bilanci, inventari, denunce, aperture straordinarie, domenicali e festive, promozioni, lancio di prodotti, sperimentazione di modalità organizzative di orario di lavoro flessibili, ecc.;
- Compensi per clausole elastiche e flessibili, lavoro a turno: in quanto correlato all'aumento di efficienza organizzativa, con riferimento alle flessibilità orarie previste dai CCNL e da quanto previsto agli artt. 7 e 8 del presente accordo;
- Permessi maturati e non fruiti: in quanto correlato ad esigenze di efficienza organizzativa e produttività;
- Lavoro domenicale o festivo anche svolto in normale orario di lavoro: in quanto correlato ai fini del raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della produttività - efficienza organizzativa - redditività - qualità del servizio - conciliazione di vita e lavoro;
- Lavoro notturno: quando correlato ad aumenti di efficienza, qualità del servizio, incremento della produttività (es: in via esemplificativa ma non esaustiva introduzione sistemi e turnazioni di lavoro notturno per nuove attività aziendali o per efficientare la produttività.);
- Flessibilità di cui agli artt. 7 e 8 del presente contratto integrativo;
- Banca delle ore: in quanto idonea a garantire una gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dai ccnl attraverso una più razionale presenza dei lavoratori in azienda e quindi ad un miglioramento dell'efficienza organizzativa aziendale;
- Indennità di reperibilità: in quanto idonea a garantire il raggiungimento dell'obiettivo di un miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità del servizio attraverso la garanzia di orari di apertura e adeguati organici per il servizio;
- Premi variabili di rendimento o produttività: erogati a fronte di obiettivi aziendali preventivamente concordati con RSA/RSU, se presenti, comunicati ai dipendenti e stabiliti con accordo aziendale in cui siano specificati l'ammontare del premio, i parametri per il raggiungimento degli obiettivi finali a fronte dei quali gli stessi premi saranno erogati.

La stesura e la firma degli accordi sui premi di produttività avverrà tra le parti:



9



1) presso la sede di Unascom Confcommercio di Treviso, nonché presso la sede bilaterale, per tutte le aziende in cui non siano presenti RSA o RSU.

2) in azienda o presso la sede di Unascom Confcommercio di Treviso, nonché presso la sede bilaterale, ove siano presenti RSA o RSU.

Le Parti concordano che i trattamenti economici dei suddetti istituti potranno dare luogo ai benefici in materia di detassazione e decontribuzione, nei limiti ed alle condizioni previsti annualmente dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali e dell'Agazia delle Entrate.

Le aziende con sede legale a Treviso e che abbiano unità produttive distribuite in più province potranno applicare le agevolazioni fiscali anche ai dipendenti in forza presso altre sedi o unità operative situate al di fuori della provincia di Treviso.

TITOLO VI: TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 10: Terzo elemento

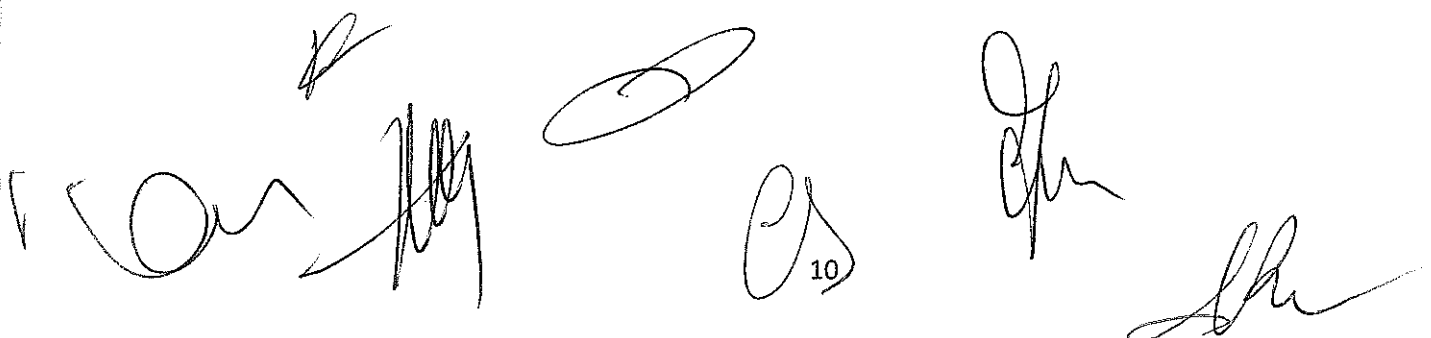
Le parti stabiliscono che continuerà ad applicarsi il terzo elemento provinciale fissato in euro 9,30 lordi mensili, come da Accordo provinciale del 28 aprile 2000.

Art. 11: Salario variabile

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL, in considerazione del carattere di sperimentality nonché della peculiarità dello strumento, le parti rinviando la materia alla contrattazione aziendale, definendo in un'apposita intesa le modalità per la gestione della stessa e l'importo minimo del salario variabile per la provincia di Treviso nonché possibili indicatori di riferimento.

Art. 12: Elemento Economico di Garanzia

In considerazione del rinvio del pagamento dell'elemento economico di garanzia, le aziende che non avranno attivato accordi in materia di salario variabile, che comunque debbono essere comunicati ad EBiCom per conoscenza, sono tenute a pagare, con la busta paga relativa al mese di Ottobre 2015, l'E.E.G. previsto dal CCNL, tenuto conto delle modalità a suo tempo indicate dalle parti.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including a large signature on the left, a signature with a large circle above it, a signature with the number 10 below it, and a signature on the right.

TITOLO VII: DISPOSIZIONI FINALI

Art. 13: Decorrenza e durata

Salve le decorrenze particolari previste per i singoli istituti, il presente Contratto decorre dal 01 luglio 2015 e scadrà il 01 luglio 2018.

Successivamente il presente Contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo disdetta da una delle parti da comunicarsi almeno tre mesi prima della scadenza annuale. In questo ultimo caso, le parti concordano che comunque, salvo recesso di una o di entrambe le parti, il presente accordo manterrà la propria validità.

Il presente accordo ha carattere cedevole per tutti quegli accordi aziendali che disciplinano le medesime materie ed esclusivamente per le materie oggetto dell'accordo aziendale.

Art. 14: Disciplina transitoria

Le parti concordano che quanto stabilito dall'Accordo del 28 aprile 2000 continuerà ad avere efficacia, fatto salvo quanto modificato o espressamente abrogato dal presente accordo.

Copia del presente Accordo sarà notificata alle sedi provinciali della Direzione Territoriale del Lavoro e degli Istituti Previdenziali INPS e INAIL.

Le parti si impegnano, anche ai sensi di quanto previsto all'art 1, a dare ampia diffusione del presente accordo.

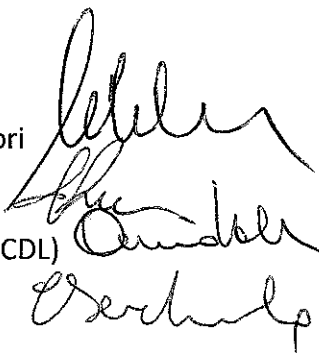
UNASCOM

Renato Salvadori

Piero Tedesco

Valter Carnio (CDL)

Luca Bertuola



FILCAMS-CGIL Treviso

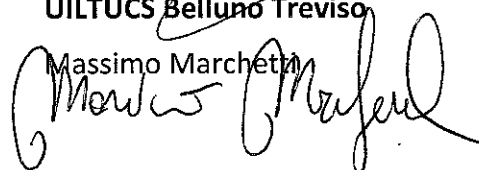
Nadia Carniato

FISASCAT-CISL Belluno-Treviso

Edoardo Dorella

UILTUCS Belluno Treviso

Massimo Marchetti



Allegati accordi

Intesa territoriale in materia di Salario Variabile

Addì 07.07.2015, presso la sede di Unascom Confcommercio provincia di Treviso, sita in via S. Venier n. 55, Treviso si sono incontrati **Unascom Confcommercio di Treviso**, rappresentata dal Presidente Renato Salvadori, assistito dal Segretario Piero Tedesco, da Luca Bertuola, Responsabile dell'Ufficio Sindacale di Unascom Confcommercio e da Valter Carnio, Consulente del Lavoro di Ascom Confcommercio Treviso

E

Le Organizzazioni Sindacali Provinciali dei Lavoratori del Terziario, rappresentate dai Segretari Generali della **Filcams CGIL Treviso** Nadia Carniato, della **Fisascat CISL Belluno Treviso** Edoardo Dorella e della **Uiltucs Belluno Treviso** Massimo Marchetti,

Premesso che

le parti sociali firmatarie della presente intesa, ritengono di fondamentale importanza un sistema di relazioni che favorisca la produttività e la valorizzazione del capitale umano, elemento fondamentale di competitività per il settore terziario;

la presente intesa ha valore sperimentale ed efficacia annuale e deve ritenersi ad ogni effetto distinta dall'accordo integrativo settore terziario della provincia di Treviso;

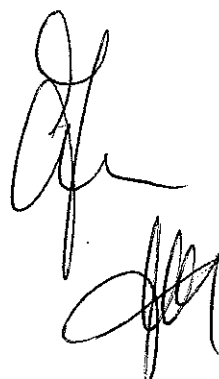
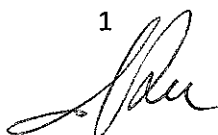
Considerato

- che le previsioni contrattuali del 30 marzo 2015 per i dipendenti di aziende del terziario, distribuzione e servizi prevedono, affidandolo ad intese di secondo livello, l'istituto del salario variabile;
- che le parti hanno da tempo in atto una trattativa per la definizione di un'intesa territoriale sul salario variabile e che per tale motivo in data 16 novembre 2013 hanno sottoscritto un Accordo di differimento per l'erogazione dell'Elemento Economico di Garanzia, oggetto di successive proroghe;
- che le previsioni contrattuali vigenti per i dipendenti di aziende del terziario, distribuzione e servizi prevedono, affidandolo ad intese di 2° livello, l'istituto del salario variabile;
- che ritengono la materia propria del livello aziendale, spettando alle parti firmatarie della presente intesa definire le procedure per dare certezza alla contrattazione in tale sede ed effettività alle intese raggiunte;
- che a tal fine le parti intendono, con la presente intesa, definire le procedure per l'attivazione della contrattazione aziendale, nonché indicare possibili parametri per offrire la possibilità alle aziende e ai lavoratori che ne vogliano fruire, di attivare l'istituto del salario variabile;

Tutto quanto ciò premesso e considerato

Le parti stipulano la seguente Intesa sul Salario Variabile per la provincia di Treviso.

Art. 1: quantificazione del salario variabile per la provincia di Treviso



Fatto salvo quanto previsto dal ccnl in materia di salario variabile, le parti convengono che l'importo minimo per salario variabile per la provincia di Treviso non possa essere inferiore a € 150,00.

Le parti, anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 236 CCNL, concordano che le somme previste non sono utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 2 Procedura

Fermo restando quanto previsto dal CCNL in materia di contrattazione aziendale, l'azienda che intenda applicare il salario variabile chiederà l'assistenza delle parti sociali firmatarie della presente intesa per il tramite di comunicazione, anche a mezzo fax da indirizzare a Unascom Confcommercio della provincia di Treviso.

Sarà cura di Unascom Confcommercio Treviso procedere alla convocazione delle Organizzazioni Sindacali e fissare l'incontro per la consultazione e la stesura dell'accordo.

Qualora in azienda vi sia la presenza di RSA o RSU la procedura per l'applicazione del salario variabile sarà attivata con comunicazione scritta alle Rappresentanze sindacali aziendali. In questo caso la comunicazione dovrà essere inoltrata, per monitoraggio, anche ad Unascom Confcommercio Treviso.

La stesura e la firma degli accordi sui premi di produttività avverrà tra le parti:

- 1) presso la sede di Unascom Confcommercio di Treviso, nonché presso la sede bilaterale, per tutte le aziende in cui non siano presenti RSA o RSU.
- 2) in azienda o presso la sede di Unascom Confcommercio di Treviso, nonché presso la sede bilaterale, ove siano presenti RSA o RSU.

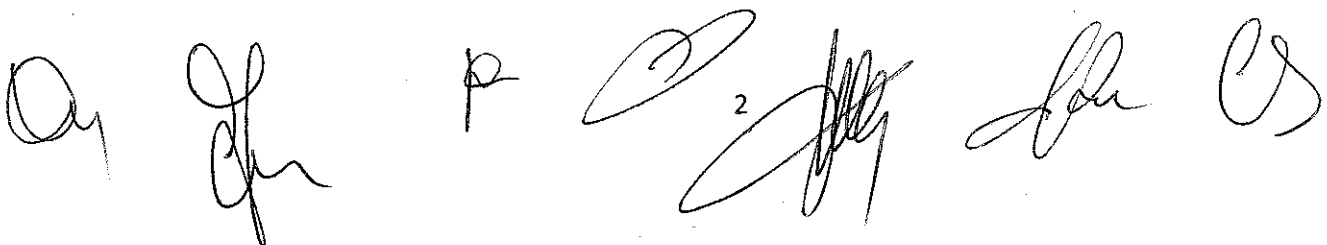
3: Salario variabile

3.1) collegato alla presenza

Le parti stesse fissano nella presenza individuale al lavoro un parametro oggettivo proprio del settore ai fini della determinazione del premio di risultato.

Alla fine di ciascun anno, di norma unitamente alla retribuzione del mese di dicembre, il lavoratore avrà diritto alla corresponsione del salario variabile nella misura concordata nell'accordo aziendale per tutti i livelli di inquadramento al raggiungimento di specifici e certi obiettivi di presenza.

Ai fini di tale computo dovranno essere considerate quali giornate di effettiva presenza anche le giornate non lavorate per recupero banca ore, per ricovero ospedaliero, per infortunio, per congedo di maternità e paternità (obbligatoria), per permessi sindacali, per donazione di sangue, per congedi ex art. 4 comma 1 Lg. 53/2000 e per malattia grave che comporti terapie salvavita.



In caso di ricorso ad ammortizzatori sociali con sospensione a zero ore le giornate di cui ai commi precedenti si intendono adeguatamente riproporzionate in ragione di 1/12 per mese di lavoro ed allo stesso modo sarà riproporzionato l'importo del premio.

Il lavoratore prima dell'inizio di ciascun anno, potrà richiedere che le somme eventualmente spettantegli siano versate a favore del fondo contrattuale di previdenza complementare cui aderisce.

3.2: correlato alla formazione professionale quale fattore di efficientamento aziendale

Le parti, nella convinzione che la difficile situazione economica che sta attraversando la realtà imprenditoriale della provincia di Treviso possa essere affrontata anche attraverso politiche atte a potenziare soprattutto le competenze e le professionalità che compongono gli organici aziendali e, convinte, altresì, che una maggiore formazione dei lavoratori possa assicurare una più elevata competitività delle aziende con le realtà imprenditoriali locali ed estere e garantire, in tema di produttività, il raggiungimento di elevati standard aziendali, individuano nella formazione professionale uno strumento di politica attiva del lavoro, idoneo a conseguire migliori livelli di efficientamento aziendale, anche per prevenire o fronteggiare crisi di mercato.

Le Parti, considerata la destinazione da parte dell'Ente Bilaterale di fondi per il finanziamento di corsi formativi qualificanti e dei Fondi di Formazione Continua di categoria contrattuali, intendono sperimentare percorsi che gratificano, riconoscendola, l'aumentata professionalità dei dipendenti.

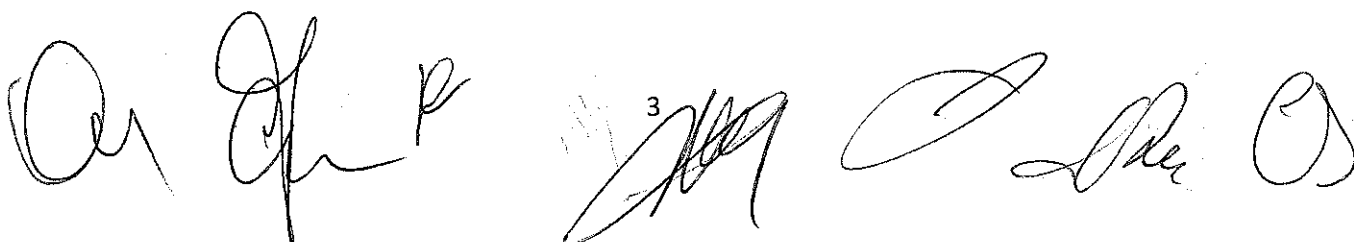
Per tali ragioni, le parti concordano che le aziende possano stipulare accordi aziendali che prevedano, con l'utilizzo dei fondi di settore, dell'Ente Bilaterale e aziendali, anche un salario variabile, da corrispondere a tutti i lavoratori che frequenteranno percorsi qualificati di formazione professionale.

L'accordo aziendale dovrà prevedere le specifiche tecniche della formazione, la durata della stessa (che non potrà essere inferiore a 30 ore), le maggiori abilità da acquisire e le modalità di misura delle stesse.

Il raggiungimento della professionalità sarà l'obiettivo che potrà essere verificato attraverso un esame finale di apprendimento o altri strumenti di verifica.

I percorsi formativi potranno essere individuati, o su proposta di specifici fabbisogni formativi del datore di lavoro, in linea con programmi predefiniti dallo stesso, in virtù delle particolari caratteristiche tecnico-organizzative proprie dell'azienda, o su proposta, dei dipendenti o delle RSA o RSU, ove presenti, in relazione alla specificità e particolarità delle attività lavorative prestate.

Il percorso potrà essere svolto, tenuto conto delle particolari esigenze aziendali e considerato che lo stesso comporti un accrescimento qualificante delle competenze personali e professionali del lavoratore, in tutto o in parte durante l'orario di lavoro, nonché fuori dall'orario di lavoro, secondo quanto previsto dai regolamenti dei fondi interprofessionali.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including a large signature on the left, a signature with a '3' above it in the center, and several other signatures on the right.

Le conoscenze e le competenze acquisite in ragione dei percorsi formativi frequentati saranno certificate attraverso apposita registrazione dai centri formativi, accreditati almeno dal sistema regionale.

Al fine di comprovare e monitorare l'efficacia dei percorsi formativi, le Parti mettono a disposizione l'Ente Bilaterale, quale sede per la definizione delle procedure di redazione degli accordi formativi sul salario variabile e per il deposito degli stessi nonché per una verifica sugli apprendimenti.

Le Parti, a titolo meramente esemplificativo, riconoscono quali percorsi idonei a comportare un maggiore efficientamento aziendale, corsi di formazione per l'apprendimento di una lingua straniera, oppure per l'acquisizione di nozioni specifiche in materia informatica o telematica, ovvero per l'acquisizione di tecniche specifiche in materia di vendita o di gestione in ambito igienico-sanitario. Sono esclusi i corsi, previsti dalla legge come obbligatori, in materia di sicurezza e igiene nel luogo di lavoro, nonché quelli abilitanti a professioni specifiche.

3.3: Ulteriori parametri oggetto di salario variabile

Fermo restando la possibilità per le aziende di utilizzare contemporaneamente gli strumenti di produttività previsti dai precedenti punti compresi nell'art 3.1 e 3.2, le Parti firmatarie del presente accordo assisteranno le aziende ed i lavoratori, presso la sede aziendale qualora presenti RSA o RSU, presso Confcommercio Treviso o EBiCom negli altri casi, qualora le stesse volessero procedere alla stesura di accordi in materia di salario variabile su indicatori diversi da quelli sinora individuati. Gli accordi, che debbono essere sottoscritti da entrambe le parti firmatarie della presente intesa, devono seguire la procedura di cui all'art. 2 della presente intesa.

Art. 4: Riproporzionamento del premio variabile per i lavoratori a tempo parziale.

Le parti definiranno all'interno dell'accordo aziendale eventuali riproporzionamenti in base all'orario ed al livello contrattuale dei lavoratori.

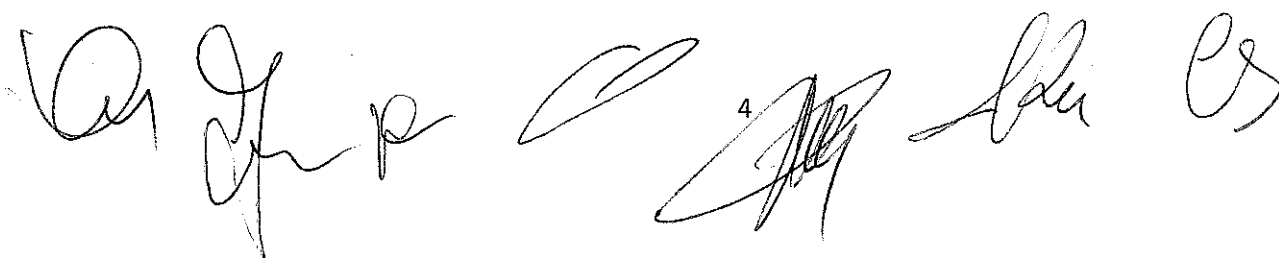
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 5: Decorrenza e durata

La presente intesa decorre dal 01 luglio 2015 e scadrà il 31 dicembre 2016.

Successivamente la presente intesa si intenderà tacitamente rinnovata di anno in anno, salvo disdetta da una delle parti da comunicarsi almeno tre mesi prima della scadenza annuale. In questo ultimo caso, le parti concordano che comunque, salvo recesso di una o di entrambe le parti, il presente accordo manterrà la propria validità.

Il presente accordo ha carattere cedevole per tutti quegli accordi aziendali che disciplinano le medesime materie ed esclusivamente per le materie oggetto dell'accordo aziendale.



Art. 6: Ambito di applicazione

Il presente accordo si applica alle aziende con sede legale in provincia di Treviso, di qualsiasi dimensione, in assenza di contrattazione aziendale, che applichino integralmente il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi – CONFCOMMERCIO e alle loro unità operative, anche se poste al di fuori del territorio provinciale, fatto salvo quanto previsto in materia di contributi all'Ente Bilaterale e di terzo elemento provinciale.

Copia del presente Accordo sarà notificata alle sedi provinciali della Direzione Territoriale del Lavoro e degli Istituti Previdenziali INPS e INAIL.

Le parti si impegnano, a dare ampia diffusione del presente accordo.

Art. 7: Deposito

Le parti potranno curare il deposito degli accordi sul salario variabile presso gli appositi Organi istituzionali, anche ai fini della clausola sotto riportata.

Interpretazione autentica

Le parti convengono che i trattamenti economici frutto di accordo in materia di salario variabile, che comunque in ogni caso non potranno essere inferiori a quanto stabilito all'art. 1, rientrano nelle ipotesi di cui all'art. 2 comma 1, lett. c) del D.L. n. 93/2008, convertito nella legge n. 126/2008 come prorogata per il 2013 dall'art. 1 comma 481 legge n. 228 del 2012 e dal D.P.C.M 22 gennaio 2013, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 29 marzo 2013 n. 75 e possono beneficiare dello sgravio contributivo previsto sui premi di risultato incerti nel loro ammontare e corresponsione legati ad incrementi di produttività, così come disciplinato in origine dall'articolo 1 commi 67 e 68 della Legge n. 247/2007.

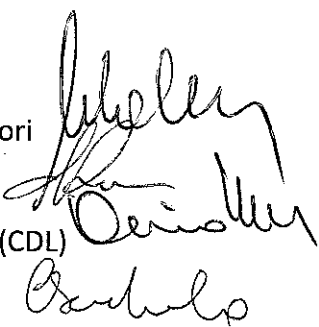
UNASCOM

Renato Salvadori

Piero Tedesco

Valter Carnio (CDL)

Luca Bertuola



FILCAMS-CGIL Treviso

Nadia Carniato

FISASCAT-CISL Belluno Treviso

Edoardo Dorella

UILTUCS Belluno Treviso

Massimo Marchetti



**RICHIESTA VISTO DI CONFORMITA' PER STIPULAZIONE CONTRATTI A TEMPO
DETERMINATO AI SENSI DELL'ART. 21 COMMA 2 D.LGS. N. 81/2015 E
DELL'ART. 5 CONTRATTO PROVINCIALE INTEGRATIVO PER I DIPENDENTI DA
IMPRESSE DEL TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI DELLA PROVINCIA DI
TREVISO 30.06.2015**

Alla c.a. Commissione Paritetica Provinciale
c/o sede Ente Bilaterale della Provincia di Treviso – EBiCom

Fax 0422.592292
E-mail: info@ebicom.it
Pec: ebicom@pec.ebicom.it

**Oggetto : RICHIESTA VISTO DI CONFORMITA' AI SENSI DELL'ART. 5 CONTRATTO PROVINCIALE
INTEGRATIVO PER I DIPENDENTI DA IMPRESSE DEL TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI DELLA
PROVINCIA DI TREVISO 30.06.2015**

Il sottoscritto _____ C.F. _____, in nome e per conto della Ditta
_____ C.F./P.Iva _____ con sede legale nel Comune di
_____ CAP _____ Via _____ Nr.
_____, Tel. _____ Fax. _____ e-mail _____, pec
_____, con la presente

ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 21 comma 2 del d.lgs. n. 81/2015 e dell'art. 5 del Contratto
Provinciale Integrativo per i dipendenti da imprese del terziario, distribuzione e servizi della provincia di
Treviso 30.06.2015

richiede


visto di conformità in ordine all'assunzione a tempo determinato, in deroga ai termini previsti dall'art. 21
comma 2 del d.lgs. n. 81/2015, per la seguente ipotesi:

A tal proposito, l'azienda dichiara:

1. che il primo contratto a termine è stato sottoscritto nel rispetto della normativa vigente sul lavoro a tempo determinato;
2. che sussistono tutti i requisiti richiesti dalla legge per il rinnovo del contratto a termine (durata massima, proroghe e rinnovi, etc.);
3. che il visto viene richiesto per l'instaurazione di un ulteriore rapporto a tempo determinato con il medesimo lavoratore.

Cordiali saluti.

Luogo, data ___/___/___

Medica Crono 

firma









Azienda _____
c.f./ p.Iva _____
Via _____, n° _____
_____ - _____ ()

Spett.le
CONFCOMMERCIO Imprese per l'Italia
della provincia di Treviso
Fax. 0422.592327

Spett.le
FILCAMS-CGIL TREVISO
Fax. 0422.403731

Spett.le
FISASCAT-CISL BELLUNO-TREVISO
Fax. 0422.585875

Spett.le
UILTUCS BELLUNO-TREVISO
Fax. 0422.409948

Spett.le
RSA/RSU (ove esistente)

_____ / / _____

Oggetto: richiesta consultazione sindacale per accordo sul part-time in deroga ai sensi dell'art. 7 Contratto Provinciale Integrativo per i dipendenti da imprese del Terziario, Distribuzione e Servizi della provincia di Treviso 30.06.2015

Con la presente, la sottoscritta società _____, avente sede in _____ (), via _____, n° _____, esercente l'attività di _____, Tel. _____, e-mail _____

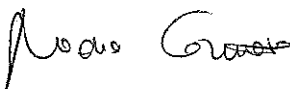

richiede

a codeste spettabili Organizzazioni un incontro per avvalersi, ai sensi dell'art. 7 del Contratto Provinciale Integrativo 30.06.2015, della possibilità di ricorrere, mediante accordo aziendale, al part-time in deroga in materia di orario di lavoro.


Per tale ragione, si invia la presente comunicazione al fine di attivare la procedura di cui all'art. 7 del Contratto Provinciale Integrativo per i dipendenti da imprese del Terziario, Distribuzione e Servizi della provincia di Treviso 30.06.2015, sottoscritto da Unascom Confcommercio di Treviso, Filcams CGIL Treviso, Fisascat CISL Belluno-Treviso, Uiltucs Belluno-Treviso



Per informazioni si prega di contattare _____

Cordiali saluti.
Luogo, data _____




firma

Azienda _____
c.f./ p.lva _____
Via _____, n° _____
_____ - _____ ()

Spett.le
CONFCOMMERCIO Imprese per l'Italia
della provincia di Treviso
Fax. 0422.592327

Spett.le
FILCAMS-CGIL TREVISO
Fax. 0422.403731

Spett.le
FISASCAT-CISL BELLUNO-TREVISO
Fax. 0422.585875

Spett.le
UILTUCS BELLUNO-TREVISO
Fax. 0422.409948

Spett.le
RSA/RSU (ove esistente)

_____, / / _____

Oggetto: richiesta consultazione sindacale per trasformazione della maggiorazione per lavoro domenicale/festivo in maggior riposo compensativo ai sensi dell'art. 8.5 Contratto Provinciale Integrativo per i dipendenti da imprese del Terziario, Distribuzione e Servizi della provincia di Treviso 30.06.2015

Con la presente, la sottoscritta società _____, avente sede in _____ (), via _____, n° _____, esercente l'attività di _____, Tel. _____, e-mail _____

richiede

a codeste spettabili Organizzazioni un incontro per avvalersi, ai sensi dell'art. 8.5 del Contratto Provinciale Integrativo 30.06.2015, della possibilità di ricorrere, mediante accordo aziendale, alla trasformazione della maggiorazione per lavoro domenicale/festivo in maggior riposo compensativo.

Per tale ragione, si invia la presente comunicazione al fine di attivare la procedura di cui all'art. 8.5 del Contratto Provinciale Integrativo per i dipendenti da imprese del Terziario, Distribuzione e Servizi della provincia di Treviso 30.06.2015, sottoscritto da Unascom Confcommercio di Treviso, Filcams CGIL Treviso, Fisascat CISL Belluno-Treviso, Uiltucs Belluno-Treviso

Per informazioni si prega di contattare _____

Cordiali saluti.
Luogo, data / / _____

Noave Grivati

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

firma

[Signature]