CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO REGIONALE DI 2° LIVELLO VALIDO PER LE AZIENDE E LAVORATORI OPERANTI NEL SETTORE DEL COMMERCIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI REGIONE ABRUZZO

Il giorno 16 luglio 2018, nella sede della CONFCOMMERCIO ABRUZZO, si sono incontrati:

- CONFCOMMERCIO ABRUZZO: rappresentato dal Presidente Roberto Donatelli, dal direttore Celso CIONI, assistiti dal Dott. Berardino BOTTARI, Consulente del lavoro;
- FILCAMS CGIL ABRUZZO: rappresentanta dal Coordinatore regionale Lucio CIPOLLINI;
- FISASCAT CISL INTERREGIONALE ABRUZZO MOLISE: rappresentata dal Segretario generale p.t., Leonardo PICCINNO;
- UILTUCS ABRUZZO: rappresentata dal Segretario Generale p.t., Mario MICCOLI;

Per concordare e sottoscrivere il 1° CONTRATTO REGIONALE DECENTRATO DI 2° LIVELLO in applicazione di quanto previsto dal vigente CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO del TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI, rinnovato in data 30 Marzo 2015 dalle Segreterie Nazionali di CONFCOMMERCIO, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS;

PREMESSO CHE,

- nella regione Abruzzo, a tutt'oggi non esiste una forma di contrattazione decentrata, riferita sia agli ambiti territoriali o provinciali che al livello regionale;
- la struttura economica e sociale dei settori del commercio tradizionale, della distribuzione organizzata, hanno risentito pesantemente nel corso del decennio 2008 – 2018, delle conseguenze prodotte dalla crisi economica e finanziaria che si è abbattuta sull'intero sistema internazionale ed in particolare italiano, con pesanti conseguenze sul piano sia della tenuta della capacità di competitività delle imprese che di quella occupazionale;
- la capacità di competitività e di penetrazione del mercato da parte del sistema delle imprese, ha risentito, altresì, pesantemente, delle conseguenze determinate dai sisma del 2009 e del 2016, con forti ripercussioni sulla tenuta delle aziende e dei livelli occupazionali;
- dal 2017 si avvertono timidi segnali di ripresa all'orizzonte, ma che non riescono a produrre consolidamento e crescita strutturale che stabilizzazione ed incremento occupazionali;
- è ferma intenzione delle Parti, creare un sistema di norme e di regole condivise che, nel mentre da una parte, stimolano la capacità di proposta e di rilancio

organizzativo del sistema delle imprese del commercio, tradizionale, organizzato e diffuso, dall'altra, si creano le condizioni necessarie per consolidare e sviluppare nuove opportunità occupazionali per dare le giuste risposte ai bisogni socio-economici del territorio regionale;

A tal proposito e con tale intento, CONFCOMMERCIO ABRUZZO, FILCAMS CGIL ABRUZZO, FISASCAT CISL INTERREGIONALE ABRUZZO MOLISE, UILTUCS ABRUZZO, concordano in maniera convinta e condivisa il seguente **CONTRATTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DI 2° LIVELLO,** a valere per tutto il territorio della Regione Abruzzo e per tutte quelle imprese, che applicano integralmente, sia per la parte normativa che economica, il vigente CCNL TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI, sottoscritto a livello nazionale in data 30 Marzo 2015, dalle Segreterie Nazionali di CONFCOMMERCIO, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS e siano regolarmente iscritte al sistema della BILATERALITA' TERRITORIALE, prevista dallo stesso CCNL e quanto previsto integralmente dal presente CONTRATTO.

ART. 1) INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI

Il presente CONTRATTO Collettivo Integrativo Regionale di 2° livello, disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Regione Abruzzo i rapporti di lavoro, tra le aziende che applicano il CCNL TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI del 30 marzo 2015 e successive integrazioni e il relativo personale dipendente.

Il presente CCIR sottoscritto dalla CONFCOMMERCIO ABRUZZO e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente e maggiormente rappresentative nella categoria, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL INTERREGIONALE ABRUZZO MOLISE, UILTUCS ABRUZZO, (ART. 51 DLgs 81/2015), è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende di cui sopra e costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie, nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai Fondi Interprofessionali.

In particolare la corretta applicazione delle disposizioni degli artt. 1 - 4 – 7 – 13 – 14 – 15 – 17 – 22, costituisce condizione necessaria per l'utilizzo di tutti gli strumenti che il presente CONTRATTO collettivo ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e gestione del rapporto di lavoro.

Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo Regionale, valgono le disposizioni del CCNL TDS e di legge vigenti in materia.

ART. 2) AGEVOLAZIONI PER ASSUNZIONI DI LAVORATORI SVANTAGGIATI (art. 69 bis CCNL)

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati potranno essere stipulati, per una sola volta contratti (esclusi i contratti intermittenti) a tempo determinato con il medesimo lavoratore, che si trova nella condizione di:

- inoccupato da almeno 3 mesi;
- negli ultimi 3 mesi abbia svolto attività lavorativa in forma autonoma, parasubordinata, o subordinata con rapporti intermittenti dalla quale derivi un reddito inferiore a quanto previsto dalla normativa fiscale in vigore;
- che abbia completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il relativo periodo formativo;
- che abbia esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.

Il suddetto contratto a tempo determinato avrà una durata di 12 mesi, sarà escluso dalle percentuali previste dagli artt. 63 e 66 del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi vigente e prevederà un percorso formativo di almeno 16 ore anche attraverso piani formativi istituiti dalle stesse aziende o dal sistema della bilateralità, nonché, tramite l'utilizzo di fondi interprofessionali.

Tali assunzioni avverranno con un inquadramento e conseguente trattamento economico, per i primi 6 mesi di 2 livelli inferiori e per i restanti 6 mesi ad un livello inferiore rispetto alla qualifica di uscita finale, indicata nel contratto di assunzione.

Al termine dei 12 mesi, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, allo stesso si potrà applicare un inquadramento di 1 livello inferiore per un ulteriore periodo di 12 mesi.

Alla fine dei 24 mesi complessivi verrà riconosciuto l'inquadramento previsto dal CCNL per le mansioni svolte.

Qualora l'Azienda abbia stabilizzato negli ultimi 24 mesi almeno il 60% dei lavoratori assunti ai sensi del presente articolo, *l'agevolazione di inquadramento di un livello inferiore sarà estesa di ulteriori 12 mesi per un totale di periodo agevolato pari a 36 mesi.*

La stipula del contratto a termine e l'eventuale trasformazione dovranno essere comunicati all'Osservatorio Regionale del Terziario.

ART. 3) LIMITI ORARIO PART-TIME

Al fine di promuovere la crescita occupazionale e favorire la conciliazione dei tempi di vita/lavoro e tenendo in considerazione le esigenze organizzative e produttive delle Aziende, si potrà prevedere la possibilità di ridurre l'orario minimo per i rapporti di lavoro part-time, previsti dall'art 72 del CCNL, a 8 ore settimanali attraverso l'assunzione di nuovi lavoratori per le seguenti figure:
- Disoccupati e/o percettori di ammortizzatori sociali;

- part-time presso altro datore di lavoro;
- studenti;
- soggetti con particolari esigenze di conciliazione dei tempi vita/lavoro

Le imprese che intendessero avvalersi di tali agevolazioni, dovranno darne preventiva informativa preventivamente, alla Commissione Paritetica Regionale del Terziario o alle RSA/RSU, là dove costituite..

ART. 4) CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO STAGIONALI

La legge regionale 26 giugno 1997, n. 54 della Regione Abruzzo, riconosce l'intero territorio regionale a vocazione turistica in considerazione della particolare conformazione morfologica caratterizzata da importanti aree interne e costiere.

Le Parti, convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato "cosiddetto stagionale" di intensificare le attività stagionali in un periodo massimo di nove mesi nell'arco dell'anno civile.

I lavoratori che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato stagionale presso la stessa azienda, hanno prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 (sei) mesi, hanno diritto di precedenza, sia nelle assunzioni a tempo determinato che indeterminato, effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di assunzione e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro i sei mesi dalla cessazione del rapporto.

Ai lavoratori assunti con contratti a tempo determinato stagionali, verrà riconosciuta una indennità di stagionalità pari all'6%, calcolata su paga base e contingenza.

ART. 5) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE - ATTUAZIONE IN CICLI STAGIONALI

Fermo restando la normativa in vigore sia di legge che di CCNL e i successivi accordi in materia e considerato quanto previsto dal D.Lgs. n 81/2015 e successive modificazioni e integrazioni, le parti, al fine di incentivare l'apprendistato come forma di lavoro professionalizzante in modo da qualificare in maniera opportuna i giovani che si affacciano per la prima volta alle professioni da qualificare, riconoscono al datore di lavoro che occupi meno di 10 dipendenti, la possibilità di estendere il rapporto tra lavoratori qualificati ed apprendisti da 1 a 1 a 2 a 3 .

Le aziende non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a

scadere nei 24 mesi precedenti con la franchigia dei primi due rapporti di apprendistato.

Per tutte le aziende che applicano specificatamente il CCNL del Commercio, Terziario e Servizi, nonché il presente CONTRATTO integrativo e che esercitano l'attività in cicli stagionali situate in località ed ambiti dell'intero territorio regionale, si concorda la possibilità di attuare il contatto di Apprendistato Professionalizzante in cicli stagionali per un massimo di 5 stagioni (tenendo fermo il limite complessivo di durata previsto dal CCNL) riproporzionando la formazione nelle diverse annualità.

Alla Commissione Paritetica Regionale del Terziario verrà affidato il compito di esprimere il parere di conformità dei contratti di apprendistato e dei relativi piani formativi.

ART. 6) CONTRATTO QUADRO REGIONALE SULLA PRODUTTIVITA'

Le Parti concordano sulla opportunità di realizzare, al massimo entro il prossimo mese di settembre, un CONTRATTO quadro tramite il quale vengono stabilite linee guida per fruire, da parte dei lavoratori dipendenti dei benefici della detassazione dei premi di produttività.

ART. 7) PREMIO VARIABILE COLLETTIVO TERRITORIALE

Si istituisce, in assenza del CONTRATTO Quadro Regionale sulla Produttività di cui al punto 5 del presente CONTRATTO, il seguente premio di produttività collettivo aziendale, che assorbe e sostituisce, temporaneamente, l'elemento economico di garanzia istituito ai sensi dell'art.236 bis del vigente CCNL TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI.

Il presente Premio Variabile collettivo Territoriale, nella forma e sostanza così esplicitato, decadrà nel momento in cui interverrà il CONTRATTO QUADRO REGIONALE di cui al punto 5, perdendone ogni efficacia e validità giuridica e sostanziale..

Premio produttività (I^ SOGLIA)
€ 150.00 lordi al superamento di:
- 260 gg di effettiva presenza per chi lavora su 6 giornate
- 210 gg di effettiva presenza per chi lavora su 5 giornate
- 173 gg di effettiva presenza per chi lavora su 4 giornate
- 129 gg di effettiva presenza per chi lavora su 3 giornate
- 85 gg di effettiva presenza per chi lavora su 2 giornate
- 40 gg di effettiva presenza per chi lavora su 1 giornata

Vengono considerate presenze anche: assenza per banca ore, ricovero ospedaliero, infortunio, congedo per maternità o paternità obbligatoria, donazione sangue. Congedi l.53 art. 4 per malattie che comportino terapie salvavita.
Premio produttività (II^ SOGLIA)
€ 100.00 lordi al superamento di:

- 240 gg di effettiva presenza per chi lavora su 6 giornate
- 200 gg di effettiva presenza per chi lavora su 5 giornate
- 160 gg di effettiva presenza per chi lavora su 4 giornate
- 120 gg di effettiva presenza per chi lavora su 3 giornate
- 80 gg di effettiva presenza per chi lavora su 2 giornate
- 38 gg di effettiva presenza per chi lavora su 1 giornata

Nel caso in cui non venga raggiunto neppure questo obiettivo, non viene riconosciuto alcun premio
Il premio viene riproporzionato per i part-time e per i lavoratori assunti o cessati in corso d'anno.
Per Tutti gli accordi sulla premialità stipulati in sede aziendale sarà fatta salva la condizione di miglior favore.
Il Criterio di quantificazione sopra individuato rispetta i parametri normativi utili alla detassazione e/o alla decontribuzione.

ART. 8) COSTRUZIONE DEL WELFARE REGIONALE

Le parti, nel rispetto delle regole di governance previste dal CCNL, si danno reciproco impegno a costituire entro e non oltre 6 mesi, l'Ente Bilaterale Regionale del Terziario. L'ente bilaterale individuerà le forme e gli strumenti di welfare contrattuale per i lavoratori del terziario e del turismo della regione Abruzzo, anche adottando specifiche piattaforme telematiche tra quelle presenti sul mercato.

ART. 9) APPLICAZIONE DEL LAVORO MULTIPERIODALE

Si conviene con il presente CONTRATTO di 2° livello, tra le Parti, di dare applicazione agli art. 126 – ipotesi aggiuntiva A e art. 127 ipotesi aggiuntiva B, lasciando alle RSA/RSU la facoltà di disciplinare in sede aziendale ulteriori ipotesi, in base alle sopravvenute esigenze legate al processo produttivo.

L'utilizzo di tale strumento di flessibilità, nonché le ulteriori soluzioni condivise, dovranno essere comunicato all'Osservatorio Regionale del Terziario

ART. 10) CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

I datori di lavoro, in virtù del presente CONTRATTO, possono effettuare la ulteriore proroga, nei limiti massimo di 12 mesi, attraverso la stipula in sede protetta presso la Commissione Paritetica Regionale del Terziario.

I Datori di Lavoro hanno la possibilità di ampliare la percentuale complessiva dei lavoratori a tempo determinato dal 20% al 30% in luogo della stabilizzazione, dopo 12 mesi di superamento dalla maggiorazione percentuale, di un terzo dei lavoratori impiegati con contratto a termine.

Per l'avvio di nuove attività, fermo restando quanto previsto dall'art. 63 del CCNL, si prevede l'ampliamento a 24 mesi del limite di durata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale.

Le comunicazioni relative ai posti vacanti saranno comunicate all'Osservatorio Regionale del Terziario, ai lavoratoti ed alle RSA/RSU ove costituite.

ART. 11) SGRAVI CONTRIBUTIVI PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA/LAVORO

Si concorda di sottoscrivere un CONTRATTO quadro integrativo al presente CONTRATTO di 2° livello,con la finalità di individuare gli strumenti utili a facilitare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro dei lavoratori e da parte aziendale di accedere ai benefici fiscali e contributivi previsti per le aziende che agevolino tali percorsi, entro e non oltre il prossimo mese di settembre, con il richiamo alle linee guida previste dal decreto interministeriale MLPS/MEF del 13/09/2017 a cui farà seguito apposito CONTRATTO aziendale.

Le imprese che intendessero accedere a tali agevolazioni, potranno fare richiesta di adesione all'CONTRATTO quadro regionale e di "certificazione" presso la Commissione Paritetica Regionale del Terziario

ART. 12) LAVORO AGILE

Le Parti firmatarie del presente CONTRATTO, concordano di promuovere, in via sperimentale, forme di lavoro innovative finalizzate ad agevolare le esigenze vita/lavoro con le esigenze di flessibilità delle aziende.

In tale contesto potranno essere sottoscritti presso la Commissione Paritetica Regionale del Terziario, contratti di lavoro individuali o novazioni di contratti già esistenti per periodi temporanei. Tali rapporti prevederanno l'autonomia del lavoratore nello svolgimento della prestazione di lavoro e sedi di lavoro diverse da quelle aziendali. Il tutto nel rispetto delle norme sulla sicurezza e delle norme sugli orari di lavoro

ART. 13) LAVORO DOMENICALE

In riferimento all'art. 141 del CCNL I lavoratori, che su base volontaria, effettuino più di 22 domeniche di lavoro nell'anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre), fermo restando la maggiorazione prevista dal CCNL per le prime 22 domeniche, le ore di lavoro prestate nelle domeniche oltre la 22°, verranno maggiorate al 45% .A scelta del singolo lavoratore prevedere la possibilita' di trasformare la maggiorazione oraria del 45% in valore corrispondente in orario per maturare giorni aggiuntivi di ferie,pir, banca delle ore o Welfare).

Prevedere, ove possibile, che le prestazioni di lavoro effettuate in domenica vengano alternate: 2 su 4 o 3 su 5 negli altri mesi

ART. 14) LAVORO FESTIVO

Premesso che il lavoro festivo può essere effettuato solo su base volontaria, per i lavoratori che presteranno attività per più di 4 festività nell'anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre), fermo restando la maggiorazione del 30% per le prime 4 festività, le ore di lavoro prestate nelle festività oltre la 4°, verranno maggiorate al 45%.
I lavoratori potranno optare, in alternativa alla festività non goduta, per una giornata di riposo compensativa

ART. 15) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Si concorda il diritto all'anticipazione del TFR in Azienda, riconoscendo ai lavoratori con almeno 4 anni di anzianità, anche attraverso più richieste, di avere l'anticipazione fino al 70% di quanto maturato al momento della richiesta.

Si concorda di inserire tra le motivazioni che consentono il diritto all'anticipazione del TFR, anche il bisogno per l'acquisto di un autovettura necessaria alle esigenze della famiglia.

ART. 16) QUOTA CONTRIBUZIONE AZIENDALE AL FONDO FONTE

Si conviene di elevare la percentuale di contribuzione alla previdenza complementare FONTE a carico dell'Aziende al 1,80%.

ART. 17) CESSIONE SOLIDALE DELLE FERIE E DEI PERMESSI

Prevedere la possibilità, per i lavoratori, di cedere ferie e permessi (nei limiti previsti dalla legge) per assistenza di figli minori in gravi condizioni di salute con possibile ampliamento ai famigliari entro il secondo grado.

ART. 18) DISCRIMINAZIONE DI GENERE E PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI

Le Parti, fermamente convinte che è dovere delle Organizzazioni Sociali di esercitare ogni azione utile a tutela degli inalienabili diritti dei lavoratori, indipendentemente dalla diversità di genere, di far rispettare la dignità morale ed individuale, si danno reciproco affidamento di incontrarsi entro e non oltre il prossimo mese di settembre per individuare e concordare un Protocollo d'intesa contenete linee guida volte che

contrastare nei luoghi di lavoro comportamenti ed abusi prevaricanti della dignità e libertà individuale.

ART. 19) PART-TIME POST MATERNITA'

In riferimento all'articolo 90 del CCNL, le Parti concordano che nelle unità produttive con più di 15 e fino a 33 dipendenti, verrà concessa la possibilità di fruire del part-time post maternità ad un lavoratore.

ART. 20) COMMISSIONE PARITETICA REGIONALE DEL TERZIARIO

Entro il prossimo mese di settembre verrà Istituita la Commissione Paritetica che avrà il compito di individuare
- la sede,
- le procedure,
- finanziamento

I compiti che verranno assegnati alla commissione paritetica sono i seguenti:

interpretazione del AIC,
certificazione piani formativi,
certificazione premi di produttività,
parere di conformità su apprendistato,
certificazione dei rapporti di lavoro part-time inferiore alle 16 ore settimanali;
gestione e controllo azioni di contrasto alle violenze di genere.

ART. 21) OSSERVATORIO REGIONALE DEL TERZIARIO

Entro e non oltre il prossimo mese di settembre le Parti concordano di istituire l'Osservatorio Regionale del Terziario a cui spetteranno I compiti di:

- monitoraggio dei contratti per lavoratori svantaggiati (punto A)
- monitoraggio contratti stagionali
- monitoraggio contratti part-time "brevi"
- monitoraggio lavoro multiperiodale
- monitoraggio accordi di conciliazione tempi vita/lavoro
- istituzione RLS Territoriale

ART. 22) FINANZIAMENTO OSSERVATORIO E COMMISIIONE PARITETICA REGIONALE

Si concorda il finanziamento della commissione e dell'osservatorio tramite una quota paritetica dello 0,35% di cui : 0,25% a carico aziende e 0,10% carico lavoratori da versare su un conto corrente unitario (o su apposito fondo regionale)da ripartire in quote uguali 50% Confcommercio Abruzzo e 50% Flcams-Fisascat-Uiltucs.

ART. 23)- DURATA E ULTRAVIGENZA.

Il presente CONTRATTO Collettivo Integrativo Regionale di 2° livello, avrà validità triennale a far data dal **1° Agosto 2018 e fino al 1 Agosto 2021**.

Il presente CONTRATTO Collettivo Integrativo Regionale si intenderà rinnovato se non disdetto almeno tre mesi prima della scadenza con **raccomandata a.r. o via pec-mail.**

In caso di disdetta il presente CONTRATTO resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo CONTRATTO tra le parti.

Salvo le decorrenze particolari previste per i singoli istituiti, quanto contenuto nel presente CONTRATTO ha validità dalla data di sottoscrizione del CONTRATTO stesso.

CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
ABRUZZO
UNIONE REGIONALE

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTUCS