

## **Accordo Quadro Interconfederale CIDEDEC e CISAL sugli Assetti dei livelli della Contrattazione e sulle regole della stessa**

Premesso che:

➤ **CIDEDEC** rappresentata dal Presidente *Paolo Esposito*

e

➤ **CISAL** rappresentata dal Segretario Generale *Francesco Cavallaro*

*intendono avviare la stipula di Contratti di lavoro che regolino i rapporti dei Dipendenti operanti nei settori Commercio, Servizi, Turismo e Terziario e, a tal fine, vogliono concordare le regole cui dovranno attenersi unitamente alle rispettive Federazioni nella stipula dei diversi Contratti Nazionali di lavoro e nella Contrattazione di Secondo livello,*

CIDEDEC e CISAL, in seguito denominate anche solo “*le Parti*”, confermano che gli obiettivi prioritari dell’intesa sono: la crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l’aumento della produttività delle aziende del Paese che operano nei settori regolamentati dai CCNL delle rispettive Federazioni.

Le Parti intendono perseguire condizioni di competitività in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell’innovazione e dell’occupazione, l’emersione del lavoro nero e il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e, per quanto compatibile, nel livello delle retribuzioni reali dei Lavoratori.

Le Parti concordano sul modello contrattuale su due livelli e ribadiscono la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali sia in grado di incidere sull’economia e dare certezze, attraverso la condivisione delle regole sui tempi, sui contenuti e sull’ambito della contrattazione collettiva.

Fondamentale al riguardo è l’implementazione di un sistema basato sulla flexicurity, che l’Unione Europea ha da tempo scelto per lo sviluppo e per l’abbattimento dei costi del lavoro.

Le Parti, quindi, annettono particolare rilevanza alla Contrattazione di Secondo livello aziendale e/o territoriale, tanto da prevedere contrattualmente, in sua assenza, una specifica Indennità economica sostitutiva.

Le Parti demandano il monitoraggio delle regole stabilite con il presente Accordo all’Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro, incardinato presso gli Enti Bilaterali di riferimento, ai quali è rimessa la gestione delle iniziative previste dal legislatore in materia di lavoro e formazione.

## SCHEMI CONTRATTUALI PER I RINNOVI DEI CCNL

### 1. Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria

Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria **avrà validità triennale**, sia per la parte normativa che per la parte economica, e fisserà trattamenti certi per i Lavoratori appartenenti allo stesso settore sull'intero territorio nazionale. In tal senso, le Parti richiamano l'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali, sottoscritto dalla CISAL presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri a Roma il 22/01/2009.

#### 1.2 Indice di riferimento IPCA

Il presente Accordo Interconfederale identifica il tasso d'inflazione programmata per l'aggiornamento della parte economica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di Categoria nell'Indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (*l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia*), depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

Nel rispetto del criterio di progressività e nella previsione di un futuro aumento delle spinte inflazionistiche, le Parti concordano di prevedere degli incontri entro la metà della vigenza dei CC.CC.NN.LL. sottoscritti per valutare la congruità degli aumenti contrattualmente previsti rispetto all'evoluzione dell'Indice IPCA.

#### 1.3 Campo di applicazione

Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria definisce il sistema delle imprese rientranti nel proprio campo di applicazione attraverso l'individuazione delle attività. Inoltre, disciplina il diritto d'informazione e consultazione e gli eventuali organismi paritetici, nonché, attraverso appositi accordi, le forme di bilateralità al fine di garantire il funzionamento di servizi integrativi del *welfare contrattuale*, possibilmente attraverso una normativa fiscale agevolata. Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria definisce i modi e gli ambiti di applicazione della Contrattazione di secondo livello.

#### 1.4 Procedure di rinnovo dei Contratti Nazionali e di Secondo livello (Territoriali o Aziendali).

Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria deve avvenire secondo tempi e modi univoci, applicabili anche per i rinnovi della Contrattazione di secondo livello, che consentano la presentazione della nuova proposta contrattuale in tempo utile per l'apertura della trattativa del rinnovo.

A tal fine, la Parte che intenda dare disdetta del Contratto Nazionale deve notificarlo nei 6 (sei) mesi precedenti la scadenza, presentando le modifiche che intende proporre.

L'Associazione che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 (venti) giorni, decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Nei 3 (tre) mesi antecedenti e nei 6 (sei) mesi successivi alla scadenza del contratto, e comunque, per un periodo complessivo di 9 (nove) mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, può essere richiesta la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Il rifiuto della sospensione dell'azione o il mancato rispetto delle clausole di raffreddamento concordate determinerà il mancato riconoscimento, dalla data di scadenza del Contratto precedente, di una copertura economica, c.d. "*Una Tantum*", nella misura che sarà stabilita nei singoli Contratti Collettivi Nazionali di lavoro di categoria, a favore dei Lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'Accordo di rinnovo. Tale misura, in linea di massima, sarà pari al differenziale mensile di rinnovo per i mesi decorrenti dalla scadenza del CCNL fino alla decorrenza del nuovo, dedotte le eventuali "*Indennità di vacanza contrattuale*" già percepite.

Le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai Lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "*Indennità di Vacanza Contrattuale*", calcolato nel seguente modo.

*Fatto uguale a 100 l'Indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL (Indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del CCNL (Indice 2), l'Indennità di Vacanza Contrattuale sarà pari al prodotto della P.B.N.C.M. moltiplicata per il 70% (settanta per cento) della differenza, espressa in centesimi, tra l'Indice 1 e l'Indice 2. Dall'importo risultante, saranno dedotti gli eventuali accantonamenti già riconosciuti nel corso di vigenza del CCNL a titolo di "Adeguamento IPCA".*

L'Osservatorio nazionale costituito presso l'Ente Bilaterale determinerà, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la tabella delle Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello d'inquadramento, applicando i criteri che precedono.

Dal primo giorno del mese di decorrenza della P.B.N.C.M. prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta. In sede di rinnovo del CCNL sarà definita l'eventuale compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale.

Le Parti, prima di ciascun rinnovo, valuteranno l'entità del recupero degli scostamenti dell'indice IPCA, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

## **2. La Contrattazione Collettiva di Secondo livello**

### **2.1 Ambito di applicazione**

La Contrattazione di Secondo livello sarà svolta in sede aziendale e avrà una durata normale di 3 (tre) anni. Essa riguarderà materie e istituti diversi da quelli già stabiliti dal presente CCNL, salvo tutte le eccezioni espressamente indicate.

La parte economica potrà definire solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (*esempio: redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.*), anche in concorso tra loro, o particolari maggiorazioni strettamente giustificate dai tempi, modi o condizioni richiesti dalla prestazione lavorativa. Le Parti sottoscrittrici il presente CCNL, per favorire la Contrattazione di secondo livello, concordano che, a richiesta delle Parti (*Azienda, Lavoratori o RSA/RST*), la Commissione Bilaterale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione fornisca linee guida utili a definire aziendalmente modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza", anche tenendo conto dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale.

Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

- ✓ degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
- ✓ delle eventuali retribuzioni già previste nella Contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

La Contrattazione di secondo livello, territoriale e/o aziendale, è ammessa per ogni materia demandata dal presente CCNL o dalle Legge, fermo restando il principio generale che, salvo casi straordinari particolari e documentati di crisi aziendale, ogni limitazione concordata dei diritti dei Lavoratori contrattualmente definiti debba prevedere una specifica e adeguata voce di ristoro economico.

La Contrattazione di secondo livello può disciplinare le seguenti materie:

#### Sull'Orario di lavoro:

- a) profili particolari d'orario, la loro distribuzione nell'arco della giornata, settimana, mese e anno;
- b) deroghe sulla durata del lavoro settimanale, mensile e/o annuale, sul riposo giornaliero e sul riposo settimanale;
- c) definizione dell'orario di lavoro per i Lavoratori discontinui;
- d) modi di godimento dei riposi, pause intermedie o intervalli per la consumazione dei pasti;
- e) turni delle ferie;
- f) disciplina del lavoro a turni, anche quando a ciclo continuo, c.d. "H24";
- g) ampliamento della Banca delle Ore e gestione della stessa;
- h) casi di superamento dei limiti previsti per il lavoro straordinario e supplementare, con individuazione di riposi compensativi;
- i) adozione di particolari regimi di flessibilità aziendale.

#### Sulle mansioni:

- a) ipotesi di eventuali cambi delle mansioni assegnate ai Lavoratori per modifica degli assetti organizzativi;

- b) proposta alla Commissione Bilaterale Nazionale d'Interpretazione d'inserire nella Classificazione del personale, profili ed esemplificazioni mancanti.

Sul trattamento economico e assistenziale:

- a) istituzione o disciplina particolare dei Premi di produttività o presenza, dell'Indennità di trasporto, dell'Indennità di mensa o dei buoni pasto;
- b) istituzione e disciplina delle retribuzioni variabili per gli Operatori di vendita;
- c) ammissibilità del pagamento della tredicesima in ratei mensili;
- d) ampliamento delle prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative, già previste dal sistema contrattuale di bilateralità.

Sul cambiamento della sede di lavoro:

- a) disciplina dei trattamenti in caso di trasferimento, trasferta, distacco o comando.

Sulle tipologie contrattuali:

- a) *Tempo Parziale*: particolari modi d'applicazione delle Clausole Elastiche e di distribuzione dell'orario di lavoro;
- b) *Lavoro Determinato*: definizione dei casi di "intensificazione" per il ricorso al lavoro a tempo determinato, eventuali trattamenti correlati alla tipologia del lavoro determinato, compresa l'Indennità di fine stagione; riduzione dei periodi d'interruzione tra contratti a termine; monetizzazione mensile delle retribuzioni differite;
- c) *Lavoro Somministrato*: definizione, in particolari situazioni, delle possibilità di superamento dei limiti numerici;
- d) *Apprendistato*: formazione aziendale nell'Apprendistato ed eventuale estensione agli Apprendisti d'istituti contrattuali su Premi/Indennità;
- e) *Telelavoro*: esercizio alla reversibilità del Telelavoro; disciplina dell'uso di apparecchiature, strumenti e programmi informatici del Telelavoratore; azioni positive di coinvolgimento del Telelavoratore; suddivisione dei carichi di lavoro e individuazione dell'eventuale strumentazione di controllo; individuazione delle fasce di reperibilità; individuazione, in contraddittorio, delle fattispecie disciplinarmente rilevanti e delle sanzioni previste;
- f) *Lavoro Intermittente*: definizione di particolari casi di ricorso al lavoro intermittente.

Sugli impianti audiovisivi:

- a) introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie.

Sull'appalto:

- a) eventuali condizioni particolari nei cambi d'appalto.

Sullo stato di crisi aziendale:

- a) deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali accordi "di prossimità" siano necessari alla salvaguardia dell'occupazione;
- b) attivazione degli ammortizzatori sociali, compresa la stipulazione dei Contratti di Solidarietà.

Sugli incontri sindacali e informativi:

- a) definizione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL e i loro Rappresentanti territoriali, per la disamina ed approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- b) definizione ed attivazione degli incontri sindacali aziendali, dell'esercizio dei diritti sindacali e di consultazione dei Lavoratori.

Sugli Enti Bilaterali:

- a) attivazione dei percorsi formativi in materia di apprendistato, sicurezza sul lavoro e/o formazione professionale.

In coerenza con i principi di sussidiarietà, la Contrattazione di secondo livello è, comunque, sempre ammessa qualora preveda, per le materie delegate, istituti migliorativi rispetto alle previsioni disciplinate dal presente CCNL. In caso di controversie inerenti alla Contrattazione di secondo livello, le Parti dovranno attivare la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, istituita presso l'En.Bi.C.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della Contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 (due) mesi dal deposito del presente CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il successivo termine di 3 (tre) mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative. A regime, per le proposte di rinnovo del Contratto di secondo livello è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 (due) mesi prima dalla relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative. Nel mese antecedente e nei due mesi successivi alla scadenza del Contratto di secondo livello, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 (tre) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Durante tale periodo, i trattamenti economici e la parte normativa, previsti dal Contratto di secondo livello scaduto, continueranno ad essere applicati. Dal primo giorno del terzo mese successivo alla scadenza, decadranno e non saranno più applicati gli Accordi di secondo livello scaduti. Inoltre, da tale data l'Azienda dovrà riconoscere ai lavoratori le rispettive Indennità di Mancata Contrattazione di competenza.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 (cinque) mesi, le Parti interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

## **2.2 Indennità di Mancata Contrattazione**

A favore dei Dipendenti che non percepiscono trattamenti economici collettivi di Secondo livello eccedenti quelli spettanti dal CCNL, o nel caso di Contrattazione di Secondo livello decaduta, il CCNL dovrà prevedere il riconoscimento di un'apposita Indennità di Mancata Contrattazione ("IMMC" o "IAMC" o "NIMC").

Tale Indennità dovrà essere erogata secondo le previsioni del CCNL e potrà essere variabile in funzione delle presenze o di altri indicatori concordati tra le Parti.

## **3. Elemento Perequativo Regionale**

L'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30%. A parziale recupero, le Parti introducono nel CCNL l'Elemento Perequativo Regionale mensile per 13 (tredici) mensilità.

Tale Elemento Perequativo Regionale ha lo scopo di recuperare una parte del differenziale del costo della vita tra le varie Regioni. Le Parti consigliano di tener conto, anche nelle eventuali Contrattazioni di secondo livello, di tale (solo) parziale copertura, al fine di ottenere, per quanto possibile, una retribuzione reale uniforme per tutto il territorio nazionale. Quanto precede, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per la quale la retribuzione deve essere "*in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa*", ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione. In sede di rinnovo del CCNL, le Parti aggiorneranno i nuovi valori dell'Elemento Perequativo Regionale tenendo conto dell'adeguamento degli IPCA.

## **4. Derghe per situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo**

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di Categoria possono prevedere che, in sede territoriale, fra le Parti siano raggiunte intese per modificare, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto stesso, al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o favorire lo sviluppo economico e occupazionale dell'area.

Le modifiche possono essere effettuate sulla base di parametri oggettivi individuati nel Contratto Nazionale, quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di incentivare nuovi investimenti.

Le intese così raggiunte, qualora prevedano ipotesi non regolamentate dal rispettivo contratto nazionale, per essere efficaci, devono essere preventivamente approvate dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata.

## **5. Controversie**

Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione dei Contratti saranno disciplinate fra le Parti, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale, avvalendosi di commissioni istituite *ad hoc* negli Enti Bilaterali, con apposito Regolamento tra loro concordato.

Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, le stesse Parti adiranno un collegio arbitrale composto da tre componenti, di cui uno nominato dalle Associazioni Datoriali, uno dalla CISAL e uno di comune accordo o, in caso di disaccordo, dal presidente del Tribunale Civile di Roma.

Il Collegio dovrà essere nominato entro e non oltre i 30 (trenta) giorni successivi al verbale di mancato accordo e dovrà insediarsi entro i successivi 30 (trenta) giorni. Il lodo sarà vincolante per le Parti.

Per gli eventuali provvedimenti da applicare, il collegio arbitrale farà riferimento alle norme di Legge vigenti in materia di responsabilità, riguardanti esclusivamente i comportamenti posti in essere da organizzazioni di rappresentanza.