

**Verbale di accordo  
di allineamento contrattuale, modificativo e integrativo del "C.C.N.L. PER I  
DIPENDENTI DEL TERZIARIO: COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E  
SERVIZI" siglato in data 1 luglio 2013**

L'anno 2014 (duemilaquattordici) il giorno 26 del mese di Novembre in Roma, tra:

- la Confederazione Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA – rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Berlino Tazza, dal Segretario Generale Enrico Zucchi

e

- la Federazione Italiana Sindacati Industria Commercio Artigianato - FESICA CONFISAL – rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani;
- la Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori stranieri - CONFISAL FISALS – rappresentata dal Segretario Generale Filippo Palmeri;

con l'assistenza della Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - CONFISAL rappresentata dal Segretario Generale Marco Paolo Nigi

si è stipulato il presente verbale di accordo di allineamento contrattuale, modificativo e integrativo del "C.C.N.L. PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO: COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI" siglato tra SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e le OO.SS. FESICA CONFISAL, CONFISAL FISALS, con l'assistenza della CONFISAL in data 1 Luglio 2013.


### Premesso che

- in data 1° luglio 2013 SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA ha siglato con le OO.SS. FESICA CONFSAI e CONFSAI FISALS con l'assistenza della CONFSAI il "CCNL PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO: COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI";
- il lavoratore in forza presso un'azienda che ha deciso di adottare il suddetto CCNL ha diritto, ai sensi della legislazione vigente, al mantenimento dei diritti acquisiti in forza di un diverso CCNL, qualora più favorevoli;
- al lavoratore a cui viene applicato il Contratto di cui ai commi precedenti questa operazione debba risultare a somma zero nel caso in cui il CCNL pregresso sia più oneroso del nuovo; diversamente il lavoratore ne riceverà un beneficio salariale;
- ai sensi dell'articolo 234 del CCNL recante (lavoratori provenienti da altri CCNL) le parti hanno convenuto che: *"In caso di prima applicazione del presente CCNL, ai dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:*
  - *Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.*
  - *Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.*
  - *Alcuni esempi di allineamento contrattuale verranno pubblicati nel sito dell'E.BI.TE.N. Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute ad personam. In alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.*

### Ritenuto inoltre

- che per favorire la massima diffusione dello strumento contrattuale e per implementare adeguatamente la partecipazione dei lavoratori e delle imprese alla gestione condivisa di servizi reali le Parti intendono dare attuazione ai dispositivi contrattuali previsti considerando gli importi di adesione all'E.BI.TE.N. assorbenti ogni ulteriore versamento di cui alla Sezione I - titoli III - IV - nonché dell'articolo 40 del CCNL;
- che ai sensi della Legge 11 novembre 2011, n. 180 "Norme per la tutela della libertà d'impresa. Statuto delle imprese" si rende necessario creare una corsia preferenziale per la piccola e media impresa al fine di favorire la ricerca di un nuovo quadro fondamentale per la Piccola Impresa (uno "Small Business Act" per l'Europa) prevedendo interventi a sostegno delle micro, piccole e medie imprese con l'obiettivo di favorire il loro sviluppo attraverso l'adozione di appositi provvedimenti;

- che l'E.BI.TE.N. quale strumento bilaterale, in relazione alle attività ed interventi previsti dal presente verbale di accordo, è individuato quale soggetto deputato all'incasso dei versamenti e alla gestione dei relativi Fondi a gestione separata così come definiti dalle Parti istitutive;
- che le Parti Sociali Sistema Commercio e Impresa e CONFSAL hanno siglato in data 28 Maggio 2014 rispettivamente l'"ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LO SVILUPPO DELLE RELAZIONI SINDACALI E LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI STRUMENTI BILATERALI" (allegato A) e l'"ACCORDO INTERCONFEDERALE IN MATERIA DI APPRENDISTATO" (allegato B) integrando tout court le disposizioni dei CCNL stipulati tra le stesse OOSS.

**e considerato che**

- sono inoltre emersi in fase di applicazione del CCNL di cui alle premesse alcuni refusi nella stesura del testo dello stesso Contratto che le Parti intendono modificare tempestivamente e puntualmente.

**tutto ciò premesso e ritenuto**

le Parti convengono di integrare, modificare e fornire ulteriori elementi utili in sede di allineamento contrattuale relativamente al CCNL richiamato in premessa al presente "Verbale di accordo" concordando e stipulando quanto segue:

The image shows four handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains two signatures, and the bottom row contains two signatures. The signatures are stylized and difficult to read, but they appear to be initials or names of the signatories.

## SEZIONE I – ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

Le Parti intendono regolamentare ulteriormente le procedure per l'armonizzazione, in caso di prima applicazione del nuovo CCNL, ai dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL.

### A. Paga base – contingenza – EDR

Il nuovo CCNL riunisce alla voce “paga base conglobata” le tre voci “Paga base, Contingenza, EDR”, qualora previste separatamente in altri CCNL.

Nel caso in cui l'importo risultante dalla somma delle suddette tre voci fosse superiore a quello previsto alla voce “Paga base, Contingenza, EDR” del nuovo CCNL, l'importo eccedente andrà a costituire gli “Acconti Futuri Aumenti”, voce che dovrà essere prevista specificatamente nel cedolino paga e che ha natura riassorbibile in caso di eventuali aumenti contrattuali futuri.

Al contrario, se a risultare superiore dovesse essere l'importo fissato alla voce “Paga Base Conglobata”, il lavoratore riceverà un aumento salariale rispetto a quanto precedentemente riconosciuto in forza del pregresso CCNL applicato alla sua Azienda.

### B. Superminimi collettivi o individuali, paga di posto, ecc.

I superminimi, ovvero specifiche indennità precedentemente erogate, rimangono in essere conservando natura, scadenze e quant'altro previsto a livello di contrattazione aziendale e/o individuale.

### C. Qualifiche professionali

L'armonizzazione delle qualifiche professionali verrà fatta sulla base delle nuove declaratorie.

### D. Scatti di Anzianità

Gli scatti di anzianità pregressi vengono accorpati, ivi comprese le frazioni maturate, in una voce “Scatti di Anzianità Pregressi Congelati”. Al contempo iniziano a maturare nuovi scatti di anzianità secondo quanto disposto dal nuovo CCNL che verranno riportati in una specifica voce. Per non creare sperquazioni sulla durata massima degli Scatti di Anzianità (tra quelli congelati e quelli futuri) si opererà con il seguente meccanismo:

- a) Scatti di anzianità con durata triennale: il lavoratore avrà una durata massima residua per la maturazione dell'istituto calcolata nel modo seguente: 30 anni meno gli anni di anzianità maturati diviso 3 = gli scatti maturabili.
- b) Scatti con durata triennale: si riporta il biennale in triennale maggiorando il periodo di anzianità con il coefficiente (1,5) quindi 30 anni meno gli anni di anzianità maturati per 1,5 diviso 3 = gli scatti maturati.

### E. Trattamento di T.F.R.

Il Fondo T.F.R. sarà costituito dall'importo accantonato a favore del lavoratore anno per anno e verrà definito sulla base del CCNL applicato rispetto a ciascun periodo temporale al quale fa riferimento.

#### **F. La parte normativa**

La parte normativa prevista dal nuovo CCNL sostituisce quella disciplinata dal Contratto precedentemente applicato dall'Azienda.

#### **G. Informazione ai lavoratori**

L'Azienda è tenuta ad informare dettagliatamente i lavoratori sulle differenze relative alla parte normativa ed a quella economica connesse all'applicazione del nuovo CCNL rispetto al precedente Contratto, anche in riferimento alle presenti procedure di armonizzazione.

#### **H. Comunicazione di applicazione nuovo CCNL**

Ricalcolate le nuove voci che formano il cedolino paga, esse vanno riportate su una comunicazione che annulla e sostituisce quella precedentemente sottoscritta tra le parti.

Quest'ultima comunicazione va datata e fatta sottoscrivere al singolo lavoratore, consegnandogli contestualmente copia del nuovo CCNL applicato dall'Azienda.

*BY* *U...*  
*SP* *B*

## SEZIONE II – MODIFICHE E INTEGRAZIONI CONTRATTUALI

### I. Tabelle Retributive

Dalla tabella retributiva dei qualificati di cui all'articolo 192 (Paga base nazionale conglobata) devono intendersi eliminati il livello "Quadri Call Center" ed i livelli "Operatore di vendita 1" e "Operatore di vendita 2" le cui figure saranno, eventualmente, disciplinate con separato accordo.

La tabella retributiva degli apprendisti di cui all'articolo 192 (Paga base nazionale conglobata), pagina 122 del CCNL, a far data dal 01/07/2013 è sostituita dalla seguente:

**TABELLA RETRIBUTIVA APPRENDISTI DECORRENZA 01/07/2013**

Apprendistato	Paga base nazionale conglobata	Scatti anzianità	Div HH	Div GG
2 (1°-18° m.)	1.515,68	0	168	26
2 (19°-36° m.)	1.674,27	0	168	26
3 (1°-18° m.)	1.417,67	0	168	26
3 (19°-36° m.)	1.515,68	0	168	26
4 (1°-18° m.)	1.323,94	0	168	26
4 (19°-36° m.)	1.417,67	0	168	26
5 (1°-18° m.)	1.211,15	0	168	26
5 (19°-36° m.)	1.323,94	0	168	26
6 (1°-12° m.)	1.211,15	0	168	26
6 (12°-24° m.)	1.323,94	0	168	26

La suddetta tabella costituisce l'unico riferimento per il calcolo della paga base nazionale conglobata degli apprendisti. E', pertanto, da considerarsi sostitutiva anche delle tabelle apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 192, pagina 123 del CCNL, che, dalla data di sottoscrizione del presente accordo integrativo, devono ritenersi abolite.

### J. Refusi

Le Parti concordano di modificare il "CCNL per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi" siglato in data 1 luglio 2013 come segue:

- l'intestazione deve intendersi: "CCNL per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi" e non "anche in forma cooperativa" che viene cancellato;
- all' articolo 52 (Trattamento normativo), secondo comma, il rinvio all'articolo 146 (Registro ferie) deve intendersi all'articolo 139 (permessi retribuiti);
- all'articolo 52, ultimo comma, il rinvio all'articolo 118 (Flessibilità dell'orario) deve intendersi all'articolo 111 (Orario normale settimanale);

- all'articolo 77 (Quota oraria della retribuzione) il rinvio all'articolo 173 (Festività) deve intendersi all'articolo 190 (Quota oraria);
- all'articolo 96 (Classificazione), penultimo comma, il riferimento "entro la vigenza del presente accordo di rinnovo" deve intendersi "entro la vigenza del presente CCNL";
- all'articolo 117 (Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale), terzo comma, il rinvio all'ultimo capoverso dell'articolo 6 deve intendersi all'ultimo capoverso dell'articolo 8;
- all'articolo 162 (Trattamento retributivo trasporto merci), lettera a), il rinvio all'articolo 180 (Permessi per assistenza al bambino) deve intendersi all'articolo 187 (Retribuzione di fatto);
- all'articolo 181 (Normativa), comma 9, il rinvio all'articolo 59, comma 9, deve intendersi all'articolo 54, comma 9, del D.lgs. n. 151/2001;
- all'articolo 194 (Trattamento personale di vendita a provvigione), secondo comma, il rinvio all'articolo 191 (Sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro) deve intendersi all'articolo 192 (Paga base nazionale conglobata);
- all'articolo 195 (Indennità di cassa e maneggio denaro) il rinvio all'articolo 191 (Sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro) deve intendersi all'articolo 192 (Paga base nazionale conglobata);
- all'articolo 211 (Divieti), primo comma, il rinvio all'articolo 30 (Rappresentanza dei lavoratori) deve intendersi all'articolo 28 (Assemblea);
- all'articolo 232 (Dimissioni per matrimonio), secondo comma, il rinvio all'articolo 224 (Termini di preavviso) deve intendersi all'articolo 231 (Dimissioni).

#### **K. "Finanziamento dell'EBITEN"**

Le Parti concordano di modificare l'art. 21 (Finanziamento dell'E.BI.TE.N.) del CCNL di cui al titolo del presente Accordo Interconfederale così come di seguito:

"In base a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali" siglato in data 28 maggio 2014 il contributo dovuto dalle imprese e dai lavoratori dipendenti è stabilito nella misura dell'1% dell'ammontare della retribuzione lorda ed è così ripartito: 0,80% a carico del datore di lavoro e 0,20% a carico del lavoratore.

Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere mensilmente a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi.

Il versamento del contributo ha cadenza mensile e avviene tramite Modello di Pagamento Unificato F24.

Per aderire all'EBITEN, in sede di compilazione del modello di pagamento F24, è necessario riportare mensilmente la causale ENBI nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati", indicando:

- nel campo "codice sede", il codice della sede Inps competente;
- nel campo "matricola INPS/codice IN PS/filiate azienda", la matricola Inps dell'azienda;
- nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contributo, nel formato MM/AAAA. La colonna "mm/aaaa" non deve essere valorizzata.

In alternativa a quanto sopra esposto il versamento può essere effettuato con cadenza mensile entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento attraverso bonifico bancario



c/o: Banca Popolare di Crema, via dell'Industria angolo via di Vittorio, 26013 Crema (CR)  
IBAN: IT94R0503456845000000000189 - Intestatario: ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TERZIARIO in sigla E.BI.TE.N, via Olivetti n. 17, 26013 Crema (CR)  
- Causale: "Contributo per il finanziamento dell'EBITEN previsto dall'art. 8 dello statuto vigente".

#### **L. Estensione dell'operatività e della platea di beneficiari dei servizi offerti dal sistema della bilateralità**

Le Parti concordano di recepire le disposizioni contenute nel "PROTOCOLLO D'INTESA PER L'ESTENSIONE DELL'OPERATIVITA' E DELLA PLATEA DEI BENEFICIARI DEI SERVIZI OFFERTI DAL SISTEMA DELLA BILATERALITA'" (allegato C) siglato dalle Parti sociali in data 15 luglio 2014 e gli atti conseguenti deliberati dagli Organi statutari dell'E.BI.TE.N..

#### **M. Contributi di assistenza contrattuale**

Le Parti concordano di abrogare l'art. 40 denominato "Contributi di assistenza contrattuale".  
La quota per l'assistenza contrattuale necessaria per lo svolgimento di dette attività è ricompresa nel contributo di cui al precedente articolo 21 (Finanziamento dell'E.BI.TE.N.).

#### **N. Apprendistato**

Le Parti concordano di recepire all'interno del CCNL le disposizioni contenute nell'"ACCORDO INTERCONFEDERALE IN MATERIA DI APPRENDISTATO" siglato in data 28 maggio 2014.  
Le Parti concordano che il Piano Formativo Individuale (PFI) allegato al CCNL può essere oggetto di modifica e/o integrazione sulla base delle disposizioni normative regionali in materia.  
La disciplina dell'apprendistato, così come disciplinata all'interno del CCNL, decorre, comunque, dalla data del 1 luglio 2013.

#### **O. Disciplina del lavoro a tempo determinato**

Le Parti concordano di recepire le disposizioni di cui alla Legge 16 maggio 2014, n. 78.  
In particolare, le Parti concordano di modificare l'articolo 61 "Contratto a tempo determinato", primo comma, del "CCNL per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi" siglato in data 1 luglio 2013 come segue:

"Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, ai sensi del D.L. n. 34/2014, convertito con modificazioni in Legge n. 78/14, è consentita l'assunzione del personale con prefissione di termini, nella forma del contratto a tempo determinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva delle eventuali proroghe, concluso tra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, D.lgs. n. 368/2001, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro in tale forma potrà avvenire entro i seguenti limiti quantitativi:

base di computo	n. lavoratori
Da 0 a 5	5
Da 6 a 9	7

Da 10 a 15	9
Da 16 a 49	15
Oltre 49	40%

La base di computo è costituita dal numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Le frazioni di unità si computano per intero”.

#### P. Nuove attività

Le Parti concordano di modificare l'articolo 65 “Nuove attività”, del “CCNL per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi” siglato in data 1 luglio 2013 come segue:

“Ai sensi dell'articolo 10, comma 7, del D.lgs. n. 368/2001, la stipula di contratti a tempo determinato in relazione alla fase di avvio di nuove attività è esente dai limiti quantitativi indicati al precedente articolo 61”.

#### Q. Permessi retribuiti

Le Parti concordano di modificare l'articolo 139 “Permessi retribuiti”, del “CCNL per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi” siglato in data 1 luglio 2013 come segue:

“Verranno fruiti dai lavoratori gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56 ore annuali per le aziende fino a 15 dipendenti.

Per le aziende con più di 15 dipendenti, i permessi individuali retribuiti sono incrementati di 16 ore: Resta fermo, altresì, quanto previsto dalla lett. a.2), b) e c) dell'art. 114.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 187 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l., fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al 1° comma, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi 3 e 4, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.

In caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato di contratti a tempo determinato, il computo dei 48 mesi di cui al precedente comma decorrerà dalla data della prima assunzione. Per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato i permessi retribuiti saranno riconosciuti nella misura prevista dal primo, terzo e quarto comma.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials on the right.

Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti gli apprendisti assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente CCNL, fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al 1° comma, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi 3 e 4, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.”

#### R. Scatti di anzianità

Le Parti concordano di modificare l'articolo 185 “Scatti di anzianità”, del “CCNL per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi” siglato in data 1 luglio 2013 come segue:

“Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a dieci scatti triennali.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

Livelli	Importi Euro
Quadri	25,46
I	24,84
II	22,83
III	21,95
IV	20,66
V	20,30
VI	19,73
VII	19,47

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato saranno riconosciuti gli importi degli scatti di anzianità stabiliti per il livello di inquadramento di destinazione fin dal momento dell'instaurazione del rapporto.”

#### S. Coordinamento

Le Parti concordano di attribuire all'E.BI.TE.N. le funzioni di coordinamento con riguardo alle integrazioni/modifiche da apportare ai testi dei contratti collettivi già sottoscritti nonché con riguardo al deposito degli stessi presso gli Enti competenti.

#### T. Secondo livello di contrattazione

Le Parti concordano di integrare l'art.5 (Premessa) inserendo al 1° comma la seguente previsione:  
"Le Parti concordano di prevedere che la contrattazione di II° livello può essere alternativamente di tipo territoriale, aziendale ed anche di filiera o particolari contesti individuati concordemente dalle Parti sociali."

#### U. Rimando a norme di legge e contrattuali

Per quanto non previsto dal presente accordo si farà riferimento alle leggi vigenti e al "CCNL PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO: COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI" siglato tra SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e le OO.SS. FESICA CONFISAL, CONFISAL FISALS, con l'assistenza della CONFISAL in data 1 luglio 2013.

#### Chiarimento a verbale in merito al congedo di maternità e paternità

In merito all'art. 178 (congedo di maternità e paternità) in caso di astensione obbligatoria anticipata maturano gli istituti della 13ma mensilità delle ferie e del tfr ma non la 14ma mensilità e i permessi retribuiti i quali maturano invece nella ordinaria astensione obbligatoria.

Le Parti concordano di pubblicare il testo integrale del "CCNL PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO: COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI" siglato in data 1 luglio 2013 corredato di tutte le integrazioni e modifiche apportate allo stesso dal presente "verbale" sui siti internet delle Parti Sociali sottoscrittenti, dell'EBITEN e di tutti gli Enti competenti.

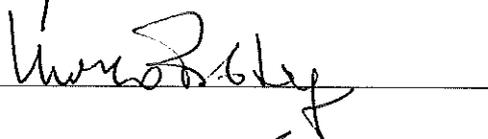
Letto, approvato e sottoscritto

Roma, 26/11/2014

SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA



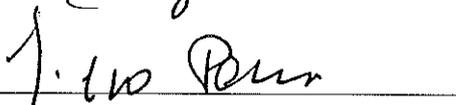
CONFISAL

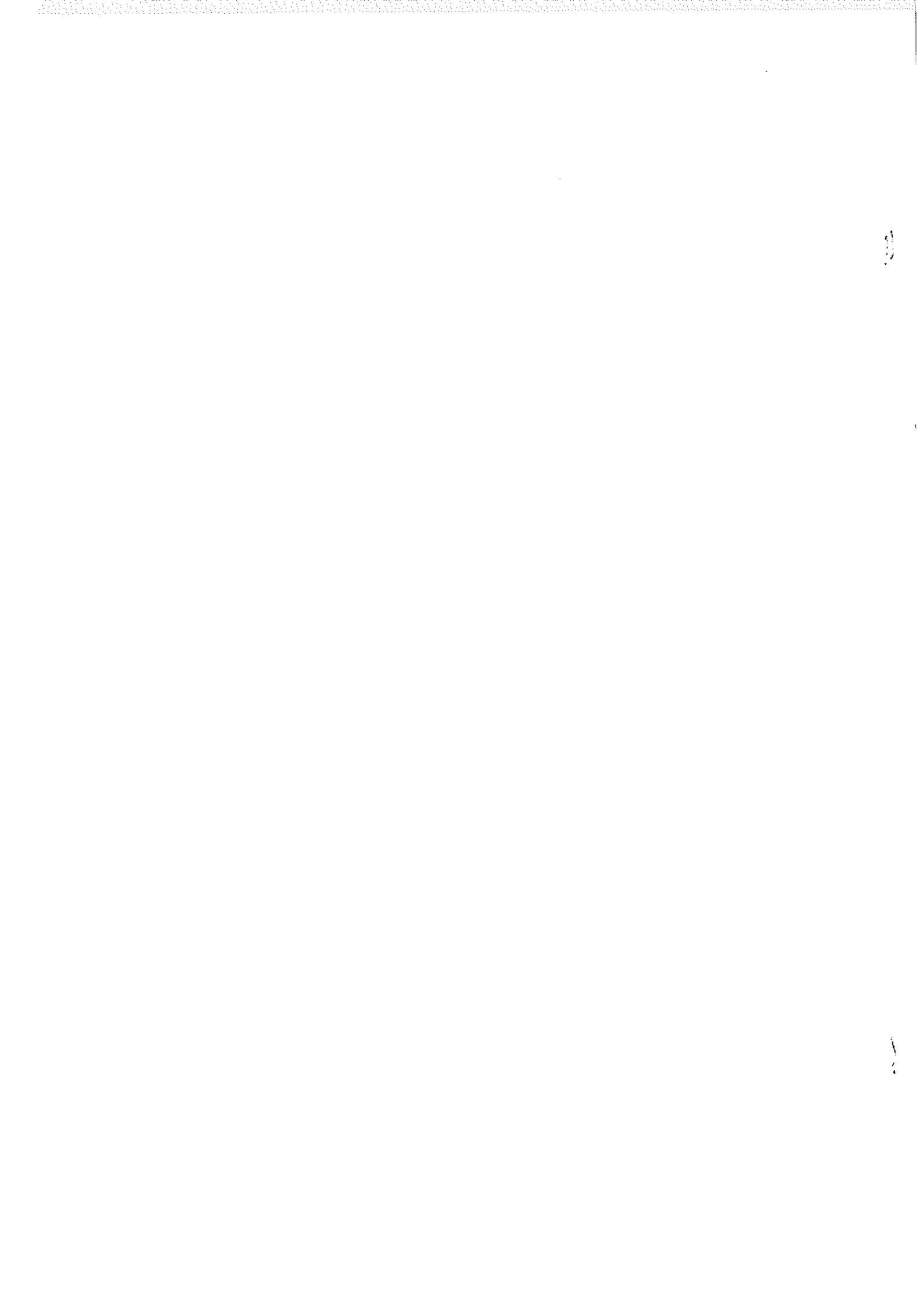


FESICA CONFISAL



CONFISAL FISALS





**ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LO SVILUPPO DELLE RELAZIONI SINDACALI  
E LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI STRUMENTI BILATERALI**

Tra:

la Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, del Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese - **SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA**, rappresentata dal Presidente, Dott. Berlino Tazza

e

la Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - **CONFSAL** rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi.

Premesso che le Parti con il presente Accordo Interconfederale intendono:

- dare impulso alle positive relazioni sindacali in coerenza con gli assetti contrattuali così come definiti nell'intesa del 22 gennaio 2009;
- incentivare un nuovo modo di fare ed essere bilateralità e welfare;
- perseguire l'obiettivo dell'efficienza ed efficacia nella gestione delle risorse;
- disincentivare la proliferazione di strumenti bilaterali;
- rivedere, anche a fronte delle recenti novità legislative, ruoli e compiti al fine di rendere maggiormente efficace e funzionale, anche nella percezione dei destinatari (aziende e dipendenti), la gestione delle prestazioni in capo ai diversi soggetti che compongono la bilateralità.

Richiamati gli Accordi Interconfederali:

- Accordo Interconfederale istitutivo di un Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese denominato Fondo Formazienda siglato il 12 gennaio 2008 così come modificato ed integrato il 29 maggio 2009 e integrato il 30 marzo 2010;
- Accordo interconfederale per la costituzione di un organismo bilaterale denominato Ente bilaterale nazionale del terziario, in sigla Ebiten, e degli Ebiten regionali / provinciali competenti per territorio siglato il 19 novembre 2009, a seguito del quale è stato costituito l'Ente bilaterale nazionale del terziario, Ebiten.




**Tutto ciò premesso e considerato fra le Parti si conviene quanto segue:**

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo Interconfederale;
2. L'assetto della contrattazione collettiva si sviluppa su due livelli: il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e la contrattazione di secondo livello (alternativamente aziendale, territoriale, di filiera o di altra natura);
3. Gli strumenti bilaterali di riferimento devono essere considerati sempre su una dimensione interconfederale;
4. Gli strumenti bilaterali di derivazione contrattuale devono garantire la giusta rappresentanza bilaterale e paritetica alle organizzazioni aderenti alle Confederazioni in organismi (commissioni, comitati etc) che si interfacciano con l'organo di governo degli stessi strumenti bilaterali; resta inteso che tale garanzia è riservata alle parti sociali che sottoscrivono per discussione il contratto collettivo nazionale del lavoro;
5. Il Fondo interprofessionale per la formazione continua e permanente di riferimento nei contratti collettivi sottoscritti tra le parti è il Fondo Formazienda; il funzionamento dell'Ente è disciplinato dagli accordi interconfederali sopra richiamati e dallo statuto e dal regolamento dello stesso Fondo;
6. L'Ente bilaterale di riferimento nei contratti collettivi sottoscritti tra le parti è l'Ebiten; il funzionamento dell'Ente è disciplinato dall'accordo interconfederale sopra richiamato, dallo statuto, dal regolamento e dal recepimento di quanto segue:
  - a) Istituzione del "Fondo Sviluppo Bilateralità" alimentato da:
    - versamenti delle imprese e dei lavoratori in ottemperanza ai dispositivi della presente Intesa e del CCNL di riferimento nella misura e con le modalità definite all'atto della firma della presente Intesa;
    - versamenti pubblici e privati destinati alle finalità previste dal presente Accordo Interconfederale;
    - ogni altro versamento disposto dalle Parti Sociali per lo sviluppo degli interventi definiti di comune accordo fra le stesse;
    - versamenti che la contrattualizzazione nazionale di categoria potrà prevedere come integrazione di quanto già previsto dalla presente Intesa.
  - b) Il contributo dovuto dalle imprese e dai lavoratori dipendenti al "Fondo Sviluppo Bilateralità" è stabilito nella misura dell'1% dell'ammontare della retribuzione lorda annua ed è così ripartito: 0,80% a carico del datore di lavoro e 0,20% a carico del lavoratore (dipendenti, soci cooperatori, etc).
  - c) Il contributo è destinato al finanziamento di separati Fondi, ed in particolare:
    - "Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza", quale strumento di sostegno allo sviluppo della cultura della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro e per la formazione e informazione degli RLS, RLST, RSPP, nonché per il servizio RSLT, come già disciplinato dagli Accordi Interconfederali del 28 febbraio 2012 e del 3 aprile 2012. Tale Fondo è alimentato nella misura dello 0,15% della

retribuzione lorda annua – di cui 0,10% a carico del datore di lavoro e 0,05% a carico del lavoratore;

- “Fondo Welfare e Sostegno al Reddito”, quale strumento di welfare, anche integrativo degli interventi previsti per legge. Tale Fondo è alimentato nella misura dello 0,30% della retribuzione lorda annua – di cui 0,25% a carico del datore di lavoro e 0,05% a carico del lavoratore;
- “Fondo Osservatorio e servizi reali”, quale strumento di analisi delle problematiche inerenti le MPMI ed il lavoro, l'apprendistato ed il sostegno alla diffusione dei modelli organizzativi ex D.lgs. n. 231/01. Tale Fondo è alimentato nella misura dello 0,20% della retribuzione lorda annua ed è a carico del datore di lavoro;
- “Fondo Sviluppo Contrattazione”, quale strumento di promozione e diffusione della contrattazione di primo e secondo livello. Tale Fondo è alimentato nella misura del 0,20% della retribuzione lorda annua – di cui 0,10% a carico dell'azienda e 0,10% a carico del lavoratore;
- “Fondo Gestione Bilateralità”, destinato a coprire le spese di gestione dell'Ente Bilaterale. Tale Fondo è alimentato nella misura del 0,15% della retribuzione lorda annua ed è a carico del datore di lavoro.

d) Le quote che alimentano i Fondi potranno variare in base alle esigenze specifiche riscontrate e/o all'istituzione di nuovi Fondi separati e/o alla luce di considerazioni emerse nelle relazioni industriali tra le parti firmatarie il presente accordo.

e) Il versamento del contributo ha scadenza mensile e avviene tramite Modello di Pagamento Unificato F24.

7. Le parti concordano di realizzare un ampio e dettagliato progetto che analizzi la fattibilità per l'attivazione di un Fondo chiuso di settore per la previdenza complementare ed un Fondo per l'assistenza sanitaria integrativa;

8. Ai sensi dell'articolo 10 della legge 14 febbraio 2003, n. 30 e della normativa vigente nonché in attuazione degli accordi interconfederali della Confederazione Sistema Commercio e Impresa e della CONFISAL e dei CCNL, le parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità di derivazione contrattuale sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi di primo e secondo livello sottoscritti tra le parti firmatarie il presente accordo;

9. Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità di derivazione contrattuale rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte del datore di lavoro;

10. A far data dal recepimento del presente Accordo Interconfederale nei CCNL, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno, inoltre, corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi;

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LO SVILUPPO DELLE RELAZIONI SINDACALI E LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI STRUMENTI BILATERALI

11. Per quanto concerne la "Governance" le parti individuano i seguenti ruoli e compiti:

A) Ruolo delle parti sociali:

- definizione indirizzi strategici e gestionali per la bilateralità;
- verifica della conformità dell'attività degli Organi degli enti e fondi della bilateralità agli indirizzi strategici definiti;
- definizione delle regole per le nomine degli Organi.

B) Compiti degli Organi:

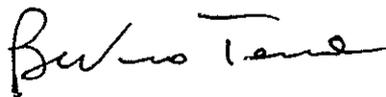
- attuazione degli indirizzi definiti dalle parti sociali nell'ambito del confronto permanente sulla bilateralità;
- rendicontazione "politica" alle parti socie dell'attività svolta in relazione agli obiettivi definiti;
- azioni per favorire lo sviluppo della bilateralità prevedendo un coordinamento delle attività svolte nei confronti delle Istituzioni.

C) Criteri di funzionamento - Regole generali:

Le regole di funzionamento generali andranno previste negli Statuti e sviluppate nei regolamenti dei diversi enti, con lo scopo di diffondere standard di qualità originati da buone prassi e assicurare criteri di efficacia, efficienza e trasparenza.

Roma, li 28 Maggio 2014

SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA



CONFSAL



## ACCORDO INTERCONFEDERALE IN MATERIA DI APPRENDISTATO

Tra:

la Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese - **SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA**, rappresentata dal Presidente, Dott. Berlino Tazza

e

la Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - **CONFSAL** rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi.

### premesse che

- le parti riconoscono nell'apprendistato un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro oltre che un canale privilegiato per il collegamento tra il mondo dell'istruzione ed il mondo del lavoro, concorrendo allo sviluppo della competitività aziendale.

### considerato che

- il D.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il Testo Unico dell'Apprendistato.

### atteso che

- il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:
  - a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale,
  - b) contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere,
  - c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

### ritenuto di

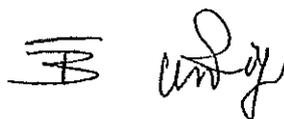
- dare piena ed immediata operatività al contratto di apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante o di mestiere;
- recepire quanto definito dal sopra richiamato D.lgs. n. 167/2011 "Testo Unico dell'Apprendistato", così come modificato dalla Legge n. 92/2012 "Riforma del Mercato del Lavoro", dalla Legge n. 99/2013 e quanto normato dai successivi provvedimenti di legge in materia, ivi compresa la Legge n. 78/2014.

### Si conviene quanto segue

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo interconfederale;
2. Il presente Accordo Interconfederale disciplina il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere in tutte le aziende che applicano i CCNL sottoscritti da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA, direttamente o congiuntamente alle Organizzazioni sindacali ad essa aderenti, unitamente alla CONFSAL;
3. Il presente Accordo Interconfederale si applica anche ai contratti di apprendistato stipulati in ambito cooperativo, anche nel caso della figura del socio lavoratore, qualora il rapporto di lavoro sia regolato da uno dei CCNL sottoscritti da SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA, direttamente o congiuntamente alle Organizzazioni ad essa aderenti, unitamente alla CONFSAL;
4. Il contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta e contenere le seguenti indicazioni:
  - il periodo di prova;
  - la prestazione lavorativa cui sarà adibito l'apprendista ai fini della qualifica professionale da conseguire al termine del periodo di formazione;
  - il livello iniziale e finale di inquadramento;
  - la durata del contratto di apprendistato;
  - la figura del tutor o referente aziendale.
5. La retribuzione spettante all'apprendista è quella stabilita dai contratti collettivi. Nei contratti collettivi che prevedono che la retribuzione venga determinata applicando il sistema del sotto inquadramento, l'apprendista potrà essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto a quello della destinazione finale. Il Contratto Collettivo di riferimento può determinare la retribuzione anche in percentuale rispetto a quella relativa al livello di destinazione;
6. Il tutor o referente aziendale, se diverso dal datore di lavoro, è un lavoratore qualificato di livello superiore, o almeno pari, a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto di apprendistato, che svolge attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista. Questi deve conoscere i diritti e i doveri dell'apprendista nonché gli obblighi aziendali nei suoi confronti e avere un'esperienza lavorativa almeno di tre anni. Quest'ultimo requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica. Il tutor o referente aziendale segue ed indirizza l'apprendista nel percorso formativo e valuta periodicamente le competenze da lui acquisite nel corso dell'apprendistato, rilevando le eventuali difficoltà presenti, al fine di adottare le soluzioni più adatte;

7. La formazione dell'apprendista si caratterizza per essere un percorso teorico e pratico, integrato all'attività lavorativa e per questo personalizzato in funzione delle conoscenze di partenza dell'apprendista stesso e delle competenze da conseguire durante il periodo di formazione. La formazione teorica potrà essere finanziata anche dagli strumenti bilaterali costituiti dalle parti firmatarie il presente accordo sulla base di programmi certificati anche dall'Ebiten. Inoltre gli apprendisti potranno usufruire della formazione a distanza nell'ambito della formazione coordinata dall'Ebiten. La formazione professionalizzante, prevista per legge, potrà essere svolta anche *on the job* ed in affiancamento e, laddove presente, potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica ai sensi di quanto disposto dal comma 3 dell'articolo 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 e s.m.i.;
8. Le durate del periodo di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere sono quelle stabilite dai contratti collettivi. Il contratto di apprendistato può avere una durata massima di tre anni e una durata minima di sei mesi, salve eventuali previsioni della contrattazione collettiva riguardo alle attività stagionali. Per le figure professionali i cui contenuti sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, la durata massima può arrivare fino a 60 mesi;
9. La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali avverrà mediante il libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa nel "Piano formativo individuale per apprendisti" secondo il format in allegato al presente Accordo;
10. Per standard professionali di riferimento debbono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai CCNL di riferimento e/o dalla classificazione dei profili professionali prevista dall'ISFOL;
11. Le ore di formazione effettuate per l'acquisizione di competenze di base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante ottenute dall'apprendista in un precedente rapporto di apprendistato, saranno computate presso il nuovo datore di lavoro qualora siano coerenti con le stesse attività e siano avvenute entro un anno dal nuovo periodo di apprendistato;
12. I precedenti periodi di apprendistato svolti presso altri datori di lavoro, per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell'apprendistato, purché non vi sia stata un'interruzione superiore ad un anno;
13. Il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato e, di conseguenza, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della

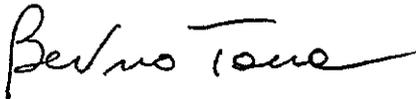


facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

14. Per quanto non disciplinato dal presente accordo si rimanda alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia , nonché a quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro;
15. Qualora dovessero intervenire delle modifiche alla disciplina legale in materia di apprendistato, le stesse parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale si incontreranno per esaminare gli eventuali effetti delle modifiche.

Roma, lì 28 Maggio 2014

SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA



CONFSAL



**ALLEGATO A**  
**PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER APPRENDISTI**

*Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista,  
del/la Sig./ra .....*

**A. Dati relativi al datore di lavoro**

Denominazione datore di lavoro:

Codice fiscale / Partita iva:

Indirizzo della sede legale:

Indirizzo unità operativa interessata:

Recapito telefonico/fax/e-mail: Tel                      Fax                      sito

Attività:

Contratto utilizzato:

Legale rappresentante (nome e cognome):

**B. Dati relativi all'apprendista**

Nome e cognome

Codice fiscale

Data e luogo di nascita

Residenza

Recapito telefonico/fax/e-mail

Cittadinanza

Centro per l'impiego di riferimento ai sensi del D.lgs. n. 297/2002:

**C. Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro**

- Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

LICENZA/DIPLOMA/LAUREA

- Esperienze lavorative:

.....

- Eventuali periodi di apprendistato svolti:

APPRENDISTA ..... DAL ..... AL .....

- Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) nessuna certificata \_\_\_\_\_

Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale)

  5

#### D. Aspetti normativi

- Data di assunzione .....
- Qualifica da conseguire .....
- Durata ..... (Definito dalla contrattazione collettiva)
- Orario di lavoro a tempo pieno: .....
- Livello iniziale di inquadramento: .....
- Livello finale di inquadramento: .....

#### E. Tutor

- Tutor aziendale<sup>(1)</sup> ..... (Dipendente)
- Codice fiscale: .....
- Categoria/Livello di inquadramento .....
- Anni di esperienza: ..... in azienda .....

<sup>(1)</sup> (Precisare se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare coadiuvante, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti le funzioni di tutor possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati)

#### F. contenuti formativi

(Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore a 80 ore medie annue.)

1. Competenze di base e trasversali (in ragione delle caratteristiche dell'apprendista, sono possibili interventi diretti all'acquisizione di competenze di carattere trasversale anche se questo non è previsto dal contratto collettivo)

- a) sicurezza
- b) qualità
- c) comunicazione
- d) contrattualistica
- e) organizzazione aziendale

2. Competenze tecnico-professionali e specialistiche

- 1) .....
- 2) .....
- 2) .....
- 3) .....

**3. Modalità di erogazione e di articolazione della formazione**

(N° ORE NEI N° MESI DI APPRENDISTATO CHE VERRANNO EROGATE ALL'INTERNO E ALL'ESTERNO DELL'AZIENDA - MEDIANTE MODALITA' IN AFFIANCAMENTO, ON THE JOB E D'AULA - IN PARTICOLARE A TITOLO ESEMPLIFICATIVO:

- A CURA DEL TUTOR/INCARICATO ALLA SICUREZZA/PERSONALE SPECIALIZZATO PER QUANTO RIGUARDA LE VARIE TECNICHE DI LAVORAZIONE;
- A CURA DEL TUTOR/INCARICATO ALLA SICUREZZA/PERSONALE SPECIALIZZATO PER QUANTO RIGUARDA, IL RAPPORTO DI LAVORO E L'IGIENE E LA SICUREZZA SUL LAVORO;
- PARTECIPAZIONE A PROBABILI CORSI ORGANIZZATI DALLA PROVINCIA DI .....)

Il piano è stato definito in base a quanto previsto dalla normativa vigente, dalle direttive regionali, dal contratto collettivo applicato dall'azienda e dai profili formativi e dal quadro delle professioni definiti dagli enti pubblici preposti per la formazione professionale.

Fermo restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione alle fonti sopra citate e all'evoluzione, tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.

DATA \_\_\_\_\_

*L' Impresa*

*L' Apprendista*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Contratto di apprendistato del/la Sig./ra .....  
 Piano formativo individuale di dettaglio

Scheda degli interventi formativi effettuati durante il contratto di apprendistato

Competenze generali/specifiche- Insegnamento( con riferimento al piano formativo individuale)	Durata in ore/periodo	Modalità adottata	Firma Tutor Aziendale (a competenza acquisita)	Firma Apprendista (a competenza acquisita)
<b>12 MESI – 1° ANNO</b>				
.....		<input type="radio"/> On the job <input type="radio"/> Affiancamento <input type="radio"/> Altro .....		
.....		<input type="radio"/> On the job <input type="radio"/> Affiancamento <input type="radio"/> Altro .....		
.....		<input type="radio"/> On the job <input type="radio"/> Affiancamento <input type="radio"/> Altro .....		
.....		<input type="radio"/> On the job <input type="radio"/> Affiancamento <input type="radio"/> Altro .....		

(N.B.: RIPRODURRE LO SCHEMA SOPRA INDICATO PER OGNI ANNUALITA')

DATA \_\_\_\_\_

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA \_\_\_\_\_

**PROTOCOLLO D'INTESA  
PER L'ESTENSIONE DELL'OPERATIVITA' E DELLA PLATEA DEI BENEFICIARI  
DEI SERVIZI OFFERTI DAL SISTEMA DELLA BILATERALITA'**

Addì 15 luglio 2014, in Roma

Tra

- La Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese – SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA, rappresentata dal Presidente, Dott. Berlino Tazza;
- e
- La Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori – CONFISAL, rappresentata dal Segretario Generale, Prof. Marco Paolo Nigi;

**PREMESSO CHE**

- SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e CONFISAL in data 12 gennaio 2008 hanno sottoscritto l'Accordo Interconfederale istitutivo di un fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese denominato "Formazienda";
- le medesime parti in data 19 novembre 2009 hanno sottoscritto l'Accordo Interconfederale Nazionale per la costituzione di un Organismo bilaterale denominato Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, in sigla Ebiten, e degli Ebiten regionali/provinciali competenti per territorio;
- in data 28 febbraio 2012 le parti hanno sottoscritto l'Accordo Interconfederale nazionale sul rappresentante dei lavoratori territoriale (RLST) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art. 48, D.lgs. n. 81/2008) e, in data 3 aprile 2012, l'Accordo Interconfederale integrativo del predetto accordo;
- in data 4 febbraio 2013, l'Ebiten ha sottoscritto con l'INPS apposita convenzione per adesione, avente ad oggetto la riscossione dei contributi da destinare al finanziamento dell'ente bilaterale (cfr. circolare INPS n. 80 del 14 maggio 2013) e, in data 8 aprile 2013, l'Agenzia delle Entrate ha istituito la causale contributo "ENBI" per la riscossione, tramite modello F24, dei contributi a favore dell'Ebiten;
- le parti hanno sottoscritto diversi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e, tra questi, il CCNL per i lavoratori in somministrazione delle Agenzie per il lavoro sottoscritto in data 18 dicembre 2012, il CCNL per i dipendenti del Terziario: commercio, distribuzione e servizi sottoscritto in data 1 luglio 2013, il CCNL per i dipendenti del settore Turismo e Pubblici Esercizi sottoscritto in data 28 maggio 2014, i quali hanno individuato in Formazienda il fondo interprofessionale di

riferimento ed hanno affidato all'Ebiten i servizi di assistenza e, in particolare, di sostegno al reddito, formazione e qualificazione, monitoraggio, studio e ricerca;

- le trattative intercorse tra le parti, relative alla disciplina dei rapporti di lavoro con soggetti che operano in regime cooperativistico, si sono di recente concluse con esito positivo ed è ragionevole pensare che l'imminente disciplina collettiva relativa a tale settore individui in Formazienda e nell'Ebiten gli Enti Bilaterali di riferimento;
- In data 28 maggio 2014 le parti hanno sottoscritto l'Accordo Interconfederale per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali;
- in data 28 maggio 2014 le parti hanno sottoscritto l'Accordo Interconfederale in materia di apprendistato;

#### CONSIDERATO CHE

- le parti hanno rilevato la sempre crescente esigenza da parte, al solo fine esemplificativo e non esaustivo, di imprenditori, amministratori d'impresa, professionisti e delle diverse categorie di lavoratori autonomi, ed eventualmente anche dei rispettivi nuclei familiari, connessi all'esercizio d'impresa delle MPMI e delle relative forme aggregate (consorzi, reti d'impresa etc), di beneficiare di quei servizi, offerti dai suddetti organismi bilaterali, riservati ai lavoratori subordinati;
- In particolare, ritenuta, allo stato, preclusa la possibilità, da parte delle categorie di cui al punto precedente, di accedere sia ai servizi erogati dai fondi interprofessionali che a quelli riservati dagli enti bilaterali ai lavoratori dipendenti, è stata rilevata la diffusa disponibilità, da parte di tali categorie professionali, a sostenere contributi volontari che finanzino detti servizi;
- le parti condividono l'opportunità di istituire strumenti che, nell'ottica della volontarietà e sostenibilità, consentano di soddisfare le istanze avanzate dalle categorie suddette in quanto aventi ad oggetto interessi ritenuti meritevoli di adeguata tutela politico-sindacale in un'ottica di "responsabilità sociale d'impresa";
- l'affidamento dei suddetti servizi al Fondo Formazienda ed all'Ente Bilaterale Ebiten si ritiene senz'altro ragionevole ed opportuno, in considerazione del fatto che detti organismi bilaterali hanno dato prova di essere dotati di strutture e servizi adeguati a soddisfare trasversalmente l'esigenza sopra indicata ed anche in considerazione della efficienza delle procedure utilizzate e dell'effettività dei risultati ottenuti nell'esercizio delle rispettive attività;

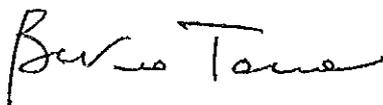
 

## CONVENGONO

di invitare gli organi competenti del Fondo Formazienda e dell'Ente Bilaterale Ebiten ad attivarsi e ad adottare tutte le delibere, provvedimenti e regolamenti conseguenti ritenuti opportuni al fine di regolamentare l'accesso dei soggetti sopra richiamati ai servizi erogati nell'esercizio delle rispettive attività, a definire l'entità e le modalità di versamento per l'accesso ai servizi stessi nonché le modalità di gestione separata delle risorse acquisite per tali finalità.

SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA

Dott. Berlino Tazza



CONFSAL

Prof. Marco Paolo Nigi

