



Storie di azione e contrattazione collettiva – I nuovi accordi territoriali della provincia di Trento nel settore Terziario Distribuzione Servizi

di Andrea Rosafalco

Tag: #contrattazione #territorio #terziario #pmi #decretodignità #welfare

Con l'obiettivo di sostenere il settore terziario e le piccole e medie imprese, che ne costituiscono un'importante ossatura, il 7 dicembre 2018, a Trento, le strutture territoriali di Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil hanno sottoscritto tre accordi integrativi.

Essi sono denominati: “Accordo Integrativo Territoriale della provincia di Trento (2° livello) Terziario Distribuzione e Servizi”, “Accordo Territoriale sui contratti a tempo determinato [...]” e, infine, “Accordo Quadro Territoriale per la detassazione dei premi di produttività della partecipazione agli utili e per i servizi di welfare”. Gli accordi rispettano i criteri-guida del sistema di relazioni industriali disegnato dal CCNL “per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi” (quali i principi della delega e del *ne bis in idem* che regolano i rapporti tra il primo e il secondo livello di contrattazione, l'alternatività delle contrattazioni aziendale e territoriale e la determinazione, a livello decentrato, di riconoscimenti economici di natura variabile), e tendono a rafforzarne l'organicità: non a caso, si rivolgono solo alle aziende che applicano il CCNL Confcommercio e sono in regola con la corresponsione dei contributi di assistenza contrattuale.

L'interesse suscitato dagli accordi in esame dipende, peraltro, anche dall'importanza socio-economica rivestita in Trentino dal settore del terziario. Secondo i dati elaborati da Unioncamere, infatti, il settore ammonta nel 2017 circa 16.000 imprese, ossia quasi la metà di quelle esistenti nella provincia autonoma di Trento; parallelamente, pure il numero dei relativi occupati risulta considerevole: sono circa 62.000.400.

Lavoro domenicale, formazione e retribuzione variabile

L'Accordo Integrativo Territoriale appare piuttosto variegato sul versante contenutistico. In primo luogo, viene introdotta una maggiorazione su base oraria pari al 60% per il lavoro prestato nelle domeniche e nei giorni festivi di dicembre. Circa la formazione, poi, la strategia è composita: da un lato c'è la formazione continua dei lavoratori, da avverare tramite i fondi interprofessionali e la bilateralità, dall'altro sono approntate previsioni sull'alternanza scuola-lavoro e, più in generale, sul metodo duale, nell'intento di monitorarne e certificarne i livelli qualitativi e promuovere, con l'assistenza degli organismi bilaterali, una

maggiore collaborazione tra le imprese e gli istituti scolastici del territorio. Ancora, nell'accordo si definisce un elemento territoriale integrativo premiante pari a 250 euro, erogabile a fronte del raggiungimento di obiettivi di presenza del lavoratore, e modulato a seconda della distribuzione del suo orario lavorativo.

La disciplina sui contratti a tempo determinato

I contenuti, invece, dell'Accordo sui contratti a tempo determinato sono, come del resto si può ben intuire, più omogenei. In estrema sintesi, le parti prendono atto che numerose località della provincia di Trento possiedono un'economia fortemente imperniata sul turismo. Partendo da tale considerazione, esse riconoscono che l'attuale disciplina legislativa concernente il lavoro a termine (risultante, fra l'altro, dall'intervento riformatore del cd. decreto Dignità) poco si adatta alla gestione, da parte delle aziende del terziario del territorio, della forza lavoro. Dette aziende, infatti, sono chiamate a fronteggiare veri e propri picchi produttivi, cui seguono periodi di maggiore stasi e minore redditività. In ragione di ciò, le parti convengono che, nelle località turistiche (quelle definite come tali da specifici provvedimenti legislativi e delibere provinciali, richiamati dall'accordo) si applichino le norme, in tema di assenza di contingentamenti e limiti temporali complessivi, che solitamente sono dedicate alle attività stagionali. Dette norme, peraltro, possono applicarsi solo per i contratti a termine stipulati in momenti specifici dell'anno: quelli coincidenti con le svendite di fine stagione, fissati dalla Camera di Commercio di Trento, e il periodo natalizio. La disciplina si conclude con la previsione di una maggiorazione retributiva oraria del 6%, la quale è riconosciuta a favore dei prestatori di lavoro a termine che rientrano nel campo di applicazione della disciplina stessa.

Detassazione dei premi di risultato, partecipazione agli utili e welfare


Ai patti esaminati, si accompagna, inoltre, l'Accordo quadro territoriale concernente la detassazione dei premi di produttività e della partecipazione agli utili, oltre che i servizi di welfare. L'accordo è sottoscritto con l'obiettivo di permettere anche alle tante imprese di piccole dimensioni che caratterizzano la provincia di Trento di accedere ai benefici economici previsti dalla Legge di Stabilità 2016 e successive modifiche per le aziende che contrattano elementi retributivi variabili connessi a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Per godere di questo vantaggio, le aziende, che devono aderire al sistema Confcommercio ed essere in regola con il pagamento dei contributi, sono altresì chiamate ad adempiere ad alcuni oneri comunicativi: in parte, verso l'esterno (con la compilazione di un modello di adesione e di una dichiarazione da far pervenire a Confcommercio) e in parte, verso l'interno (fornendo ai lavoratori comunicazione dell'avvenuta adesione all'Accordo quadro territoriale e dell'attivazione del sistema premiale).

Nell'articolato accordale, quindi, sono enumerati una serie di indicatori (gli stessi richiamati dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016) i quali sono riconosciuti dalle parti come suscettibili di strutturare un premio di risultato adeguato ai fini della detassazione. A tal proposito, si sottolinea che il raggiungimento degli obiettivi fissati deve essere effettivo e non fittizio, quindi verificabile attraverso idonea documentazione. Al termine del periodo congruo, riferito a un arco temporale di almeno quattro mesi raffrontato a un eguale periodo precedente, infatti, le aziende devono fornire comunicazione scritta dei

risultati raggiunti sia ai lavoratori che a Confcommercio. L'accordo in esame prosegue con un accenno concernente la possibilità, prevista per legge, che la detassazione si abbia pure in caso di partecipazione dei dipendenti agli utili aziendali. Più corpose, invece, le norme in tema di coinvolgimento paritetico dei lavoratori e "opzione welfare". Nel primo caso, sono richiamate le condizioni, richieste dal legislatore e dettagliate dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018, a fronte delle quali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è ridotta del 20%, proprio in virtù della partecipazione diretta della manodopera all'organizzazione del lavoro. Nel secondo caso, si richiede che le aziende comunichino a Confcommercio la possibilità da loro eventualmente concessa ai dipendenti di convertire i premi di risultato in misure di welfare. Di tali misure, fra l'altro, si offre un elenco con carattere esemplificativo. Per il monitoraggio periodico dell'accordo è istituito un tavolo permanente presieduto dalle associazioni di rappresentanza firmatarie.

Infine, è opportuno rimarcare che benché contenute in documenti distinti, le discipline introdotte nell'Accordo Integrativo Territoriale e nell'Accordo sui contratti a termine sono definite dalle parti come "inderogabilmente collegate", tanto che, sul piano del rinnovo, la disdetta dell'una non è valida senza la contestuale disdetta dell'altra. Ciò è indicativo del fatto che gli accordi in questione rappresentano gli strumenti atti a realizzare una visione coerente dello sviluppo del mercato del lavoro nella provincia di Trento. L'esistenza dell'uno senza l'altro significherebbe il venir meno dell'equilibrio degli interessi raggiunto dalle parti. Con evidenti ricadute sulla sostenibilità del modello inaugurato.

Andrea Rosafalco

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli Studi di Bergamo
 @AndreaRosafalco