

# Accordo Integrativo Territoriale di 2° livello della Provincia di Bolzano Terziario Distribuzione Servizi (Confesercenti)

Addì, 23.12.2025

tra

Confesercenti Alto Adige Sudtirolo con sede in Bolzano, rappresentata dalla Presidente pro-tempore Elena Messina assistita dal Direttore, Mirco Benetello

e

le Organizzazioni Sindacali Provinciali:

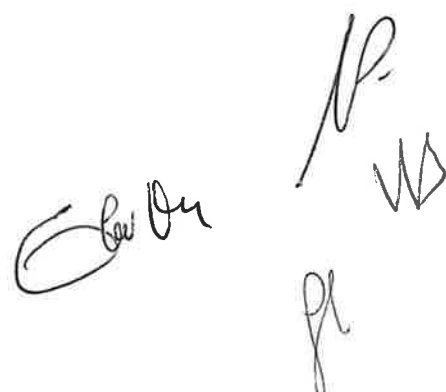
Asgb Commercio: rappresentata da Alex Piras;

Fisascat Sgb/Cisl: rappresentata da Gianluca Dacol

Uiltucs Uil/Sgk: rappresentata da Vassilios Bassios

Visti

- Il Testo Unico del CCNL TDS del 12 dicembre 2019 e l'accordo di rinnovo del CCNL del Terziario della Distribuzione e dei Servizi del 22 marzo 2024, sottoscritto da Confesercenti, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil - in prosieguo per brevità CCNL TDS;
- l'Accordo integrativo territoriale di 2° livello del Terziario Distribuzione Servizi della Provincia Autonoma di Bolzano stipulato in data 01 giugno 2009;
- Accordo Integrativo Territoriale di 2° livello della Provincia di Bolzano Terziario Distribuzione Servizi - 26/09/2016 e protocollo aggiuntivo del 21 giugno 2019;
- Accordo territoriale sull'apprendistato nel settore terziario, distribuzione servizi della Provincia di Bolzano - 22/02/2017)
- Rinnovo contrattuale Terziario Distribuzione Servizi, ipotesi di accordo del 22 marzo 2024;
- Il D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 - Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;



si è stipulato il presente accordo integrativo provinciale:

### **Premessa**

Il presente Contratto integrativo provinciale disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio provinciale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge e di contratto, i rapporti di lavoro a tempo determinato, tra tutte le aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi appartenenti ai settori merceologici e categorie specificate dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del terziario della distribuzione e dei servizi ed il relativo personale dipendente.

Restano escluse, in virtù del Protocollo d'Intesa tra Governo e Parti Sociali sul costo del lavoro del 23 luglio 1993, dall'applicazione di articoli o parti di articolo espressamente indicati, le aziende in cui vi è contrattazione aziendale.

Le Parti nel dichiarare comune l'intendimento di conseguire lo sviluppo economico del settore, si impegnano a realizzare i progetti necessari per il raggiungimento di tale finalità.

Conseguentemente, le Parti concordano:

- sulla promozione di politiche mirate per incrementare l'occupazione del settore;
- sul valorizzare l'utilizzo dei contratti di lavoro part-time al fine di migliorare la coniugazione vita-lavoro;
- di investire sulla formazione permanente degli addetti/delle addette;
- che il presente contratto integrativo vuole porsi come strumento di welfare innovativo nel riconoscimento dei diritti civili dei propri lavoratori/delle lavoratrici, nelle famiglie o nelle coppie di fatto come previsto dalle norme vigenti;
- di favorire, affinché, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del CCNL TDS, o del presente contratto, e/o di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione dello stesso, si proceda al tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al CCNL TDS in vigore;

The image shows four handwritten signatures. Two are in black ink and two are in blue ink. The signatures are arranged in a roughly rectangular pattern. The top-left signature is in black, the top-right is in blue, the bottom-left is in black, and the bottom-right is in blue. The signatures are stylized and difficult to read.

## TITOLO I

### PARTE GENERALE

#### Art. 1 - Sfera d'applicazione

Il presente Accordo Integrativo Territoriale si applica a tutte le aziende che rispettano integralmente il CCNL TDS sia per la parte economica/normativa sia per la parte obbligatoria.

#### Art. 2 - Relazioni sindacali

A seguito di una attenta valutazione dei problemi del terziario, le parti concordano sulla necessità di instaurare costanti relazioni sindacali che producano azioni concrete. Si conviene di sviluppare periodici incontri, almeno semestrali, su temi centrali quali:

- andamento economico del settore,
- mercato del lavoro,
- orari commerciali,
- intese utili da sottoporre alle amministrazioni e quant'altro sia materia inerente alla contrattazione di secondo livello.

Tali incontri potranno comunque tenersi a richiesta di una delle parti.

Le parti convengono che l'osservanza delle norme contenute nel presente accordo, nonché quelle dello statuto e del regolamento di ENBIT ALTO ADIGE è dovuta da parte di tutte le aziende che applicano il CCNL TDS attualmente in vigore.

#### Art. 3 - Orari commerciali

Le Parti prendono atto della liberalizzazione voluta dal governo Monti, anche su sette giorni, senza chiusura infrasettimanale obbligatoria e, nel ribadire la loro contrarietà alle aperture domenicali e festive, ritengono necessario il massimo impegno a tutela dell'orario di lavoro e dei riposi contrattuali e di legge degli occupati del settore.

#### Art. 4 - Banca delle ore

Con il rinnovo del CCNL del 12/07/2016, è stata rinnovata la normativa della banca ore, in cui confluiscono le ore di lavoro straordinario e in caso di un rapporto a tempo parziale le ore supplementari. La contabilizzazione avviene in base al rapporto 1: 1, cioè senza alcuna maggiorazione. Qualora le ore straordinarie siano state lavorate in giornata festiva il rapporto sarà di 1:1,4. Per le ore straordinarie lavorate in giornata festiva in esecuzione di un contratto a termine per ragioni di stagionalità ai sensi dell'art. 20 del presente accordo, e nei comuni turistici, di cui al successivo art. 20, il rapporto sarà di 1:1,3.

Le ore eventualmente lavorate nella giornata dell'8 dicembre non possono entrare nella banca delle ore. Sono escluse, altresì, le ore lavorate la domenica o durante la giornata normale di riposo, in quanto la normativa prevede l'obbligo del recupero del riposo entro 14 giorni.

L'adozione dell'istituto della banca delle ore è effettuata dal datore di lavoro. Il lavoratore/la lavoratrice comunica la sua eventuale adesione volontaria per iscritto al proprio datore di lavoro entro il 31.12. dell'anno precedente. In mancanza di recesso esplicito, sempre entro il 31. 12., l'adesione si intende automaticamente rinnovata. Il godimento delle ore confluite nella banca delle ore, su richiesta esplicita del lavoratore/della lavoratrice, così come già previsto dal CCNL per i permessi, dovrà avvenire compatibilmente con le esigenze di servizio. Le ore residue della banca delle ore non godute entro il 30 giugno dell'anno successivo all'anno di maturazione, saranno retribuite con la retribuzione di giugno con la maggiorazione prevista per gli straordinari e il lavoro supplementare.

Il saldo parziale del mese e il saldo progressivo della banca ore verranno esposti mensilmente in busta paga per opportuna conoscenza dei lavoratori/delle lavoratrici.

### **Art. 5 - Elemento provinciale**

L'elemento provinciale viene aumentato da € 8,00 ad € 75,00. L'aumento avviene in 2 tranches, così suddivise:

1. da € 8,00 ad € 45,00 a partire dal 01/01/2026
2. da € 45,00 ad € 75,00 a partire dal 01/11/2026.

L'aumento dell'elemento provinciale è inteso come assorbibile dalle somme riconosciute esplicitamente a titolo di acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali.

### **Art. 6 - Lavoro domenicale**

Le eventuali prestazioni lavorative svolte in aperture domenicali, saranno retribuite con le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria, così come determinate dall'art. 149 del CCNL TDS della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 dello stesso CCNL TDS Testo Unico e successivi rinnovi:

1. maggiorazione del 40%:  
Per tutte le ipotesi al di fuori di quelle previste al successivo punto 2. Resta in ogni caso inteso che la prestazione lavorativa dovrà essere recuperata entro il termine di legge.
2. maggiorazione del 30%:
  - a) per i lavoratori/le lavoratrici, per i/le quali la prestazione nella giornata domenicale rientra nel normale orario settimanale di lavoro, essendo il riposo settimanale fissato nel contratto individuale in altra giornata; in tal caso dovrà essere indicata nel contratto individuale una precisa giornata infrasettimanale;
  - b) nei comuni a prevalente vocazione turistica di cui all'art. 20;
  - c) in tutti gli altri comuni, con esclusivo riferimento ai contratti a termine in cui ricorrano le motivazioni di cui all'art. 20;

La maggiorazione è del 30 %, anche per la prestazione lavorativa eventualmente svolta nella giornata di riposo settimanale diversa dalla domenica, stabilita nel contratto individuale. Anche per quest'ultima sarà comunque garantito il recupero compensativo nei termini di legge.

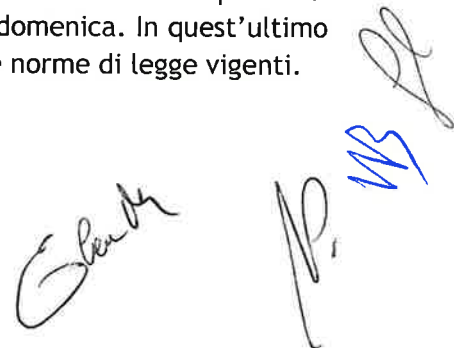
Per le ore di lavoro prestate in tali giornate, la maggiorazione del 30% si intende calcolata sulla quota oraria così come determinata dall'art. 149 del CCNL TDS della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 dello stesso CCNL TDS, già maggiorata dell'8%.

### **Art. 6 bis - Lavoro nel periodo natalizio**

Le ore di lavoro prestate nella giornata di riposo settimanale della Domenica d'oro (Domenica antecedente il 25 dicembre), della Domenica d'argento (la domenica precedente quella "d'oro") e nella giornata dell'8 dicembre dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 95% sulla quota oraria, così come determinata dall'art. 149 del CCNL TDS, della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 dello stesso CCNL TDS, in aggiunta, limitatamente alle due domeniche, danno diritto al godimento del riposo compensativo, ai sensi delle norme di legge vigenti.

Detta maggiorazione, in caso di prestazione lavorativa, deve essere corrisposta nella misura del 95% anche ai lavoratori/alle lavoratrici per i/le quali la giornata di riposo non corrisponde alla domenica e ai lavoratori/alle lavoratrici di cui al punto 2, lettere b) e c) dell'art. 6. In questo caso la giornata di riposo infrasettimanale, non avrà alcuna maggiorazione.

Le ore di lavoro prestate nella giornata dell'8 dicembre, andranno ad aumentare il numero dei permessi retribuiti di cui all'art. 158 del CCNL TDS, salvo quando la festività cada di domenica. In quest'ultimo caso, spetterà il diritto al godimento del riposo compensativo, ai sensi delle norme di legge vigenti.



### **Art. 7 - Lavoro festivo**

Le ore di lavoro eventualmente prestate nei giorni festivi indicati all'art. 154 del CCNL TDS saranno retribuite con le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria, così come determinate dall'art. 149 del CCNL TDS in vigore, della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 dello stesso CCNL:

1. maggiorazione del 40%:

Per tutte le ipotesi al di fuori di quelle previste al successivo punto 2. Resta in ogni caso inteso che le ore lavorate dovranno essere recuperate entro il termine di legge.

2. maggiorazione del 30%:

a) nei comuni a prevalente vocazione turistica di cui all'art. 20

b) in tutti gli altri comuni, con esclusivo riferimento ai contratti a termine in cui ricorrano le motivazioni di cui all'art. 20.

In questi ultimi due casi a) e b) la percentuale di maggiorazione del 30% per le ore di lavoro prestate in giornata festiva si intende calcolata con le maggiorazioni sulla quota oraria, così come determinate dall'art. 149 del CCNL TDS della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 dello stesso CCNL già maggiorata dell'8%.

### **Art. 8 - Patrono locale**

Si concorda, che per tutto il territorio provinciale, la festività del Patrono locale, previsto dal CCNL, coincida con il lunedì di Pentecoste. Il relativo trattamento economico è quello previsto per le giornate festive dal CCNL TDS in vigore e dal presente Accordo integrativo.

### **Art. 9 - Inquadramento contrattuale**

Si conviene che nella Provincia di Bolzano l'inquadramento del 7° livello previsto dal CCNL TDS attualmente in vigore non trova applicazione.

### **Art. 10 - Erogazione economica di secondo livello**

Le Parti stipulano contestualmente un accordo quadro territoriale per la detassazione dei premi di produttività, della partecipazione agli utili e per i servizi di welfare (in allegato) che forma parte integrante del presente accordo integrativo di 2° livello.

### **Art. 11 - Fondo pensione integrativa**

In caso di riassunzione dallo stesso datore di lavoro, i lavoratori/le lavoratrici con contratto a termine e contratto stagionale che sono già iscritti/e al fondo di previdenza integrativa e hanno concordato con il proprio datore la riattivazione della contribuzione (vedi nota operativa in calce), non devono ripresentare la richiesta al Fondo pensione integrativo. Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare la ripresa del lavoro al Fondo.

### **Nota operativa**

Da inserire nel contratto individuale la casella da barrare, riportante la seguente dicitura: "Il lavoratore/la lavoratrice dichiara di essere stato/a iscritto al fondo ..... e ne richiede la riattivazione."



## **Art. 12 - Trattamento economico di malattia**

Relativamente al solo istituto della malattia, l'Accordo provinciale 18 maggio 1979 non è più applicabile e, per tutto quanto qui non regolamentato, dovrà essere applicato il CCNL TDS in vigore.

Durante il periodo di malattia il lavoratore/la lavoratrice avrà diritto alle normali scadenze dei periodi di paga come segue:

- a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, D.L. n. 663/1979 conv. dalla Legge 29 febbraio 1980, n.33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, D.L. n. 663/1979 conv. dalla Legge 29 febbraio 1980, n.33;
- b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
  - 1) 100% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza);
  - 2) 100% (cento per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
  - 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore/la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, con decorrenza dal 1° aprile 2011, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal primo comma dell'art. 187 del CCNL TDS, l'integrazione di cui alla lettera b), punto 1) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.

A tutti i lavoratori/lavoratrici di aziende operanti nella provincia di Bolzano, l'azienda comunica al lavoratore/alla lavoratrice, con almeno 7 giorni di anticipo, la data esatta di scadenza del periodo di comporto di 180 giorni, nonché la possibilità di richiedere, a norma dell'art. 192 del CCNL, un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni, alla condizione che siano esibiti dal lavoratore/dalla lavoratrice regolari certificati medici.

Ai/alle dipendenti di aziende operanti nella Provincia di Bolzano, con anzianità di servizio presso la stessa azienda superiore a 10 (dieci) anni, laddove ne sussistono i presupposti e sia stato richiesto l'ulteriore periodo di aspettativa non retribuita per malattia di cui sopra, resta confermato il miglior trattamento in atto, consistente nell'erogazione del 50% della retribuzione dal 181° al 270° giorno di malattia.

Il presente articolo si applica anche agli apprendisti.

## **Art. 13 - Trattamento economico di infortunio**

Le aziende corrisponderanno al lavoratore/alla lavoratrice assente per infortunio sul lavoro una integrazione fino a raggiungere il 100% del normale trattamento economico complessivo. Detta integrazione compete al lavoratore/alla lavoratrice a partire dal 1° giorno dell'infortunio e fino al 180° giorno.

A tutti/e i lavoratori/le lavoratrici di aziende operanti nella provincia di Bolzano, l'azienda comunica al lavoratore/alla lavoratrice, con almeno 7 giorni di anticipo, la data esatta di scadenza del periodo di comporto di 180 giorni, nonché la possibilità di richiedere, a norma dell'art. 194 del CCNL TDS, un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita per tutta la durata dell'infortunio, alla condizione che siano esibiti dal lavoratore/dalla lavoratrice regolari certificati medici.

#### **Art. 14 - Calcolo delle ferie**

Il calcolo delle ferie relativamente alla giornata, potrà avvenire anche ad ore, tenendo presente che il coefficiente mensile di maturazione delle stesse viene ricavato applicando la seguente formula:

- a) orario settimanale contrattuale individuale diviso per 6 (sei) e moltiplicato per 26 (ventisei),  
esempio:  $40/6 \times 26 = 173,33$

#### **Art. 15 - Patente di guida e/o altro specifico attestato/requisito**

Il personale abitualmente operante con autovetture o altri mezzi per la cui conduzione è necessario possedere il requisito di abilitazione alla guida, quali patente di guida e/o altro specifico attestato/requisito, al quale, per qualsiasi ragione a lui imputabile, venisse sospesa la suddetta abilitazione, per un periodo superiore ad un mese, ma non a sei mesi, sarà sospeso dal servizio, dalla retribuzione e dall'anzianità di servizio per tutto il periodo in cui resta privo dell'abilitazione alla guida. In caso di sospensione superiore ai sei mesi, il rapporto di lavoro potrà essere risolto dal datore di lavoro. In ogni caso, se una delle parti lo richiede, dovrà essere convocata la commissione di conciliazione in sede sindacale, che tenterà di trovare una soluzione alternativa, accettata dalle parti. Su esplicita richiesta del lavoratore/della lavoratrice, il datore di lavoro potrà valutare la possibilità di assegnare il lavoratore/la lavoratrice ad altri incarichi sino al rientro in possesso dell'abilitazione alla guida. La richiesta non potrà comportare in ogni caso, aggravii di costo a carico del datore.

#### **Art. 16 - Permessi retribuiti**

In riferimento a quanto previsto dall'art. 158 del CCNL TDS, ai lavoratori/alle lavoratrici neo assunti/e verrà riconosciuta, ai fini dei tempi di maturazione dei permessi retribuiti, l'anzianità di servizio maturata presso precedenti datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione dello stesso CCNL TDS.

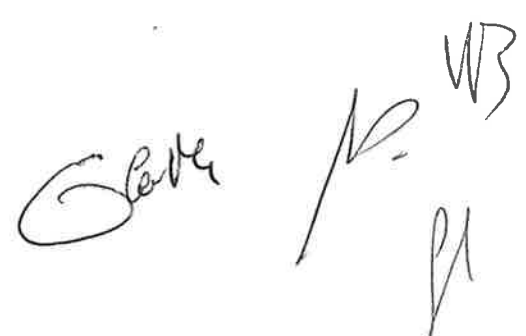
Saranno considerati come anzianità di servizio ai fini della maturazione dei permessi, i periodi lavorati nel settore del terziario nei quattro anni precedenti l'assunzione. L'ultimo rapporto comunque non deve essere cessato da oltre 12 mesi.

A tal fine il lavoratore/la lavoratrice dovrà farne richiesta presentando idonea documentazione al datore di lavoro entro 6 mesi dall'inizio del nuovo rapporto di lavoro. In tal caso i permessi maturano dall'inizio del nuovo rapporto di lavoro. Se la richiesta da parte del lavoratore/della lavoratrice viene fatta dopo 6 mesi dall'inizio del rapporto di lavoro e comunque entro e non oltre 12 mesi, i permessi maturano a partire dal mese in cui viene formulata la richiesta. Il diritto alla richiesta decade trascorsi 12 mesi dall'inizio del nuovo rapporto di lavoro.

#### **Art. 16 bis - Permessi retribuiti in casi specifici**

Su richiesta del lavoratore/della lavoratrice, in caso di malattia certificata dei figli, dovranno essere concessi da parte del datore di lavoro i permessi retribuiti che il lavoratore/la lavoratrice ha eventualmente ancora a disposizione.

Anche in caso di visite mediche, su richiesta da parte del lavoratore/della lavoratrice con preavviso di almeno 15 giorni e dietro presentazione di certificazione medica o attestazione di presenza del medico successiva alla visita, il datore di lavoro dovrà concedere i permessi retribuiti eventualmente ancora disponibili. In caso di mancata consegna di certificazione medica o attestazione di presenza del medico successiva alla visita, l'assenza del lavoratore/della lavoratrice potrà essere considerata come non giustificata.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature that appears to be 'G. P. M.' and other initials like 'WB' and 'PA'.

### **Art. 17 - Fruizione ad ore del congedo parentale**

Fatta salva la normativa di legge che regolamenta il godimento del congedo parentale per mezza o intera giornata, può essere concordata tra lavoratrice madre o lavoratore padre e il datore di lavoro anche la fruizione del congedo parentale a ore come previsto dal D.lgs. 151/2001. La richiesta per la fruizione del congedo parentale ad ore dovrà avvenire con anticipo, come previsto dal decreto.

A tal fine, il datore di lavoro e la lavoratrice madre o il lavoratore padre, che intendono fruire del congedo parentale a ore, dovranno concordare per iscritto tutto il periodo di assenza, oppure mensilmente. In questo caso la fruizione del congedo va determinato entro il 5 del mese precedente. A tal fine sarà firmato un calendario con l'indicazione dei periodi di fruizione. In caso di mancato accordo tra le parti, trova applicazione la normativa di legge.

Il criterio di calcolo della base oraria è il seguente:

- Retribuzione media mensile: 168 (divisore contrattuale);

Il monte ore corrispondente alla singola giornata lavorativa è il seguente:

- 40 ore settimanale (orario di lavoro settimanale): 6 giorni lavorativi = 6,67 ore;
- Nel caso di un rapporto di lavoro a tempo parziale il valore del monte ore per giornata lavorativa di cui sopra (6,67) è rapportato alla percentuale part-time.

La lavoratrice madre o il lavoratore padre dovranno in ogni caso inviare tempestivamente all'INPS la relativa domanda di congedo parentale. Copia di questa dovrà essere consegnata unitamente alla comunicazione del congedo parentale al proprio datore di lavoro rispettando il preavviso previsto dalla normativa vigente. In mancanza di tale documentazione non è consentita la fruizione del congedo parentale a ore.

Il trattamento economico a carico dell'INPS sarà anticipato dal datore di lavoro e poi conguagliato con i contributi a debito.

Le ferie, i permessi e le mensilità aggiuntive matureranno come previsto dal CCNL TDS vigente.

### **Art. 18 - Lavoro a chiamata (intermittente)**

Il pagamento della prestazione viene effettuato su base oraria e potrà ricomprendere il rateo di 13°, 14° e dei permessi. Tale previsione va inserita espressamente nel contratto individuale.

### **Art. 19 - Diritto allo studio e formazione**

Ai lavoratori/alle lavoratrici con anzianità aziendale superiore ai 2 anni viene riconosciuto il diritto di usufruire di 4 ore di formazione annue retribuite. I corsi di formazione dovranno essere concordati tra datore di lavoro e lavoratore/lavoratrice.

Nota: l'Ente bilaterale del terziario Confesercenti (ENBIT ALTO ADIGE) organizza molteplici corsi di formazione che potrebbero essere di interesse per il lavoratore/la lavoratrice e/o datore di lavoro.

## TITOLO II

### CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

#### Art. 20 - Contratti a tempo determinato in località turistiche

L'art. 75 del CCNL TDS dispone che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, con le connesse attività e i relativi periodi, sia demandata alle Organizzazioni territoriali mediante apposito accordo. Le Parti si impegnano ad istituire un tavolo paritetico entro due mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, al fine di dare piena e concreta attuazione al dettato del citato articolo.

In considerazione della particolare vocazione turistica dell'intero territorio della Provincia Autonoma di Bolzano, le Parti convengono, nelle more dell'attivazione e conclusione del suddetto tavolo, di confermare provvisoriamente la disciplina per i contratti a tempo determinato riconducibili a ragioni di stagionalità, così come definita dal protocollo aggiuntivo del 23.12.2025. Tale disciplina cesserà in modo definitivo e inderogabile alla data del 31/12/2027, anche nell'ipotesi di eventuale proroga tacita o rinnovo automatico dell'accordo integrativo territoriale. Resta inteso che tale disciplina potrà essere superata anticipatamente solo in caso di stipula di un nuovo accordo territoriale ai sensi dell'art. 75 CCNL TDS anteriormente alla predetta data.

#### Dichiarazione congiunta

Le Parti convengono di affidare all'Ente Bilaterale provinciale del terziario Confesercenti (ENBIT) il compito di monitorare, in relazione alle sue competenze e facoltà, i contratti stagionali di cui al presente titolo.



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large 'R' at the top right, a signature 'Elena Du' in the middle, and initials 'WB' and 'H' at the bottom right.

### TITOLO III

#### PART-TIME

##### **Art. 21 - Part time**

L'orario minimo di lavoro part-time settimanale è disciplinato dall'art. 82 del CCNL TDS. Per stipulare contratti part-time con ammontare di ore settimanale inferiore a quelle previste dal CCNL TDS, il datore di lavoro dovrà chiedere preventivamente il parere favorevole vincolante all'ENBIT ALTO ADIGE. A tale fine, l'ENBIT istituirà un'apposita commissione composta pariteticamente da rappresentanti delle organizzazioni stipulanti il presente accordo. In ogni caso l'ammontare minimo di ore giornaliere dovrà essere di 3 ore. Resta salva la possibilità di stipulare contratti di lavoro a tempo parziale giornalieri (di 1 giorno alla settimana) della durata non inferiore alle 7 ore anche in giornate diverse dal sabato ed anche con soggetti diversi da quelli contemplati dall'art. 82 CCNL TDS.

##### **Art. 22 - Frazionamento**

In deroga all'art. 82 CCNL TDS fatta salva la volontarietà del lavoratore/della lavoratrice relativamente ai contratti già in corso, la prestazione lavorativa giornaliera di 4 ore, per esigenze particolari, potrà essere frazionata nell'arco della giornata in non più di due parti, secondo soluzioni concordate tra datore di lavoro e lavoratore/lavoratrice.

Tale deroga avrà un riconoscimento economico aggiuntivo complessivo del 15%, qualora il ricorso ad essa venga richiesto dal datore di lavoro.

##### **Art. 23 - Clausole elastiche**

Si applica la normativa prevista dal CCNL TDS in vigore. A parziale deroga dell'art. 95 del CCNL TDS termine di preavviso per l'esercizio delle clausole elastiche è di tre giorni, salvo il caso di sostituzione di lavoratori/lavoratrici assentatisi all'improvviso, in cui il termine può essere anticipato secondo l'esigenza contingente. Oltre a quanto già previsto dalla normativa vigente per la denuncia della clausola elastica, in caso di comprovate esigenze medico sanitarie di assistenza ai propri familiari, il lavoratore/la lavoratrice può recedere, con preavviso di almeno 1 settimana, dalle clausole elastiche. La clausola elastica non potrà essere inserita nel corpo del contratto di lavoro, ma dovrà essere firmata come accordo separato. La clausola sarà a tempo determinato e non potrà avere una durata superiore ai 12 mesi dalla data di sottoscrizione e si rinnoverà tacitamente se non disdetta per iscritto da una delle parti con un preavviso di almeno 30 giorni dalla scadenza.

##### **Art. 24 - Maggiorazione per lavoro supplementare**

Le ore di lavoro supplementare devono intendersi prestate su base volontaria, come previsto dal CCNL TDS e verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 CCNL TDS secondo le modalità previste dall'art. 211 lettera a) dello stesso CCNL TDS e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 CCNL TDS.

##### **Part-time post maternità: nota a verbale**

Visto che sul territorio non sono presenti strutture a sufficienza per garantire servizi di assistenza all'infanzia per un adeguata conciliazione vita lavoro di lavoratori genitori, il datore di lavoro - in caso di concessione di part-time - compatibilmente con le esigenze aziendali, si impegna ad adoperarsi quanto più possibile per conciliare l'orario di lavoro con gli orari di apertura delle strutture di assistenza all'infanzia.

## TITOLO IV

### CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO ESTIVI

#### **Art. 25 - Contratto a termine estivo**

Al fine della integrazione delle conoscenze teoriche fornite dal sistema scolastico con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo giugno - ottobre le aziende aderenti a Confesercenti, che applicano integralmente il CCNL TDS, potranno stipulare contratti a termine estivi, ai sensi degli artt. 19 e ss. del D.lgs. 81/2015 e del CCNL TDS vigente, della durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro con i/le giovani studenti/studentesse che frequentino: istituti superiori, scuole professionali o corsi di studi universitari. Possono essere stipulati contratti a termine estivi con neo-diplomati/diplomate che con l'inizio dell'anno accademico successivo intraprendono uno studio universitario.

#### **Art. 26 - Settore di inserimento**

I/le giovani saranno impiegati prioritariamente in settori di inserimento corrispondenti al corso scolastico da loro frequentato, tuttavia, laddove il corso scolastico frequentato (liceo classico, liceo scientifico, liceo pedagogico, istituto per maestre d'asilo e simili) non sia rapportabile alle attività espletate in azienda, il giovane/la giovane sarà inserito/a in quei settori aziendali dove possa acquisire esperienze riferite ad un intero processo di attività o a più attività interconnesse riferite ad uno o più settori aziendali.

L'azienda richiederà in ogni caso al/alla giovane da assumere la presentazione di idoneo documento a dimostrazione della scuola e della classe frequentata.

#### **Art. 27 - Formazione**

Le aziende si impegnano a far conseguire ai/alle giovani una idonea conoscenza delle mansioni alle quali saranno adibiti come momento formativo sul lavoro e pratico/integrativo delle conoscenze acquisite durante il corso di studio o comunque riferite all'organizzazione aziendale ed ai processi lavorativi complessivi, evitando in ogni caso lavori privi di qualsiasi contenuto formativo e/o comunque ripetitivi.

#### **Art. 28 - Retribuzione**

Durante il contratto a termine estivo il/la giovane percepirà la seguente retribuzione mensile:

- 55% per chi ha frequentato il primo anno di scuola;
- 65% per chi ha frequentato il secondo anno di scuola;
- 75% per chi ha frequentato gli anni successivi;
- 85% per chi frequenta corsi di studi universitari.

Dette percentuali vanno calcolate sulle retribuzioni aziendali contrattuali previste per il livello di inserimento dei/delle dipendenti qualificati/qualificate con esclusione dei premi comunque incentivanti.

Per quanto qui non previsto valgono le norme del CCNL di categoria.

#### **Art. 29**

Il contratto individuale di assunzione a termine deve essere predisposto secondo lo schema in allegato che costituisce parte integrante del presente accordo.

I contratti a tempo determinato estivi vanno ripresentati ogni anno.



## TITOLO V

### APPRENDISTATO

#### Art. 30

Le Parti stipulano contestualmente un accordo territoriale sull'apprendistato, che si allega come parte integrante del presente accordo integrativo.

## TITOLO VI

### ABROGAZIONI

#### Art. 31

Con l'entrata in vigore del presente accordo, cesseranno di avere efficacia i precedenti accordi territoriali.

## TITOLO VII

### DECORRENZA E DURATA

#### Art. 32


Il presente Accordo Territoriale decorre dal 01/01/2026 ed avrà vigore fino al 31/12/2027.

Il presente accordo, verrà prorogato di anno in anno, se non disdettato almeno tre mesi prima della scadenza.

Le Parti, in presenza di modifiche legislative o contrattuali, si impegnano ad incontrarsi per eventuali modifiche ed integrazioni che si rendessero necessarie.

#### Allegati:

- protocollo aggiuntivo contratti stagionali;
- accordo detassazione premi di risultato;
- accordo apprendistato;
- schema contratto a tempo determinato estivo.

*Giulio M* *Olivero* *Antonio Pass*  
*Wassner*  


**Protocollo Aggiuntivo all'Accordo Integrativo Territoriale di 2<sup>o</sup> livello  
della Provincia di Bolzano  
Terziario Distribuzione Servizi del 23.12.2025**

Addi, 23.12.2025

tra

**Confesercenti Alto Adige Sudtirolo** con sede in Bolzano, rappresentata dalla  
Presidente pro-tempore Elena Messina assistita dal Direttore, Mirco Benetello

e

le Organizzazioni Sindacali Provinciali:

Asgb Commercio: rappresentata da Alex Piras;

Fisascat Sgb/Cisl: rappresentata da Gianluca Dacol

Uiltucs Uil/Sgk: rappresentata da Vassilios Bassios

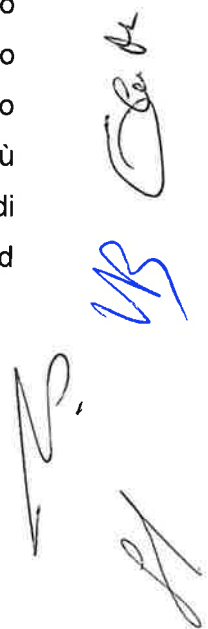
**visti**

- il D.Lgs. n.81 del 15 giugno 2015 con successive modifiche ed integrazioni;
- CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi” sottoscritto da Confesercenti insieme ai sindacati FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL (di seguito CCNL TDS) e in particolare l'ivi previsto art. 75;
- l'Accordo Integrativo Territoriale di 2<sup>o</sup> livello della Provincia di Bolzano Terziario Distribuzione Servizi del 23.12.2025



premessi che

- il "Decreto Dignità" ha modificato la durata massima dei contratti a tempo determinato e la disciplina delle proroghe e dei rinnovi, e pur reintroducendo il regime delle causali, ha continuato a mantenere le deroghe previste dal D. Lgs. n.81/2015 in materia di stagionalità, sia legale che contrattuale; -
- il CCNL TDS con accordo di rinnovo del 22/03/2024 ha introdotto l'art. 75 "Contratto a tempo determinato in località Turistiche" nell'ambito del quale ha disciplinato ulteriori ipotesi di attività stagionali in aggiunta a quanto definito dal DPR n.1525 del 7 ottobre 1963 e successive modifiche e integrazioni, rinviando alla contrattazione territoriale sottoscritta dalle organizzazioni territoriali stipulanti l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica dove si determinano con tutte le deroghe previste dalla normativa vigente;
- pertanto, ai contratti a tempo determinato attivati ai sensi dell'art. 75 nelle località a prevalente vocazione turistica individuate dagli accordi territoriali, si potrà continuare ad applicare la disciplina della stagionalità con le relative deroghe, ossia, alla durata del rapporto (art. 19, co. 2); alle limitazioni quantitative (art. 23, co. 2, lett. c)); ai C.d. stop&go (art. 21, co. 2); alle proroghe e rinnovi in assenza di causali (art. 21, co. 2); l'economia del territorio della provincia di Bolzano è fondata su attività a prevalente vocazione turistica e a forte valenza stagionale con la conseguenza che anche i livelli occupazionali ne sono fortemente influenzati e conseguentemente anche le aziende ad apertura annuale che applicano il CCNL TDS con sede o unità locale nel territorio della provincia di Bolzano sono in misura rilevante condizionate da un'intensificazione dell'attività in alcuni periodi dell'anno e necessitano, quindi, di personale dipendente assunto esclusivamente per tali esigenze;
- nell'Accordo Integrativo Territoriale di 2° livello della Provincia di Bolzano Terziario Distribuzione Servizi del GG/MM/AAA al Titolo II "Contratti a Tempo Determinato" sono già state individuate località a prevalente vocazione turistica e periodi di picchi di lavoro intensificati riconducibili a ragioni di stagionalità, che però, alla luce della sempre più spiccata vocazione turistica e forte intensificazione dell'attività riconducibile a ragioni di stagionalità su tutto il territorio della Provincia anche con riferimento alle aziende ad apertura annuale, risultano ormai insufficienti.



Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

Le premesse formano parte integrante del presente Protocollo Aggiuntivo.

Il presente Protocollo Aggiuntivo potrà essere applicato unicamente dalle aziende con sede o unità locale nel territorio della Provincia, che siano iscritte all' ENBIT ALTO ADIGE e che rispettino integralmente il CCNL Terziario Distribuzione e Servizi sia per la parte economica/normativa sia per la parte obbligatoria, ivi compreso l'art. 257 "contributi di assistenza contrattuale", e l'Accordo Integrativo Territoriale di 2° livello della Provincia di Bolzano Terziario Distribuzione Servizi. Questo articolo è fatto proprio dalle Parti e diventa a tutti gli effetti di legge e di contrattazione parte integrante ed inderogabile del presente Protocollo Aggiuntivo.

Il Titolo II, "Contratti a Tempo Determinato", dell'Accordo Integrativo Territoriale di 2° livello della Provincia di Bolzano Terziario Distribuzione Servizi del 23.12.2025 viene così sostituito:

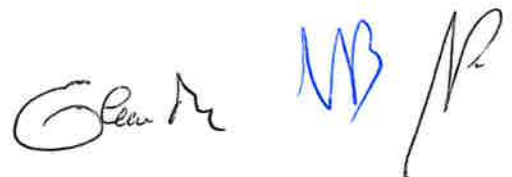
Art. 20 — Contratti a tempo determinato in località turistiche

Fatta salva la possibilità di stipulare contratti a termine ai sensi degli artt. 23, punto 2), lett. C), 19 e 21 del d.lgs. n. 81/2015, in ottemperanza all'art. 66 bis del vigente CCNL TDS, le parti convengono che in tutti i comuni della Provincia di Bolzano durante: - il periodo estivo dal 15 giugno al 15 settembre;

- il periodo invernale dal 20 novembre al 28/29 febbraio; i contratti a tempo determinato ivi conclusi per gestire picchi di lavoro intensificato possono essere ricondotti a ragioni di stagionalità. Ciò in considerazione della vocazione turistica dell'intera Provincia in detti periodi.

Pertanto in caso di ricorso a tali contratti è stabilita l'esclusione dall'osservanza delle disposizioni in tema di: durata massima (art. 19 comma 2 del Digs n.81/2015), limitazioni quantitative all'instaurazione di rapporti a tempo determinato (art. 23 comma 2 lett. C del D.lgs n.81/2015), rispetto degli intervalli temporali nell'ipotesi di successione di contratti a termine (art. 21 comma 2 lett. C del n.81 2015), rinnovo o proroga, per cui le stesse sono ammesse anche in assenza delle condizioni di cui all'art 19 comma 1 del D.lgs. N.81/2015 (art. 21 comma 1 del D.lgs n.81/2015).

Limitatamente ai comuni indicati al successivo art. 19, l'attività a vocazione turistica, quindi stagionale, è riconosciuta per tutto l'anno.



Handwritten signatures in black and blue ink, including a large signature on the right side of the page.

Per le aziende ubicate in detti comuni potranno essere stipulati contratti stagionali, e quindi con tutte le deroghe previste dalla normativa vigente e sopra richiamate, a condizione che la somma dei contratti a termine stagionali individuali non superi la soglia complessiva di 270 giorni di calendario nel periodo 01.01. — 31.12 per ciascun lavoratore.

Ai fini dell'applicazione del presente Protocollo Aggiuntivo, al momento della stipulazione dovrà essere specificato se si tratta di un contratto a termine motivato da ragioni di stagionalità. In tale caso dovrà essere indicata la motivazione a fondamento della stagionalità, richiamandosi ai periodi di picchi di lavoro intensificato di cui sopra, o nel caso dei comuni di cui al seguente articolo, all'attività stagionale.

#### Art. 20bis — Località a prevalente vocazione turistica

Sono considerati a prevalente vocazione turistica i seguenti comuni:

Badia	Cortina s. Str. del Vino	Sarentino
Valle Aurina	Lana	Scena
Aldino	Laces	Silandro
Andriano	Malles Venosta	Senales
Ora	Magrè s. Str. del Vino	Sesto
Corvara in Badia	Marlengo	Santa Cristina
Nova Ponente	Meltina	Valgardena
Tirolo	Montagna	Ortisei
Marebbe	Rio di Pusteria	Stelvio
Appiano s. Str. del Vino	Nalles	Terlano
Velturmo	Naturno	Tires
Glorenza	Naz-Sciaves	Dobbiaco
Curon Venosta	Egna	Termeno s. St. del Vino
Avelengo	Valdaora	Trodene nel Parco
San Candido	Prato allo Stelvio	Naturale
San Genesio Atesino	Braies	Fiè allo Sciliar
Caldaro s. Str. del Vino	Rasun Anterselva	Verano
Castelrotto	Racines	Nova Levante
Chiusa	Renon	Selva di Valgardena
Cortaccia s. St. del Vino	Campo Tures	



Art. 20ter — Indennità di stagionalità

In virtù delle prerogative riconosciute dal CCNL TDS per i contratti a termine stipulati per ragioni di stagionalità ai sensi degli articoli precedenti, è prevista un'indennità di stagionalità nella misura dell'8%, da calcolarsi su paga base, contingenza e 3° elemento provinciale. Essa ha quindi incidenza su tutti gli istituti contrattuali (13ma e 14ma mensilità, ferie, straordinari ecc.)

In caso di trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato oppure di riassunzione a tempo indeterminato entro 6 (sei) mesi dalla cessazione del contratto a termine per ragioni di stagionalità ai sensi degli articoli precedenti, l'importo di tale indennità viene trasformata in superminimo assorbibile.

Art. 20quater — Retribuzione mensile

Nella retribuzione mensile dei contratti stagionali possono essere compresi i ratei di 13° e 14°. Tale previsione va inserita espressamente nel contratto individuale di lavoro.

Art. 20quinquies — Diritto di precedenza

I lavoratori assunti con un contratto a termine per ragioni di stagionalità ai sensi degli articoli precedenti potranno fare valere i diritti di precedenza nei termini e secondo le modalità di cui all'art. 24 del d.lgs. 81/2015.

Oltre al diritto di precedenza per attività stagionali di cui all'art. 24, comma 3, ai lavoratori assunti con contratto a termine per ragioni di stagionalità si applicano anche i diritti di precedenza di cui all'art. 24, comma 1 (assunzione a tempo indeterminato) e comma 2 (lavoratrici madri), alle condizioni e modalità previste dal predetto articolo.

Art. 20sexies — Risoluzione anticipata

Il lavoratore potrà recedere anticipatamente dal contratto a termine per ragioni di stagionalità, rispettando il periodo di preavviso previsto dall'art. 241 CCNL TDS per il relativo inquadramento contrattuale e la relativa anzianità di servizio.

The image shows four handwritten signatures. On the left, there is a signature in black ink that appears to be 'E. Ce. M.'. To its right is a signature in blue ink that looks like 'VP'. Further right and slightly higher is a signature in black ink that looks like 'P.'. At the bottom right is another signature in black ink that looks like 'L.P.'.

Il presente Protocollo viene prorogato di un altro anno per il periodo dal 01/01/2026 fino al 31/12/2027, con rinnovo tacito di anno in anno, se non espressamente disdettato almeno tre mesi prima della scadenza.

#### Dichiarazione congiunta

Le Parti convengono di affidare a ENBIT ALTO ADIGE il compito di monitorare, in relazione alle sue competenze e facoltà, i contratti stagionali di cui al presente Protocollo Aggiuntivo e gli effetti dello stesso.

Letto, confermato e sottoscritto.

Confesercenti Alto Adige Südtirol

Asgb Commercio ~~Alto Adige Südtirol~~

Fisascat Sgb/Cisl

Uiltucs Uil/Sgk

The image shows several handwritten signatures in black ink. One signature is clearly legible as 'Glenz'. Below the signatures is a circular stamp with the text 'Confesercenti Alto Adige Südtirol' around the perimeter and a central logo.

**Accordo Quadro Territoriale della Provincia di Bolzano per la detassazione dei premi di produttività, della partecipazione agli utili e per i servizi di welfare**

Addi, 23/12/2025

Tra

**Confesercenti Alto Adige Sudtirolo** con sede in Bolzano, rappresentata dalla Presidente pro-tempore Elena Messina assistita dal Direttore, Mirco Benetello

e

le Organizzazioni Sindacali Provinciali:

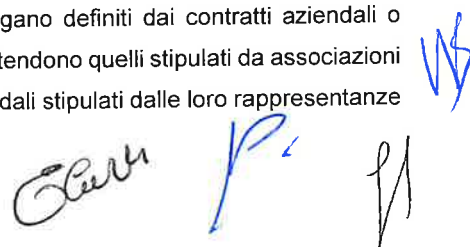
**Asgb Commercio:** rappresentata da Alex Piras

**Fisascat Sgb/Cisl:** rappresentata da Gianluca Dacol

**Uiltucs Uil/Sgk:** rappresentata da Vassilios Bassios

Visti

- la Legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (di seguito Legge di Stabilità 2016) come modificata dalla Legge 11 dicembre 2016, n.232 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019";
- l'art. 1, comma 182, della Legge di Stabilità 2016 il quale prevede, in base alle modifiche sopra indicate, che salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, sono soggetti ad una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;
- l'art. 1, comma 186, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che, in base alle modifiche sopra indicate, le sopraindicate disposizioni trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione, a euro 80.000;
- l'art. 55 della Legge 21 giugno 2017, n. 96 di conversione del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, recante disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo, che ha apportato modifiche all'art. 1, comma 189, della Legge di Stabilità 2016;
- il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che disciplina le modalità applicative delle disposizioni contenute nell'art. 1, commi 182-190, della Legge di Stabilità 2016;
- la circolare dell'Agenzia delle Entrate redatta d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 15 giugno 2016, n. 28/ E "Premi di risultato e welfare aziendale - articolo 1, commi 182-190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016)";
- la circolare dell'Agenzia delle Entrate redatta d'intesa con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 29 marzo 2018, n. 5/ E "Premi di risultato e welfare aziendale - art. 1, commi 182 a 190, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), così come modificato dall'art.1, commi 160 - 162, legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018)";
- l'art. 1, comma 187, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- il Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, il quale prevede che i criteri incrementali vengano definiti dai contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del decreto legislativo 81/2015, secondo cui per contratti collettivi si intendono quelli stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;



- l'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza sottoscritto il 7 settembre 2017 tra Confesercenti e CGIL, CISL e UIL nel quale, ferma restando la necessità di determinare criteri di misurazione della rappresentatività delle Associazioni dei datori di lavoro, Confesercenti CGIL., CISL., UIL. e le categorie loro aderenti, si riconoscono reciprocamente, nell'ambito delle imprese dei settori rappresentati e dei loro lavoratori, quali soggetti comparativamente più rappresentativi. "; -gli articoli 51 e 100 del D.P.R. del 22 dicembre 1986, n. 917 "Testo Unico delle Imposte sui redditi -TUIR";

- il vigente CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi" sottoscritto da Confesercenti insieme ai sindacati FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL

+ Accordo Integrativo Territoriale di 2° Livello del Terziario Distribuzione Servizi stipulato in data 23/12/2025

considerata

la complessità dei settori rappresentati dalle Parti stipulanti, caratterizzati da una polverizzazione di imprese spesso piccole e piccolissime;

concordano quanto segue

## **Articolo 1**

### **Principi generali**

Ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata delle somme erogate ai sensi della Legge di Stabilità 2016 in base alle modifiche sopra indicate dalla L. 11 dicembre 2016, n.232 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019", il presente Accordo Quadro Territoriale individua gli indicatori di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (criterio della misurabilità), che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi (criterio dell'incrementalità), rispetto al periodo congruo di seguito definito, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di valori numerici od altro genere appositamente individuati (criterio di verificabilità).

## **Articolo 2**

### **Campo di applicazione**

Il presente Accordo Quadro Territoriale è applicabile esclusivamente ai datori di lavoro che:

- applichino e rispettino integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi" sottoscritto da Confesercenti insieme ai sindacati FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria nonché l'Accordo Integrativo Territoriale di 2° Livello del 23/12/2025;

- siano associati alla Confesercenti Alto Adige Südtirol, ma rientrino in settori economici diversi dal settore Terziario, Distribuzione e Servizi e applichino, pertanto, altri CCNL; rimane in ogni caso ferma la necessità di applicare e rispettare integralmente il CCNL applicato ai propri dipendenti;

- al raggiungimento di almeno uno degli indicatori definiti dal successivo articolo 4, erogano premi di risultato, ovvero erogano somme per partecipazione agli utili, oggetto di C.d. "detassazione";

e nei confronti:

- dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro, come sopra individuati, con sede legale nella Provincia di Bolzano, anche se occupati presso unità produttive o operative situate al di fuori della suddetta Provincia;

- dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro, come sopra individuati, con sede legale in altre Province, occupati presso unità produttive o operative situate nella Provincia di Bolzano. Quanto contenuto nel presente Accordo Quadro Territoriale ha carattere cedevole rispetto alle intese derivanti dalla contrattazione aziendale.



### Articolo 3

#### Adesione dei datori di lavoro all'Accordo Quadro Territoriale

I datori di lavoro che intendono aderire all'Accordo Quadro Territoriale, dovranno, prima dell'attribuzione delle somme detassabili, dichiarare:

1. la volontà di aderire al presente Accordo Quadro Territoriale;
2. di rispettare ed applicare integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi" sottoscritto da Confesercenti insieme ai sindacati FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL., sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria, ivi compreso l'art. 257 "contributi di assistenza contrattuale" nonché l'Accordo Integrativo Territoriale di 2° livello del 23/12/2025;
3. in alternativa, se rientranti in settori economici diversi dal settore Terziario, Distribuzione e Servizi, di essere associati alla Confesercenti Alto Adige Südtirol, fermo restando l'obbligo di applicare e rispettare integralmente il CCNL applicato;
4. il periodo congruo preso a riferimento, fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 4;
5. l'indicatore o gli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione definiti dal successivo articolo 4;
6. il valore dell'effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori di cui al precedente punto 5;
7. la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare) di cui al successivo articolo 6, ai sensi del comma 184 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e alle condizioni previste dalla Circolare n. 28/ E.

La dichiarazione sarà resa utilizzando il modello di cui all'allegato 1- parte integrante dell'accordo pubblicato sul sito internet di Confesercenti Alto Adige Südtirol (<https://bolzano.confesercenti.it>) da compilare telematicamente e trasmettere esclusivamente tramite mail all'indirizzo [direzione@commercianti.bz.it](mailto:direzione@commercianti.bz.it).

La stessa dichiarazione sarà trasmessa dai datori di lavoro, unitamente ad una copia del presente accordo, ai lavoratori interessati anche tramite mail. La validità dell'adesione al presente Accordo Quadro Territoriale è pari alla durata del periodo congruo di riferimento.

### Articolo 4

#### Indicatori e indici di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione

Possono essere utilizzati dai datori di lavoro uno o più degli indicatori individuati dalla sezione 6 del modello di monitoraggio, allegato al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 che si riportano di seguito:

1. Volume della produzione/n. dipendenti
2. Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti
3. MOL/VA di bilancio
4. Indici di soddisfazione del cliente
5. Diminuzione numero riparazioni, rilavorazioni
6. Riduzione degli scarti di lavorazione,
7. % di rispetto dei tempi di consegna
8. Rispetto previsioni di avanzamento lavori
9. Modifiche all'organizzazione del lavoro
10. Lavoro agile (smart working)
11. Modifiche ai regimi di orario
12. Rapporto costi effettivi/costi previsti
13. Riduzione assenteismo
14. Numero brevetti depositati
15. Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
16. Riduzione dei consumi energetici
17. Riduzione numero infortuni
18. Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione
19. Riduzione tempi di commessa



L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento ai punti 9, 10, 11.

Il periodo congruo per determinare il raggiungimento di uno dei valori di incremento è riferito ad un arco temporale minimo di quattro mesi raffrontato ad un eguale periodo precedente.

Al termine del periodo congruo di cui al comma precedente i datori di lavoro daranno comunicazione scritta ai lavoratori dei risultati raggiunti. Analoga comunicazione dovrà essere inviata esclusivamente tramite mail all'indirizzo [direzione@commercianti.bz.it](mailto:direzione@commercianti.bz.it).

Il raggiungimento degli indici di incremento deve essere verificabile attraverso idonea documentazione di confronto quale ad esempio: bilanci depositati, report interni, dati rilevabili dal Libro Unico del Lavoro - LUL, denunce infortunio ecc.

Possono essere oggetto di detassazione anche le somme di cui all'articolo 3 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 (Partecipazione agli utili di impresa), erogate ai sensi dell'art. 2102 cod. civ.

## Articolo 5

### Coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro

Ai sensi dell'articolo 1, comma 189, della legge di Stabilità 2016, in base alle modifiche indicate nelle premesse, per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, è ridotta del 20% l'aliquota contributiva a loro carico per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia e superstiti su una quota delle erogazioni corrisposte a titolo di premio di risultato non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. L'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici viene corrispondentemente ridotta.

Le Parti concordano che il coinvolgimento paritetico dei lavoratori potrà realizzarsi esclusivamente nelle aziende ove siano presenti RSA/RSU, attraverso un piano condiviso che stabilisca:

La costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione; - Strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie;

La predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Non costituiscono strumenti e modalità idonee alle previsioni del presente articolo i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

## Articolo 6

### Clausola di conversione del premio di risultato in welfare

I datori di lavoro, con la comunicazione di adesione al presente Accordo Quadro Territoriale, indicheranno la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare), previsti dall'art. 51 del TUIR, in sostituzione dell'erogazione delle somme di cui all'art. 1, comma 182 della Legge di Stabilità 2016, come modificato nelle premesse.

In tale ipotesi i datori di lavoro informeranno i lavoratori di tale opzione e indicheranno i servizi di welfare fruibili.

I lavoratori che intendano avvalersi di tale facoltà, entro 10 giorni — o altro termine espressamente indicato dal relativo datore di lavoro - dal ricevimento dell'informativa, comunicheranno al proprio datore di lavoro la scelta effettuata e i servizi di welfare che utilizzeranno.

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di welfare di cui al citato articolo 51 del TUIR potrà avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico (voucher), tenuto conto di quanto previsto dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/ E del 15 giugno 2016.



**Articolo 7**  
**Monitoraggio**

L'Ente Bilaterale del Terziario e Turismo Alto Adige fornirà annualmente alle Organizzazioni sindacali firmatarie i dati delle informazioni contenute nelle comunicazioni di cui agli articoli 3 e 4.

Di conseguenza, con la stessa cadenza, le Parti si incontreranno al fine di monitorare e valutare congiuntamente l'andamento e gli effetti dell'attuazione del presente Accordo Quadro Territoriale.

**Articolo 8**  
**Deposito**

Confesercenti Alto Adige Südtirol provvederà a depositare, nei termini e con le modalità previste dall'articolo 5 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, il presente Accordo Quadro Territoriale, esonerando in tal modo dal medesimo adempimento le aziende aderenti al sistema Confcommercio che ad esso si richiamano.

I datori di lavoro, prima dell'erogazione delle somme detassabili, dovranno depositare in via telematica la comunicazione di adesione allegata e il presente accordo quadro, utilizzando la procedura telematica disponibile sul portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

**Articolo 9**  
**Validità**

Il presente accordo scadrà il 31 dicembre 2027. Esso si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdettato almeno tre mesi prima. Se disdettato sono fatte salve le somme erogate nell'anno successivo alla scadenza, ma riferite a incrementi determinatisi nell'anno precedente.

Le Parti convengono che, qualora successivi provvedimenti legislativi intervengano a modificare il limite massimo di reddito percepito nell'anno precedente (€ 80.000) o il limite massimo dell'importo detassabile (€ 3.000), le predette somme indicate nel presente Accordo Quadro Territoriale devono intendersi automaticamente adeguate.

Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

Asgb Commercio

Fisascat Sgb/Cisl

Uiltucs Uil/Sgk

Confesercenti Alto Adige Sudtirolo



The image shows handwritten signatures in blue ink for the four parties listed on the left. To the right of the signatures is a circular official stamp of Confesercenti Alto Adige Südtirol, featuring a stylized 'S' logo and the text 'Confesercenti Alto Adige Südtirol' around the perimeter.

Allegato 1

**Comunicazione di adesione all'Accordo Quadro Territoriale della Provincia di Bolzano per la detassazione dei premi di produttività, della partecipazione agli utili e per i servizi di welfare** sottoscritto il 23/12/2025 da Confesercenti Alto Adige Südtirol e Asgb Commercio, Filcams\_CGIL/AGB, Fisascat - CISL/SGB e Uiltucs - UIL/SGK

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ in qualità di legale rappresentante  
della Società \_\_\_\_\_ Numero dipendenti \_\_\_\_\_  
Codice Fiscale \_\_\_\_\_ Partita IVA \_\_\_\_\_  
Matricola INPS \_\_\_\_\_ Codice ATECO \_\_\_\_\_  
con sede legale in \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_  
Indirizzo \_\_\_\_\_ CAP \_\_\_\_\_  
Tel. \_\_\_\_\_ con sede operativa in \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_  
Indirizzo \_\_\_\_\_ CAP \_\_\_\_\_  
e-mail \_\_\_\_\_;

preso atto di quanto contenuto nell'Accordo Quadro Territoriale sottoscritto Confesercenti Alto Adige Südtirol e Asgb Commercio, Filcams CGIL/AGB, Fisascat - CISL/SGB e Uiltucs - UIL/SGK

**dichiara sotto la propria responsabilità:**

- la volontà di aderire all'Accordo Quadro Territoriale;
- di rispettare integralmente il Quadro Territoriale;
- di rispettare ed applicare integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi" sottoscritto da Confesercenti insieme ai sindacati FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria, nonché l'Accordo Integrativo Territoriale di 2° Livello del 23/12/2025
- in alternativa, se rientrante in settore economico diverso dal Terziario Distribuzione Servizi, di essere associato alla Confesercenti Alto Adige Südtirol;
- il periodo congruo preso a riferimento \_\_\_\_\_; (minimo 4 mesi)
- l'indicatore/i adottato/i, anche in via alternativa tra di loro, e il valore dell'effettivo miglioramento:

INDICATORI	VALORE	INDICATORI	VALORE
<input type="checkbox"/> Volume della produzione/ n. dipendenti		Modifiche ai regimi di orario	
<input type="checkbox"/> Fatturato o VA di bilancio/ n. dipendenti		Rapporto costi effettivi/costi previsti	
<input type="checkbox"/> MOL/VA di bilancio		Riduzione assenteismo	
<input type="checkbox"/> Indici di soddisfazione del cliente		Numero brevetti depositati	
<input type="checkbox"/> Diminuzione numero riparazioni rilavorazioni		Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	
<input type="checkbox"/> Riduzione degli scarti di lavorazione		Riduzione dei consumi energetici	
<input type="checkbox"/> % di rispetto dei tempi di consegna		Riduzione numero infortuni	
<input type="checkbox"/> Rispetto previsioni di avanzamento lavori		Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione	
<input type="checkbox"/> Modifiche organizzazione del lavoro		Riduzione tempi di commessa	
<input type="checkbox"/> Lavoro agile (smart working)			

*[Handwritten signatures in blue ink]*

L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento a "Modifiche organizzazione del lavoro", "Lavoro agile" e "Modifiche ai regimi di orario".

- la previsione del valore medio pro capite della somma relativa al periodo di riferimento sopra indicato: \_\_\_\_\_ Euro;
- la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare)  
SI  NO

La validità dell'adesione all'Accordo Quadro Territoriale è pari alla durata del periodo congruo preso a riferimento.

Data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

#### FORMULA DI CONSENSO

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ C.F. \_\_\_\_\_ nella sua qualità di legale rappresentante dell'azienda, ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679, consente Confesercenti Alto Adige Südtirol il loro trattamento nella misura necessaria per le finalità connesse alla tassazione agevolata delle somme erogate ai sensi la legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato nonché per tutte le attività riconducibili alla gestione, all'analisi e al monitoraggio previste dall'AQT del 2 agosto 2022. Consento altresì la comunicazione ed il trattamento dei dati per le medesime finalità alle organizzazioni firmatarie del citato AQT.

Data \_\_\_\_\_

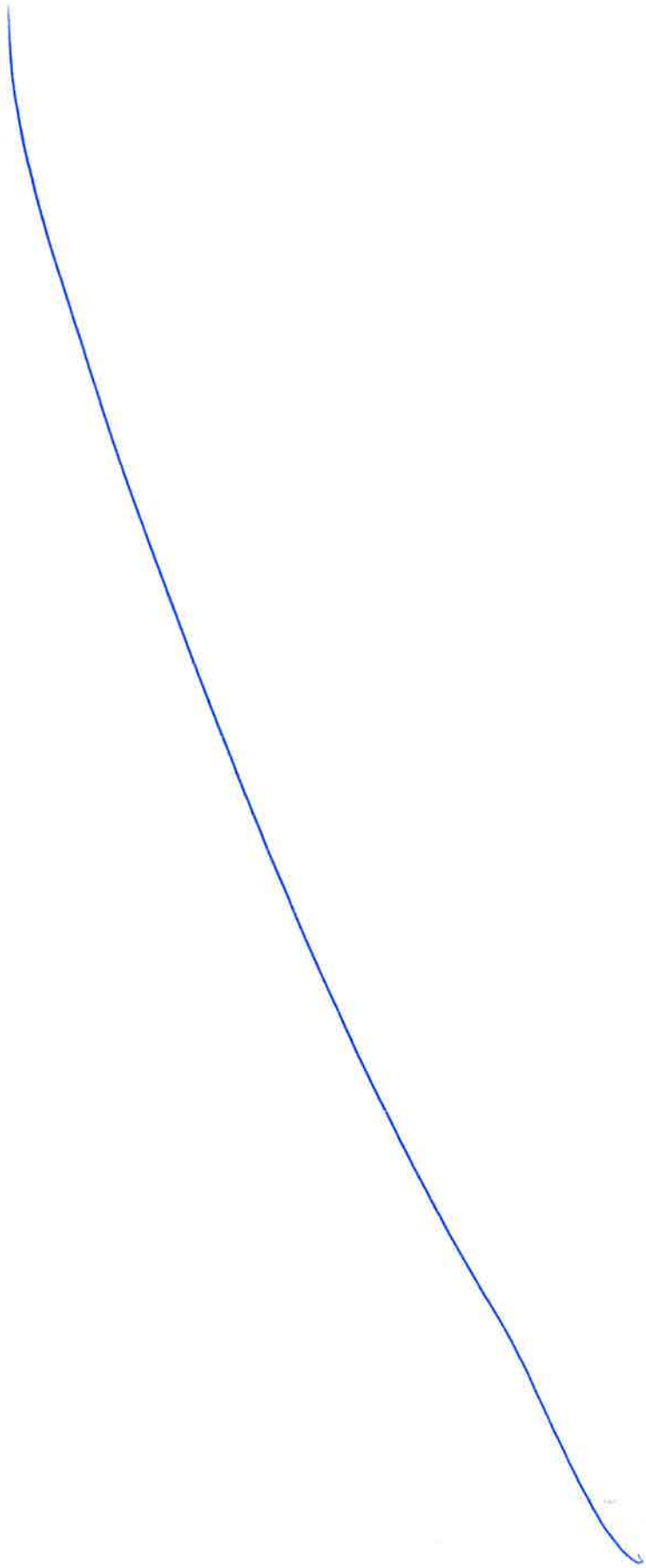
Firma \_\_\_\_\_



*Stea*

*P*

*St*



**Accordo Territoriale sull'Apprendistato nel Settore Terziario Distribuzione Servizi  
della Provincia di Bolzano**

Addì, 23.12.2025

**Tra**

**Confesercenti Alto Adige Sudtirol** con sede in Bolzano, rappresentata dalla Presidente pro-tempore Elena Messina assistita dal Direttore, Mirco Benetello

**E**

le Organizzazioni Sindacali Provinciali:

Asgb Commercio: rappresentata da Alex Piras;

Fisascat Sgb/Cisl: rappresentata da Gianluca Dacol

Uiltucs Uil/Sgk: rappresentata da Vassilios Bassios

Visti

- il D. Lgs. n. 81/2015, in materia di apprendistato;
- la Legge Provinciale n. 12/2012 "Ordinamento dell'apprendistato", come modificata dalla Legge Provinciale n. 7/2016;
- Accordo Confesercenti di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore Terziario, Distribuzione, Servizi del 28 marzo 2012;
- Accordo Apprendistato 21/11/2016 all'interno del quadro contrattuale del CCNL Terziario-Distribuzione-Servizi di Confesercenti;
- la Nota a Verbale n. 4, del Capo I (Apprendistato), del Titolo I (Mercato del Lavoro), della Sezione Quarta (Disciplina del rapporto di lavoro) del CCNL TDS, con la quale le Parti si danno atto che nella Provincia di Bolzano, l'istituto dell'apprendistato può essere disciplinato da leggi provinciali, regolamenti e contratti provinciali, anche in deroga a quanto previsto dal CCNL stesso.

Considerato che

- il sistema di apprendimento in forma duale vigente nella Provincia di Bolzano impone la frequenza obbligatoria della scuola professionale esterna all'azienda;
- le Parti, onde incentivare il ricorso a questo istituto, per favorire una crescita professionale di qualità e quindi una più ottimale occupazione giovanile, anche alla luce del basso tasso di disoccupazione giovanile nella provincia di Bolzano, ritengono necessario retribuire sia le ore di formazione svolte nella istituzione formativa esterna che le ore di formazione e attività svolte presso il datore di lavoro.



*WB*

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti convengono

1. in parziale deroga a quanto previsto nell'Accordo sottoscritto da Confesercenti del 21/11/2016, che la retribuzione per l'apprendistato di primo livello (conseguimento qualifica e diploma) sia per le ore di formazione svolte nella scuola professionale esterna che quella per le ore di formazione e di attività presso il datore di lavoro, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati secondo le seguenti misure:
  - primo anno: 45%;
  - secondo anno: 60%'
  - terzo anno: 75%;
  - eventuale quarto anno: 75%
  
2. Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, resta fermo quanto previsto dall'Accordo Confesercenti di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore Terziario, Distribuzione, Servizi, che in materia di inquadramento professionale e trattamento economico, prevede che i livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti sono i seguenti:
  - 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
  - 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Il presente accordo entrerà in vigore il 1° gennaio 2026 e scadrà il 30 settembre 2026 e verrà prorogato di anno in anno se non disdettato almeno tre mesi prima. Dopo dodici mesi dall'entrata in vigore, le parti si impegnano ad effettuare una verifica e una valutazione sull'andamento dell'istituto.

Letto, confermato e sottoscritto.

Confesercenti Alto Adige Sudtirolo

Asgb Commercio

Filcams Cgil/Agb

Fisascat Sgb/Cisl

Uiltucs Uil/Sgk

The image shows several handwritten signatures in black and blue ink. Below the signatures is a circular stamp with the text 'Confesercenti Alto Adige Sudtirolo' around the perimeter and 'S' in the center.

**Fac-simile**

**ARBEITSVERTRAG - CONTRATTO DI LAVORO**

G.D. Nr. 112/2008 Art. 40, Abs. 2 – D.L. n. 112/2008 art. 40, comma 2

Die Firma - La Ditta \_\_\_\_\_

St. Nr.-Mwst. Nr. - C.F. - P. IVA \_\_\_\_\_

mit Sitz in - con sede a \_\_\_\_\_

Kollektivvertrag – CCNL Tertiärsektor – Terziario Confesercenti e l'accordo di rinnovo del CCNL del Terziario della Distribuzione e dei Servizi del 28 marzo 2024 und/e Landesabkommen vom 23.12.2025  
Accordo territoriale del 23.12.2025

und der/die Arbeitnehmer/in  
ed il/la dipendente \_\_\_\_\_

Kodex Arbeitnehmer – codice dipendente \_\_\_\_\_

geb. am - nato/a il \_\_\_\_\_ in – a \_\_\_\_\_

wohnhaft in – residente \_\_\_\_\_ Straße – via \_\_\_\_\_

in der Tätigkeit als \_\_\_\_\_ Gruppe – livello \_\_\_\_\_  
con la qualifica di \_\_\_\_\_

schließen diesen Vertrag, gültig vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_,  
stipulano questo contratto di lavoro con \_\_\_\_\_ ab.  
decorrenza dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Vertragsart:  Zeitvertrag für die Sommermonate  
Tipo di contratto: contratto a tempo determinato estivo

**1. PROBEZEIT - PERIODO DI PROVA**

Die Probezeit beträgt \_\_\_\_\_ Tage.  
La durata del periodo di prova è di \_\_\_\_\_ giorni.

**2. VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG – TEMPO PIENO**

<b>Arbeitszeit</b>	<b>Orario di Lavoro</b>
Vormittag von _____ bis _____ Uhr	Mattina dalle _____ alle _____
Nachmittag von _____ bis _____ Uhr	Pomeriggio dalle _____ alle _____

**3. TEILZEITBESCHÄFTIGUNG - LEG.D. /D.LGS. NR. 81, VOM/DEL 15.06.2015 – A TEMPO PARZIALE**

<b>Arbeitszeit</b>	<b>Orario di Lavoro</b>
Vormittag von _____ bis _____ Uhr	Mattina dalle _____ alle _____
Nachmittag von _____ bis _____ Uhr	Pomeriggio dalle _____ alle _____

Arbeitstage:  
Giornate di lavoro: \_\_\_\_\_  
(die betreffenden Wochentage angeben - segnare i giorni lavorativi)

#### 4. ENTLOHNUNG – RETRIBUZIONE

a) Grundlohn	Paga base	_____
b) Kontingenzzulage	Indennità di contingenza	_____
c) Aufsaugbares Element	Acconto assorbibile - 3. Elemento	_____
d) Sonstige Vergütungen	Varie	_____
<b>Monatsbruttolohn</b>	<b>Totale Lordo Mensile</b>	<b>Euro</b> _____

N. B.: Vom Bruttolohn werden die gesetzlich vorgeschriebenen Abzüge getätigt.  
Dalla retribuzione lorda mensile verranno eseguite le detrazioni previste dalla legge.

#### 5. ENTSCHEIDUNG FÜR DIE ZUWEISUNG DER ABFERTIGUNG

(Art. 8, Abs. 7, GV-Dekret v. 05.12.2005, Nr. 252 – art. 8, comma 7, decreto legislativo 05.12.2005, n. 252)

##### SCelta PER LA DESTINAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Der/die Arbeitnehmer/in bestätigt, über die verschiedenen Entscheidungsmöglichkeiten zur Zweckbestimmung der eigenen Abfertigung umfangreich informiert worden zu sein und erklärt hiermit ausdrücklich:

- dass die eigene Abfertigung nicht einer Zusatzrentenform zugewiesen, sondern weiterhin gemäß den Bestimmungen des Art. 2120 des ZGB geregelt wird.
- dass die eigene Abfertigung in die folgende Zusatzrentenform eingezahlt wird: \_\_\_\_\_

Il/la dipendente, adeguatamente informato sulle possibili destinazioni del proprio trattamento di fine rapporto, dispone:

- che il proprio trattamento di fine rapporto non venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui ad essere regolato secondo le previsioni dell'art. 2120 del Codice Civile.
- che il proprio trattamento di fine rapporto venga conferito alla seguente forma pensionistica complementare:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
der/die Arbeitnehmer/in – il/la dipendente

#### 6. VERSCHIEDENES – VARIE

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
der Arbeitgeber- il datore di lavoro

\_\_\_\_\_  
der/die Arbeitnehmer/in - il/la dipendente

\_\_\_\_\_  
il/den \_\_\_\_\_

*Ohler* *VB*

*SP* *AP*

## 7. ÜBERSTUNDEN - ORE STRAORDINARIE

Überstunden werden nur dann anerkannt, wenn dieselben vom Arbeitgeber ausdrücklich verlangt werden.  
Le ore straordinarie verranno riconosciute come tali soltanto se queste sono state richieste da parte del datore di lavoro.

## 8. BERUFSGEHEIMNIS/SCHWEIGEPFLICHT SEGRETO PROFESSIONALE/OBBLIGO DI SEGRETEZZA

Der/Die Mitarbeiter/in verpflichtet sich, Informationen bezüglich Gäste, Preise, Werbemaßnahmen, usw. des Betriebes vertraulich zu behandeln und diese nicht zu kopieren oder an Dritte weiterzugeben.  
Der/Die Angestellte verpflichtet sich, auch nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis über alle Informationen, über die er/sie im Rahmen seiner/ihrer Tätigkeitsausübung verfügt, Stillschweigen zu bewahren.

Alle Unterlagen, zu denen der/die Angestellte/in bei Ausübung seiner/ihrer Tätigkeit Zugang erhält, bleiben Eigentum des Betriebes.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind besagte Unterlagen, sowie alle betriebseigenen und von der Firma zur Verfügung gestellten Geräte bzw. Mittel zurück zu erstatten (z. B. Laptop, Handy, Kreditkarten, Gebrauchs- und Wartungsanweisungen, u. ä.).

Sollten oben angeführte Gegenstände nicht zurückgegeben werden, haftet der/die Angestellte für den entstehenden wirtschaftlichen Schaden.

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ist angewiesen, die vom Betrieb zugewiesene Mailadresse sowohl für den Erhalt als auch für das Versenden von Nachrichten ausschließlich zu Arbeitszwecken zu verwenden. Weiters ist er/sie angewiesen, den über Betriebscomputer möglichen Internetzugang ausschließlich für Arbeitszwecke zu nutzen. Für private Zwecke darf genannter Internetzugang weder während noch außerhalb der Arbeitszeiten genutzt werden. Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, eventuelle Kontrollen durchzuführen.

Il/la dipendente si obbliga a trattare con riservatezza le informazioni concernenti gli ospiti, i prezzi, le strategie pubblicitarie, ecc. dell'impresa, e a non copiare le stesse o divulgarle a soggetti terzi.

Il/la collaboratore/collaboratrice si impegna a mantenere, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, il riserbo sulle informazioni e su tutto ciò di cui è venuto/a a conoscenza nell'esercizio della sua attività.

Tutti i documenti, ai quali il/la dipendente avrà accesso durante l'esercizio della sua attività, resteranno di proprietà dell'azienda.

Suddetti documenti, così come tutti gli oggetti e/o strumenti di proprietà dell'azienda e dalla stessa messi a disposizione del/della dipendente, dovranno essere restituiti al termine del rapporto di lavoro (ad esempio, pc portatile, telefono cellulare, carte di credito, manuali di utilizzo e di manutenzione, ecc.).

In caso di mancata restituzione dei documenti e/o oggetti sopraccitati, il/la dipendente sarà ritenuto/a responsabile per il conseguente danno economico.

Il lavoratore/la lavoratrice è tenuta a usare la casella postale attribuita dal datore di lavoro esclusivamente per motivi di lavoro (tanto per l'accettazione quanto per l'invio di posta elettronica). L'accesso ad internet tramite strumenti messi a disposizione dal datore di lavoro può essere fruito esclusivamente per motivi legati allo svolgimento delle mansioni attribuite. L'accesso per finalità private è interdetto tanto durante l'orario di lavoro quanto al di fuori di tale orario. Il datore di lavoro si riserva di effettuare eventuali controlli.

Ed der

VB

M. fe

## 9. DOKUMENTE/BESTIMMUNGEN – DOCUMENTI / DISPOSIZIONI

Bei Dienstantritt hat der/die Arbeitnehmer/in folgende Dokumente und Daten zu übergeben: genaue Wohnadresse, Geburtsort und -datum, Steuernummer, Erklärung über zustehende Absetzbeträge IRPEF, Familienbogen für eventuelle Familienzulagen.

Der/Die Arbeitnehmer/in erklärt, die Informationen gemäß Art. 13 der DSGVO 679/2016 erhalten zu haben, und insbesondere, dass er/sie über die Verarbeitung der Daten und über seine/ihre Rechte, sowie über die Weiterleitung der eigenen Daten an befugte Personen zu den Zwecken laut DSGVO, eingehend informiert wurde.

Der/Die Arbeitnehmer/in erklärt, dass seine/ihre Personaldaten mit seinem/i ihrem Einverständnis eingeholt wurden.

Der/Die Arbeitnehmer/in erklärt, dass er/sie im Detail über die Bestimmungen „Sicherheit am Arbeitsplatz“ (GvD Nr. 81/2008) sowie über die Brandschutzbestimmungen informiert wurde und eine dementsprechende Schulung erfolgt ist.

Der/die Unterfertigte erklärt insbesondere, sich der Pflichten bewusst zu sein, welche ihm/ihr als Arbeitnehmer/in von den Bestimmungen im Bereich der Arbeitssicherheit, zum eigenen Schutz sowie zum Schutz aller anderen im Betrieb anwesenden Personen, auferlegt werden und deren Missachtung geahndet wird.

Il/la dipendente si impegna a consegnare al datore di lavoro i seguenti documenti: l'indirizzo esatto del luogo di residenza, luogo e data di nascita, codice fiscale, dichiarazione relativa alle detrazioni IRPEF spettanti, stato di famiglia per eventuali assegni familiari.

Il/la sottoscritto/a dichiara, di aver ricevuto l'informativa ai sensi dell'art. 13, GDPR, ed in particolare di essere stato/a informato/a nel dettaglio sulla modalità di trattamento dei dati e sui propri diritti, così come sulla trasmissione dei propri dati a soggetti terzi autorizzati per le finalità di cui al GDPR.

Il/la dipendente dichiara che i suddetti dati personali sono stati raccolti con il proprio consenso.

Il/la dipendente dichiara di essere stato/a informato/a e formato accuratamente sulla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.lgs. n. 81/08) e sulla normativa antincendio.

Il sottoscritto/la sottoscritta dichiara inoltre, di essere consapevole degli obblighi e delle sanzioni per il mancato rispetto degli stessi, stabiliti a proprio carico dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, per garantire la propria sicurezza e quella di ogni altro individuo presente sul luogo di lavoro.

\_\_\_\_\_  
der Arbeitgeber- il datore di lavoro

\_\_\_\_\_  
der/die Arbeitnehmer/in - il/la dipendente

\_\_\_\_\_ il/den \_\_\_\_\_

*Elven*

*fl*

*N*

*Wasm*  
Südtirol