

## Accordo Integrativo Aziendale

### Pensplan Centrum Spa

Il giorno 10/06/2016 presso la sede di Pensplan Centrum Spa si sono incontrati Pensplan Centrum con sede a Bolzano in via della Rena 26 rappresentata dalla Presidente Laura Costa ed i Collaboratori di Pensplan Centrum Spa rappresentati da:

FILCAMS CGIL Alto Adige-Südtirol nella persona di Surian Maurizio e Trentino nella persona di Roland Caramelle

UILTUCS UIL Trentino Alto Adige-Südtirol nella persona di Walther Largher

FISASCAT CISL Alto Adige-Südtirol e Trentino nella persona di Brotto Gianfranco

ASGB HANDEL nella persona di Alex Piras

Viene stipulato il seguente Accordo Integrativo Aziendale.

#### Premessa

- Le parti confermano e ribadiscono la validità dell'attuale sistema di relazioni industriali, improntato sul metodo del dialogo e dell'informativa preventiva, con particolare riferimento all'evoluzione ed ai mutamenti degli assetti economico-sociali ed organizzativi aziendali.
- Il reciproco riconoscimento dei ruoli e delle competenze ed il rispetto delle prerogative che competono alle parti, devono delineare sempre più un obiettivo comune nella definizione dello sviluppo di metodi partecipativi, collaborativi e di prevenzione alle eventuali situazioni di criticità.
- Il rapporto di lavoro dei collaboratori del Pensplan Centrum viene regolamentato dalle norme contrattuali del CCNL di lavoro per i lavoratori da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, d'ora in poi denominato CCNL di settore.
- Visto la necessità che taluni istituti contrattuali, per essere aderenti alle specificità della prestazione, siano regolamentati con criteri e formulazione diversi da quelli previsti nel CCNL di cui sopra, si conviene che gli articoli di cui sotto sostituiscono quanto previsto, sullo stesso argomento, dall'attuale CCNL di settore e il relativo accordo integrativo territoriale provinciale. Eventuali integrazioni necessitano la forma scritta condivisa tra le stesse parti firmatarie del presente accordo.

Tutto ciò premesso,

#### le parti convengono quanto segue:

Il presente Accordo costituisce lo strumento più idoneo a permettere ad ogni lavoratore di adempiere correttamente a quanto richiesto dalla società di appartenenza. Eventuali comportamenti non conformi a quanto previsto nel successivo testo potranno essere oggetto di richiamo ai sensi del Codice disciplinare del contratto collettivo per il settore commercio e qui allegato.

Le informazioni e l'eventuale trattazione delle stesse avranno carattere preventivo salvo il limite posto dalle esigenze di riservatezza connesse ad attività precontrattuali. L'eventuale confronto sui problemi posti avrà comunque carattere di massima riservatezza e sarà attuato con spirito costruttivo nella ricerca di soluzioni

idonee per ambo le parti. Le parti si incontreranno per una informativa e un confronto riguardante i seguenti argomenti:

- andamento occupazionale, utilizzo dei contratti a termine e riflessi di eventuali processi di riorganizzazione;
- interventi di formazione del personale;
- utilizzo della flessibilità;
- eventuali progetti di sviluppo;
- pari opportunità uomo/donna.

Informazioni e confronto a livello di filiale: è prevista l'informazione ed il confronto con le RSA/RSU al verificarsi di eventi che investono l'assetto delle filiali e che concernono:

- l'organizzazione del lavoro: il programma annuale delle ferie, il ricorso allo straordinario, l'orario di lavoro, gli organi, flessibilità;
- Sicurezza sul lavoro

### **Diritti sindacali**

Così come previsto dalla regolamentazione contrattuale e legale, è consentito l'utilizzo di albi sindacali, la cui installazione sarà condivisa con la Direzione Aziendale. In tali bacheche verrà affissa documentazione di natura sindacale; tali affissioni, che non dovranno andare in contrasto con il buon senso e costume, avverrà per il tramite delle RSA/RSU.

Fermo restando i limiti ed i diritti previsti dalla normativa vigente, le assemblee potranno essere organizzate durante l'orario di lavoro in sintonia con le esigenze aziendali; è consentito lo svolgimento di assemblee retribuite anche fuori dall'orario di lavoro entro il limite ed alle condizioni previste dal CCNL.

Per la RSA/RSU sarà allestita una stanza con scrivania, armadio, sedie, pc.

### **Orario di lavoro**

La durata dell'orario di lavoro è di 40 ore settimanali. La durata della pausa giornaliera (pausa caffè) è di 20 minuti giornalieri ricompresi nell'orario complessivo giornaliero.

La pausa pranzo è stabilita in almeno 45 minuti. I lavoratori con una prestazione oraria di almeno 4 ore e fino a 6 ore hanno diritto alla fruizione della pausa che dovrà essere di almeno 30 min. Il tempo dedicato alla pausa non rientra nella prestazione minima giornaliera. Qualora l'orario sia superiore alle 6 ore giornaliere la disciplina è equivalente a quella dei full time. La presenza del lavoratore viene accertata e documentata attraverso un sistema di rilevamento presenze. Qualora la pausa pranzo non venga fruita, il lavoratore, a prescindere dalla ripartizione dell'orario di lavoro, perderà il diritto all'utilizzo del buono pasto elettronico per il giorno di mancata fruizione. I lavoratori con una prestazione oraria inferiore alle 4 ore non potranno fruire del buono pasto elettronico.

La pausa finalizzata alla consumazione del pasto deve avvenire fra le ore 12.30 e le ore 14.00 (ad eccezione dei lavoratori del Front-Office per i quali la fascia è prevista dalle ore 11.30 alle ore 14.30) e deve essere segnalata tramite il badge magnetico. E' fatto obbligo ad ogni lavoratore il rispetto della pausa pranzo che non deve essere inferiore a 45 minuti per i full time; in caso contrario (pausa inferiore a 45 minuti) verranno comunque

imputati 45 minuti di assenza per pausa pranzo. Qualora non venga effettuata la pausa pranzo o venga effettuata per un tempo inferiore ai 45 minuti per motivi di lavoro il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al Reparto Risorse Umane inviando una e-mail – in copia al proprio Capo Reparto – nella quale viene specificato il motivo.

Nel periodo estivo, le date verranno stabilite ogni anno sulla base del calendario scolastico, gli uffici Pensplan, compreso l'ufficio Front Office, resteranno chiusi il venerdì pomeriggio. L'orario di chiusura aziendale è previsto alle ore 13.00 mentre il servizio al pubblico fornito dall'Ufficio Front Office potrà prevedere una chiusura anticipata rispetto a quella societaria delle ore 13.00. Qualora le esigenze aziendali o di reparto lo richiedessero la riduzione d'orario non si applicherà. Le ore di assenza verranno prioritariamente imputate a "Recupero banca ore" salvo diversa richiesta da parte del lavoratore comunque autorizzata dal proprio Capo Reparto.

Con apposita comunicazione aziendale, esposta nelle bacheche regolarmente accessibili da ogni lavoratore, Pensplan stabilisce le fasce orarie durante le quali sussiste l'obbligo della presenza del lavoratore e l'orario degli uffici. Allo stato attuale, le fasce di presenza obbligatoria sono le seguenti, valide fino a successiva comunicazione:

Ad esclusione del personale Front Office la fascia obbligatoria viene definita come segue:

- lavoratori a full-time: dalle ore 09.30 alle ore 12.30 e dalle ore 14.00 alle ore 16.00;
- lavoratori a part-time: dalle ore 09.00 alle ore 12.00.

Qualora al lavoratore venga concessa la possibilità di lavorare eccezionalmente dal proprio domicilio l'orario giornaliero sarà al massimo pari alle ore minime giornaliere.

### Part time

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito mediante:

- trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo pieno in tempo in tempo parziale su richiesta dei lavoratori interessati;
- assunzione da parte di Pensplan in base a specifico fabbisogno espresso in sede di confronto semestrale, riconoscendo priorità alle richieste presentate dal personale già assunto a tempo pieno.

Al fine della valutazione delle domande di concessione del lavoro a tempo parziale si tiene conto dei seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

- lavoratori portatori di handicap;
- lavoratori genitori fino al compimento del sesto anno di età dei figli, con precedenza per genitori di figli portatori di handicap comprovato dai servizi sanitari competenti;
- lavoratori che assistano famigliari in particolari condizioni psicofisiche;
- lavoratori con documentate esigenze di salute;
- lavoratori con esigenze di studio o di formazione dietro presentazione di apposita documentazione;

A parità di condizioni, l'ordine di precedenza delle domande sarà determinato dalla maggiore anzianità di servizio.

I lavoratori genitori di figli minori che accedono al part time hanno diritto ad una durata del rapporto a tempo parziale fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.



Salvo diversa pattuizione, da definirsi con un anticipo di 30 giorni prima della scadenza del termine di concessione del part time, il contratto ritorna a tempo pieno.

La richiesta della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la richiesta di prolungamento del rapporto a tempo parziale vengono fatte per iscritto dal lavoratore specificando la tipologia o la durata della prestazione lavorativa. La richiesta viene inviata all'Ufficio Personale e al Capo Reparto con un anticipo di 30 giorni rispetto alla data di inizio del part time. Il rapporto a tempo parziale ha una durata di 12 mesi decorrenti dal giorno 1 gennaio di ogni anno. Qualora la richiesta venga formulata in corso d'anno questa verrà concessa fino al 31 dicembre del medesimo anno.

Sono ammesse in via prioritaria due tipologie di part-time corrispondenti ad un orario pari al 50% o al 75% dell'orario a full time con una ripartizione settimanale del part-time a distribuzione verticale e solo qualora compatibile con le esigenze aziendali una ripartizione orizzontale. Eventuali deroghe saranno definite tra datore di lavoro e lavoratore. Alla stessa maniera, qualora necessità aziendali specifiche e particolari lo richiedano potranno essere previste ulteriori tipologie di orario.

### **Clausole flessibili/elastiche**

Le parti possono concordare clausole elastiche/flessibili. Le clausole devono essere pattuite in forma scritta e devono definire puntualmente i limiti delle variazioni consentite. Le variazioni della prestazione comportano un preavviso di almeno tre giorni. Al lavoratore che pattuisce le clausole viene riconosciuta una indennità annuale pari al 1,5% della retribuzione lorda.

Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro il lavoratore potrà denunciare le clausole accompagnando l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:

- esigenze di tutela della salute certificate dal Sistema Sanitario;
- necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata;
- esigenze di carattere familiare, di studio o di formazione.



La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà altresì essere accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro.

### **Straordinario**

La società ha istituito un sistema di "Banca ore" nel quale confluiscono tutte le ore giornaliere lavorate in eccedenza. Pensplan, sulla base di esigenze di servizio, autorizza il lavoro straordinario così come stabilito dall'art. 136 del CCNL Commercio, nel limite massimo di 250 ore annue.

Per ore straordinarie si intendono le ore prestate oltre le ore 22.00 e fino alle ore 6.00, la domenica ed i festivi. Le ore di straordinario notturno e festivo verranno indennizzate conformemente a quanto previsto dal CCNL di settore. Le ore di straordinario vengono calcolate applicando un arrotondamento al minuto.

### **Banca delle ore**

Le ore di prestazione eccedenti quelle effettive secondo l'orario programmato, saranno accantonate su un conto individuale (Banca ore). Esso potrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno sotto forma di



corrispondente tempo libero. Alla scadenza prevista in precedenza, le ore non fruite e comunque nel limite complessivo di 15 ore, verranno liquidate con le maggiorazioni stabilite dal CCNL di settore previste per lo straordinario giornaliero.

### **Fruizione Permessi retribuiti**

Il lavoratore ha diritto ad un monte ore di permessi individuali retribuiti nell'anno come previsto dal CCNL di settore. In deroga a quanto previsto in relazione alle tempistiche di maturazione dei saldi permessi in relazione all'anzianità di lavoro maturata viene prevista una riduzione della metà dei tempi di maturazione indicati dal CCNL di settore.

I permessi non fruiti durante l'anno di maturazione non possono essere trasferiti all'anno successivo. Un saldo permessi positivo al 31 dicembre verrà liquidato a tale data mentre un eventuale saldo negativo verrà riportato all'anno successivo.

In aggiunta alle 104 ore del presente articolo è previsto un pacchetto di 8 ore di permessi retribuiti da utilizzare esclusivamente per visite mediche in modo frazionato dal lavoratore o dai suoi figli minori. La fruizione di tali ore deve essere documentata da apposito certificato medico e deve ricomprendere il tempo necessario al trasferimento dalla/alla sede di lavoro. Quanto non goduto nell'anno di maturazione, decade al 31 dicembre dell'anno di maturazione e non verrà riportato all'anno successivo; in nessun caso tali permessi verranno o potranno essere monetizzati.

### **Fruizione Ferie**

Ogni lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 22 giorni lavorativi ai sensi del CCNL di settore conteggiati dal lunedì al venerdì.

I periodi di ferie sono determinati attraverso il piano ferie che il lavoratore redige in accordo con il proprio Capo Reparto entro la fine del mese di marzo per il periodo aprile/settembre ed entro settembre per il periodo ottobre/marzo.

Il lavoratore ha diritto di fruire di un minimo di due settimane consecutive di ferie maturate nel corso dell'anno. Il lavoratore, in casi eccezionali e compatibilmente con le esigenze aziendali, può fruire di tre settimane consecutive.

Le ferie non fruite entro l'anno di maturazione possono essere trasferite all'anno successivo e devono essere fruite con le tempistiche definite dal CCNL di settore.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, risoluzione o pensionamento le ferie spettanti al lavoratore e non fruite entro i termini stabiliti dal presente articolo, potranno essere godute durante il periodo di preavviso compatibilmente con le esigenze aziendali previa autorizzazione da parte della Direzione.

### **Eventi di malattia**

Come stabilito dall'art. 173 del CCNL di settore, in caso di malattia il lavoratore deve darne immediata notizia a Pensplan.

Ai lavoratori di aziende operanti nella Regione Trentino Alto Adige-Südtirol, con anzianità di lavoro superiore a 10 (dieci) anni, i datori di lavoro confermano il mantenimento del miglior trattamento in atto, consistente nel

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the right side, there is a large, stylized signature that appears to be 'R'. Below this, there are several smaller, less distinct signatures and initials, including what looks like 'pa', 'S', and 'H'.

mantenimento del posto di lavoro e nella erogazione del 50% della retribuzione dal 181° al 270° giorno di malattia; a questo fine Pensplan comunicherà al lavoratore, 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. 181 del CCNL commercio attualmente in vigore, un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni, alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio, l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV – AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di day – hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il lavoratore ha diritto in ogni caso all'intero trattamento economico.

### **Malattia del bambino**

In caso di malattia del bambino entrambi i genitori, in alternativa, possono fruire di permessi non retribuiti per le malattie di ciascun figlio. Durante i primi tre anni di vita del bambino la durata dell'astensione non retribuita è determinata dalla lunghezza della malattia.

Per ogni figlio di età compresa tra i tre anni e i dodici anni è riconosciuta un'astensione non retribuita per malattia della durata complessiva di 45 giorni lavorativi per ciascun genitore che possono essere goduti nell'arco di 9 anni e per un massimo di 5 giorni per anno.

Il lavoratore è tenuto a comunicare formalmente all'Ufficio Personale il primo giorno di malattia del bambino, presentando il certificato medico allo stesso ufficio.

Il periodo di assenza è regolato ai sensi della Legge 8 marzo 2000 n.53.

La malattia del bambino che da luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta tempestiva del genitore, il decorso delle ferie.

### **Fruizione ad ore del congedo parentale**

L'art. 3 del D.L. n. 216/2012 (di recepimento della direttiva 2010/18/UE dell' 8 marzo 2010), modificando l'art. 32 del D. Lgs. N. 151/2001, dispone che la contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Per la fruizione del congedo parentale a ore, sia della lavoratrice che del lavoratore, è necessario il preavviso come da normativa vigente. La lavoratrice o il padre lavoratore dovranno comunicare per iscritto le giornate, le ore di fruizione ed il termine di fruizione del congedo parentale. Se il periodo di congedo parentale è fruito a più riprese è necessaria una richiesta scritta per ogni periodo di assenza. L'assenza per il congedo parentale a ore dovrà comunque essere fatta compatibilmente con le esigenze organizzative del datore di lavoro e tenendo conto degli impegni ed esigenze familiari della lavoratrice o del lavoratore. A tal fine il datore di lavoro e la lavoratrice o il padre lavoratore che intende fruire del congedo parentale a ore dovranno concordare tutto il periodo di assenza oppure mensilmente o comunque entro il 15 del mese precedente di fruizione del congedo, per iscritto, i periodi di assenza.

A tal fine potrà essere firmato anche un calendario dove sono indicati i periodi di fruizione.

In caso di mancato accordo sulle date e/o le ore di assenza con il datore di lavoro, la lavoratrice o il padre lavoratore potrà usufruire del congedo parentale ad ore solamente se garantisce una prestazione lavorativa per almeno metà delle ore lavorative prevista per ogni giornata interessata dal congedo a ore.

### **Maternità / paternità – astensione obbligatoria – congedo parentale**

Durante il periodo di astensione obbligatoria la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari al 100% della retribuzione normale. Tale indennità è posta a carico per l'80% ad Inps e per la parte non indennizzata a carico di Pensplan.

### **Trasferte – missioni**

La procedura per l'organizzazione della trasferta per lavoro (successivamente definita viaggio di servizio) e per formazione è disciplinata come segue.

Per i viaggi di servizio all'interno del comune viene riconosciuto il rimborso dei costi tranne il vitto, alloggio e l'utilizzo dell'autovettura.

Per i viaggi di servizio che si svolgono all'interno della Regione Trentino/Alto Adige Südtirol viene calcolato l'orario di lavoro effettivamente svolto, viaggio incluso. Qualora il viaggio di servizio avvenga tra le sedi di Pensplan (Trento e Bolzano) il lavoratore, per fruire della pausa pranzo, utilizzerà il buono pasto mentre potrà essere richiesto il rimborso degli altri costi sostenuti.

Per i viaggi di servizio che si svolgono al di fuori della Regione Trentino/Alto Adige Südtirol viene calcolato l'orario di lavoro effettivamente svolto, viaggio incluso.

Per i soli viaggi di servizio che prevedono pernottamento o con destinazione oltre i 200 km è prevista una indennità di trasferta giornaliera pari ad Euro 15,00, assoggettata ad imposte e contributi in base alla legislazione in vigore.

Per i viaggi sostenuti per la fruizione di corsi di formazione sia sul territorio della Regione Trentino/Alto Adige Südtirol che al di fuori della Regione vengono calcolate le ore effettive di spostamento e svolgimento dell'attività fino ad un massimo equivalente alle ore medie giornaliere lavorate. E' previsto il rimborso integrale delle spese di viaggio, vitto ed alloggio. Qualora si preveda la partenza la domenica il tempo dedicato al viaggio non sarà riconosciuto.

Le ore prestate per le iniziative formative e di aggiornamento professionale che si svolgono la domenica o nei giorni festivi sono considerate ore di lavoro straordinarie e saranno retribuite con la maggiorazione del 50%. In caso di recupero delle ore destinate alle iniziative di formazione potranno essere recuperate mentre verrà liquidata la relativa maggiorazione.

Per quanto riguarda il rimborso, valgono i seguenti limiti:

- Il lavoratore in trasferta potrà beneficiare di un rimborso massimo pari ad Euro 25,00 per pasto. Il tetto massimo di spesa per singolo pernottamento è fissato a Euro 150,00 per il territorio nazionale.
- per il vitto ed alloggio dovranno essere fornite le fatture di alberghi e ristoranti, (le fatture devono essere intestate alla Società),
- per il trasporto dovranno essere forniti i biglietti dei diversi mezzi (treni/taxi/tram/aerei);



- per l'utilizzo dell'autovettura i rimborsi chilometrici sostenuti con la propria autovettura (purché preventivamente autorizzati) vengono definiti in maniera forfetaria per tutte le autovetture in base ai limiti posti dalla legge per la deducibilità fiscale;
- le spese non documentate non saranno rimborsabili;
- non rientra tra le spese rimborsabili tutto ciò che concerne la pausa caffè (spese per caffè e/o bar) o le mance elargite. Le bevande alcoliche (anche se consumate durante i pasti) oltre che non rimborsabili sono assolutamente vietate durante le trasferte;
- è prevista una copertura assicurativa "kasko" per i dipendenti in missione che utilizzano la propria autovettura.

### **Buoni pasto**

Buoni pasto quantificati in 8 euro giornalieri e fruiti con tessere elettroniche.

La fascia oraria per la fruizione dei buoni pasto è definita dalle ore 12.00 alle ore 14.30.

La mancata fruizione nella fascia definita comporta la perdita del diritto al buono pasto.

### **Premio produttività**

La società eroga, anche per i lavoratori operanti in provincia di Trento, il premio definito annualmente per le società che non distribuiscono utili o premi di produttività (Erogazione economica di secondo livello come previsto dall'"Accordo Integrativo Territoriale di 2° livello Terziario Distribuzione Servizi della Provincia Autonoma di Bolzano (Alto Adige)")

### **Previdenza complementare**

La società ha definito di aumentare il contributo a proprio carico versato a previdenza complementare per ogni lavoratore dall'1,55% previsto dal contratto collettivo nazionale al 2%.

### **Contributo asilo nido**

Pensplan ha approvato la proposta di riconoscere un contributo per la frequentazione dell'asilo nido (bambini da 0 a 3 anni) da parte dei figli dei lavoratori.

Il contributo massimo erogabile è definito annualmente ed è calcolato nell'importo di 1/3 della tariffa massima prevista dalla Provincia di Bolzano per la frequentazione degli asili nido pubblici.

Annualmente verrà ridefinito l'importo in relazione all'adeguamento della tariffa massima applicata dalla Provincia di Bolzano

Il lavoratore che richianda il pagamento del contributo sarà tenuto a fornire adeguata documentazione comprovante l'importo e l'avvenuto pagamento della retta mensile e verrà liquidato nel mese successivo all'effettuazione del pagamento.

Nel caso in cui la retta dell'asilo nido risultasse inferiore all'importo massimo erogabile il contributo sarà proporzionalmente ridotto mentre nel caso in cui questa risultasse superiore l'importo del contributo sarà quello massimo definito annualmente.



### Contributo per matrimonio

In occasione del matrimonio civile del lavoratore la società eroga allo stesso un compenso forfettario di Euro 250.

### Nota finale

Le parti convengono che gli articoli del presente Accordo di tipo normativo relative a permessi , congedi, ecc. sono riconosciute anche alle coppie di fatto a prescindere dall'eterosessualità o meno delle stesse.

Si conviene altresì che nell'ipotesi in cui gli istituti regolamentati dal presente contratto, dovessero essere oggetto di nuova regolamentazione a livello provinciale o nazionale, le Parti si impegneranno a rivedere il contenuto del presente accordo al fine di armonizzarne i contenuti.

Per quanto riguarda altre norme contrattuali non previste nel presente accordo, si farà riferimento al CCNL di settore per i lavoratori del terziario, della distribuzione e servizi in vigore e successivi rinnovi.

### Decorrenza e durata

Il presente accordo valido per tutti i dipendenti ad esclusione dei Dirigenti decorre a partire dal 01/07/2016 fino al 30/06/2019. Come previsto dall'accordo di riforma degli assetti contrattuali, avrà una scadenza triennale, resta comunque in vigore se non sostituito da un nuovo accordo, fatto salvo la possibilità di disdetta per ciascuna delle parti, da comunicarsi con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

Bolzano, 10/06/2016

Letto, firmato e scritto

