

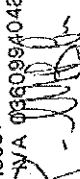
CONTRATTO INTEGRATIVO TERRITORIALE TURISMO
AZIENDE ALBERGHIERE – PROVINCIA DI FIRENZE

Ipotesi di accordo

Il giorno 08 febbraio 2010, presso la sede dell' A.I.A. Associazione Imprese Alberghiere di Firenze e Provincia, in Borgognissanti 8, si sono incontrati:

- Il Signor Francesco Bechi nella sua qualità di presidente dell' A.I.A. Associazione Imprese Alberghiere di Firenze e Provincia.
- I Signori Alberto Viti, Marco Taddei, Franco Parretti, Giuseppe Gori, Riccardo Fracassi, Andrea Caporale, Massimo Fraus, Paola Milani, Lorenzo Peroni, Ivano Bencini, nella loro qualità di membri della commissione sindacale con l'assistenza del Rag. Mario Bombacci, Consulente del Lavoro e dell'Avv. Lorenzo Bombacci.
- La FILCAMS -CGIL, rappresentata dalla Signora Carla Bonora e dal Dottor Fabio Ammavuta.
- La FISASCAT - CISL, rappresentata dal Signor Salvo Carofratello, e il Sig. Gianni Elmi Andretti
- La UILTucs UIL, rappresentata dal Signor Pietro Baio e dalla dott.ssa Federica Bonini.;

A. I. A. FEDERALBERGHI FIRENZE
Borgognissanti, 8 - 50123 FIRENZE
Tel. 055 219951 - Fax 055 284433
PART. IVA 03609940485



PREMESSA

Il contratto integrativo territoriale sottoscritto in data 24 febbraio 2006 è scaduto il 31 dicembre 2008.

Le rispettive organizzazioni sindacali, nel sottoscrivere il rinnovo della regolamentazione territoriale dei rapporti di lavoro intercorrenti nelle aziende alberghiere, aderiscono al vigente C.C.N.L. di settore nonché alle norme e agli accordi disciplinanti i rapporti di lavoro subordinato.

Le stesse OO.SS., in particolare, nella fase di contrattazione, hanno condiviso alcune premesse che sono le seguenti:

- *potenziamento del ruolo della contrattazione di secondo livello, intesa quale strumento di raccordo tra le norme previste dal vigente C.C.N.L., le eventuali contrapposte esigenze delle aziende che operano nel settore, nell'intento comune e primario di meglio sostenere l'occupazione, la crescita di adeguate professionalità tra tutte le risorse umane disponibili, a garanzia di una genuina e sana competitività auspicabile nel mercato del lavoro;*
- *integrale applicazione delle premesse della contrattazione collettiva e della normativa prevista dalla stessa che rinvia al II livello di contrattazione;*
- *riconoscimento del ruolo fondamentale delle risorse umane e della loro fidelizzazione, con il reciproco impegno ad adoperarsi per la salvaguardia dei livelli occupazionali e con l'auspicio di rendere la contrattazione di secondo livello nel territorio più snella e maggiormente aderente alle realtà aziendali ed alle loro peculiarità, anche al fine di evitare, ove*

possibile, il ricorso alla procedura di terzizzazione e riduzione del personale;

- agevolare forme di flessibilità volte a limitare l'attivazione degli ammortizzatori sociali;
- costante valutazione tra le parti, delle forme di flessibilità raggiunte nelle aziende aderenti alla presente contrattazione al fine di agevolare, ove necessario la corretta gestione dei rapporti di lavoro, nell'intento di conciliare le legittime esigenze occupazionali dei lavoratori con le esigenze di sviluppo delle aziende;
- costanti adeguati supporti ed interventi mirati alle politiche del territorio volte allo sviluppo, alla crescita delle aziende e dell'occupazione;
- riconoscimento del ruolo fondamentale della formazione continua del personale;
- condivisione sull'opportunità di un potenziamento del ruolo dell'E.B.T.T. nei percorsi di accesso alla formazione continua, al reinserimento dei dipendenti in cerca di occupazione e della corretta gestione sul territorio dei rapporti di apprendistato;

Tutto quanto sopra premesso, le parti concordano le seguenti disposizioni:

Art. 1. - SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto integrativo territoriale disciplina e integra i rapporti di lavoro nelle aziende del settore Turismo, così come individuate dall'art. 1 del C.C.N.L. 27 luglio 2007, corrispondenti ai seguenti punti dello stesso articolo:

- 1) aziende alberghiere;

lettere a), b), c), d), e).

- II) complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta;
lettera a);

Le aziende tenute all'applicazione sono quelle ubicate all'interno del territorio della provincia di Firenze e aderenti all'Associazione Imprese Alberghiere, A.I.A.-Firenze, nonché tutte le imprese alberghiere che applicano il CCNL Turismo Federalberghi e che versano il contributo dovuto all'E.B.T.T. Il presente contratto integrativo territoriale potrà altresì disciplinare ed integrare i rapporti di lavoro di tutte le aziende del settore turismo elencate al precedente comma 1 del presente articolo 1, anche se con sede legale non ubicata nel territorio, che dichiarandone l'applicazione nel rispetto di quanto qui successivamente disciplinato, lo ritengano strumento valido ed efficace ai fini della regolamentazione dei rapporti di lavoro intercorrenti con i propri dipendenti.

Fermo restando quanto precedentemente regolamentato, il contratto integrativo territoriale è applicabile:

- alle imprese alberghiere che occupano fino a 15 dipendenti;
- alle imprese alberghiere che occupano 15 dipendenti ed oltre, ove le stesse siano prive di una propria contrattazione aziendale;
- come già dedotto in precedenza le parti, espressamente, propongono la loro disponibilità volta ad estendere la validità del presente accordo integrativo territoriale ad altre realtà organizzative territoriali.

ART. 2. - MATERIE DISCIPLINATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO TERRITORIALE (CIT).

Al presente CIT, come espressamente richiesto sia dalle OO.SS. sia dall'A.I.A., al solo ed unico scopo di favorire le esigenze del personale dipendente e quelle delle imprese alberghiere, e nel completo rispetto delle prescrizioni del CCNL e della legislazione vigente, sono demandate le seguenti materie:

- premio risultato relativo agli anni, 2009, 2010, 2011;
- sfera di applicazione;
- durata e inscindibilità;
- relazioni sindacali;
- orario di lavoro;
- risposo giornaliero;
- ferie;
- lavoro a tempo determinato;
- flessibilità

ART.3 - RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (capo III, art. 10 CCNL- Secondo livello di contrattazione)

Fermo restando che per le aziende che occupano meno di 16 dipendenti la contrattazione integrativa si svolge a livello territoriale, le parti, al fine di evitare e prevenire l'alimentarsi di contenzioso concordano su quanto segue per le aziende che occupano più di 15 dipendenti:

a) nelle imprese ove già sussiste la contrattazione collettiva aziendale l'eventuale rinvio alla contrattazione territoriale dovrà avvenire mediante preavviso da inviarsi alla commissione paritetica presso il centro di servizio dell'E.B.T.T. dell'Area Fiorentina. La commissione paritetica

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, several smaller ones in the middle, and a signature at the bottom right.

Handwritten signature at the bottom left of the page.

dovrà procedere a convocare le parti interessate entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione;

b) nelle imprese ove non sussiste contrattazione collettiva aziendale ed in merito non hanno ricevuto alcuna piattaforma, il rinvio alla contrattazione territoriale si intenderà valido a tutti gli effetti di legge e contrattuali, con effettiva applicazione dell'azienda della parte retributiva (premio di risultato) prevista dalla presente contrattazione integrativa territoriale;

Nelle imprese in cui si applica la presente contrattazione integrativa territoriale, ivi comprese quelle imprese in cui ricorrono le ipotesi qui precedentemente indicate alle lettere a), b) ove già sussistono erogazioni economiche collettive variabili o legate anche parzialmente alla produttività e redditività, tali erogazioni anche come previsto dalla vigente contrattazione collettiva di settore e già dal CCNL 22/01/1999, art. 11, comma 3, andranno armonizzate nell'ambito del premio di risultato così come risulta definito dal presente contratto territoriale, e così come previsto dal vigente CCNL "la parte fissa della retribuzione sarà conservata".

Art. 4 - DECORRENZA- DURATA E INSCINDIBILITA'

Il presente contratto entra in vigore il 1° gennaio 2009 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2011.

La disdetta può essere data da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza. In ogni caso il presente contratto continuerà a produrre effetto fino al successivo rinnovo.

Le parti si danno atto che tutte le norme contenute nel presente contratto integrativo territoriale, premessa inclusa, sono tra loro inscindibili, così come inscindibile è la connessione di esse con le disposizioni legislative vigenti e le

disposizioni collettive individuate nella loro valenza temporale e così come espressamente richiamate, considerando quindi i tre elementi contrattuali un tutt'uno da cui trae origine il sistema negoziale adottato.

ART. 5 - RELAZIONI SINDACALI

Le Parti, confermando la validità delle già consolidate relazioni sindacali finalizzate allo scambio di informazioni, al confronto costruttivo e la ricerca di soluzioni di intese volte ad anticipare e a risolvere i possibili problemi, concordano sul fatto che tale consuetudine si attui, ove necessario, con riferimento alle singole realtà territoriali.

A questo proposito, proprio per evitare controversie e conflitti nelle singole strutture, per i cambiamenti dell'organizzazione del lavoro che comportino significative variazioni dell'orario, delle mansioni o dei carichi di lavoro, verrà attivato un confronto preventivo tra Direzione aziendale e RSA-RSU, volto a trovare soluzioni condivise.

Le Parti firmatarie del presente C.I.T. si incontreranno tutte le volte che a fronte di problematiche organizzative scaturenti dal mercato del turismo, si renda oggettivamente necessaria una valutazione del divenire degli assetti occupazionali. In ogni caso, almeno una volta l'anno, le parti si incontreranno per esaminare lo stato dell'organizzazione del lavoro e dei livelli occupazionali del settore, nonché le problematiche connesse.

ART. 6 - ORARIO DI LAVORO

FLESSIBILITA'

(1) In attuazione del rinvio previsto dall'art. 13 del C.C.N.L. 19 luglio 2003 (e sue successive modifiche ed integrazioni) ed in

deroga a quanto previsto dall'art. 104 dello stesso C.C.N.L. vengono previsti i seguenti sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore a quelle prescritte dall'art. 97 del C.C.N.L. e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.

(2) Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto dall'art. 97 del C.C.N.L. non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso art. 97 del C.C.N.L. non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

(3) Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle dell'art. 97 del C.C.N.L. non potrà superare le quattro consecutive ed in ogni caso l'orario di lavoro non potrà superare le nove ore giornaliere, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge.

(4) Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro verrà effettuato attraverso congedi di conguaglio il cui godimento avverrà nei periodi di minore intensità produttiva e comunque entro **sedici** settimane a far data dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa.

(5) Qualora, invece, i sistemi di distribuzione dell'orario prevedano l'estensione dei periodi di cui ai precedenti commi 3 e 4, rispettivamente, a **quattordici e ventisei** settimane, per i lavoratori cui si applichi tale sistema il monte ore annuo di permessi, di cui all'art. 100 è elevato a **118** ore.

(6) Qualora a livello aziendale o interaziendale le imprese intendano applicare i suddetti sistemi, cui non potrà farsi ricorso per più di tre volte nell'anno, non consecutive, l'adozione dei programmi sarà preceduta da un incontro tra Direzione aziendale e R.S.U. o delegato aziendale nel corso del quale la Direzione aziendale esporrà le esigenze dell'impresa ed i relativi programmi, al fine di procedere ad un esame congiunto. Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto, e comunque almeno due settimane prima dell'avvio dei nuovi programmi, a cura della Direzione aziendale si darà comunicazione ai lavoratori dei programmi definiti. Saranno fatte salve le situazioni di persone che comprovino fondati e giustificati impedimenti.

(7) Nel caso di ricorso a tali sistemi, il lavoro straordinario, ai soli fini retributivi, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

(8) In deroga a quanto previsto dai commi precedenti in relazione alle peculiarità del settore turistico ed alle conseguenti esigenze produttive e organizzative, nel caso di reali ed oggettiva necessità, l'orario di lavoro potrà essere calcolato, d'accordo con il lavoratore, come media in un periodo di due settimane applicabile per una volta in ciascun bimestre. Per i lavoratori interessati l'orario di lavoro non sarà soggetto al limite di nove ore giornaliere ed agli stessi sarà riconosciuta una riduzione dell'orario di lavoro pari ad un'ora per ciascun periodo bisettimanale di effettiva applicazione di tale meccanismo, ad incremento del monte ore di permessi di cui all'art. 100 del CCNL turismo 19/07/2003 e successive integrazioni e modificazioni.

Art. 7 - RIPOSO GIORNALIERO

L'art. 7, comma 1, del D.Lgs 66/2003, stabilisce che: "*Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.*"

L'art. 17, della stessa norma stabilisce che: "*Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.*"

Premesso quanto sopra le parti stabiliscono che le modalità di godimento del riposo giornaliero, così come previsto dalla norma sopra trascritta, potrà essere variata in due casi:

- a) comprovate ragioni organizzative concordate con la RSA o RSU o direttamente con il singolo lavoratore;
- b) specifica richiesta del lavoratore;

In questi casi, le parti, previo accordo scritto, potranno ridurre fino a otto ore il riposo, indicando le modalità di recupero delle ore non godute.

Copia dell'accordo dovrà essere inviata alla Commissione Paritetica dell'E.B.T.T.

Art. 8 - TURNO DI LAVORO "SPEZZATO"

Il lavoro giornaliero si svolge in uno o due turni.

Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero reclamati dalla peculiare natura dell'attività ricettiva potranno essere negoziati tra le parti a livello aziendale.

Il nastro orario è fissato in 14 ore per il personale di sala, ricevimento e portineria e di 12 ore per il restante personale.

Considerato l'evidente disagio del turno di lavoro spezzato, nell'ottica della ricerca di soluzioni condivise, su richiesta delle RSA-RSU e/o le OO.SS. si terranno degli incontri nelle singole strutture per verificare, se presente, l'utilizzo del turno spezzato, la sua effettiva necessità e l'equa ripartizione.

Art. 9 - FERIE E PERMESSI PER RIDUZIONE DI ORARIO ED EX FESTIVITA'

Le ferie ed i permessi per riduzione di orario ed ex festività non goduti nell'anno precedente potranno essere usufruiti nei periodi di minor lavoro nell'anno in corso.

Previo accordo con il lavoratore e limitatamente ai permessi per riduzione di orario ed ex festività, potrà essere concordato il pagamento degli stessi, se non goduti, entro il 30 giugno dell'anno successivo.

ART. 10 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO

A) Successione dei contratti a termine

In applicazione delle disposizioni contenute nell'Avviso Comune 12 giugno 2008, in attuazione dell'ipotesi in materia di contratto a tempo determinato di cui alla legge 24/12/2007 n. 247 stabiliscono che la durata dell'ulteriore apposizione del termine, nel caso di improrogabili esigenze tecnico-organizzative, viene elevata a 8 mesi la durata dell'ulteriore

contratto a termine che, in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'art. 5, comma 4-bis, del decreto legislativo n. 368/2001, può essere stipulato fra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, per una sola volta, qualora, per effetto di successioni di contratti a termine, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, si sia raggiunto il termine di trentasei mesi di rapporto, comprensivo di proroghe e rinnovi.

* * *

B) Diritto di precedenza

Nelle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'art. 5 comma quater del D.Lgs 6/09/2001, n. 368 considerata l'esigenza di favorire stabilizzazione dei lavoratori stagionali e la salvaguardia del patrimonio di professionalità, le aziende terranno pienamente conto delle richieste presentate dai lavoratori che abbiano prestato servizio nelle ipotesi di cui agli articoli 77 (*stagionalità*) e 78 (*intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno*) del CCNL Turismo 19/07/2003, In attuazione del rinvio legislativo alle disposizioni contenute in contratti collettivi stipulati anche a livello territoriale, previsto dall'art. 5, comma 4-quater del Decreto Legislativo n. 368/2001, così come modificato dall'art. 21, comma 3 del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112 (convertito nella Legge 6 agosto 2008, n. 133), e tenendo a riferimento quanto previsto nel CCNL, le Parti hanno inteso disciplinare come segue la disciplina del diritto di precedenza nel territorio nel periodo di vigenza del presente contratto:

- Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 12 mesi, ha diritto di precedenza, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate

dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

- Il lavoratore assunto a termine ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali così come previsto agli art. 77 e 78 ccnl.

- Il diritto di precedenza di cui ai commi precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro quattro mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso (entro tre mesi in caso di svolgimento di attività stagionali) e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

* * *

C) Esclusione dal limite dei trentasei mesi

A tal proposito le parti si danno atto di quanto previsto dall'avviso comune del 12 giugno 2008 e il cui contenuto viene qui di seguito ritrascritto: *"In relazione alla particolarità del settore turismo, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale, prevista dall'art. 5 comma IV ter, del D.Lgs 368/2001, così come modificato dall'art. 1, comma 40, della L. 24/12/2007, n. 247 la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui al comma 4 bis del predetto articolo 5 non trova applicazione nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 77 e 78 del CCNL Turismo 19/07/2003 per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'art. 81 del CCNL Turismo 19/07/2003"*.

ART. 11 - FLESSIBILITA' INTERAZIENDALE E FUNGIBILITA'

Le parti, al fine di fronteggiare la grave crisi finanziaria ed economica, nazionale e internazionale, che ha già manifestato e sta manifestando i suoi effetti negativi, in modo marcato, anche nel settore del Turismo con conseguente contrazione dei flussi turistici, al fine di contribuire ad un auspicabile mantenimento occupazionale e limitare l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, nonché l'intervento delle procedure di terzizzazione e di riduzione del personale, concordano l'attuazione di forme di flessibilità.

In periodi di minor lavoro o nei casi in cui si registri una comprovata e marcata crisi economica aziendale, si potranno attivare tavoli di confronto con la RSA se presenti o in alternativa con le OO.SS., tendenti a promuovere altre forme di mobilità e di flessibilità interaziendale tra imprese dello stesso gruppo.

Con la stessa procedura e per le stesse motivazioni di cui ai precedenti capoversi le parti potranno promuovere accordi aziendali che prevedano forme di fungibilità interprofessionali.

ART.12 - PREMIO DI RISULTATO

Parametri di riferimento relativi agli elementi economici integrativi.

Il contenuto economico di cui all'art. 11 specifico del vigente CCNL di settore e successive modifiche si intende definito da questo contratto integrativo territoriale in osservanza dei criteri stabiliti dallo stesso articolo e in applicazione dei protocolli vigenti.

Resta espressamente escluso ogni altro livello di contrattazione di contenuto economico per le aziende cui si

applica il presente contratto territoriale o aderiscono allo stesso.

Per corrispondere al principio di variabilità e non predeterminabilità degli elementi economici, vengono assunti come parametri di riferimento i seguenti obiettivi concordati fra le parti:

Parametro n. 1

Tasso di occupazione letti relativo alla Provincia di Firenze, esclusivamente riferito alle aziende alberghiere e secondo l'attuale sistema di calcolo della occupazione letti adottata dalla Provincia di Firenze.

I risultati del tasso occupazione letti, per ogni anno di vigenza di questo contratto integrativo territoriale (dal 01.01.2009 al 31.12.2011), saranno rilevati annualmente dall'E.E.T.T. anche tramite il proprio Centro di Servizio di Firenze - Borgognissanti, 8.

Parametro n. 2

Tasso di occupazione camere relativo ad ogni singola azienda a cui si applica la presente contrattazione integrativa territoriale di secondo livello nel triennio 01/01/2009 - 31/12/2011.

CALCOLO DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA' E REDDITIVITA' (PREMIO DI RISULTATO).

Per l'individuazione del primo parametro del premio di redditività e produttività da erogare ai lavoratori delle aziende cui si applica il presente contratto integrativo territoriale, fermo

restando la potenzialità ricettiva della singola azienda nei periodi di riferimento, vengono fissati i seguenti obiettivi e concordati i corrispondenti importi:

Parametro n. 1

-Categorie alberghiere per le quali non rileva il numero dei dipendenti

- ALBERGHI 1 e 2 stelle

Tipologia Azienda <u>Alberghi</u>	Obbiettivo raggiunto nell'anno di riferimento del premio. Tasso occupazione letti nella Provincia	Importi premio spettante annuale lordo - unico parametro di riferimento occupazione letti Provincia di Firenze
Tutte le aziende	dal 40,00% al 44,99%	€ 60,00
Tutte le aziende	Dal 45,00 % al 47.99%	€ 80,00
Tutte le aziende	Dal 48,00% al 52,99%	€ 130,00
Tutte le aziende	Dal 53,00%	€ 180,00

Parametro n. 1

-Aziende che occupano fino a 15 dipendenti

- ALBERGHI 3- 4 -5 stelle

Tipologia Azienda <u>Alberghi</u>	Obbiettivo raggiunto nell'anno di riferimento del premio. Tasso occupazione letti nella Provincia	Importi premio spettante annuale lordo - unico parametro di riferimento occupazione letti Provincia di Firenze
Aziende da 1 a 15	Dal 40,00% al 44,99 %	€ 110.00
Aziende da 1 a 15	Dal 45,00 % al 47.99 %	€ 140.00
Aziende da 1 a 15	Dal 48,00% al 52,99%	€ 180,00
Aziende da 1 a 15	Dal 53,00%	€ 270,00

Segue Parametro n. 1

-Aziende che occupano oltre 15 dipendenti

- ALBERGHI 3 stelle

Tipologia Azienda <u>Alberghi</u>	Obbiettivo raggiunto nell'anno di riferimento del premio Tasso occupazione letti nella Provincia	Importi premio spettante annuale lordo
Aziende oltre 15	Dal 40,00% al 44,99 %	€ 120,00
Aziende oltre 15	Dal 45,00 % al 47.99 %	€ 150,00
Aziende oltre 15	Dal 48,00% al 52,99%	€ 190,00
Aziende oltre 15	Dal 53,00%	€ 290,00

-Aziende che occupano oltre 15 dipendenti -

- ALBERGHI 4 e 5 stelle

Tipologia Azienda <u>Alberghi</u>	Obbiettivo raggiunto nell 'anno di riferimento del premio Tasso occupazione letti nella Provincia	Importi premio spettante annuale lordo
Aziende oltre 15	Dal 40,00% al 44,99 %	€ 130,00
Aziende oltre 15	Dal 45,00 % al 47.99 %	€ 190,00
Aziende oltre 15	Dal 48,00% al 52,99%	€ 220,00
Aziende oltre 15	Dal 53,00%	€ 310,00

Parametro n. 2.

Indice di risultato applicabile alle sole aziende che occupano alle loro dipendenze, oltre 15 dipendenti.

Per le aziende che occupano alle loro dipendenze oltre 15 dipendenti a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento, è previsto un ulteriore parametro utile alla determinazione del premio di risultato complessivo.

Pertanto il premio di risultato complessivo per le aziende che superano i 15 dipendenti sarà dato dalla somma del premio di risultato scaturente dalla valutazione dei parametri della occupazione **letti** a livello provinciale (vedi parametro n.1) e dell'importo del premio di risultato eventualmente scaturente dalla valutazione del tasso di occupazione **camere** a livello aziendale.

A tal fine sono di seguito riportati i parametri utili per il calcolo del premio di risultato scaturente dalla valutazione del tasso di occupazione camere a livello aziendale. Le tabelle si riferiscono alle sole aziende con più di 15 dipendenti, considerato che alle aziende fino a 15 dipendenti (compreso il 15°) spetta unicamente il premio di risultato di cui al parametro n.1.

Calcolo del premio di produttività e redditività.

Obiettivo riferito al tasso di occupazione camere a livello aziendale.

Indice di riferimento A)

Al raggiungimento dei punti percentuali di incremento di occupazione rispetto all'anno precedente (intendendosi per occupazione le camere effettivamente pagate) da zero a 1,49 punti percentuali, l'azienda corrisponderà un premio annuo lordo di € 70,00.

Indice di riferimento B)

Ad ogni ulteriore aumento del tasso di occupazione medio annuo (TOC) rispetto a quello dell'anno precedente eccedente i 1,49 punti percentuale (e pertanto al raggiungimento tasso occupazione camere anno precedente più i punti di percentuale riferiti alla tabella che segue), il premio di risultato verrà erogato con riferimento alla tabella qui di seguito riportata:

1 - TOC maggiore o uguale al 1,50% (più 1,50 punti percentuale)	€ 95,00*	Importo globale annuo lordo
2 - TOC maggiore o uguale al 3% (più 3 punti percentuale)	€ 110,00*	Importo globale annuo lordo
3- TOC maggiore o uguale al 4% (più 4 punti percentuale)	€ 150,00*	Importo globale annuo lordo
4- TOC maggiore o uguale al 5% (più 5 punti percentuale)	€ 200,00*	Importo globale annuo lordo
5- TOC maggiore o uguale all'8% (più 8 punti percentuale)	€ 250,00*	Importo globale annuo lordo
	* gli importi sopra indicati si intendono al lordo di ogni ritenuta fiscale e previdenziale	

I suddetti importi, sia per quelli eventualmente scaturenti all'indice di riferimento "A" sia per quelli eventualmente scaturenti dall'indice di riferimento "B" non sono, per alcun motivo, cumulabili tra loro. Pertanto, l'eventuale ricorrenza dell'indice di riferimento "B" esclude in ogni caso l'importo dei 70 euro lordi complessivi previsti all'indice di riferimento "A" ed, allo stesso modo, la eventuale ricorrenza di uno qualsiasi degli indici di riferimento "B", esclude in ogni caso il cumulo con gli importi previsti dagli altri indici di riferimento ricompresi nella stessa tabella "B".

Resta espressamente pattuito che qualora il raffronto dei parametri presi a base per il calcolo del premio di risultato a

livello aziendale non consentano con riferimento all'anno 2010 e 2011 obiettivi omogenei indici di riferimento a causa della congiuntura negativa in corso, le aziende potranno chiedere la sospensione dell'erogazione del premio, previa presentazione idonea documentazione, presso la Commissione Paritetica.

* * *

PARTE COMUNE ALLA DETERMINAZIONE DEL PREMIO RIFERITA SIA AL PARAMETRO 1 SIA AL PARAMETRO 2

Tutti i predetti importi di cui alle tabelle riferite al Parametro n. 1 ed alle tabelle di cui al Parametro n. 2 (indice di riferimento a e b), in quanto elementi economici integrativi non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale perché già comprensivi di incidenza sugli istituti retributivi diretti o indiretti, ivi compresi quelli definiti dalla legge.

Qualora il risultato aziendale non consenta obiettivamente la erogazione di alcun premio di produttività rispetto agli indici provinciali e aziendali presi a base per il calcolo, le aziende potranno richiedere la sospensione dell'erogazione del premio previa presentazione di idonea documentazione presso la Commissione Paritetica. La Commissione Paritetica, presso il centro servizi dell' E.B.T.T., procederà all'esame della comunicazione esprimendo il proprio parere, previo audizione delle parti, entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta di sospensione del premio di risultato.

La erogazione del premio di risultato avverrà come segue:

Premio di risultato da erogare con riferimento agli anni 2010 – 2011:

a) per gli importi eventualmente spettanti con riferimento al parametro n. 2 (indici di riferimento a e b), solo aziende con più di 15 dipendenti, erogazione entro il 15 aprile;

b) per gli importi eventualmente spettanti con riferimento al parametro n. 1 entro il 15 giugno;

Il premio di risultato andrà erogato a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e sarà pari a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di effettiva presenza in azienda; le frazioni di mese saranno conteggiate in trentesimi.

Oltre alle ore effettivamente lavorate, ai fini del calcolo della effettiva presenza in azienda, si considerano le ore godute per ferie, per fruizione delle 104 ore di permessi per riduzione di orario, festività godute e permessi per l'espletamento dei diritti sindacali.

Si considerano altresì utili ai fini della maturazione del premio di risultato:

- le sole assenze per infortunio che hanno dato luogo, nei limiti della conservazione del posto di lavoro, alla erogazione di corrispondenti indennità a carico di enti assicurativi.

- le assenze relative alla astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio nel limite complessivo di mesi 5.

Il premio di risultato sarà riconosciuto ai contratti di formazione lavoro nella loro eventuale residua durata ed ai contratti di inserimento.

Agli apprendisti verrà riconosciuto un importo incentivante la formazione pari al 50% del premio riconosciuto al personale qualificato. Per la determinazione del predetto importo incentivante la formazione in capo a ciascun apprendista si terrà conto delle regole previste dal presente articolo.

Per i lavoratori a tempo parziale (part-time) il premio di risultato verrà riparametrato in base all'orario di lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori a tempo determinato avranno diritto alla corresponsione del premio se la durata del loro rapporto di lavoro, o la somma dei loro rapporti di lavoro, sarà pari o superiore a quattro mesi nell'anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre) cui si riferisce la maturazione del premio di risultato.

* * *

Premio di risultato riferito all'anno di competenza 2009.

Ferme restando le modalità di erogazione qui precedentemente elencate le parti con specifico riferimento all'anno 2009, tenendo conto della persistente congiuntura negativa del mercato del turismo stabiliscono quanto segue:

- Le tabelle economiche di riferimento per l'anno 2009, relativamente al premio di risultato scaturente dai parametri presi a base a livello provinciale (parametro 1) sono quelle oggetto del presente CIT;
- relativamente al premio di risultato scaturente dai parametri presi a base a livello provinciale (parametro 1), di cui al precedente capoverso, lo stesso verrà erogato nella misura ridotta del 30% in cinque rate mensili consecutive. Le suddette rate non potranno essere inferiori a € 40,00, fino a concorrenza dell'ammontare completo del premio. La prima delle quali con scadenza entro il 15 giugno 2010;
- relativamente al premio di risultato eventualmente scaturente dai parametri presi a base a livello aziendale (parametro 2), si farà riferimento alla tabella prevista dal

presente accordo integrativo territoriale (decorrenza 1/1/2009-31/12/2011), e gli importi eventualmente scaturenti saranno erogati nella misura ridotta del 30% in cinque rate mensili. Le suddette rate non potranno essere inferiori a € 40,00, fino a concorrenza dell'ammontare completo del premio. La prima delle quali con scadenza 15 aprile 2010. Resta espressamente pattuito che qualora il raffronto dei parametri presi a base per il calcolo del premio di risultato a livello aziendale non consentano con riferimento all'anno 2009 obiettivi, omogenei, indici di riferimento a causa della congiuntura negativa in corso, le aziende potranno chiedere la sospensione dell'erogazione del premio, previa presentazione idonea documentazione, presso la Commissione Paritetica.

ART. 13 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le parti si impegnano ad armonizzare il presente contratto integrativo territoriale con l'eventuale novità a a carattere economico in materia di premio di risultato che dovesse essere introdotte dal rinnovo del vigente CCNL settore Turismo – Federalberghi che andrà in scadenza con la data del 31 dicembre 2009. I sottoscrittori di questo accordo si impegnano altresì a tener conto delle eventuali novità normative che dovesse contenere la contrattazione collettiva nazionale in vigore dal 1/1/2010. A tal proposito le parti si incontreranno al fine di valutare una adeguata traslazione delle stesse all'interno del presente contratto integrativo territoriale.

* * *

Letto, approvato e sottoscritto il presente accordo integrativo aziendale composto di n. 24 pagine e n. 13 articoli.

Le Organizzazioni Sindacali

Associazione Imprese Alberghiere

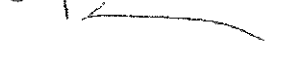
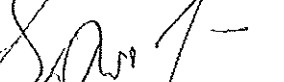
F.I.L.C.A.M.S. C.G.I.L.



F.I.S.A.S.C.A.T. C.I.S.L.



U.I.L.Tu.C.S. U.I.L.



A.I.A. - Firenze

