CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE DI LAVORO

L'anno 2016, addì 28 del mese di Giugno

TRA

Riva del Sole S.p.A. con sede in Loc. Riva del Sole Castiglione della Pescaia rappresentata dal Direttore Generale e Procuratore Carluccio CASTELLI

E

I Sindacati Provinciali Lavoratori Alberghieri:

FILCAMS-CGIL, rappresentato dal Sig. Massimiliano GATTI;

FISASCAT-CISL, rappresentata dal Sig. Alessandro GUALTIERI;

E

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali:

Sig. Aldo CINIFILCAMS-C.G.I.L.;

Sig. Ettore MENCAGLIFISASCAT-C.I.S.L.;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del Settore Turismo del 20.02.2010.

Vista la necessità di adeguare le pattuizioni contenute nel precedente C.C.I.A.L. di 2° livello stipulato in data 4 aprile 2012.

A seguito delle intese già raggiunte dalle parti in sede di incontro annuale, si conviene e stipula il seguente Contatto Integrativo Aziendale di Secondo Livello.

ART.1 – Relazioni Sindacali

Le parti concordano di incontrarsi periodicamente una volta l'anno; tale incontro dovrà avvenire durante il periodo di chiusura invernale, con all'ordine del giorno gli argomenti che saranno anticipatamente comunicati alla controparte.

ART.2 – Ambiente, Salute e Organizzazione del Lavoro

Potranno essere promossi fra le parti incontri specifici per definire idonei interventi atti a superare e/o rimuovere eventuali cause che determinino effetti negativi sia sull'ambiente che sulla salute dei lavoratori con specifico riferimento alla normativa vigente in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro.

ART.3 – Flessibilità dell'orario di Lavoro – "Banca Ore"

In relazione alle peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive dell'azienda, vista la normativa contenuta nella Contrattazione Nazionale di riferimento(artt. 114 e 115 CCNL 20-2-2010), le parti concordano in analogia con quanto praticato negli anni passati, la continuazione dell'istituto della "*banca delle ore*" al fine di mettere i lavoratori in condizione di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eventualmente eccedenti l'orario medio contrattuale. Nello specifico le ore prestate in eccedenza al normale orario, di lavoro di cui all'art.108 del CCNL, durante periodi di maggiore intensità produttiva saranno "*recuperate*" in periodi dell'anno diversi dai precedenti non dando luogo né alle relative maggiorazioni per orario straordinario nei periodi di maggior prestazione lavorativa né a riduzione della retribuzione contrattuale nei periodi di minor impiego rispetto all'orario normale di lavoro.

Il periodo di articolazione dell'orario flessibile nel quale sarà possibile effettuare prestazioni lavorative in eccesso rispetto ai limiti previsti dall'art.108 del CCNL non potrà comunque superare, nel corso dell'anno civile (1/1 – 31/12), le 26 settimane ancorché non consecutive. Le ore rese in eccedenza durante il periodo di maggior intensità lavorativa saranno "*recuperate*" per il personale stagionale entro la data di termine contrattuale, ancorché prorogato, usufruendo di corrispondenti riposi compensativi, mentre,per il personale a tempo indeterminato, i recuperi dovranno avvenire entro il 31 dicembre di ciascun anno.

In conseguenza di suddetta flessibilità viene stabilito che il monte ore su base annua di permessi retribuiti è elevato a 128 ore.

ART.4 – Piano Ferie

In ottemperanza al principio Costituzionale dell'irrinunciabilità delle ferie ed alla particolare natura dell'attività aziendale, le parti, stabiliscono di comune accordo che entro il 31 ottobre di ciascun anno, la Direzione aziendale concordemente con le R.S.A. e i "Capo servizi aziendali" stileranno su apposito schema la ripartizione, così

come previsto dal CC.N.L. settore Turismo, delle ferie del personale non stagionale da godersi obbligatoriamente entro lo stesso anno od eccezionalmente entro il primo trimestre dell'anno successivo.

ART.5 – Contratti Stagionali

L'azienda provvederà almeno quindici giorni prima del periodo di necessità della prestazione lavorativa a comunicare ai lavoratori, che abbiano fatto preventiva richiesta, la data di inizio del rapporto di lavoro e quella presumibile del termine del rapporto stesso.

L'azienda si impegna, secondo le proprie effettive esigenze di personale e di organizzazione del lavoro, fatti salvi i casi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo o i casi di sostituzione di altri lavoratori aventi diritto alla conservazione del posto, a riassumere, con la solita tipologia contrattuale e medesimo livello retributivo, il personale dipendente che ha svolto la propria normale attività nell'anno precedente e che abbia manifestato nelle forme e nei modi previstidalla normativa vigente la volontà alla riassunzione, e, in considerazione della consistente presenza di personale femminile, a non tener conto delle eventuali sospensioni della prestazione lavorativa dovute a congedi per maternità.

ART.6 – Premio di Risultato

Le parti concordano a favore della generalità del personale dipendente l'erogazione di un Premio di Risultato di ammontare variabile collegatoall'incremento della produttività aziendale,verificabile al raggiungimento dei seguenti parametri-obbiettivoalternativi fra loro:

- Se il rapporto fra costo del personale e ammontare degli incassi, dati desunti dalla situazione contabile progressiva dell'anno economico in corso alla data del 31 agosto è pari o inferiore al 32,50%, verrà erogato un emolumento pari al 3,00% della retribuzione minima tabellare "conglobata"prevista dal CCNL settore Turismo al momento in vigore;
- Se il medesimo rapporto fra costo del personaleed ammontare degli incassi, così come al precedente punto determinato, è pari o inferiore al 30,50% verrà erogato un emolumento pari al 8,50% della retribuzione minima tabellare "conglobata" prevista dal CCNL settore Turismo al momento in vigore;
- Se il medesimo rapporto fra costo del personale ed ammontare degli incassi, così come sopra determinato, è pari o inferiore al 27% verrà erogato un emolumento pari al 11,00% della retribuzione minima tabellare "conglobata" prevista dal CCNL settore Turismo al momento in vigore.

ART.7 – Modalità e tempi di erogazione del Premio di Risultato

Il Premio di Risultatodi cui al presente accordo, in caso di raggiungimento dei parametri-obbiettivo fissati,sarà corrisposto in misura pari al risultato ottenuto applicando le percentuali di cui all'art.6 ai relativi minimi tabellari previsti dalla

contrattazione nazionale di primo livello per i mesi di effettiva prestazione lavorativa. Per le eventuali frazioni di mese verrà corrisposto il premio in proporzione ai giorni retribuiti nello stesso periodo. Il Premio di Produttività verrà erogato, per i lavoratori "stagionali", alla cessazione del rapporto di lavoro,nell'ultimo prospetto di paga, mentre, per i lavoratori "fissi", in corrispondenza della liquidazione del prospetto di paga relativo al mese di dicembre.

ART.8 – Assistenza sanitaria integrativa lavoratori stagionali

Visto l'art.2 del regolamento n.1 del 2007 che prevede, per i dipendenti assunti a tempo indeterminato nelle aziende del settore Turismo comparto Alberghi, l'iscrizione al fondo di assistenza sanitaria integrativa di comparto(F/do FAST), si conviene di comune accordo di estendere tale assicurazione, quale condizione di miglior favore, al personale assunto stagionalmente a tempo determinato con contratto di durata almeno pari a 3 mesi.

Gli oneri derivanti dall'iscrizione annuale al fondo FAST, in deroga al regolamento del Fondo di assistenza sanitaria integrativa sopra richiamato, rimarranno completamente acarico di Riva del Sole S.p.A. che non provvederà pertanto alla relativa trattenuta sul Trattamento di Fine Rapporto. Tale copertura assicurativa integrativa opererà, a prescindere dalla durata contrattuale, per un anno solare, in conformità alle norme regolamentari pro-tempore vigenti.

ART.9. Dichiarazione a Verbale

Le parti dichiarano che le erogazioni di cui sopra hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto dall'art.1, commi 67 e 68 della legge n.247/2007,Art.1 comma 182 della Legge n.208/2015 e del Decreto Interministeriale del 25/3/2016.

Le parti dichiarano di applicare per il presente contratto collettivo di secondo livello, nel caso le pattuizioni concordate superino i limiti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento anche a seguito di futuri rinnovi, nel rispetto delle materie regolamentate, l'art. 8 del D.L. n.138/2011 convertito nella Legge n.148/2011.

Le parti dichiarano che, per il futuro,potranno essere presi in considerazione come corrispettivo del premio di risultato, al raggiungimento dei parametri di riferimento, sistemi di welfare aziendale anche tramite erogazione di documenti di legittimazione nominativi (voucher) così come previsti dal Decreto Intemrinisteriale del 25 marzo 2016.

ART.10 – Durata del Contratto

Il presente accordo ha validità di annitre dalla data di sottoscrizionedello stesso.Lo stesso successivamente alla prima scadenza contrattuale, salvo disdetta da inviare da una parte all'atra tramite raccomandata avviso di ricevimento ovvero tramite servizio di Posta Elettronica Certificata, sarà tacitamente rinnovato di anno in anno.

Il presenteContratto Collettivo Aziendale di Secondo livello, entro 30 giorni dalla sottoscrizione, sarà depositato a cura di Riva del Sole S.p.A.con le modalità telematiche, unitamente alla relativa autodichiarazione di conformità, previste dall'art.14 del D.Lgs n.151 del 2015 e dall'art.5 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

Letto, approvato e sottoscritto