torna all'indice

ACCORDO INTEGRATIVO SALARIALE PROVINCIALE DI RAVENNA PER LE AZIENDE DELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA.

Il giorno 29/12/2000 presso l'Associazione Commercianti di Ravenna tra **l'Associazione Commercianti di Ravenna** rappresentata da Sergio Fioravanti con l'intervento dell'**ANGEM**, rappresentata da Michele Tozzi, con la partecipazione della **Federazione Italiana Pubblici Esercizi**, rappresentata da Silvio Moretti

e

Le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori della Provincia di Ravenna **FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS UIL**, rappresentate da Maura Masotti, Antonio Cinosi e Claudia Lugaresi

- Vista la piattaforma sindacale provinciale del 7/6/2000
- In attuazione di quanto previsto dagli artt. 120 e 310 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994, e dal successivo rinnovo, si è stipulato il seguente accordo integrativo salariale provinciale.

PREMESSA

Gli assetti contrattuali conseguenti al protocollo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993 sottoscritto da Governo e Parti Sociali e la situazione del sistema produttivo ed occupazionale delle aziende della ristorazione collettiva della provincia di Ravenna, costituiscono il quadro di riferimento all'interno del quale le parti concordano di dar vita al presente accordo integrativo provinciale salariale.

Le Parti, nel reciproco convincimento che omogenee condizioni relative al trattamento economico del personale dipendente da tutte le aziende della ristorazione collettiva della provincia di Ravenna costituiscono un elemento di complessiva stabilizzazione del settore per la salvaguardia e lo sviluppo armonico del mercato, ritengono che l'assetto contrattuale definito consente ai lavoratori di godere di benefici economici ed alle aziende una corretta gestione del costo lavoro.

In tal senso le Parti, dandosi reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente accordo, viene data piena attuazione, per le rispettive competenze, a quanto previsto dagli assetti delineati dal protocollo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993, hanno convenuto sulla introduzione di un premio di risultato quale strumento di coinvolgimento dei lavoratori alla vita dell'impresa.

SCHEMA DI RIFERIMENTO

Lo schema generale prevede che il Premio sia derivante dall'andamento della produttività di settore misurato dal parametro: fatturato/ ore lavorate, che indica il ricavo medio orario.

CRITERIO DI ACQUISIZIONE DEI DATI

Tutte le Aziende della ristorazione colletiva della Provincia di Ravenna devono inviare all'Associazione Commercianti di Ravenna i dati relativi al fatturato e alle ore lavorate riferiti agli anni:

- 2000
- 2001
- 2002

L'Associazione, dopo aver acquisito i dati aggregati delle singole aziende, provvederà ad elaborare, congiuntamente alle OO.SS., i valori relativi a ciascun anno in modo da ottenere indici provinciali del ricavo medio orario (fatturato/ore lavorate = ricavo medio orario).

Nel calcolo del fatturato non deve essere considerato quanto derivato da

- vendite di derrate alimentari;
- aumenti del prezzo del pasto a seguito di copertura di investimenti richiesti dal committente;
- eventuale apertura di nuovi locali o passaggi di mense da gestione indiretta a diretta o viceversa. Tali valori potranno essere inseriti nel paniere di riferimento trascorsi due anni dall'avvenuta apertura o mutamento di gestione.

Per quanto riguarda le ore lavorate debbono intendersi tutte le ore effettivamente prestate.

ARTICOLAZIONE DEL PREMIO

Per l'individuazione del corrispondente premio di produttività da corrispondere ai lavoratori si procederà nel modo seguente:

VALORE DEL RICAVO ORARIO DI RIFERIMENTO	VERIFICA	EROGAZIONE
£. 67.000	MAGGIO 2001	GIUGNO 2001
	MAGGIO 2002	GIUGNO 2002
	MAGGIO 2003	GIUGNO 2003

Il valore del ricavo orario di riferimento, individuato in £. 67.000, è da ritenersi valido per tutta la durata dell'accordo.
Il valore ottenuto negli anni 2001 e 2002 verrà assunto depurato dagli effetti dell'inflazione secondo gli indici ISTAT, indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai/impiegati relativi all'anno di calcolo, e del 60% relativo al costo derrate, costi aziendali, ecc.

La quota salariale da corrispondere al lavoratore sarà pari al 40% del valore ottenuto precedentemente. Tale quota deve considerarsi comprensiva degli oneri sociali e previdenziali a carico dell'azienda.

Avranno diritto al premio i lavoratori che abbiano avuto una prestazione lavorativa di almeno 4 (quattro) mesi nel corso dell'anno di riferimento e che risultino in forza alla data di erogazione del premio e/o nei mesi successivi.

L'ammontare del premio complessivo sarà determinato moltiplicando la quota derivante dal meccanismo istituito per il numero delle ore complessivamente lavorate.

L'importo da erogare individualmente a ciascun lavoratore sarà determinato del seguente modo:
- orario contrattuale annuo detratto da ferie, permessi retribuiti, malattia/infortunio (30 giorni di calendario).

L'orario risultante pari 1630 (milleseicentotrenta) ore annue sarà moltiplicato per il numero complessivo dei lavoratori interessati all'erogazione.

Il premio complessivo individuato, al netto degli oneri sociali e previdenziali a carico dell'azienda, sarà suddiviso per il monte ore determinato come sopra e moltiplicato per l'orario effettivamente prestato da ogni singolo lavoratore per il quale è prevista la corresponsione del premio.

A lavoratori P.T il premio risultante dal meccanismo definito fra le parti sarà commisurato all'orario di lavoro svolto nel corso dell'anno, ivi compreso quello supplementare.

Qualora l'assenza per malattia/ infortunio di ogni singolo dipendente sia inferiore a 30 giorni, ovvero 173 ore, e la fruizione di ferie e permessi risulti inferiore a 277 ore, il divisore orario aziendalmente individuato e derivante dalla moltiplicazione del monte orario annuo convenzionale (1630; per il p.t. riproporzionato alla media annua lavorativa, ovvero orario part-time + supplementare – ferie/permessi e franchigia malattia, su base annua) per il numero dei dipendenti, va aumentato del differenziale derivante dalla minor malattia e/o ferie e permessi goduti.

In ogni caso, poichè tutto il premio aziendalmente calcolato va interamente redistribuito, qualora a completamento dei conteggi individuali così come richiamato, risultasse un residuo, lo stesso andrà suddiviso fra il personale sulla base dell'orario lavorato.

CARATTERISTICHE DEL PREMIO

L'erogazione una tantum avverrà secondo le date indicate nel presente accordo.
L'importo del premio è variabile e non predeterminabile. Pertanto gli importi erogati non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale ivi compreso il T.F.R.. Di conseguenza ad essi si applica il particolare trattamento contributivo previsto dal D.L. n° 67/1997 e successive norme.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo integrativo provinciale decorre dal 1° gennaio 2000 e scadrà il 31 dicembre 2002.

Ravenna, 29/12/2000

p. ANGEM/FIPE

p. OO.SS