IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO TERRITORIALE
COMPARTO AZIENDE ALBERGHIERE DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Il giorno 26 aprile 2004, presso la sede dell' Associazione Provinciale Albergatori, Strada Maggiore 23 Bologna, tra
- l' Associazione Provinciale Albergatori di Bologna, d'ora innanzi A.P.A.B., rappresentata dal Presidente Angelo Di Giansante e dai Vice Presidenti Leonarda Somma e Renzo Migliori, assistiti da Franco Entilli e Paolo Naldi di ASCOM Bologna

e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:
- F.I.L.C.A.M.S. C.G.I.L., rappresentata da Cristina Maroni;
- F.I.S.A.S.C.A.T. C.I.S.L., rappresentata da Giuseppina Cupaiuolo;
- U.I.L.Tu.C.S. U.I.L., rappresentata da Rosario Cusi;

e' stato sottoscritto il presente contratto collettivo di lavoro territoriale, integrativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore Turismo 22/1/1999, rinnovato il 19/7/2003

TITOLO I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

ART. 1 – Contrattazione Collettiva di riferimento e quadro normativo vigente

Nella definizione del presente accordo di secondo livello, le parti hanno convenuto di fare riferimento a quanto previsto dall'ipotesi di accordo del rinnovo del contratto collettivo di lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo 19/07/2003 comparto Aziende Alberghiere e, conseguentemente a quanto demandato dalla vigente contrattazione collettiva nazionale del settore Turismo alla contrattazione di secondo livello.

Il presente contratto integrativo territoriale è riferito al comparto aziende alberghiere come definite all' art. 1, comma 1,paragrafo I del CCNL, fatto salvo quanto previsto all'art. 10 comma 2 del presente accordo.

Esso ha validità nella provincia di Bologna ed è riferito, ai sensi del art. 10 capo III del CCNL Turismo 22/1/99 e dell'accordo di rinnovo del 19/7/2003:

1. alle imprese alberghiere che occupano fino a quindici dipendenti;
2. alle imprese alberghiere che occupano più di quindici dipendenti, laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale.

L' applicazione della contrattazione territoriale potrà essere operata nelle imprese in cui sussista la contrattazione integrativa aziendale per il salario variabile o in quelle che ricevano la piattaforma per il contratto integrativo aziendale esclusivamente previo accordo tra azienda e le strutture sindacali aziendali dei lavoratori unitamente alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo

TITOLO II PARTE OBBLIGATORIA

Art. 2 - Relazioni sindacali

Al fine dell' acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione integrativa a contenuto economico, le parti, in occasione di

incontri annuali richiesti dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori valuteranno preventivamente le condizioni delle imprese del settore alberghiero e del mercato del lavoro, le loro prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto delle prospettive delle competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

TITOLO III - PARTE NORMATIVA

ART. 3 - Flessibilità

In relazione alle peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende potranno essere addottati sistemi di distribuzione dell' orario di lavoro per periodi plurisettimanali, 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' articolo 90 del CCNL 22/1/99 e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.

Le parti concordano sul fatto che il settore alberghiero della provincia di Bologna e' caratterizzato da periodi di particolare intensificazione dell' attività in corrispondenza delle manifestazioni fieristiche, della stagione turistica, dell' attivita' universitaria .

Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quelle dell' art. 90 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso articolo 90 non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Pertanto, si conviene che, ai sensi dell'art.95 del CCNL 22/01/1999, le aziende potranno adottare, in relazione alla peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive, sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali.

Il numero delle settimane per le quali e' possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle dell'art. 90 entro le 48 ore settimanali non potrà superare le sei consecutive, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge.

Possono prestare istanza di esonero dal regime di flessibilità i lavoratori che si trovino in situazioni di comprovato, fondato e giustificato oggettivo impedimento a svolgere la prestazione lavorativa in regime di flessibilità, purché intervenute dopo l'inizio del rapporto di lavoro o comunque dopo la sottoscrizione di una dichiarazione di non avere impedimenti allo svolgimento della prestazione in regime di flessibilità di orario ai sensi del presente articolo. L' eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione della dichiarazione di cui sopra non costituisce infrazione disciplinare.

Il recupero delle ore di lavoro svolte oltre la quarantesima avverrà entro e non oltre diciotto settimane dall'inizio del periodo di maggiore attività, attraverso congedi di conguaglio nei periodi di minore attività in misura tale da mantenere, nel periodo in regime di flessibilità di diciotto settimane, la media dell'orario di lavoro pari a 40 ore.

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

Le aziende non potranno fare ricorso per più di due volte all'anno ai sistemi di distribuzione dell' orario di lavoro di cui al presente articolo

Le aziende che intendono avvalersi della flessibilità di cui al presente articolo devono darne comunicazione, indicando il periodo di svolgimento, all'A.P.A.B. che, due volte all' anno, rispettivamente entro il 31 dicembre ed il 31 agosto effettuerà una specifica comunicazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, riassuntiva delle comunicazioni ricevute. Si conviene fin d' ora che verrà inviata comunicazione alle OOSS anche nel caso in cui non fosse pervenuta alcuna notifica da parte delle aziende interessate.

* Nota a verbale: le parti in corsivo sono state trascritte dall' art. 95 del CCNL Turismo

ART. 4 - Orario di lavoro

Ai sensi e per gli effetti dell' art. 4, comma 4 del D.lgs. 66/2003, le parti convengono che le caratteristiche strutturali delle attività ricettive costituiscono le ragioni obiettive a fronte delle quali è consentito di elevare a dodici mesi il periodo di riferimento per il calcolo della durata media dell'orario di lavoro di cui al comma 3 del citato articolo 4. Quanto sopra convenuto non comporta la possibilità dell' applicazione di ulteriori e diversi sistemi di flessibilità rispetto a quelli previsti dal vigente CCNL e dal presente accordo all' articolo precedente.

ART. 5 - Tempo determinato

Ai sensi di quanto previsto dall'accordo di rinnovo del C.C.N.L. del 19/7/2003 in materia di lavoro a tempo determinato, le parti convengono che la durata massima dei contratti a tempo determinato instaurati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività è elevata a 18 mesi. Tali contratti non saranno suscettibili di proroga oltre i 18 mesi per la stessa motivazione.

ART. 6 - Consegne e rotture

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 121, 122 e 123 del C.C.N.L. del 22/1/1999, è stabilito quanto segue: il personale e' responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro. In caso di rottura e smarrimento degli oggetti frangibili ed infrangibili è dovuto da parte degli addetti del reparto responsabile il relativo risarcimento nella misura massima del 40% del prezzo originario di acquisto.

TITOLO IV - PREMIO DI RISULTATO

ART. 7 - Premio di risultato

Ai sensi dell'art.11, capo III del CCNL Turismo 22/1/99, così come integrato dall'accordo di rinnovo del 19/7/2003, in applicazione del Protocollo sul costo del lavoro 23 luglio 1993, si istituisce un premio di risultato provinciale, la cui erogazione è subordinata al raggiungimento di obiettivi concordati tra le parti.

Le parti hanno concordato di utilizzare sperimentalmente, ai fini della determinazione del premio di risultato, il parametro della percentuale di occupazione delle camere, ottenuto combinando tra loro i dati relativi a:

1) presenze turistiche provinciali annue;
2) capacità ricettiva alberghiera provinciale (numero camere).

Ai fini dell'utilizzo dei dati suddetti le parti hanno concordato l'utilizzo di un coefficiente fisso convenzionalmente definito in 1,5 persone per ogni camera occupata.

Il parametro aggregato, che esprime il tasso annuale di occupazione delle camere disponibili relativo alla provincia di Bologna, è ottenuto dall' A.P.A.B. in base alla seguente formula: presenze turistiche annue diviso per il coefficiente fisso 1,5, rapportato alla capacità ricettiva annua in termini di camere(pari alla sommatoria dei risultati mensili ottenuti moltiplicando il numero di camere disponibili nell'ultimo giorno di ciascun mese per i giorni del relativo mese) per 100.

> [(Presenze turistiche provinciali annue / 1,5) / (somma n° camere disponibili nel mese x gg del mese)] x 100

Per l'anno 2003 il tasso provinciale di occupazione delle camere è pari a 46,50% ed è stato così ottenuto:

2.974.596 (presenze annue) / 1,5 = 1.983.064

[1.983.064 / 4.264.531 (somma n° camere disponibili nel mese x gg del mese)] x 100 = 46,501%, arrotondato a 46,50%.

Il dato percentuale finale e' approssimato al secondo decimale con il criterio dell' arrotondamento matematico al centesimo superiore per valori pari o superiori a 0,005.

I dati utilizzati per l'elaborazione del parametro suddetto sono rilevati dalla Provincia di Bologna, e indicati nelle Tabelle n. 1 e 27 delle Statistiche del Turismo, pubblicate mensilmente sul sito internet della Provincia e annualmente anche pubblicate dal Servizio Turismo, Ufficio Statistica della Provincia di Bologna e sono elaborati annualmente dall'Associazione Provinciale Albergatori Bologna (A.P.A.B.), secondo i criteri che precedono.

Entro il 20 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento i dati elaborati saranno comunicati dall'A.P.A.B. alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo, nonché alle aziende alberghiere della provincia di Bologna; in tale comunicazione verranno allegate le stampe della tabella n.1 (relativa ai dati delle strutture ricettive alberghiere per categoria), estratte dal sito internet della Provincia di Bologna a cura dell'APAB.

Obiettivi
Le parti hanno definito due distinti obiettivi (Obiettivo 1 e Obiettivo 2) il cui raggiungimento darà luogo, con le modalità e nei termini sotto disciplinati, alla corresponsione del premio di risultato correlato.

Anno 2004
Obiettivo 1): raggiungimento del tasso di occupazione dell'anno precedente determinato come sopra;
Obiettivo 2): raggiungimento del tasso di occupazione dell'anno precedente determinato come sopra, maggiorato di 0,5%.

Anno 2005
Obiettivo 1): raggiungimento del tasso di occupazione dell' anno precedente determinato come sopra;
Obiettivo 2): raggiungimento del tasso di occupazione dell'anno precedente determinato come sopra, maggiorato di 0,5%.

Anni 2006 e 2007
Le parti si incontreranno entro aprile 2006 per verificare l' efficienza del parametro di cui sopra e per definire parametri e obiettivi per gli anni 2006 e 2007.

In tale occasione si valuterà anche la possibilità di inserire ulteriori parametri in applicazione di quanto previsto dall' accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto in data 19/7/ 2003.

Per gli anni 2004 e 2005, in considerazione della natura sperimentale del parametro, viene prevista una franchigia pari a 0,2%, pertanto gli obiettivi si considereranno raggiunti anche se il valore effettivo del parametro sarà inferiore di 0,2% a quello previsto.

A titolo esemplificativo, per l' anno 2004 gli obiettivi 1) e 2) sono pari rispettivamente al 46,50% ed al 47,00%; gli obiettivi saranno considerati raggiunti anche per i valori pari a 46,30% e 46,80%.

Ai fini della corresponsione del premio di risultato, le aziende sono articolate nelle seguenti tre tipologie (A, B,C):
- tipologia A: aziende di categoria 1 stella e le altre strutture che rientrano nel titolo I, art. 1 Aziende alberghiere del CCNL Turismo 22/1/99;
- tipologia B: aziende di categoria 2 e 3 stelle;
- tipologia C: aziende di categoria 4, 5 stelle e 5 stelle lusso.

Importo dei premi di risultato
Gli importi lordi in euro del premio di risultato da erogare al raggiungimento dei singoli obiettivi e quindi non cumulabili sono così definiti:

Tipologia	Obiettivo 1	Obiettivo 2
A	90	160
B	150	250
C	250	350

ART.8 - Caratteristiche del premio di risultato
Gli importi del premio di risultato che saranno erogati sono integralmente variabili e non predeterminati e non sono utili ai fini di alcun istituto contrattuale e/o legale ivi compresi tredicesima, quattordicesima, ferie, permessi e T.F.R., ai sensi e per gli effetti dell' art. 3 della legge 402/96.
Le erogazioni di cui sopra hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dalla legge n. 135 del 23/5/1997.

ART. 9 - Modalità di erogazione
In caso di raggiungimento degli obiettivi definiti all'art.7, l'erogazione del premio di risultato spettante, avverrà in un'unica soluzione con la busta paga relativa al mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Avranno diritto al premio di risultato i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in forza alla data di erogazione del premio di risultato.

Il premio di risultato viene comunque riconosciuto nei seguenti casi:
a) dipendenti in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento e che nello stesso anno abbiano effettivamente prestato la loro attività in azienda per complessivi novanta giorni di calendario, anche non continuativi, con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
b) dipendenti che si siano dimessi nel corso dell'anno di riferimento per pensionamento e che nell'anno stesso abbiano effettivamente prestato la loro attività in azienda per complessivi novanta giorni di calendario, anche non continuativi con contratto, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Avranno diritto al premio di risultato anche i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato che, nell'anno di riferimento, abbiano effettivamente prestato la loro attività in azienda per complessivi centoventi giorni di calendario, anche non continuativi.

Ai fini della liquidazione del premio di risultato saranno riconosciuti tanti dodicesimi quanti sono i mesi di effettiva presenza in azienda nell'anno di riferimento.

Si considerano utili ai fini della liquidazione del premio di risultato le sole assenze per infortunio e malattia che hanno dato luogo, nei limiti della conservazione del posto di lavoro, alla erogazione di corrispondenti indennità a carico di enti assicurativi e quelle relative all'astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio nel limite complessivo di cinque mesi.

Le frazioni di mese pari o superiori ai quindici giorni di calendario saranno considerate come mese intero, mentre quelle inferiori non saranno prese in considerazione così come i periodi per i quali non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo, a norma di legge e di contratto.

Per il personale a tempo parziale l'erogazione del premio di risultato avverrà con criteri di proporzionalità secondo quanto disposto dall' art. 66 del CCNL 22/1/99.

Il personale che, pur avendo diritto alla liquidazione del premio di risultato, non e' in forza al momento del relativo pagamento potrà richiederne la liquidazione entro i tre mesi successivi, fornendo all' azienda il proprio indirizzo ed ogni altro dato necessario al pagamento.

Si stabilisce che nella fase sperimentale di cui all' art. 10 III comma, il premio di risultato verrà erogato anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato in base ai criteri e con le modalità previste dal presente articolo per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Le aziende che nell'anno di riferimento, abbiano conseguito risultati significativamente diversi rispetto al dato provinciale elaborato dall'A.P.A.B., ovvero siano state interessate da eventi suscettibili di pregiudicare in tutto o in parte notevole i risultati aziendali, potranno presentare preventivamente istanza all'A.P.A.B. per l'esonero dal pagamento del premio. L' A.P.A.B. promuoverà un incontro tra le parti (azienda e Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo) finalizzato ad illustrare la situazione aziendale e ad analizzare le possibilità di sospensione del pagamento del salario aziendale. A titolo

esemplificativo possono essere escluse dall'erogazione del premio le aziende che nell'anno di riferimento abbiano avuto accesso al Fondo Sostegno al Reddito dell'E.B.U.R.T.

TITOLO V DECORRENZA E DURATA

ART. 10 - Decorrenza e durata

Il presente Contratto Integrativo Territoriale ha una durata di quattro anni con decorrenza dal 1° gennaio 2004 e scadenza 31 dicembre 2007 e si intenderà tacitamente rinnovato quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

Si conviene che per i collegi, i convitti e le residenze universitarie il presente accordo avrà effetto a partire dall' 1/1/2006, in quanto inseriti nell'ambito di applicazione del C.C.N.L. Turismo solo in occasione dell' ultimo rinnovo, durante lo svolgimento della trattativa per il presente accordo. Ai fini dell'erogazione del premio di risultato, i collegi, i convitti e le residenze universitarie saranno inseriti tra le aziende di tipologia A.

Il Titolo IV relativo al Premio di risultato ha natura sperimentale e sarà oggetto di verifica dopo il primo biennio. Come concordato al precedente articolo 7, le parti si incontreranno non oltre aprile 2006, per valutare l'andamento del premio di risultato e per valutare la predisposizione dell' accordo per il successivo periodo. In tale occasione si valuterà anche la possibilità di inserire ulteriori parametri in applicazione di quanto previsto dall'accordo di rinnovo del CCNL del 19/7/2003.

ART. 11 - Deposito

Il presente accordo sarà depositato a cura di A.P.A.B. presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Bologna ai sensi e per gli effetti dell' art 3 della legge 402 del 29/7/96 ed ai fini dell' applicazione del regime di decontribuzione ai sensi e per gli effetti della legge n. 135 del 23/5/97, presso la stessa Direzione e presso le sedi provinciali dell'INPS e dell'INAIL.

Letto, confermato, sottoscritto

ASSOCIAZIONE PROVINCIALE ALBERGATORI BOLOGNA

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTuCS UIL