ACCORDO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI BERGAMO PER LE AZIENDE DELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA

Il giorno 5 dicembre 2005 presso la sede dell'Ascom di Bergamo è stato stipulato il seguente accordo

TRA

ANGEM rappresentata da Michele Tozzi
ASCOM BERGAMO rappresentata da Enrico Betti
FIPE rappresentata da Silvio Moretti e Federico Salis

E

la FILCAMS CGIL di BERGAMO rappresentata da Paolo Agliardi e Aronne Mangili
la FISASCAT CISL di BERGAMO rappresentata da Sergio Carminati e Terry Vavassori
la UILTUCS UIL di BERGAMO rappresentata da Maurizio Regazzoni

In conformità a quanto previsto dal CCNL 19 luglio 2003 si è conclusa la seguente ipotesi di Accordo per i dipendenti dalle Aziende operanti nella Ristorazione Collettiva di Bergamo e provincia.

PREMESSA

Le Parti, consapevoli dell'esigenza di rendere omogenei i trattamenti economici dei lavoratori del settore, perché questo contribuisce sicuramente a stabilizzare il mercato e ad evitare fenomeni di "concorrenza sleale", ritengono che l'assetto contrattuale definito consente un armonico sviluppo del settore un beneficio economico per i lavoratori e una corretta gestione del costo del lavoro per le imprese.
Tutto ciò premesso le Parti, concordano di introdurre un premio provinciale costituito da un meccanismo comune di misurazione dei risultati e di erogazione, così come previsto dal CCNL e dall'Accordo del luglio '93; al conseguimento quindi degli obiettivi previsti verranno erogate quote di salario che, per le caratteristiche di variabilità e non predeterminabilità ipotizzate, beneficeranno del particolare trattamento contributivo previsto dalla L. 135/97.

ART.1
DETERMINAZIONE DEL PREMIO

1. Si conviene, che il premio definito derivi dalla misurazione della produttività incrementata ogni anno sull'anno precedente, la cui misurazione è calcolata utilizzando i seguenti tre parametri:
   - "fatturato/ore lavorate" che indica il Ricavo Medio Orario;
   - "fatturato";
   - "ore lavorate".

   I dati saranno riferiti esclusivamente all'attività di ristorazione collettiva svolta dalle aziende nella Provincia di Bergamo.

SCHEMA ESEMPLIFICATIVO

anno di riferimento	anno di raffronto	verifica	erogazione
2005	2004	Maggio 2006	Luglio 2006
2006	2005	Maggio 2007	Luglio 2007
2007	2006	Maggio 2008	Luglio 2008
2008	2007	Maggio 2009	Luglio 2009

2. Il fatturato dell'anno di riferimento verrà deflazionato in base al tasso corrente dell'inflazione secondo gli indici ISTAT.
3. Il premio sarà erogato in base agli indicatori di cui al precedente punto 1); per ogni indicatore verrà misurato lo scostamento ottenuto dal raffronto con i risultati dell'anno precedente e assegnato un punteggio variabile definito nelle tabelle sotto riportate:

Fatturato			RMO			Ore		
segno	%	punti	segno	%	punti	Segno	%	punti
>	5	8	>	3	8	>	5	-10
+	5	6	+	2,5	7,5	+	5	-9
+	4	5	+	2	6	+	4	-8
+	3	4	+	1,5	4,5	+	3	-6
+	2	3	+	1	3	+	2	-4
+	1	2	+	0,5	1,5	+	1	-2
=	0	1	=	0	0	=	0	1
-	1	-1	-	0,5	-1,5	-	1	2
-	2	-2	-	1	-3	-	2	4
-	3	-3	-	1,5	-4,5	-	3	6
-	4	-4	-	2	-6	-	4	8
-	5	-5	-	2,5	-7,5	-	5	9
<	5	-8	<	3	-8	<	5	10

4. I valori in percentuale verranno arrotondati per eccesso se pari o superiori a 0,5%.

5. **Determinazione del premio**: verrà effettuata la media algebrica tra i punteggi ottenuti dai tre indicatori e assegnato un premio calcolato in base alla tabella che segue.

Punti	valore premio
6,01-7	€ 650,00
5,01-6	€ 480,00
4,01-5	€ 315,00
3,01-4	€ 250,00
2,01-3	€ 200,00
1,01>2	€ 170,00
0,51>1	€ 140,00
0,01>0,50	€ 120,00

6. Viene pertanto definito (vedi tab. a) il Premio orario che, moltiplicato per il numero di ore effettivamente lavorate da ogni singolo dipendente, determinerà il PREMIO COMPLESSIVO nell'anno di raffronto.

(tabella a)

premio	ore teoriche dip.	quota oraria
(€)		
650	1640	0,3963
480	1640	0,2927
315	1640	0,1921
250	1640	0,1524
200	1640	0,1219
170	1640	0,1037
140	1640	0,0854
120	1640	0,0732

7. L'importo da erogare individualmente per ciascun lavoratore sarà determinato come segue: ad ogni lavoratore verrà corrisposta la quota oraria come sopra determinata per ogni ora di lavoro effettivamente prestata; il premio complessivo massimo erogabile è pari a 1640 ore all'anno.

ART. 2
COMUNICAZIONI ED INFORMAZIONI

1. Nel mese di Maggio di ogni anno le singole Aziende forniranno direttamente, o tramite la propria associazione di appartenenza, i dati relativi di cui all'art. 1 all'Associazione Commercianti che si farà carico della loro raccolta.
2. L'Associazione Commercianti procederà all'elaborazione dei dati, sulla base di quanto previsto dal precedente art. 1, determinando così l'importo del salario variabile.
3. Le parti si incontreranno entro il mese di Giugno di ogni anno al fine di prendere visione dei dati e valutare il risultato conseguito.
4. I dati saranno forniti in forma aggregata alle OO.SS., alle parti datoriali stipulanti l'accordo e alle Aziende operanti nel territorio provinciale.
5. Il premio verrà determinato sui dati forniti e verrà applicato a tutte le imprese di settore operanti sul territorio di Bergamo e Provincia.

ART.3
MODALITA' DI EROGAZIONE

1. Avranno diritto al premio tutti i lavoratori (full time e part time) in forza nel mese di erogazione del premio, che nell'anno di raffronto abbiano prestato la loro effettiva attività a Bergamo e Provincia per complessivi 78 giorni lavorativi anche non continuativi. Pertanto in caso di minor prestazione non verrà riconosciuto alcun importo.
2. Vengono considerate come ore effettivamente lavorate: le ore ordinarie, le ore supplementari e le assenze dovute a: maternità anticipata e/o obbligatoria, gli infortuni

e le malattie professionali riconosciute dagli organi competenti, i permessi sindacali retribuiti, i permessi L. 104.

3. L'eventuale premio determinato verrà corrisposto con la retribuzione relativa al mese di Luglio dell'anno di verifica.
4. Cambio di gestione. Il premio verrà erogato anche al personale cessato che è passato ad altra azienda del settore per cambio di gestione. Il premio verrà erogato dall'azienda subentrante che pagherà sia sulla parte di attività svolta dal dipendente presso la stessa sia sulla parte di premio derivante dalle presenze del lavoratore presso la precedente azienda. In questo secondo caso il lavoratore entro il mese di Giungo dell'anno dell'eventuale erogazione, dovrà consegnare alla nuova azienda apposita documentazione (busta paga o certificazione rilasciata dal precedente datore di lavoro) che attesti le ore lavorate nell'anno di riferimento per la determinazione dell'importo spettante. In caso di mancata consegna della documentazione nei tempi sopra stabiliti, l'azienda subentrante sarà liberata da qualsiasi obbligo retributivo nei confronti del lavoratore per il periodo di lavoro svolto presso l'azienda precedente. All'avvio della nuova gestione, l'azienda subentrante consegnerà un'informativa ai lavoratori in merito a quanto previsto per l'erogazione del premio. In caso di mancata consegna dell'informativa da parte dell'azienda, il dipendente avrà facoltà di richiedere la corresponsione di quanto eventualmente maturato nella precedente gestione entro il mese di novembre dello stesso anno. Le parti precisano che in caso di cessazione del rapporto di lavoro per cambio di appalto nei mesi di Giugno e di Luglio, il premio verrà erogato dall'azienda cedente.

ART.4
CARATTERISTICHE DEL PREMIO

1. Il Premio determinato dal presente Accordo non sarà utile alla determinazione di alcun istituto contrattuale e/o legale ivi compresi tredicesima, quattordicesima, ferie, permessi e TFR.
2. Ad esso si applica il particolare trattamento contributivo previsto dalla legge 23 maggio 1997, n.135 considerando la indeterminatezza e variabilità dello stesso.

ART. 5
CONSOLIDAMENTO INTEGRATIVO PROVINCIALE

1. Le Parti confermando la validità dell'accordo 9 maggio 1989, stabiliscono l'erogazione in misura fissa di 43,00€ (quarantatre/00) per 14 mensilità a partire dalle retribuzioni di Gennaio 2006. Tale importo si intende comprensivo della quota provinciale pari 36,15€ e dell'ex premio di presenza giornaliera pari a 0,41€ per tutti i livelli e per tutti i dipendenti operanti nel comparto della ristorazione collettiva, pertanto l'articolo 2 dell'accordo integrativo provinciale 1989 viene abolito a far data dal Gennaio 2006.

ART. 6
FORMAZIONE

1. Le parti individuano altresì nella formazione continua un fondamentale strumento per la valorizzazione delle Risorse Umane e la crescita del sistema qualità del comparto e che la professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune da valorizzare per promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva. Pertanto le parti concordano nell'opportunità di utilizzare tutte le possibilità di finanziamento di attività formative offerte dai fondi interprofessionali di categoria, dal territorio o dalla bilateralità, previo confronto sui piani formativi.

ART. 7
DECORRENZA E DURATA

2. Il presente Accordo Integrativo Provinciale decorre dal 1 gennaio 2005 e scadrà il 31 dicembre 2008; successivamente si intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti firmatarie del presente accordo da esercitarsi entro tre mesi dal termine sopra riportato.
3. Nel corso della vigenza del presente accordo, su richiesta delle parti, le stesse potranno incontrarsi per analizzare lo sviluppo del settore e l'andamento dei risultati del premio previsto dall'accordo.

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTUCS UIL

ASCOM BERGAMO

ANGEM

FIPE

PROTOCOLLO DI INTENTI

Nel dar corso alla contrattazione di secondo livello le parti intendono riallacciarsi con lineanità a quanto previsto nella "premessa" dell'accordo di rinnovo del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e nel "protocollo appalti" contenuto nel CCNL Turismo 22 gennaio 1999 cap. XIV.

In particolare riconoscono il modello relazionale come lo strumento più confacente per sostenere e incrementare lo sviluppo qualitativo dell'offerta settoriale, attualmente in sofferenza a seguito dell'imperversare di appalti al ribasso generalizzati sull'intera committenza.

La natura diffusa del processo di contenimento dei costi innesca nel sistema appalti una condizione di "emergenza" le cui conseguenze si propagano a detrimento di tutti i soggetti coinvolti: l'indiscriminato ribasso senza regole incide negativamente sul livello di qualità del servizio, strangola il mercato, riduce e trasforma lo spazio per le imprese, penalizza i lavoratori.

In relazione a quanto sopra si conviene di attivare territorialmente un sistema di relazioni sindacali che consegni alle parti la conoscenza del settore e dei fenomeni conseguenti con la finalità di avviare progetti ed iniziative mirate alla salvaguardia della ristorazione collettiva nei suoi aspetti qualitativi.

A tal proposito le parti si incontreranno periodicamente in apposita commissione con l'incarico di perseguire prioritariamente:

- i dati conoscitivi del comparto, il monitoraggio del settore, l'andamento e l'evoluzione dei processi implicati, le caratteristiche e le dinamiche dei fenomeni specifici, lo sviluppo e le risposte del mercato. L'analisi degli elementi peculiari al settore dovrà permettere la ricerca di possibili indicatori e misuratori per la definizione degli accordi premianti di secondo livello.

- La progettazione e l'avvio delle iniziative più opportune nei confronti della committenza pubblica e privata in merito al tema delle procedure di gara e dei regimi di affidamento nonché quanto attinente al problema delle offerte al ribasso, alla qualità e alla trasparenza del settore. In particolare si impegnano a promuovere e diffondere ai diversi livelli ed ambiti di competenza la conoscenza e l'utilizzo della "guida all'offerta economicamente più vantaggiosa".