VERBALE DI ACCORDO PER CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DI SECONDO LIVELLO

oggi 18 giugno 2015 , presso la sede della società Casinò di Venezia Meeting & Dining Services S.r.l. ,

tra

la Casinò di Venezia Meeting & Dining Services S.r.l. rappresentata dal Presidente del CDA Dott. Vittorio Ravà , dal Direttore Generale Dott. Alessandro Cattarossi con l'assistenza del Dott. Cesare Ferrari e del Sig. Giuseppe Narder

e

le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori del settore Turismo rappresentate da

FILCAMS/CGIL Sig. Roberto Cappelieri

UILTUCS/UIL Sig. Luigino Boscaro

FISASCAT/CISL Sig. Germano Medici

Con la presenza della RSA aziendali Sigg.ri : Ruzza Meri, Menin Ugo, De Biasio Silvio, Rizzo Fabrizio, Ditadi Arianna, Andrea Saccon, Fabio Trevisan, Finotto Lorella

Premesso che

in data 25 marzo 2015 l'azienda in un apposito incontro presentava alle OO.SS. ed alla RSA il Piano di riorganizzazione e sviluppo in cui venivano analizzate sia le azioni che l'azienda intende implementare per il rilancio della Meeting & Dining Services Srl sia gli interventi di carattere organizzativo che meglio rispondono alle dinamiche del business in modo particolare per la sede di Venezia. In relazione a ciò si allega al presente verbale di accordo il Piano presentato e discusso con le OO.SS. e le RSA.

Nell'incontro del 5 maggio 2015 e con lettera del 6 maggio 2015, le OO.SS. presentavano all'azienda la Piattaforma per l'avvio delle trattative relativamente al contratto integrativo aziendale scaduto il 31 dicembre 2014, condividendo con l'azienda un processo negoziale che portasse contemporaneamente alla discussione sul piano presentato in data 25 marzo 2015 ed alla analisi e discussione delle richieste effettuate dalla parte sindacale.

Tutto ciò premesso

Con il presente accordo si definisce il Contratto integrativo di secondo livello ritenendo le Parti di aver esaminato in tutte le sue componenti le richieste oggetto della Piattaforma presentata dalle OO.SS. e dalle RSA.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti confermano la validità del sistema di relazioni industriali in essere e con l'obiettivo di promuoverne il suo ulteriore consolidamento, viene definito che si prevedano incontri almeno semestrali tra l'Azienda, le RSA e le federazioni territoriali , ciò al fine di fornire informazioni relative all'andamento aziendale, l'organizzazione del lavoro e gli organici. Viene riconosciuta ,come già previsto, la possibilità di svolgere 12 ore di assemblea sindacale retribuita per anno solare.

PREMIO DI RISULTATO

il Premio di risultato per il quadriennio 2015 – 2018 è così determinato : collegato alla presenza individuale ed alla presenza collettiva secondo gli importi lordi sotto specificati, al raggiungimento del 100% del premio;

per l'anno 2015	1.000= euro lordi	collegato alla presenza individuale
	400= euro lordi	collegati alla presenza collettiva
per l'anno 2016	1.100= euro lordi	collegati alla presenza individuale
	500= euro lordi	collegati alla presenza collettiva
per l'anno 2017	1.200= euro lordi	collegati alla presenza individuale
	550= euro lordi	collegati alla presenza collettiva
per l'anno 2018	1.250= euro lordi	collegati alla presenza individuale
	550= euro lordi	collegati alla presenza collettiva

Nello specifico :

presenza collettiva: il premio sarà collegato ad una presenza collettiva non inferiore al 75% delle presenze contrattualmente previste.

Presenza individuale: il premio collegato a tale parametro come da importi sopra riportati sarà collegato alla presenza individuale di ogni lavoratore secondo i seguenti parametri di presenza

0 eventi nell'anno 100% del premio

1 evento nell'anno 85% del premio

2 eventi nell'anno 67% del premio

3 eventi nell'anno 50% del premio

4 o più eventi nell'anno nessun premio.

Con riferimento alla presenza individuale non vengono considerati eventi utili per il calcolo del premio le assenze collegate ad ospedalizzazione e relativo periodo di convalescenza

postricovero, le assenze per gravi malattie e relative ricadute e le assenze per maternità obbligatoria.

Acconto

Viene definita una somma lorda di euro 400,00= per il 2015, di 500,00= per il 2016, di 550,00= per il 2017 e di 550,00= per il 2018.che verranno erogate come anticipo entro il 10 gennaio di ogni anno a titolo di acconto , nel caso in cui il singolo dipendente non raggiunga l'obiettivo come da parametri sopra riportati, questa somma sarà oggetto di conguaglio.

Il premio in base al raggiungimento degli obiettivi sopra definiti e con eventuale conguaglio, verrà erogato ai dipendenti con la retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo alla maturazione dello stesso. L'erogazione del premio riguarda i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, in forza al 31 dicembre di ogni anno. Per quanto attiene i contratti part-time il premio sarà proporzionato alla tipologia di part-time svolto dal dipendente.

A partire dall'anno 2016 la parte di premio che non dovesse essere erogata in quanto parte dei dipendenti non hanno raggiunto il diritto al 100% dello stesso, secondo i parametri sopra specificati, la somma lorda non erogata verrà interamente ridistribuita proporzionalmente ai dipendenti che hanno raggiunto il diritto al premio e tale importo verrà liquidato unitamente al saldo e cioè entro il mese di gennaio dell'anno successivo.

Il premio di risultato non avrà effetto sugli istituti diretti ed indiretti ivi incluso il TFR, in quanto nella valorizzazione del premio questi sono stati già considerati.

COSTO PASTO E PAUSA PRANZO

Si concorda che il costo del pasto giornaliero , collegato alla effettiva presenza del lavoratore , viene mantenuto per tutta la vigenza del presente accordo , ad euro 0,70= tale importo verrà esteso a tutti i dipendenti della Casinò di Venezia Meeting & Dining. La pausa pasto sarà di mezz'ora e non sarà considerata nell'orario di lavoro per i dipendenti che operano presso la Sede di Venezia, mentre per i dipendenti che operano nella sede di Cà Noghera , la pausa pranzo di mezz'ora, sarà considerata per 15 minuti come lavorativa.

ORARIO DI LAVORO E CALENDARIO FERIE

Si ribadisce che la totalità dei reparti dovrà rispettare l'orario di lavoro contrattualmente previsto e l'azienda si impegna a pagare la retribuzione contrattualmente prevista; si precisa inoltre che:
nel caso in cui a causa agitazioni sindacali del personale dipendente dalla Casa da Gioco, dovesse essere temporaneamente compromessa l'operatività totale o parziale della Casinò di Venezia Meeting & Dining Service S.r.L. , quest'ultima, dopo aver verificato la possibilità di utilizzare personale in lavori complementari all'attività principale - fatte salve le mansioni dei lavoratori - (quali ad esempio inventari, riordino attrezzature, pulizie straordinarie , ecc), si riserva la facoltà di far usufruire al proprio personale che risultasse in eccedenza, con riferimento allo sciopero, rispetto alle necessità lavorative , fino ad un massimo di 52 ore di permesso nell'arco dell'anno solare delle 104 ore previste dal CCNL come permessi.
Qualora dovessero esaurirsi le succitate 52 ore , la Casinò di Venezia Meeting & Dining Services S.r.L. si impegna a riconoscere ulteriori 24 ore di permessi retribuiti in aggiunta

ai permessi previsti dal CCNL. Eventuali ulteriori ore di inattività causate dai succitati motivi, verranno considerate non produttive e pertanto non verranno retribuite , fatta salva la facoltà del dipendente di richiedere che vengano conteggiate nel computo ferie / riposi residui. Le Parti , in ogni caso si incontreranno per valutare le soluzioni realizzabili in base a quanto previsto anche dalla legge e dal CCNL.

Le Parti si danno atto che l'attività della Casinò di Venezia Meeting & Dining Services S.r.L è subordinata per gran parte all'apertura della Casa da Gioco e pertanto per le chiusure che si verificassero per eventi diversi dallo sciopero e/o in aggiunta alle ore sopra evidenziate, le Parti si incontreranno per verificare le soluzioni alternative da adottare.

.

L'azienda si impegna ad istituire entro il 31 marzo di ogni anno un calendario ferie con la programmazione delle ferie estive ed invernali considerando le richieste dei lavoratori e nel rispetto della disponibilità e delle necessità dell'organizzazione aziendale, i periodi di ferie saranno concordati con le RSA, secondo un calendario di rotazione nell'ambito dei reparti per professionalità omogenee.
Ai lavoratori che svolgono il turno di lavoro in sei giorni settimanali vengono riconosciuti dodici ore di permesso aggiuntivo su base annuale.

LAVORO NOTTURNO

Viene riconosciuto lo "status" di lavoratore notturno con pagamento della relativa maggiorazione dalle ore 23.00 alle ore 6.00 del mattino, ai lavoratori che svolgono la loro opera per più di 3 ore al giorno dalle ore 23.00 alle ore 6.00 e per più di 80 giorni all'anno.

LAVORO DOMENICALE

Verrà corrisposta un'indennità pari al 20% della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

INDENNITA' BARISTI

Viene confermato , così come definito nel verbale di accordo del 12 settembre 2008,il riconoscimento di una indennità di chiusura cassa di euro 17,00 per turno di lavoro ai baristi della sede di Venezia , quando questi lavorino nel turno di chiusura del bar centrale di Cà Vendramin senza il supporto del cassiere/a

MALATTIA

In caso di assenza per malattia, il lavoratore avviserà tempestivamente e di norma almeno 4 ore prima dell'inizio del turno previsto(anche telefonicamente) l'azienda e riconfermerà con successiva comunicazione la prognosi rilasciata dal medico ed il certificato di malattia.
In deroga a quanto previsto dal C.C.N.L. l'azienda retribuirà ai propri dipendenti i primi 3 giorni di malattia indipendentemente dalla durata della stessa, previa presentazione all'azienda e nel rispetto dei termini di cui sopra del certificato medico redatto con gli stessi criteri stabiliti dall'Ente Previdenziale per dar luogo al pagamento dell'indennità di malattia. Il mancato rispetto delle regole sopraelencate esonera l'azienda dal pagamento della carenza di sua competenza

MOBILITA' DEL PERSONALE DIPENDENTE

Si conviene che la società Casinò di Venezia Meeting & Dining Services S.r,L,. che gestisce i servizi di ristorazione e bar per le due sedi (Cà Vendramin a Venezia e a Cà Noghera) del Casinò di Venezia Gioco, potrà effettuare la mobilità dei lavoratori dipendenti nell'ambito delle due sedi, considerando anche, sin dove possibile e coniugabile con le esigenze tecnico organizzative, la residenza abituale del lavoratore .
La mobilità riguarda tutti i lavoratori indipendentemente dalla qualifica e potrà essere attuata in presenza delle seguenti esigenze aziendali:

- sostituzione per malattia, maternità ed infortunio;
- sostituzione per ferie e/o permessi;
- ristrutturazione logistica di una delle sedi o temporanea chiusura;
- particolare eccezionale afflusso per particolari eventi e contemporanea scarsa affluenza in una delle due sedi;
- esigenze di completare l'iter formativo e professionale del lavoratore attraverso l'acquisizione delle conoscenze tecnico-pratiche delle diverse tipologie di servizio attuate nelle sedi.

In caso di applicazione della mobilità l'azienda si impegna a dare tempestiva comunicazione al lavoratore interessato , e per conoscenza e per verifica alle RSA, comunicandone contemporaneamente la durata e la motivazione. Rimane inteso che il lavoratore dovrà svolgere durante il periodo di mobilità tra sedi, le mansioni previste dall'inquadramento professionale per cui è stato assunto o successivamente acquisito, mantenendo la medesima retribuzione.

CONTRATTI A TERMINE – DIRITTI DI PRECEDENZA E PRIORITA'

Considerando che nell'ambito delle attività della ristorazione presso le 2 sedi Venezia e di Cà Noghera, durante i diversi periodi dell'anno in modo particolare in concomitanze di festività, si rileva un notevole incremento della clientela, è possibile il ricorso all'assunzione temporanea di lavoratori con contratto a termine stagionale, per il tempo strettamente necessario a soddisfare l'incremento del lavoro considerandoli esclusi dai limiti temporali dei 36 mesi, stabiliti dall'articolo 5, comma 4 bis del DLgs n. 368/2001, introdotto dalla legge n. 247/2007 . Per effetto delle modifiche apportate all'articolo 5 comma 4 quater del DLgs n. 368/2001 il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine abbia lavorato per un periodo superiore ai sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato con riferimento alle mansioni precedentemente espletate nei rapporti a termine
Il lavoratore assunto a termine ha diritto alla precedenza rispetto alle nuove assunzioni a termine a norma dell'articolo 5, comma 4 DLgs n. 368/2001, il diritto alla precedenza, deve essere manifestato per iscritto dal lavoratore entro 3 mesi dalla data di cessazione.
Con riferimento ai contratti a termine, azienda, OO.SS ed RSA si incontreranno semestralmente per un ' analisi specifica dell'andamento dei contratti a termine e le valutazioni relative a programmi di stabilizzazione. Verrà inoltre comunicato da parte dell'Azienda l'andamento e la tipologia dei contratti a chiamata.

PART- TIME

Le Parti definiscono che a fronte del rientro dalla maternità e/o per esigenze di paternità, compatibilmente con le esigenze tecnico – organizzative aziendali e la professionalità del dipendente richiedente, l'azienda valuterà la concessione di contratti a part-time , della

durata non superiore all'anno. Ciò sarà oggetto di verifica tra le Parti entro il 31 dicembre 2016

DOTAZIONE VESTIARIO

Viene dato in uso ai lavoratori il vestiario necessario per svolgere la propria attività, il vestiario di cui sopra, non potrà essere sostituito da erogazioni corrisposte a titolo di indennità sostitutiva. Durante l'orario di lavoro, si potranno indossare solo ed esclusivamente gli indumenti forniti dall'azienda e sarà vietato l'uso di calzature non idonee. Il vestiario verrà sostituito in base allo stato di usura e di norma le camicie e le magliette almeno una volta all'anno.

VALIDITA' DEL CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

Il presente contratto integrativo aziendale ha validità quadriennale e sostituisce integralmente quelli precedenti e manterrà la sua efficacia fino al rinnovo dello stesso.
Inoltre l'azienda provvederà a notificare tale accordo agli Enti Istituzionalmente competenti a norma del DL 14.06.1996 n°318 e convertito in legge 29.07.1996 n° 412 per l'applicazione degli effetti previsti dalla norma citata.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'Azienda

Per le OO.SS

Filcams – Cgil

Uiltucs – Uil

Fisascat – Cisl

Le Rsa