CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE

PER I DIPENDENTI DEL SETTORE ALBERGHIERO

Il giorno 23.04.1998 presso la sede dell'Unione Industriali della provincia di Imperia tra

- La FEDERALBERGHI RIVIERA DEI FIORI rappresentata dal Presidente Dario Valle e da una delegazione composta dai *Signori* Ferdinando Toselli, Stefano Pavone, Giuseppe Sciubba, assistiti dal Direttore dell'Unione degli Industriati Dott. Bruno Cattaneo e dall'avv. Riccardo Benza.

e

- LA FEDERAZIONE PROVINCIALE FILCAMS/CGJL rappresentata dal Generale Sig.ra Rina Zanatta.

- LA FEDERAZLONJ3 PROVINCIALE FISASCAT/CISL rappresentata dal Generale Sig. Claudio Bosio.

LA FEDERAZIONE PROVINCIALE UTLTUCS/UIL rappresentata dal Generale Sig. Luciano Gullone

partecipano inoltre i Sigg. Tullio Ruffoni della Segreteria FISASCAT/CISL e Paolo Marengo delta Segreteria FILCAMS/CGIL

ai sensi di quanto previsto dal C.C.N.L TURISMO 6 ottobre 1994 e per le materie dallo stesso demandate alla contrattazione integrativa territoriale

SI E' STIPULATO

il presente contratto integrativo territoriale per i dipendenti delle aziende alberghiere della provincia di Imperia.

PREMESSA

Le parti, tenuto conto di quanto stabilito dal C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del settore turismo 6/10/1 994 in materia di relazioni sindacali a livello territoriale procedono at rinnovo dell'accordo integrativo provinciale *711* 2/90.

Alto scopo comune di promuovere un politica attiva del lavoro nel settore alberghiero dell'intero comprensorio provinciale, considerata l'importanza strategica che tale settore riveste per l'economia locale, convengono sull'esigenza di attuare con coerenza le previsioni del C.C.N.L. in tema di contrattazione integrativa territoriale.

Riconoscono nella contrattazione integrativa territoriale lo strumento idoneo per affrontare le specifiche problematiche del livello locale, con particolare riferimento ai flussi stagionali di attività ed alle loro implicazioni sui rapporti individuali di lavoro

Definiscono, con il presente accordo, le parti economiche e normative del secondo livelle di contrattazione (territoriale) di cui all'art. 15 del citato, C.C.N.L 6.10.1994 con, conseguente esclusione di ogni altra forma di contrattazione integrativa.

Si **danno atto** che ai dipendenti delle aziende associate alla FEDERALBERGHI RIVIERA DEI FIORI si applica unicamente ed esclusivamente il presente contratto integrativo territoriale.

ART. 1) LIVELLI E QUALIFICHE

Le qualifiche del personale sono quelle stabilite dal vigente C.C.N.L. per le Aziende del Settore Turismo - Comparto .Aziende Alberghiere - nonchè dalle tabelle retributive previste .dal predetto C.C.N.L. che si intendono qui integralmente richiamate.

Le parti viste: le particolari esigenze, operative delle strutture del settore turismo, prevedono le seguenti qualifiche:

ANIMATORE TURISTICO – IV livello

INSERVIENTE DI SPLAGGIA CON ALTRE MANSIONI ALL'INTERNO DELLA STRUTTURA RICETTIVA- V livello

Qualora si identificassero mansioni non comprese tra le qualifiche previste dal C.C.N.L., le parti stipulanti il presente accordo integrativo demanderanno alla Commissione Paritetica l'assegnazione al livello di appartenenza.

ART 2) APPRENDISTATO

Fermo restando quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia, si conferma che l'apprendista non può sostituirsi al lavoratore qualificato e deve essere adibito alle mansioni inerenti la qualifica da conseguire

L'apprendistato è ammesso esclusivamente nei casi previsti dal C.C.N.L. ed il numero degli apprendisti in ogni Azienda non può essere superiore a quello dei lavoratori qualificati in forza, comprendendo in questi anche gli eventuali familiari del datore di lavoro che svolgono mansioni qualificate.

Eventuali eccezioni saranno demandate all'approvazione della Commissione Paritetica.

In relazione a quanto previsto dall'art. 39 - parte generale - del C.C.N.L., tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, la durata dell'apprendistato per le seguenti qualifiche è fissata in anni quattro per le aziende non stagionali, fermo restando le qualifiche già previste dal C.C.N.L. ALBERGH1:

- RESPONSAB1LE IMPIANTI TECNICI -II livello

-IMPIEGATO ADDETTO ALL'AMINISTRAZIONE DEL PERSONALE SENZA CAPO - III livello;

SEGRETARIO RICEVIMENTO CASSA O AMMINISTRAZIONE - lll livello

SEGRETARLO CON FUNZIONI PORTINERIA con autonomia operativa III livello

- GOVERNANTE UNICA - III livello

- BARMAN IJNICO - III livello

- CUOCO CAPO PARTITA -IV livello

Le parti si danno atto che le figure sopra indicate non sono esaustive e pertanto, laddove si ravvisasse l'opportunità di integrazioni, le stesse potranno essere concordate in corso di validità del presente accordo.

ART. 3) APPRENDISTATO AZIENDE DI STAGIONE

Per Ic aziende di stagione definite a norma dell'art. *58* - parte generate - del C.C.N.L. e dal DPR 3 *78/95* sarà possibile articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni nell'ambito di una distribuzione dei diversi periodo di lavoro per un periodo massimo di 48 mesi, per tutte le qualifiche professionali previste in ogni comparto del C.C.N.L.

Per le qualifiche di cui all'art. 2 del presente C.I.P., nelle aziende di stagione, le parti concordano che ai sensi dell'art. 39 del CCNL la distribuzione dei diversi periodi di lavoro, potrà avere una durata massima di 60 mesi.

Le aziende potranno avvalersi delle suddette norme avviando specifica richiesta alla Commissione Paritetica indicando:

- La qualifica da conseguire,

- il periodo di apprendistato previsto per il raggiungimento della qualifica,

- il numero dei dipendenti distinto tra qualificati, apprendisti e CFL in azienda in forza all'atto della richiesta,

- l’indicazione dei periodi di prestazione lavorativa dalla data di assunzione (non oltre 60

mesi dalla data della prima assunzione)

- l’impegno di rispettare le norme della contrattazione integrativa provinciale. -

La Commissione Paritetica Provinciale provvederà. di norma entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, ad esprimere il parere di conformità, verificato l’iter della stagionalità e il conseguente periodo di apprendistato, utile per le procedure di legge previste per l’avvio al lavoro.

La Commissione nei termini di cui sopra, qualora non sussistano i requisiti, motiverà la negazione del parere di conformità.

L’azienda comunicherà alla Commissione Paritetica Provinciale at termine del periodo di apprendistato previsto l’esito formativo dello stesso.

Qualora l’azienda in ragione di comprovate necessità dovesse modificare i periodi dell’iter di apprendistato dovrà fame richiesta alla Commissione Paritetica per ottenere specifico assenso.

ART. 4) CONTRATTI DI 1NSERIMENTO

In aggiunta a quanto previsto dall’art. 63, capo VII ed in applicazione dell’art. 15 lettera q) del vigente CCNL, le aziende potranno procedere anche alla stipulazione di contratti

di inserimento ai quali, per i primi 18 mesi, verrà applicato il trattamento retributivo previsto per il livello inferiore d’inquadramento.

Net caso di applicazione di contratti di inserimento a portatori di handicap la durata viene? elevata a 24 mesi.

I 18 o 24 mesi sono da intendersi quale periodo massimo di utilizzo del contratto di inserimento e potranno essere raggiunti anche con successive prestazioni di lavoro.

Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento . ed inquadrati al VII livello verrà corrisposta la retribuzione prevista per tale livello diminuita del 6%.

A11'atto delle assunzioni di cui al presente articolo, l'azienda dovrà esibire agli organi di collOcamento una dichiarazione avvalendosi di un apposito modulo vidimato dalia Commissione Paritetica da cui risulti l'impegno all'integrale applicazione della contrattazione collettiva nazionale ed integrativa territoriale vigente ed all'assolvimento degli obblighi in materia di legislazione sul lavoro.

ART. 5)ISTRUZIQNE PROEESSIONALE

Le parti stipulanti si avvarranno di un apposito Ente istituito dalle medesime anche per il tramite degli organismi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e/o provinciale per l'effettuazione di corsi di prima qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale dipendente da Aziende del settore turismo.

Per la pratica attuazione dei corsi stessi le parti si impegnano ad incontrarsi periodicamente per approntare i progetti dei corsi necessari alle esigenze del settore turismo.

ART. 6) CONSUMO PASTI

L'intervallo per il consumo del pasti in Azienda è fissato in un'ora giornaliera, da dividersi

in mezz'ora per pasto. -

Per coloro che consumano il pasto fuori dall'Azienda, l'intervallo è fissato in un'ora per pasto.

ART. 7) RECUPERI

Al sensi ed effetti dell'art. 77 del vigente CCNL le ore perdute a causa di forza maggiore o per le interruzioni o per periodi di minor lavoro concordati con te OO.SS possono essere recuperate nel limiti di un'ora a! giorno nei successivi 2 mesi, previa comunicazione scritta at lavoratore almeno una settimana prima dell'inizio del periodo entro il quale deve essere effettuato il recupero.

In alternativa al metodo di recupero previsto dal comma precedente, l'azienda può effettuare d'accordo con il lavoratore la compensazione delle ore perdute per causa di forza maggiore con le 104 ore previste dall'art. 70 del CCNL del 6/10/94.

ART. 8) RIPARTIZIONE ORARLO DI LAVORO GIORNALIERO

Fermo restando quanto previsto dal CCNL in materia di nastro orario giornaliero, si conferma il limite massimo di 14 ore giornaliere per il personale di sala, ricevimento,ristorazione e portineria.

Per il personale di sala assunto con contratto a tempo pieno il nastro orario può essere suddiviso in tre turni giornalieri.

Per i periodi di particolare intensificazione lavorativa, diverse regolamentazioni del nastro orario potranno essere attuate a livello aziendale, previo accordo in sede di Commissione Paritetica.

Al fine di ottenere una maggiore trasparenza degli orari di lavoro del singoli dipendenti, le Aziende potranno dotarsi di apposito registro o altro strumento idoneo a certificare l'inizio e la fine degli orari di lavoro.

ART. 9) OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO.

Le parti stipulanti il presente contratto integrativo, demandano alla Commissione

Paritetica Provinciale il compito di promuovere incontri, almeno due volte all'anno, per

l'esame del dati relativi a:

- analisi del quadro economico del settore;
- mercato del lavoro;
- professionalità. emergenti;

- qualificazione professionale;

- formazione e lavoro;

- fenomeno del ricorso al lavoro straordinario.

Le informazioni acquisite dalla Commissione saranno trasmesse all'Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro previsto dal vigente CCNL.

ART 10) SALUTE E SICUREZZA

Le parti convengono di incontrarsi entro il mese di giugno 1998 al fine di affrontare le tematiche applicative del D. Lgs. 626/94 e succ. modifiche..

Tale incontro sarà finalizzato, tra l'altro, alla definizione della materia del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza così come stabilito dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1996 Confindustria - CGIL - CISL- UTL.

ART~ 11) PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le parti concordano 'di esaminare le prospettive di realizzazione di un sistema di previdenza integrativa nonchè i rispettivi costi alla luce della riforma del sistema pensionistico.

ART. 12) PERSONALE "EXTRA'

In attuazione di quanto previsto dall'art. 23, comma III, della legge n. 56/1987 sulle assunzioni, di personale extra si conviene quanto segue.

Nel caso di lavoratori occupati stabilmente presso Aziende alberghiere, gli stessi, nel caso di effettuazione di prestazioni "extra" presso altre Aziende, dovranno preventivamente essere autorizzati dall'Azienda di appartenenza.

I lavoratori chiamati a prestare servizio extra dovranno seguire le disposizioni dell'Azienda, le norme di leggi e contrattuali, gli ordini di servizio del rispettivi reparti ove saranno destinati a prestare la loro opera.

Il compenso forfettario, al lordo delle ritenute di legge, per ogni servizio (5ore) viene cosi stabilito:

QUALIFICA COMPENSO

III LI\'ELLO 185.000

IV LIVELLO 170.000

V LIVELLO 155.000

VI LIVELLO SUPER 139.000

VI LIVELLO 124.000

VULIVELLO 108.000

L'eventuale superamento dell'orario convenzionale di cinque ore per il servizio, sarà compensato con la maggiorazione del 30% della paga oraria per ogni ora di lavoro in eccedenza.

Eventuali controversie inerenti i rapporti di lavoro di cui al presente articolo saranno portate, in prima istanza, alla valutazione della Commissione Paritetica.

ART. 13) PARITA' E PAM OPPORTUNITA'

Le patti al fine di favorire il processo di affermazione di parità e pari opportunità si impegnano ad incontrarsi periodicamente per concordare iniziative territoriali in materia.

ART. 14) FLESSIBILITA'

Con riferimento all'articolo 74 del C.C.N.L. - parte generale - tutte le flessibilità dell'orario di lavoro dovranno essere preventivamente discusse tra le patti, cosI come previsto

dall'articolo in questione. Laddove non sussista la RSU o il delegato aziendale o qualora l'azienda lo ritenga opportuno, l'accordo sulla flessibilità dell'orario di lavoro sari effettuato, presso la sede della Federalberghi Riviera del Fiori con la partecipazione della direzione aziendale e di una rappresentanza del dipendenti dell'azienda nonchè del rappresentanti dell'organizzazione datoriale e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

Le patti concordano che l'eventuale gestione degli accordi sari demandata alla Commissione Paritetica Provinciale.

In sede di confronto tra le parti stipulanti il presente accordo, si potranno esaminare casi che, in ragione di comprovate esigènze economiche e produttive e/o in relazione alle specificità stagionali che caratterizzano il tessuto economico provinciale, necessitano di ulteriori ipotesi di regolamentazione dell'orario annuo complessivo di lavoro.

Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato ai sensi del presente articolo non darà diritto a compenso per lavoro straordinario mentre la prestazione di durata inferiore per recupero, non dl diritto a riduzioni della normale retribuzione.

Le parti concordano che .eventuali controversie in materia saranno demandate, in prima istanza, alla commissione Paritetica Provinciale.

In relazione al presente articolo le parti concordano di approntare una "richiesta tipo", che dovrà essere compilata da ogni singola azienda che faccia richiesta di utilizzo della flessibilità.

Art. 15.) ROTTURA E SMARRIMENTO MATERIALE

Eventuali addebiti per il materiale smarrito o rotto non potranno superare il *50%* del valore risultante in fattura o comunque del valore corrente di mercato.

ART. 16) DISCIRLINA

Le multe previste dalle norme disciplinari del CCNL saranno devolute all'istituto per la ricerca sul cancro.

ART. 17) LOCALI NOTTURNI

Al personale addetto ai locali notturni e retribuito a stipendio o salario fisso, verrà corrisposta una retribuzione maggiorata del 20% rispetto a quella prevista per gli esercizi normali.

La percentuale dovuta al personale verrà computata sull'importo netto del conto riguardante le consumazioni. Nei dancing o comunque nei locali ove il cliente paga le prenotazioni al tavolo, at personale tavoleggiante e quando questi effettui personalmente o a suo carico La pulizia e La messa a posto, spetta la percentuale anche sulla cifra della prenotazione.

ART. 18) AZIENDE A CHIUSURA STAGIONALE

Si considerano Aziende a chiusura stagionale (di qui in seguito definite per brevità "Aziende stagionali") quelle che osservano un periodo di chiusura al pubblico, net corso dell'anno, di durata non inferiore a 70 giorni consecutivi ovvero 120 giorni discontinui.

Le Aziende stagionali dovranno comunicare annualmente, all'atto delle prime assunzioni, La durata del periodo di chiusura alla Commissione Paritetica; eventuali variazioni dovranno essere notificate al1a Commissione stessa.

a) - a termine per il ciclo lavorativo stagionale, fatti salvi i periodi strettamente necessari per le operazioni di apertura dell'esercizio e di riassetto alla chiusura per fine stagione, la cui durata massima sarà oggetto di esame da parte della commissione Paritetica.

b) - a tempo indeterminato;

c) - a tempo determinato;

11 contratto a termine potrà essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale. Eventuali proroghe che oltrepassassero la durata delta stagione comunicata alla Commissione Paritetica dovranno essere autorizzati dalla Commissione stessa.

B) - Al lavoratori stagionali do assunti per un periodo inferiore at ciclo annuale verrà corrisposto oltre a quanto spettante a norma delle vigenti disposizioni contrattuali e di legge, un premio di fine staglone nelle seguenti misure mensili lorde:

Quadro A L. 82.000

Quadro B L. 73.000

1° livello L. 65.000

2° livello L. 56.000

3° livello L. 50.000

40 livello L. 45.000

5~ livello L. 40.000

6° livello super L. 36.000

6° livello L. 35.000

7° livello L. 30.000

Le predette somme saranno erogate all'atto delta cessazione del rapporto del rapporto di lavoro e non verranno riconosciute al personale dimissionario o licenziato per giusta causa.

Nelle Aziende stagionali di cui al presente articolo, at termine del ciclo lavorativo Il rapporto di lavoro si intenderà risolto.

ART. 19) SUPERAMIENTO DELLA STAGIONALITA'

Al fine del superamento della stagionalità net settore turistico per il completamento del ciclo annuale, a facoltà del datore di lavoro e secondo le esigenze aziendali, potranno concorrere, cosi come previsto dal CCNL, oltre alle ferie, ii recupero delle prestazioni lavorative straordinarie, i congedi di conguaglio (flessibilità), / permessi non goduti, gli eventuali riposi compensativi.

ART. 20) ASSUNZIONI CONTRATTO A TERMINE IN AZ[ENDE NON DI STAGIONE

Le imprese potranno procedere alla assunzione di lavoratori con contratto a termine nella misura massima del 50 per cento del lavoratori occupati a tempo indeterminato in forza all'atto della richiesta.

In deroga al comma precedente le singole aziende che occupano fino a cinque addetti

(dipendenti, titolari, soci, coadiuvanti regolarmente iscritti agli istituti previdenziali)

potranno assumere lavoratori con contratto a termine con un numero massimo di 3.

Le parti concordano che le richieste per le assunzioni di lavoratori con contratto a

termine, in base alla legge 56/87, art. 23, potranno avvenire per le seguenti motivazioni:

a) intensificazioni temporanee dell'attività derivanti da situazioni straordinarie e non prevedibili quali gruppi, meeting, congressi, fiere, manifestazioni, nonchè eventi simili;

b) sostituzioni di lavoratori assenti per ferie o per aspettative diverse da quelle già previste dall'art 1, lettera b) legge n. 230 del 1962;

c) esecuzione di servizi definiti e predeterminati net tempo cui non sia possibile sopperire con il normale organico;

d) incrementi di attività produttiva in dipendenza di ordini o commesse straordinarie, o flussi turistici straordinari;

e) necessità di sostituzione di titolari, soci, familiari e collaboratori in genere per i quali non vige rapporto di lavoro subordinato.

La durata massima del contratti a termine non potrà essere superiore a 12 mesi.

La durata del contratti di cui at punto a) non può superare 110 giorni ed è consentita la ripetizione anche senza soluzioni di continuità fino a due rapporti di lavoro consecutivi qualora siano relativi ad eventi diversi, previa comunicazione a) lavoratore interessato alla ripetizione.

Le Aziende che intendono avvalersi di quanto previsto dal presente articolo dovranno fame esplicita richiesta alla Commissione Paritetica Provinciale e all'atto delta stessa le aziende dovranno specificare:

- le motivazioni ricorrenti per il ricorso all'assunzione a tempo determinato;
- il periodo per il quale si intende utilizzare il personale a tempo determinato;'
- il livello contrattuale di inquadramento del dipendenti da assumere;
- il numero del dipendenti a tempo indeterminato in forza alla azienda all'atto della richiesta di assunzione a tempo determinato;
- l'impegno a rispettare le norme della contrattazione nazionale integrativa provinciale.

Resta comunque salva per le Aziende, ricorrendone le specifiche previsioni normative, la facoltà di procedere alla stipula di contratti a tempo determinato ai sensi delta legge n. 230/1962 e succ. mod., nonché in quanto applicabili - ai sensi delle norme in materia di contratti a tempo determinato contemplate da accordi interconfederali.

Ove le parti vogliano accedere alla clausola di flessibilità nel rapporto di lavoro part-time si definisce che la maggiorazione non potrà essere inferiore al 15% da calcolarsi su paga base e contingenza.

ART. 22)CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Per quanto non contemplato dal presente contratto, Si fa riferimento al CCNL. I lavoratori conserveranno, comunque, le condizioni di miglior favore.

ART. 23) PREMIO DI RISULTATO

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 120 del vigente CCNL viene istituito, quale quota di salario variabile concordato al secondo livello di contrattazione,

esclusivamente per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, un "premio di risu1tato con le seguenti modalità:

- quale parametro variabile assunto per la determinazione del premio viene individuata la percentuale di occupazione del posti letto nell'anno precedente a quello di erogazione;

- t'importo individuale del premio sarà determinato moltiplicando per il numero di giornate di effettiva presenza, dedotte le giornate di malattia, i seguenti importi giornalieri:

PERCENTUALE OCCUPAZ. POSTI LETTO IMPORTO GIORN. (PAR. 100)

50% - 53% tire 350,

53% - 56% lire 650

56% - 60% lire 95Q

60% - 65% lire 1.250

oltre 65% lire 1.600

Per percentuali di occupazione inferiori at 50% non si darà luogo alla corresponsione.

Gli importi predetti dovranno essere proporzionati sulla base della scala parametrale di cui all'articolo . 112 del vigente CCNL.

L'importo del premio, cosi calcolato, verrà erogato unitamente alla retribuzione del mese di marzo; entro il mese di febbraio le Aziende trasmetteranno alla commissione paritetica i dati relativi all'occupazione del posti letto dell'anno precedente, a! fine di una verifica tra le parti.

Resta convenuto che il premio, ricorrendone le condizioni, verrà erogato per la prima volta nell'anno 1999 con riferimento ai dati dell'intero anno 1998.

L'importo del premio, avendone in sede di determinazione già tenuto conto, non varrà ai fini di nessun istituto economico contrattuale diretto o differito, ivi compreso il T. F.R..

Le parti riconoscono che le caratteristiche di indeterminatezza sia dell'erogazione che dell'importo del premio sono coerenti con quanto previsto dal D. L. n. 67/1997 cony, in

• L. n. 135/1997 sul trattamento contributivo delle erogazioni economiche discendenti dalla contrattazione di secondo livello.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi alla scadenza del primo biennio di validità del presente accordo al fine di verificare la congruità delle modalità di calcolo del premio di risultato.

ART. 24) CHIUSURA ANTICIPATA DELL'ESERCIZIQ

In caso di cause di forza maggiore che obbligano il datore di lavoro a chiudere l'esercizio o a ridurre ii personale, Le parti stipulanti il presente contratto dovranno interessare la Commissione Paritetica Provinciale la quale dovrà decidere sulle indennità spettanti ai lavoratori, a norma dell'art. 2119 del codice civile.

ART. *25)* CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA A LIVELLO AZIENDALE

Si ribadisce che la contrattazione integrativa a livello aziendale dovrà svolgersi con l'intervento per i lavoratori delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Federazioni nazionali stipulanti e, per I datori di lavoro, dell'Unione degli industriali della provincia di Imperia.

ART. 26) COMMISSIONE PARITETICA

In attuazione di quanto previsto dalle vigenti norme del CCNL, la Commissione Paritetica Provinciale di cui at presente accordo, con sede in Sanremo, è composta da tre rappresentanti designati dalla Federalberghi Riviera dei fiori e da ire rappresentanti designati dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali della FILCAMS - COIL, FISASCAT

- CISL E UILTUCS-UIL.

Le parti potranno nominare, negli stessi termini di rappresentanza di cui al comma precedente, altrettanti membri supplenti.

Con riferimento a quanto disposto dal CCNL, le parti concordano che per il funzionamento delle attività delta Commissione Paritetica si provvede mediante un contributo dell'1,30% di cui lo 0,40% a carico delle aziende e lo 0,90% a carico del lavoratori, calcolato suite retribuzioni tabellari di cui al CCNL e sull'indennità di contingenza.

Per le modalità di riscossione e di gestione del contributo, nonchè per le modalità di funzionamento delta Commissione si fa esplicito rinvio al regolamento adottato dalle stesse parti stipulanti in data 6 agosto 1997.

Alla Commissione sono devoluti i compiti previsti dal CCNL nonchè quelli ad essa assegnati dal presente accordo integrativo.

Per quanto concerne l'istituto della Commissione Paritetica e le sue modalità di funzionamento e di finanziamento, si intendono qui espressamente ed integralmente richiamati dagli accordi locali contemplanti detto istituto resi validi "erga omnes" ai sensi

delle leggi n. 741/1959 e n. 1027/1960 (accordo collettivo 30.09.1959, integrativo del

CCNL per i lavoratori dipendenti da alberghi, pensioni e locande, per i Comuni di Sanremo e Ospedaletti, in Suppl. n. 2 della GU. n. 161 del 27.6.1962).

ART. 27) ALLEGATI

Fanno parte integrante del presente Contratto Integrativo Provinciale gli accordi vigenti stipulati tra le parti firmatarie del presente C.I.P ed in particolare l'accordo interconfederate Confindustria CGJL - CISL - UIL 18/12/1988 sui contratti a termine e contratti di formazione lavoro.

ART. 28) INSCINDIBILITA'

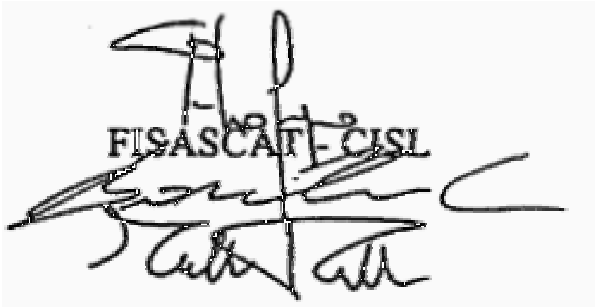
Le norme del presente Contratto Integrativo Provinciale sono correlate ed inscindibili tra di loro.

ART. 29) DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto integrativo avrà decorrenza dal 1.04.1998 e scadrà il 30.03.2002. Potrà essere disdetto da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza.

FEDERALBERGHI - RIVIERA DEL FIORI

FILCAMS - CGIL



UILTUCS-UIL