

CONTRATTO INTEGRATIVO

del c.c.n.l. del 20/02/2010 Turismo Federalberghi Confcommercio e
del c.c.n.l. del 4 marzo 2010 Turismo Confesercenti
per i dipendenti del settore alberghi e campeggi, dell'Isola d'Elba

Il giorno 5 marzo 2019 In Portoferraio, presso la sede dell'Associazione Albergatori Isola d'Elba, in Calata Italia n.26, si sono incontrati:

Le seguenti rappresentanze datoriali:

- **Associazione Albergatori Isola D'elba**, rappresentata dal Presidente Massimo Emilio De Ferrari;
- **F.A.I.T.A. Toscana**, Associazione Gestori Campeggi Isola d'Elba, rappresentata dal Delegato Giacinto Sambuco;
- **L'associazione Del Commercio Turismo E Servizi Dell'isola D'Elba Confcommercio**, rappresentata dal Presidente Franca Rosso;
- **La Confesercenti Provinciale di Livorno per conto di ASSHOTEL e di ASSOCAMPING** rappresentata dal Presidente Confesercenti Isola d'Elba Sig. Franco De Simone

E

Le seguenti OO.SS. in rappresentanze dei lavoratori:

- **FILCAMS CGIL**, rappresentata da PIALBA FRADDANNI, PIERO MUTI, ALESSANDRO LUCIANI;
- **UILTUCS UIL**, rappresentata da SABINA BARDI;
- **FISASCAT CISL**, rappresentata da CARLO BENDINELLI BIONDI.

PREMESSO

- Che l'Isola d'Elba rappresenta una delle realtà insulari italiane più ambite e ricercate dal punto di vista turistico. Le bellezze naturali, paesaggistiche e storiche che la contraddistinguono impongono al tessuto economico e imprenditoriale, di aspirare ad un sempre migliore livello di servizi dedicati all'accoglienza. In questo contesto l'organizzazione della manodopera del comparto turistico rappresenta il primo obiettivo di qualità attraverso cui l'Elba realizza il sistema di accoglienza nei confronti degli ospiti. La contrattazione integrativa che prevede la generale applicazione di regole condivise a tutte le aziende del settore a cui è finalizzata, garantisce una uguale tutela e identico trattamento per tutti i lavoratori coinvolti. Nel contempo, grazie a corrette relazioni sindacali e all'integrale applicazione dei CCNL di Settore, si raggiungono gli obiettivi di economicità e di produttività, che consentono di mantenere i livelli di qualità che sempre più contraddistinguono e rendono unica l'Elba nel più generale panorama dell'offerta turistica.
- Che l'attività delle aziende del settore turistico elbano, è strettamente collegata all'andamento dei flussi di clientela, variabili in relazione alle punte di superlavoro stagionali e festive. In tale contesto è necessario adeguare l'organico con contratti a tempo determinato, anche con riferimento alle aziende ad apertura annuale, così come previsto sia dall'Avviso Comune per il Settore Turismo sottoscritto da Federalberghi e OO.SS. in data 12/06/2008, rinnovato in data 31/10/2018 che del l'Avviso Comune sottoscritto da Confesercenti in data 17/06/2008, confermato in data 22/02/2019 da ASSHOTEL E ASSOCAMPING.
- Le parti individuano l'intero territorio dell'isola d'Elba, l'insieme del tessuto economico turistico, come territorio ad integrale vocazione turistica e stabiliscono di recepire integralmente gli avvisi comuni delle parti sul sistema della stagionalità.

Tutto ciò premesso le parti hanno convenuto quanto segue:

* sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e dagli enti rappresentativi

Art. 1) Sistema di relazioni sindacali:

Con l'obiettivo di rendere fluido e costruttivo il concreto svolgimento delle relazioni sindacali, le relazioni tra le parti saranno rivolte a garantire tempestività di comunicazione e consultazione, al fine di favorire la consapevolezza e il coinvolgimento dei lavoratori.

Le parti si impegnano a sostenere ogni azione che abbia come obiettivo il recupero di competitività dell'offerta turistica sostenendo:

la realizzazione di un progetto di settore comprensoriale per la riqualificazione e il riequilibrio economico/finanziario delle aziende;

l'attivazione di risorse da destinarsi alla promozione dell'Isola

l'attivazione di risorse da destinarsi alla formazione del personale, attraverso il sistema degli Enti Bilaterali

Le parti si incontreranno annualmente, tendenzialmente ad inizio anno e si procederà all'informativa annuale e all'illustrazione dei risultati dell'anno precedente.

Art 2) Sfera di Applicazione e Mercato del Lavoro

Il presente accordo integrativo territoriale si applica a tutte le Aziende Alberghiere e Complessi Turistico Ricettivi dell'Aria Aperta, campeggi e villaggi turistici, come identificate dal CCNL del 27 luglio 2007 sottoscritto da Federalberghi e da quello sottoscritto in data 04/03/2010 da Confesercenti, aderenti alla Associazione Albergatori Isola d'Elba e alla FAITA Isola d'Elba, alla Confcommercio e a Confesercenti.

Il Contratto integrativo sarà applicato anche agli appalti di servizi che si troveranno ad operare per conto delle aziende aderenti alle associazioni firmatarie.

Restano esclusi dalla presente contrattazione tutti gli altri comparti previsti dai CCNL del settore Turismo.

Art 3) Decorrenza e Durata

Il presente Contratto Integrativo decorre dalla data odierna di sottoscrizione ed ha durata triennale. Il contatto integrativo sostituisce ogni altro accordo stipulato, da tutte le parti firmatarie, in data precedente. Alla scadenza del triennio il contratto, qualora non disdetta da una delle parti, resterà valido fino al successivo rinnovo. L'eventuale comunicazione di disdetta di una delle parti, dovrà essere comunicata alle altre parti interessate in forma scritta.

Art. 4) Flessibilità orario di lavoro

Confermando che il normale orario di lavoro settimanale è pari a 40 ore, in considerazione dell'andamento altalenante ed irregolare della domanda turistica nella realtà Elbana, che comporta difficoltà per l'organizzazione del servizio ed induce al frazionamento della durata dei rapporti di lavoro, le parti concordano, anche al fine di incentivare la continuità ed il prolungamento dei rapporti di lavoro, di adottare la disciplina dell'orario medio con l'istituto della "banca ore" da attuarsi con annotazione nel cedolino paga:

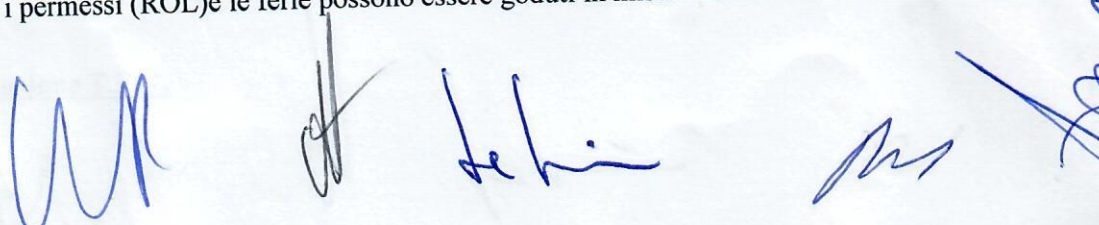
- delle eventuali ore lavorate in meno, a fronte di un minor apporto di prestazioni lavorative confronto alle 40 ore settimanali previste, senza riduzioni della normale retribuzione mensile;
- delle eventuali ore lavorate in eccesso, in caso di prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario senza compensi aggiuntivi oltre la normale retribuzione;

Alla scadenza del contratto, per i lavoratori a tempo determinato e stagionali, o alla fine dell'anno per quelli annuali, si procederà alla verifica delle ore complessivamente lavorate.

Se le stesse risultassero superiori al limite contrattuale (40 ore medie settimanali) limitatamente a quelle eccedenti, si applicherà quanto previsto dai CCNL in materia di lavoro straordinario oppure, in alternativa o in concomitanza tra i due sistemi, il datore di lavoro con il consenso del lavoratore avrà la facoltà di far godere di riposi compensativi, anche in misura oraria.

Nel caso, invece, le ore lavorate risultassero inferiori a quelle già pagate, si potrà procedere a compensarle con eventuali ore di ferie o permessi residui alle date sopra stabilite e, in mancanza delle stesse, all'acquisizione di diritto di quanto già percepito.

Viene stabilito che i permessi (ROL) e le ferie possono essere goduti in misura oraria.



Art. 5) Durata Massima dell'Orario di Lavoro - Periodo di riferimento:

Il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 4 del d.lgs. 66/2003, è stabilito in 12 mesi.

Art. 6) Riposo settimanale

Premesso che il comma 2 dell'art. 9 del d.lgs. 66/2003 prevede eccezioni a quanto ascripto nel comma 1 circa il diritto del lavoratore ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive ogni sette giorni, di regola in coincidenza della domenica, ai sensi dell'art. 9, comma 2, lettera d), e dell'art. 17 4^ comma del d.lgs. 66/2003 si stabilisce che la giornata di riposo può essere concessa a scadenza superiore ad una settimana. Inoltre si concorda che ferma restando la durata della giornata di riposo fissata in 24 ore ogni 6 giorni lavorativi, questa, può essere concessa nel limite massimo dei 14 giorni.

Art. 7) Durata del Lavoro Notturno:

Ai sensi dell'art. 13 c. 1^ del D.Lgs 66/2003 il periodo di riferimento, *per il calcolo della la durata media del lavoro notturno*, è individuato nell'anno civile (1/1-31/12) e, per i lavoratori a tempo determinato anche stagionali, nella durata del contratto.

Art. 8) Riposo Giornaliero

Visto l'art. 7 comma 1^ del D.Lgs 66/2003 e l'art. 17 della stessa norma, le Parti stabiliscono che a tutti i dipendenti con orario di lavoro frazionato, il riposo giornaliero, di undici ore consecutive, potrà essere frazionato durante la giornata.

Art. 9) Lavoro a tempo parziale

E' stabilito in 8 ore il limite minimo di orario settimanale che potrà ulteriormente essere ridotto in base agli accordi con il dipendente.

Le ore di lavoro supplementare, disposte ed autorizzate dal datore di lavoro, non potranno unitamente a quelle previste dal contratto part-time, superare l'orario di lavoro normale e cioè le 40 ore settimanali.

Art 10) Attività frazionate

Vengono definite "attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata" quelle lavorazioni soggette ad interruzioni tra una fase e l'altra non inferiori a due ore.

Tale l'interpretazione è valida ogni qual volta la normativa nazionale prevede deroghe per le attività frazionate (per esempio gli artt. 10 e 13 del d.lgs. 345/99 e gli artt. 7 e 9 del d.lgs. 66/2003).

Art 11) Colazione e intervalli per il consumo dei pasti

Per il pranzo e per la cena sono previsti da 30 a massimo 60 minuti per pasto, non computabili nell'orario di lavoro.

Inoltre, per la colazione, saranno detratti dall'orario effettivo di lavoro 15 minuti se la colazione viene consumata dopo l'inizio dell'orario di lavoro.

Dette interruzioni possono essere considerate quali pause previste dall'art. 8 del d. lgs. 66/2003

Art 12) Abbigliamento e decoro

Le aziende del settore potranno prevedere nei loro regolamenti interni, il rispetto delle regole di decoro e cura sia della persona che delle cose da parte del personale impiegato nel settore.

Art 12) bis Sicurezza nei Luoghi di lavoro

Le Aziende del settore ottempereranno a quanto previsto dal D. Lgs 81/2008 sia per la corretta valutazione dei rischi aziendali che delle azioni formative conseguenti oltre alle previsioni di consegna degli idonei Dispositivi di Protezione Individuale. Ai lavoratori è fatto obbligo di integrale rispetto delle disposizioni impartite.

Art 13) Periodo di prova per contratti di stagione e a termine

Per i contratti superiori a 60 giorni il periodo di prova come definito dai CCNL è pari a 15 giorni di effettivo lavoro per i livelli 6S, 6 e 7. Per i livelli 4 e 5 il periodo di prova è pari al 70% di quanto previsto per il rapporto a tempo indeterminato rapportato all'unità superiore; per i restanti livelli la durata del periodo è pari al 50% di quanto previsto per il rapporto a tempo indeterminato rapportato all'unità superiore.

Art. 14) Corresponsione T.F.R.

Ad integrazione di quanto previsto dai CCNL settore turismo circa la possibilità di stipulare con i dipendenti a termine contratti di lavoro omnicomprendivi, si concorda che su consenso del dipendente, il TFR possa essere anticipato mensilmente con applicazione della tassazione prevista dalla normativa fiscale.

Art. 15) Apprendistato stagionale ciclico:

E' consentito lo svolgimento dell'apprendistato in un periodo massimo di 4 stagioni, purché l'assunzione nella quarta stagione avvenga in data antecedente alla scadenza dei 48 mesi di calendario. Per i profili formativi ed il riproporzionamento delle ore di formazione, si fa riferimento a quanto previsto dai CCNL di riferimento.

Art. 16) Formazione aziendale Apprendistato Stagionale

La formazione può essere svolta anche fuori dell'azienda ed erogata su richiesta dell'impresa dall'ente bilaterale o dalle agenzie formative emanazioni delle categorie economiche firmatarie del presente l'accordo. Le attività formative aggiuntive svolte presso più datori di lavoro, agenzie formative e gli enti bilaterali si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi. Le competenze acquisite saranno registrate nella scheda formativa che potrà essere sostituita con attestato di frequenza rilasciato dall'ente formatore. La modulistica è quella dell'Ente Bilaterale di riferimento (Modulo di autocertificazione della capacità formativa e Scheda formativa contenente le informazioni relative al singolo rapporto di lavoro)

Art. 17) Contratto di lavoro intermittente:

A causa della particolare variabilità della domanda di servizi, caratteristica del comparto turistica, le parti concordano di poter ricorrere al lavoro intermittente nell'intero arco annuale di lavoro, per tutte le attività svolte all'interno del settore turistico come sopra individuato, senza limitazioni rispetto alle fasce di età dei lavoratori, né al loro status.

Art 18) Orario di lavoro dei minori

Premesso che l'art. 15, 2^a comma legge 977/1967 modificato del d.lgs 345/1999 espressamente afferma: "Con il termine "notte" si intende un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.", si stabilisce che, limitatamente al periodo maggio - ottobre, il termine "notte" debba intendersi il periodo di almeno 12 ore consecutive compreso tra le 23 e le ore 7. Sia in questo caso che per il riposo settimanale, per "attività frazionata" e si fa riferimento a quanto già espresso nell'art. 10.

Art 19) Lavoratori studenti

Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando i periodi di intervallo dei corsi scolastici, si stabilisce che potranno essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato con lavoratori studenti. Tenendo di conto del ridotto contributo professionale degli stessi, il compenso sarà equiparato a quello degli uguali livello di inquadramento del personale apprendista.

Art 20) Retribuzione conglobata

In caso di rapporto di lavoro a termine, in accordo con il lavoratore, l'azienda potrà anticipare mensilmente gli elementi salariali differiti.

Art 21) Diritto di precedenza

I lavoratori a termine assunti con causali di natura stagionale possono esercitare il diritto di precedenza su future assunzioni, anche a tempo indeterminato, entro tre mesi dalla fine del contratto di assunzione.

Art. 22) Premio di Risultato

Il Premio annuo è riconosciuto al raggiungimento dei seguenti risultati:

Tasso di Occupazione delle Camere Hotel (*)	Livello	Euro (Importi Lordi)
Dal 25 al 30%	A,B	340,00
Dal 25 al 30%	1,2,3	290,00
Dal 25 al 30%	4,5	260,00
Dal 25 al 30%	6S,6,7	220,00

(*) Il Tasso di occupazione viene determinato come segue: (posti letto settore alberghiero x 365) / (presenze totali settore alberghiero). Si assumeranno come dati di riferimento quelli dell'Ufficio Statistico della Provincia di Livorno per l'Isola d'Elba e Capraia relativi al secondo anno precedente.

Si prende atto che per l'anno 2017 le presenze ammontano a 1.478.106 mentre i posti letto ammontano a 15.865. Il tasso di occupazione è pari a 25,40%.

Nel caso in cui il tasso di occupazione delle camere dovesse aumentare oltre i livelli di cui in tabella gli importi della tabella di cui sopra saranno così rideterminati:

Tasso di Occupazione delle Camere Hotel	Aumento rispetto ai parametri precedenti
Oltre il 30 fino a 34%	+ 10%
Oltre il 34 fino a 38%	+ 15%
Oltre il 38	+ 20%

Il Premio sarà corrisposto ai dipendenti in forza nel mese di agosto.

Il Premio compete sia ai lavoratori tempo determinato che indeterminato.

Il premio di risultato sarà calcolato in 26^ riferendosi alle giornate lavorative INPS. (divisore annuale 312)

Per i lavoratori a tempo indeterminato il premio sarà erogato in quota parte nel mese di agosto e la parte residua nel mese di dicembre.

Per i lavoratori a tempo determinato sarà erogato nel mese di agosto, per quanto maturato dalla data di assunzione, la parte residua sarà conguagliata al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Per i lavoratori a tempo parziale l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

Il premio di risultato è escluso dal computo di tutti gli istituti contrattuali compreso il TFR:

Le somme corrisposte a tale titolo si intendono pertanto soggette a decontribuzione e detassazione alle condizioni previste dalla legislazione in materia.

Il premio non sarà corrisposto per le aziende che si trovano in particolari difficoltà economico produttiva.

Eventuali situazioni di comprovata difficoltà verranno singolarmente valutate in sede di Commissione Paritetica.

Art. 23) Commissione Paritetica

Data la particolare composizione del settore turismo si conferma l'istituto della Commissione Paritetica del comprensorio dell'Isola d'Elba alla quale vengono demandati i seguenti compiti:

- dirimere le controversie singole o plurime relative alla applicazione del CCNL e dell'Integrativo;
- assistenza nell'integrazione dei contratti aziendali, settoriali che verranno stipulati;
- esame del comparto produttivo e *determinazione del tasso di occupazione per l'applicazione dei premi di risultato ed eventuali esclusioni per le aziende in difficoltà economico produttive.*
- studio sulla mobilità occupazionale e sulla gestione dei processi di ristrutturazione per la ricerca di appropriate soluzioni per garantire lo sviluppo occupazionale e tutelare la gestione dell'impresa;
- controllo e pareri e verifiche dei piani formativi inerenti contratti quali apprendistato, di inserimento e nei rapporti di lavoro part-time, ecc.;

La commissione paritetica è composta di sei membri effettivi di cui tre in rappresentanza della parte datoriale e tre in rappresentanza delle OO.SS e di altrettanti membri supplenti con le stesse modalità.

Nel corso della prima riunione la Commissione procede nell'ambito dei membri effettivi alla elezione del Presidente che ricoprirà la carica per un anno.

Il presidente viene eletto, di norma, ogni anno alternativamente una volta tra i membri effettivi della parte datoriale, una volta tra i membri delle OO.SS. I membri supplenti potranno partecipare ai lavori della Commissione ed avranno diritto di voto solo in caso di assenza dei membri effettivi.

Art. 24) Regolamento della Commissione Paritetica

La Commissione ha sede in Portoferraio presso l'Associazione Albergatori Isola d'Elba. Presso detta sede si svolgeranno tutte le riunioni, salvo che la commissione stessa non stabilisca a maggioranza di riunirsi altrove.

Al funzionamento della segreteria, all'amministrazione, all'approntamento di quanto necessario per il funzionamento provvederà, a proprie spese, l'Associazione Albergatori

Nell'eventualità di spese particolari da sostenersi per l'affidamento di incarichi a consulenti, esperti ecc. queste saranno divise in parti uguali tra le Parti datoriali e le OO.SS

La commissione sarà convocata su iniziativa del Presidente ed ogni qual volta ne facciano richiesta almeno due membri, con preavviso di almeno cinque giorni, mediante pec, e-mail. Nella convocazione dovrà essere indicato l'ordine del giorno.

Le decisioni della Commissione saranno verbalizzate e dovranno essere prese entro 60 giorni dall'arrivo della richiesta. I membri delle parti datoriali come per le OO.SS. direttamente interessati dovranno disporre di apposita delega di rappresentanza di cui agli art. 1307 1308 e seguenti del Codice Civile.

Viene confermata la quota di servizio per il funzionamento della Commissione Paritetica a favore delle OO.SS firmatarie del presente accordo nella misura di:

- € 2,50 (duevirgolacinquanta) da trattarsi a tutti i lavoratori dipendenti delle aziende associate salvo il caso in cui il lavoratore dichiara per iscritto di non voler corrispondere tale quota. Copia della dichiarazione dovrà essere inviata alla OO.SS dal datore di lavoro;
- € 1,50 (unvirgolacinquanta) a carico della parte datoriale.

Tali quote dovranno essere versate dal datore di lavoro, mensilmente, sul conto corrente bancario che sarà indicato dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo. La Commissione paritetica per tramite i datori di lavoro, dovrà portare a conoscenza di tutti i dipendenti interessati il contenuto del presente accordo e mettere a disposizione dei lavoratori le tabelle paga alle scadenze previste.

Si concorda nell'esclusione del pagamento delle quote di servizio previste per i dipendenti iscritti alla OO.SS. mentre le quote di servizio da parte dei datori di lavoro saranno comunque dovute. Suddette quote saranno utilizzate per fornire ai lavoratori tutte le indicazioni e l'assistenza relativa ai contratti ed alle leggi che, di volta in volta, si renderanno necessari.

Art. 25 Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

Le parti concordano di istituire il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale di cui agli art. 47 e 48 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 per le imprese alberghiere e ricettive rappresentate dalle categorie datoriali firmatarie il presente accordo, che ne facciano richiesta. Le modalità di designazione come pure le modalità e la durata ed i contenuti specifici della formazione e la fruizione del servizio sono demandate alla Commissione Paritetica.

Art. 26) Ente Bilaterale e Centri di Servizio

Si concorda di programmare periodicamente degli incontri con l'Ente Bilaterale Turismo e del Centro di Servizio dell'Isola d'Elba per coordinarsi sull'attività allo scopo di attuare e programmare obiettivi di sviluppo del settore finalizzati al recupero della redditività del comparto ed al prolungamento della stagione turistica.

Letto, confermato e sottoscritto in Portoferraio il 5 Marzo 2019

Associazione Albergatori Isola d'Elba

F.A.I.T.A. Toscana

Associazione Commercio Turismo e Servizi Isola d'Elba

Confesercenti Area Isola d'Elba Asshotel e Assocamping

FILCAMS CGIL

UILTUCS UIL

FISASCAT CISL

Normativa di riferimento

- ☐ Legge 148/2011 – art.8
- ☐ Ccnl Settore Turismo