



Contratto Integrativo Territoriale per i dipendenti da aziende alberghiere delle Isole di Ischia e Procida

Il giorno 6 del mese di aprile dell'anno 2017

Tra

A.I.A. Federalberghi Ischia, aderente a Federalberghi, rappresentata dal Presidente Ermando Mennella, assistito dal direttore Enzo Ferrandino

e

FILCAMS – CGIL A.M. di Napoli rappresentata dal Segretario Generale Raffaele Lieto, dal Segretario Ugo Buonanno e da Luigi Conte.

FISASCAT – CISL A.M. di Napoli rappresentata dal Segretario Generale Stefania Chirico, dal Segretario Marco Verde.

UILTUCS – UIL Campania rappresentata dal Segretario Generale Gennaro Strazzullo, dal Segretario Giuseppe Silvestro.

È stato stipulato il presente contratto integrativo territoriale per i dipendenti delle aziende alberghiere delle Isole di Ischia e Procida ai quali viene applicato il CCNL siglato in data 18/01/2014.

PREMESSA

A.I.A. Federalberghi Ischia, Organizzazione datoriale maggiormente rappresentativa del territorio delle Isole d'Ischia e di Procida e le OO.SS. FILCAMS – CGIL, FISASCAT – CISL, UILTUCS – UIL firmatarie del CCNL Turismo sottoscrivono il presente Contratto Integrativo territoriale dandosi reciprocamente atto e tendendo conto:

- a) della crisi del settore turistico degli ultimi anni con evidente calo di presenze turistiche nei periodi di bassa stagione e una progressiva erosione della durata della stagione,
- b) della evoluzione normativa e contrattuale in materia di lavoro avvenuta negli ultimi anni,
- c) delle difficoltà in cui lavorano le aziende legate al peso della tassazione locale (smaltimento rifiuti e rendite catastali),
- d) dei maggiori oneri derivanti dalla carenza di infrastrutture della depurazione delle acque di scarico,
- e) dei maggiori oneri derivanti dalla carenza di una organica e semplice applicazione della normativa regionale termale, che ha reso famosa l'isola d'Ischia,
- f) del costo della burocrazia,
- g) dell'esigenza di favorire il più possibile le iniziative relative alla formazione, alla riqualificazione ed alla crescita professionale degli addetti;



- h) della necessità di adeguare le normative del CCNL alle peculiarità del settore sulle isole di Ischia e Procida e di contrattualizzare "il salario integrativo territoriale", nonché far fronte alle difficoltà per i dipendenti stagionali di raggiungere, nei periodi di chiusura invernali, la integrazione del reddito per tutti i mesi di disoccupazione;
- i) della possibilità di concordare un piano di welfare aziendale/territoriale.

Il Contratto Integrativo Territoriale, ritenuto dalle parti strumento fondamentale ed imprescindibile per agire nel senso di progressivo superamento delle rigidità stagionali delle attività turistiche ed alberghiere, mira allo sviluppo delle isole di Ischia e Procida; esso deve essere di supporto e di accompagnamento alle politiche di sana crescita delle aziende e dell'occupazione riconoscendo come fondamentale il ruolo delle formazioni professionali, dell'incentivazione al welfare, della partecipazione dei lavoratori al raggiungimento di una più elevata produttività, dell'investimento promozionale sopra tutto attraverso gli strumenti e le risorse fino ad ora poco utilizzati (imposta di soggiorno, risorse di fondi termali), al maggior e migliore utilizzo di impianti e attrezzature per prolungare il periodo di occupazione dei lavoratori.

Le parti quindi, in armonia con quanto sottoscritto nel CCNL concordano di sviluppare congiuntamente il livello di interlocuzione con gli Enti e le Amministrazioni Regionali e territoriali, nell'ottica di una maggiore condivisione delle politiche afferenti la programmazione turistica, con l'obiettivo di prolungare le fasi stagionali di attività, anche richiedendo la modifica delle regolamentazioni in contrasto con tali obiettivi.

In tale ottica le parti auspicano e si impegnano a favorire:

1. L'Istituzione di un tavolo di concertazione intercomunale per la definizione di progetti di investimento promozionale e definizione dei programmi di attrazione territoriali.
2. L'Istituzione di un tavolo di concertazione intercomunale per la revisione delle tariffe per lo smaltimento dei rifiuti e per la riduzione delle rendite catastali per adeguarle agli standard in uso nelle principali località turistiche.
3. L'Istituzione di un tavolo di concertazione regionale per una definizione di una normativa sulle concessioni termali che tenga conto delle reali dimensioni dei concessionari con una rivisitazione degli oneri che ne derivano.
4. L'Istituzione di un tavolo di concertazione regionale che risolvesse i problemi legati alla carenza di infrastrutture relative alla depurazione delle acque reflue, con la revisione dell'assimilazione delle strutture ricettive alle civili abitazioni.
5. L'Istituzione di un tavolo di concertazione regionale che risolva i problemi legati al trasporto pubblico su gomma.
6. L'Istituzione di un tavolo di concertazione regionale che individui soluzioni utili a far fronte al peggioramento delle condizioni reddituali dei lavoratori stagionali nei periodi di inoccupazione, a seguito dell'introduzione della NASPI.

Le parti, con la sottoscrizione del CCNL di categoria del 18/01/2014, del verbale di accordo Nazionale del 30/03/2016, degli avvisi comuni nazionali del 30/04/2015 e del 07/06/2016, dell'accordo del 9 febbraio 2017, dell'avviso comune Regione Campania del



14/06/2016 e del presente accordo, ritengono di avere sviluppato un insieme armonico e combinato di politiche attive e del lavoro che contemplano interventi sul versante della formazione continua, del sostegno al reddito e dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Pertanto chiedono:

L'Istituzione di un osservatorio con i competenti livelli istituzionali regionali finalizzato a favorire percorsi formativi utili al prolungamento della stagionalità, anche integrativi delle politiche formative definite dalle parti, con riconoscimento di una funzione di individuazione, armonizzazione e monitoraggio dei fabbisogni formativi da assegnare all'Ente Bilaterale Turismo Campania.

Art. 1) SFERA DI APPLICAZIONE E VALIDITA'

La premessa è parte integrante del presente Contratto Integrativo Territoriale.

Il presente accordo si applica nelle aziende alberghiere ed assimilate di cui al Titolo I Capo I, art. 1) del CCNL del 18/01/2014 sul territorio delle isole di Ischia e Procida e specificamente nei comuni di Barano d'Ischia, Casamicciola Terme, Forio, Ischia, Lacco Ameno, Serrara Fontana e Procida che applicano il CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo, comparto aziende alberghiere, siglato da FILCAMS – CGIL, FISASCAT – CISL, UILTUCS – UIL e FEDERALBERGHI, indipendentemente dal numero dei dipendenti e della classificazione delle aziende, costituendo per la parte economica e normativa, a tutti gli effetti, il secondo livello di contrattazione.

Le parti si danno atto che tutte le norme contenute nel presente contratto integrativo territoriale sono tra loro inscindibili, così come inscindibile è la loro connessione con le disposizioni del CCNL di categoria.

Il presente accordo avrà durata pari a tre anni dal 6 aprile 2017.

Qualora nel corso della vigenza del presente contratto integrativo intervenissero rinnovi della CCNL di riferimento le parti si incontreranno a stretto giro al fine di valutare e concordare eventuali modifiche.

Art. 2) RELAZIONI SINDACALI

INTEGRALE APPLICAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE

Le parti ritengono che il CCNL Turismo costituisca parametro di riferimento per la regolazione dei rapporti di lavoro in tutte le imprese che operano nel settore, anche al fine di evitare concorrenza sleale e fenomeni di dumping sociale, oltre ad essere il riferimento essenziale per i lavoratori del settore.



Nel contempo le parti ritengono che l'accesso per i datori di lavoro a benefici normativi e contributivi previste dalle normative di diverso livello (regionali, nazionali, comunitarie) nonché la formazione continua erogata dai fondi interprofessionali debbano essere subordinate alla integrale applicazione del CCNL Turismo e dal presente accordo territoriale.

Le parti ribadiscono che un valido sistema di relazioni sindacali è condizione indispensabile per assicurare il corretto sviluppo turistico delle isole di Ischia e Procida e l'applicazione di quanto insieme si è convenuto nel presente contratto. Per tutto quanto sopra le parti, richiamandosi a quanto previsto in materia di relazioni sindacali e di diritti di informazione dal vigente CCNL convengono ed istituiscono momenti di confronto periodici, di norma due volte l'anno, per esaminare i mutamenti e lo sviluppo del settore e del mercato del lavoro sul territorio, la corretta applicazione del presente contratto ed i relativi effetti, nonché confrontarsi in merito all'analisi ed alla pianificazione dei fabbisogni formativi dei lavoratori del settore.

Art. 3) COMMISSIONI PARITETICHE ED ENTI BILATERALI

Presso lo sportello dell'EBTC ha sede la Commissione Paritetica, composta da 3 membri delle OO.SS. e 3 membri delle Associazioni datoriali. Ferma restando la facoltà dei Lavoratori e delle Aziende di ricorrere alle procedure previste dalla Legge, le parti assegnano alla Commissione Paritetica le seguenti funzioni:

- Funzioni demandate dalle parte stipulanti;
- prima istanza per la conciliazione delle vertenze individuali;
- prima istanza per la conciliazione relative alle sanzioni disciplinari;
- prima istanza per le conciliazioni relative ad eventuali casi di contestazione in merito all'esercizio del diritto di precedenza;
- Istanza per eventuale esonero dall'applicazione del premio di risultato per le aziende che applicano il seguente C.I.T.

Esse saranno esperite nel termine di 60 giorni dal ricevimento della richiesta.

Art. 4) FORMAZIONE

Le parti convengono che costituisce esigenza primaria del settore turistico integrare attraverso la formazione le carenze del sistema di istruzione professionale. Tale obiettivo si rende indispensabile in relazione al mutare delle competenze professionali richieste dal mercato dell'occupazione e delle dinamiche di sviluppo delle carriere degli occupati delle aziende alberghiere.

La professionalità degli addetti al settore costituisce un patrimonio comune delle parti, da essa dipendono lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva sui mercati nazionali ed internazionali.



Le parti ritengono altresì indispensabile investire ulteriormente sul tema della formazione professionale anche al fine di favorire il superamento, per quanto possibile, della rigidità stagionale del settore sul territorio.

A tale scopo le parti istituiscono presso l'EBTC un centro di raccolta dati in cui confluiscono i dati anagrafici (nome, cognome, luogo e data di nascita, codice fiscale, matricola INPS, matricola INPS Azienda) dei dipendenti assunti durante la stagione allo scopo di inserirli in programmi di formazione professionale ricorrendo a fondi Interprofessionali e / o a risorse regionali, nazionali e comunitarie.

Le aziende invieranno entro e non oltre il 3 settembre di ciascun anno i suddetti dati a mezzo p.e.c. o attraverso apposita piattaforma informatica predisposta dall'Ente, ai fini dell'inserimento dei lavoratori nei piani formativi predisposti dalle parti.

Art. 5) APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI

In ragione della forte stagionalità del settore sulle isole di Ischia e Procida, le parti considerano quale strumento positivo di "primo approccio" al lavoro, nonché di integrazione tra conoscenze teoriche e pratiche dei giovani, le intese sottoscritte a livello nazionale in merito all'apprendistato in cicli stagionali, impegnandosi – ciascuna per la propria funzione – ad incentivarne l'utilizzo.

Fermo restando il limite massimo di durata previsto dall'Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato del 17 aprile 2012, ai sensi e per gli effetti degli articoli 42, comma 8, e 44, comma 5, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Con specifico riferimento allo svolgimento in cicli stagionali dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 43 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81, le parti convengono attivarsi presso la Regione Campania per l'individuazione di percorsi di alternanza scuola-lavoro rispondenti alle esigenze delle imprese delle isole di Ischia e Procida

Studenti lavoratori.

Fatto salvo quanto previsto dal D.L. 77/2005, dalla L.128/2013 e dagli accordi di Alternanza Scuola Lavoro e di Tirocinio formativo stipulati con gli Istituti Superiori, ai sensi dell'art 14 (Materie della Contrattazione), comma 2, lettera "d" del vigente CCNL di categoria, che conferisce alle parti la facoltà di disciplinare nell'ambito della contrattazione





integrativa contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone sia la computabilità che il compenso, tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo, le parti convengono, al fine dell'integrazione delle conoscenze teoriche fornite dal sistema scolastico con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro le aziende, in via sperimentale, si potranno stipulare contratti a termine della durata interclusa nei mesi di giugno, luglio, agosto, settembre non inferiore a 8 settimane e non superiore a 14 con i giovani studenti, fermo restando la disciplina del lavoro minorile e dell'obbligo scolastico che frequentino:

- l'ultimo anno degli istituti superiori o diplomati nell'anno scolastico in corso o concluso appena prima dell'inizio del rapporto, o frequentanti corsi di studi universitari – anche fuori corso - entro il 25° anno di età.
- In caso di studenti provenienti da istituti professionali "turistici" i giovani saranno inseriti nei settori corrispondenti al corso scolastico frequentato.
- Negli altri casi i giovani potranno essere inseriti nei reparti sala e bar (cameriere), amministrazione, ricevimento, centro estetico, fisioterapico e termale.
- In ogni caso è esclusa ogni possibilità di assunzione per qualifiche e mansioni rientranti nel 6° e 7° livello di inquadramento.

Durante il contratto a termine il giovane percepirà la seguente retribuzione mensile:

- 60% per chi frequenta l'ultimo anno degli istituti superiori o diplomati nell'anno scolastico precedente;
- 70% per chi frequenta corsi di studi universitari;

Dette percentuali vanno calcolate sulla retribuzione contrattuale previsti per i rispettivi livelli di inquadramento dei dipendenti maggiorenni qualificati.

Le aziende potranno assumere con le modalità di cui sopra nella seguente misura :

numero totale dipendenti	Numero lavoratori assumibili con le suddette agevolazioni
Da 2 a 4	1 unità
Da 5 a 9	2 unità
Da 10 a 25	4 unità
Da 26 a 35	7 unità
Da 36 a 50	9 unità
Oltre 50	20% del totale dipendenti

Le aziende che si avvarranno di questo istituto sperimentale, in considerazione dell'esperienza lavorativa maturata dai giovani studenti impegnati e delle proprie esigenze tecnico – organizzative e produttive, terranno conto del periodo di impiego dei giovani assunti in caso di future assunzioni di lavoratori qualificati con contratto a tempo determinato ed indeterminato.

(Handwritten signatures)



Le aziende comunicheranno al Centro Servizi Territoriale dell'EBTC, al termine della stagione, il numero delle assunzioni effettuate con questa tipologia contrattuale, la loro durata ed i relativi profili professionali interessati.

In ragione della fase sperimentale concordata, le disposizioni di cui al presente articolo produrranno effetti fino alla scadenza del presente C.I.T.

Qualora non confermate dal futuro rinnovo del C.I.T., le suddette norme perderanno efficacia e decadranno in assenza di requisiti di ultravigenza.

Restano fuori da tale disciplina gli accordi Scuola / Organizzazioni datoriali per la realizzazione dell'Alternanza Scuola Lavoro e dei tirocini formativi

Art. 6) FLESSIBILITA'

ORARIO DI LAVORO

ORARIO MEDIO IN REGIME DI FLESSIBILITA'

Al fine di favorire l'estensione degli attuali periodi di stagionalità le parti concordano, in via sperimentale, di elevare il numero massimo di settimane di applicazione della normativa in materia di cui al vigente CCNL di categoria (TITOLO 5 CAPO TERZO) fino ad un massimo di 52 settimane con conseguente elevazione del monte ore annuo di premessi di cui all'art. 111 sino a 128 ore annue, sempre e comunque nel rispetto di quanto previsto dalle leggi e dal CCNL di Categoria in materia di riposi e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Le aziende che intenderanno avvalersi di tale sistema di distribuzione multi periodale ne daranno preventiva comunicazione alle lavoratrici ed ai lavoratori interessati con un anticipo minimo di 2 settimane.

La R.S.A., ove costituita, potrà richiedere un esame congiunto in caso siano rilevate criticità nell'ambito della programmazione.

Le aziende che attiveranno l'articolazione oraria di cui al presente articolo ne daranno comunicazione alla Commissione Paritetica costituita presso il Centro Servizi dell'Ente Bilaterale al fine di monitorarne gli effetti a partire dall'effettivo prolungamento degli orari di lavoro per i lavoratori stagionali interessati.

Art. 7) PREMIO DI RISULTATO

(1) Le parti concordano di istituire un premio di risultato destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto integrativo territoriale.



(2) L'importo del premio di risultato è determinato in moneta € in base al risultato derivante dai moltiplicatori indicati nelle tabelle sotto riportate in funzione del tasso di occupazione camere ISOLA D'ISCHIA (A) occupazione camere ISOLA DI PROCIDA (C) e dell'incremento rispetto all'anno precedente a quello di erogazione del premio dell'indice di redditività (B) ottenuto da un confronto con il fatturato dell'azienda con quello dell'anno precedente.

(3) Si assumeranno come dati di riferimento del parametro (A) e (C) quelli forniti dall'Azienda Autonoma Cura Soggiorno e Turismo delle Isole di Ischia e Procida, relativi all'anno precedente¹, e come dati di riferimento del parametro (B) quelli forniti dall'azienda, relativi all'anno precedente². La raccolta e l'elaborazione dei dati è affidata allo sportello del Centro Servizi Ente Bilaterale Turismo territoriale dell'Isola d'Ischia.

A - tasso di occupazione delle camere delle strutture alberghiere³			
Livello	dal -4 % al -0,04 %	dal -0,03 % al 5 %	oltre il 5 %
A, B	0	15	17
1, 2, 3	0	14	15
4, 5	0	12	14
6S, 6, 7	0	10	12

B - tasso di incremento dell'indice di redditività			
Livello	dal -4% al 0,05%	dal 0,06% al 5 %	oltre il 5%
A, B	0	15	17
1, 2, 3	0	14	17
4, 5	0	12	16
6S, 6, 7	0	10	15

(4) L'importo del premio di risultato potrà subire una oscillazione in aumento fino a un massimo del 15% ad assoluta discrezione dichiarata dell'azienda per singolo livello.

(5) I premi erogati in termini di welfare aziendale o flexible benefit ai sensi dell'art 51 del TUIR sono incrementati del 15% del loro valore.

(6) Il premio, erogato con la retribuzione di settembre, compete ai lavoratori qualificati, a tempo indeterminato e determinato, in forza al 31 agosto di ciascun anno, che risultino iscritti nel libro unico da almeno tre mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze nel periodo 1° settembre – 31 agosto di ciascuno degli anni di vigenza. Per giornate di effettiva prestazione lavorativa si intendono quelle retribuite, esclusa la malattia e i periodi di aspettativa non retribuita.

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

³ se tali dati non disponibili saranno utilizzati quelli relativi al secondo anno precedente

⁴ se tali dati non disponibili saranno utilizzati quelli relativi al secondo anno precedente

³ il tasso di occupazione camere Ischia viene determinato come segue: per aziende alberghiere (presenze totali settore alberghiero x 100 / posti letto settore alberghiero 24142 x 365 gg 8.811.830)

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]



(8) Per i lavoratori a tempo determinato, l'ammontare del premio è commisurato alla durata iniziale del rapporto. In caso di proroga del contratto, l'importo del premio verrà conguagliato con l'ultima busta paga.

(9) Il premio non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

(10) Il premio è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL Turismo, pagato con il prospetto paga dei periodi successivi al 1° gennaio 2017.

(11) In presenza di difficoltà economico produttive, quali ad esempio quelle che possono comportare il ricorso ad ammortizzatori sociali o comunque caratterizzate da risultati significativamente negativi e/o da grave squilibrio economico-finanziario o che si discostino negativamente dai valori raggiunti dal territorio di riferimento (tasso di occupazione inferiore di 5 punti rispetto all'anno precedente), o in ogni altro caso che evidenzii una obiettiva difficoltà economica, il datore di lavoro comunicherà alle rappresentanze sindacali aziendali o, in loro assenza, alle competenti organizzazioni territoriali, l'impossibilità di procedere all'erogazione del premio, allegando la documentazione utile a comprovare la situazione aziendale. Tale comunicazione, da effettuare in forma scritta entro il termine contrattuale di erogazione del premio, potrà essere inviata anche per il tramite della organizzazione imprenditoriale stipulante il presente CIT. La sussistenza delle condizioni previste per l'esenzione dall'erogazione del premio di risultato è accertata con la massima celerità dalla Commissione di conciliazione.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto di aver stipulato il presente accordo nel presupposto che gli importi del premio vengano ammessi a beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, ed in particolare delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 182-190, della legge n. 208 del 2015 (legge di stabilità 2016) e del decreto ministeriale 25 marzo 2016. Qualora tale ipotesi non si realizzi, le parti assicureranno l'invarianza dei costi, adottando i necessari correttivi.

Qualsiasi riduzione di oneri o qualsiasi trattamento di miglior favore che una delle parti stipulanti il presente contratto dovesse concedere posteriormente alla stipula del presente contratto ad una qualsiasi altra organizzazione, è automaticamente esteso anche alle parti stipulanti il presente contratto.

Art. 8) AGEVOLAZIONI

(1) Le parti si danno atto di aver concordato l'istituzione del premio di risultato di cui all'articolo 7) del presente contratto nel presupposto che le caratteristiche di determinazione ed erogazione del suddetto premio rispondano ai requisiti richiesti dall'articolo 1, commi 182 e seguenti, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), come specificati nel decreto 25 marzo 2016 e dettagliati con le istruzioni diramate dall'Agenzia delle entrate con la circolare 15 giugno 2016, n. 28/E per



l'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale pari al 10%.

(2) I datori di lavoro applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o unità produttive situate fuori dal territorio in cui ha sede legale l'azienda.

(3) Le parti si incontreranno nel corso della vigenza del presente contratto per verificare la possibilità che l'erogazione derivante dal premio di risultato di cui all'articolo 7 del presente contratto sia sostituita in tutto o in parte, dietro espressa indicazioni del lavoratore, in benefit che non concorrono alla formazione del reddito ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Anche a tal fine le parti si incontreranno nel termine di 3 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo per avviare l'elaborazione di un piano di welfare contrattuale territoriale utile a meglio regolamentare quanto previsto dal punto 5 del precedente articolo.

Art. 9) DIFFUSIONE CONTRATTO INTEGRATIVO

Al fine di assicurare la più capillare diffusione dei contenuti del presente Contratto Integrativo Territoriale, le parti concordano che in ciascuna unità aziendale, in luogo accessibile a tutti i lavoratori, sia affissa copia del presente C.I.T. in uno a copia del vigente CCNL di Categoria.

Nell'intento di divulgare compiutamente i contenuti del presente C.I.T., fermo restando il diritto a svolgere assemblee sui luoghi di lavoro, sancito dall'art. 20 della L.n. 300/70 e dall'art. 43 del CCNL di categoria, le parti, nella propria autonomia contrattuale, concordano quanto segue:

- In carenza dei requisiti di cui all'art. 20 L. 300/70 e dell'art. 43 del CCNL (es. nomina RSA/RSU, requisito dimensionale ecc.) è comunque garantito il diritto ai lavoratori di riunirsi fuori dall'orario di lavoro in assemblee indette dalle OO.SS. stipulanti il presente C.I.T., singolarmente o congiuntamente presso l'unità aziendale in cui prestano la loro opera, in idonei locali messi a disposizione dal datore di lavoro, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale o del lavoro, secondo ordine di precedenza delle convocazioni, nel limite massimo complessivo di n. 6 ore all'anno.
- La convocazione dovrà essere comunicata a cura delle OO.SS. stipulanti con sufficiente anticipo (di norma almeno tre giorni) prima dello svolgimento, con indicazione dell'ordine del giorno, e dell'eventuale partecipazione alle stesse di dirigenti sindacali delle suddette OO.SS.
- In ogni caso lo svolgimento delle assemblee previste dal presente articolo, convocate per la generalità dei lavoratori e/o gruppi di essi, dovrà tenere conto dell'esigenza di garantire il servizio e la funzionalità delle aziende. Va altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature.
- Nei periodi di minore attività e/o di chiusura delle strutture ricettive le parti, anche avvalendosi della collaborazione dell'E.B.T.C. daranno corso a seminari informativi

[Handwritten signatures and initials]



periodici con i lavoratori e le aziende sui contenuti del presente contratto integrativo.

Art.10) DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto integrativo territoriale ha una durata di tre anni con decorrenza dal 6 aprile 2017 e scadenza 5 aprile 2019 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.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo, ad eccezione di quanto previsto all'art. 5 titolo Studenti lavoratori.

La piattaforma per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative almeno sei mesi prima della scadenza. La parte destinataria della piattaforma convocherà un incontro entro trenta giorni dal ricevimento della stessa.

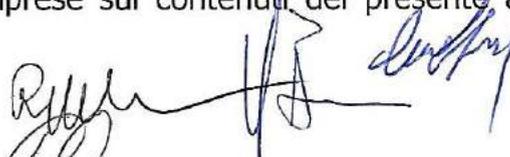
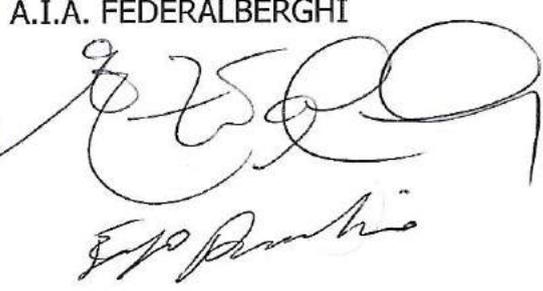
Il Titolo Premio di risultato di cui all'art. 7) sarà oggetto di verifica dopo il primo anno di applicazione. Come concordato al precedente art.8), le parti si incontreranno non oltre 1 aprile 2018, per valutare l'andamento del premio di risultato e per valutare la predisposizione dell'accordo per il successivo periodo.

Art. 11) Deposito

Il presente accordo di secondo livello sarà depositato in modalità telematica attraverso il portale cilavoro.gov.it compilando il modello predisposto dal Ministero del Lavoro. Al modello andrà allegato il file del contratto in formato pdf.

Con l'invio il datore di lavoro certifica la conformità del contratto ai principi fissati nell'articolo 1, commi 182 - 189 della legge n. 208 del 2015 e alle disposizioni del decreto interministeriale 25 marzo 2016.

Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

FILCAMS - CGIL  A.I.A. FEDERALBERGHI 
 FISASCAT - CISL 
 UILTUCS - UIL 



(ALLEGATO)

DETERMINAZIONE PREMIO DI RISULTATO

L'importo del premio di risultato è determinato in moneta € in base al risultato derivante dai moltiplicatori indicati nelle tabelle sotto riportate in funzione del tasso di occupazione camere ISOLA D'ISCHIA (A), del tasso di occupazione camere ISOLA DI PROCIDA (C) e dell'incremento rispetto all'anno precedente a quello di erogazione del premio dell'indice di redditività (B) ottenuto da un confronto con il fatturato dell'azienda con quello dell'anno precedente:

A - tasso di occupazione delle camere delle strutture alberghiere⁴			
Livello	dal -4 % al -0,04 %	dal -0,03 % al 5 %	oltre il 5 %
A, B	0	15	17
1, 2, 3	0	14	15
4, 5	0	12	14
6S, 6, 7	0	10	12

B - tasso di incremento dell'indice di redditività			
Livello	dal -4% al 0,05%	dal 0,06% al 5 %	oltre il 5%
A, B	0	15	17
1, 2, 3	0	14	17
4, 5	0	12	16
6S, 6, 7	0	10	15

il tasso di occupazione camere Ischia viene determinato come segue: per aziende alberghiere ANNO 2015 3.578.856 (dato disponibile alb+ extralb) (presenze totali settore alberghiero x 100 / posti letto settore alberghiero 24142 x 365 gg 8.811.830)

2015 $3.578.856 \times 100 = 357.885.600 / 8.811.830 = 40,61$

2014 $3.485.848 \times 100 = 348.584.800 / 8.811.830 = 39,56$

% 2,65

Fatturato hotel 3 stelle

2015 € 360.000

2014 € 340.000

% 5,88

Premio per dip liv A,B = € 262,00

Premio per dip liv 1,2,3 = € 238,00

Premio per dip liv 4,5B = € 192,00

Premio per dip liv A,B = € 150,00

⁴ il tasso di occupazione camere viene determinato come segue: per aziende alberghiere (presenze totali settore alberghiero x 100 / posti letto settore alberghiero 24142 x 365 gg 8.811.830)