

Ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale

Oggi, in data 19 febbraio 2018 presso lo Starhotels Michelangelo di Firenze, sono presenti:

- per Starhotels SpA, la sig.ra Anna Alessi e Benedetta Santoro, assistiti dall'Avvocato Gianluca Pinto (anche detta *parte datoriale*)
- per le Organizzazioni Sindacali Nazionali, i signori Cristian Mario Sesena della Filcams Cgil, Elena Maria Vanelli della Fisascat Cisl e Gabriele Ottone Fiorino della Uiltucs Uil, insieme ad una delegazione di strutture territoriali e rappresentanze sindacali aziendali (anche detta *parte sindacale*).

Le parti, come sopra, premesso che:

- le parti il 30.12.2011 hanno sottoscritto un contratto integrativo aziendale con scadenza 31.12.2013;
- le parti si sono trovate d'accordo nell'avvalersi della clausola di ultravigenza, grazie alla quale tale accordo è stato tacitamente prorogato di anno in anno;
- le parti si sono ripetutamente incontrate ogni anno per darsi reciproca informazione dell'evolversi delle situazioni, scambiandosi dati ed intendimenti, concordando politiche di indirizzo comune, volte a gestire le varie problematiche di volta in volta emerse al seguito del variare degli scenari globali di mercato del lavoro e particolari riguardanti l'azienda e i suoi lavoratori;
- le parti hanno avviato in questi anni un proficuo rapporto di collaborazione volto a gestire e possibilmente a prevenire le eventuali problematiche e si danno reciproco atto che tali buoni rapporti stanno efficacemente raggiungendo gli obiettivi prefissati;
- a partire dal 2014 il perimetro aziendale è andato via via ampliandosi con l'acquisizione di 3 nuovi hotel a Londra e di 4 hotel in Italia (Firenze, Roma, Siena, Arcugnano – VI);
- i nuovi hotel sono tutti di categoria 5 stelle e che l'organizzazione aziendale sta evolvendosi verso una struttura basata su complex (hotel rientranti in una stessa area geografica) e cluster (hotel appartenenti alla stessa categoria commerciale);
- in data 14/11/2016 è stato rinnovato il CCNL dell'industria Turistica;
- la Legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015) ha apportato una serie di modifiche nel Testo Unico delle Imposte Dirette (T.U.I.R.) alle disposizioni dedicate alla categoria reddituale del lavoro dipendente (artt. 100 e 51) con l'obiettivo di favorire l'adozione di piani di welfare da parte delle imprese, che sfruttando la leva fiscale, possono rispondere ai bisogni della forza lavoro remunerando i dipendenti non in termini monetari, ma in termini di utilità, integrando servizi che vanno sotto la nota formula di conciliazione dei tempi vita-lavoro o l'assistenza ai propri familiari;

BS

1

LF CG CS

AM
AR

- le parti hanno concordato l'aumento dei buoni pasto portandoli ad un valore di € 5,50
- le parti hanno condiviso di rinegoziare il Contratto Integrativo Aziendale, investendo sul salario di produttività, introducendo anche forme di retribuzione alternativa defiscalizzata (Welfare), così da massimizzare il beneficio del dipendente, nonché per introdurre azioni positive per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori/lavoratrici, attraverso soluzioni innovative capaci di incidere anche positivamente sull'Organizzazione del Lavoro.

convengono che

- 1) Le premesse costituiscono parte integrante di questo accordo.

Relazioni sindacali

- 2) Questo accordo si applica esclusivamente alle strutture alberghiere e non alla direzione della società, sita in Firenze Viale Belfiore n.27, ad eccezione di quanto espressamente previsto in questo accordo.
- 3) Si conferma l'attuale sistema di relazioni industriali a livello nazionale ispirato alle finalità e conforme agli indirizzi dei protocolli sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo, nonché sulla opportunità di scambiarsi reciprocamente informazioni e valutazioni sulle tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità e, per realizzare ciò, ribadiscono di incontrarsi due volte l'anno entro il 31 gennaio ed il 31 luglio di ciascun anno in occasione della predisposizione del budget annuale e dell'approvazione del progetto di bilancio per informare le organizzazioni sindacali dell'andamento aziendale e delle prospettive occupazionali nonché ai fini dell'esame degli indici di previsione del premio di risultato.
- 4) Le parti stabiliscono altresì di incontrarsi con le organizzazioni sindacali territoriali e RSA/RSU delle rispettive strutture alberghiere almeno 30 giorni prima dell'esecuzione di progetti che comportino nuovi insediamenti e/o significativi ampliamenti e/o trasformazioni delle strutture esistenti anche a causa di piani di innovazione tecnologica e/o robotizzazione, o subentri in contratti di appalto che abbiano rilevanti riflessi sull'occupazione o sull'organizzazione del lavoro delle singole strutture alberghiere per informarle degli stessi.
- 5) Le parti demandano alla contrattazione territoriale quanto previsto dal CCNL Industria Turistica in materia e cioè tutto quanto riguarda gli aspetti gestionali e organizzativi relativi alla singola struttura alberghiera.






Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e anticipi sul TFR

- 6) Aspettativa Post Maternità: al fine d' agevolare le Lavoratrici madri ed i Lavoratori padri o i tutori di minori non accompagnati che, terminato il periodo di congedo parentale complessivamente spettante, per motivi personali, si trovino in difficoltà a riprendere il lavoro, la società concederà, a condizione che il lavoratore interessato presenti domanda scritta in tal senso almeno 30 giorni prima del termine del congedo parentale, un periodo di aspettativa non retribuita e non frazionabile di massimo 12 mesi.

Laddove entrambi i genitori siano dipendenti di SHS, l'aspettativa spettante sarà complessivamente di massimo 12 mesi.

Quanto previsto si applica anche nei casi di adozione.

- 7) Nascita del figlio e/o adozione: si conviene di riconoscere 1 giorno in più di permesso retribuito al padre o al tutore di minore non accompagnato, rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente, e secondo le modalità di fruizione previste dalla stessa; a giustificazione di tale permesso deve essere presentato il certificato di nascita o di adozione.

- 8) Part time post partum: nell'applicare quanto previsto dal dispositivo dell'art. 135 del CCNL dell'Industria Turistica, si conviene di elevare la percentuale prevista dal 3% al 5%.

- 9) Anticipi Trattamento Fine Rapporto:

Quanto previsto in questo punto 9) si applica anche ai dipendenti della Sede Amministrativa.

L'azienda riconoscerà a ciascun dipendente, con almeno 6 anni di servizio presso SHS, che lo richieda un'anticipazione del TFR non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta, oltre che nei casi previsti dall'art. 2120 c.c. anche per le ulteriori seguenti causali:

- ristrutturazione della prima casa di abitazione
- acquisto dell'autovettura per sé o per i figli
- spese inerenti lo studio per sé e per i figli
- acquisto o affitto nuova abitazione a seguito di separazione dal coniuge o dal convivente
- grave danneggiamento della propria abitazione a seguito di calamità naturali
- spese pre-adoptive in caso di adozione internazionale

BS

3

CG

AM

- spese sostenute o da sostenere da parte di dipendenti, vittime di violenza di genere che intraprendono percorsi di protezione, riconosciute dagli organi competenti
- aspettativa post maternità

La richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante il pagamento che certifichi l'effettività della spesa sostenuta per le causali di cui sopra.

10) Orario flessibile per i dipendenti della Sede Amministrativa:

con esclusivo riferimento al personale della Sede Amministrativa, fatta eccezione per il personale la cui mansione prevede già un'organizzazione dell'orario su turni, le parti concordano la flessibilità dell'orario in entrata e in uscita dal lavoro nell'arco di una stessa giornata, ferme restando la durata del lavoro di 8 ore al giorno, distribuite su 5 giorni la settimana dal lunedì al venerdì compresi.

Il personale di sede pertanto potrà entrare in servizio nel lasso di tempo tra le 8,30 e le 9,30 di mattina e dovrà prestare 8 ore di lavoro, pertanto potrà cessare il servizio nell'arco orario tra le 17,30 e le 18,30 considerata la pausa pranzo di un'ora.

11) Formazione: le parti ribadiscono l'importanza del ruolo della formazione nello sviluppo professionale di tutti i lavoratori e si impegnano a promuovere, ciascuno per le proprie aree di competenza, il ricorso a questo strumento in tutte le sue accezioni, nonché a rimuovere quegli ostacoli operativi che potrebbero limitarne la realizzazione; concordano sulla centralità strategica della formazione continua del personale in quanto strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali.

Le parti individuano in **Fondimpresa** (fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua per l'industria turistica) uno strumento cui far riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua e si impegnano ad utilizzare i fondi confluiti nel conto di sistema e nel conto azienda secondo le norme vigenti per organizzare piani formativi volti a implementare le competenze dei lavoratori.

Le parti individuano nell'**EBIT** un partner strategico per l'erogazione di percorsi formativi finalizzati all'aggiornamento professionale e si impegnano a divulgare tra i lavoratori le iniziative formative di anno in anno individuate, nonché ad organizzare anche corsi ad hoc per i lavoratori delle sedi dove l'Ebit non è costituito.

In questa ottica, vista la complessità di organizzare piani di formazione collettivi che possono coinvolgere un numero consistente di lavoratori, le parti concordano di ricorrere in caso di necessità a modalità di erogazione compatibili alle esigenze organizzative e agli orari di lavoro; si considera comunque prioritaria la frequenza ai corsi durante l'orario individuale di lavoro e si concorda che quando eccezionalmente la fruizione degli interventi formativi non possa essere esaurita all'interno dell'orario

individuale di lavoro, le ore dedicate alla formazione, saranno comunque computate come ore ordinarie e come tali retribuite.

12) Tempo Determinato: le parti ribadiscono, si danno atto e convengono che ai fini del rispetto della percentuale del 20%, si prenda come riferimento l'intero organico aziendale e non la singola unità produttiva.

13) Contrattazione unità produttiva: in ogni albergo si terranno regolari confronti, a richiesta di una delle parti, per discutere ed eventualmente definire intese in merito a orario di lavoro e riposi, organico diretto ed indiretto dell'albergo, calendario ferie, andamenti economici legati ai parametri del premio di risultato, salute e sicurezza. Nell'ipotesi in cui a livello di singola struttura alberghiera sorga un conflitto che in tale sede non si riesca a risolvere positivamente, le parti potranno condividere le problematiche a livello nazionale per cercare di addivenire a possibili soluzioni.

Premio di risultato e welfare aziendale

14) Premio

Le parti, con questo atto, dettano, con efficacia dal 1° gennaio 2018, la nuova disciplina del premio di risultato che sarà conseguito da tutto il personale, con esclusione delle figure apicali e dei dirigenti, nelle misure, con le modalità ed alle condizioni seguenti:

- a) € 300,00 (euro trecento/00) lordi annui per ciascun dipendente ove l'azienda raggiunga in ciascun anno di riferimento il Margine Operativo Lordo Alberghiero stabilito dal Budget;
- b) Premio legato al risultato conseguito dalla singola unità alberghiera cui è addetto il dipendente, nella misura di euro 400,00 (euro quattrocento/00) lordi annui per ciascun dipendente addetto a tale struttura ove il parametro "ricavo per camera disponibile" (% occupazione camera moltiplicato per il ricavo medio camera) raggiunga il risultato previsto dal budget dell'anno di riferimento; in caso di scostamento negativo dal parametro ("ricavo per camera disponibile" — cioè % occupazione camera moltiplicato per il ricavo medio camera - previsto dal budget) entro l' 1% , questo premio sarà ridotto del 50% dello stesso;
- c) Premio legato alla Qualità della singola unità alberghiera, nella misura di euro 400,00 (euro quattrocento/00) lordi annui per ciascun dipendente addetto a tale struttura ove l'esito dello strumento di controllo Qualità posto in essere dall'azienda raggiunga almeno un livello pari all' 85% del massimo risultato di Qualità conseguibile sulla base di un questionario condiviso con le OO.SS.; a decorrere dal 01/01/2019 tale cifra sarà elevata a €500,00.

5

Fatto salvo quanto sopra, il premio di risultato sarà corrisposto esclusivamente ai dipendenti che siano stati presenti effettivamente in servizio e quindi abbiano effettivamente lavorato per almeno 190 giornate nell'anno di riferimento.

Il premio di risultato sarà corrisposto con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, esclusivamente al personale che sia stato alle dipendenze di Starhotels SpA per almeno 6 mesi; pertanto ai dipendenti assunti a tempo determinato superiore ai 6 mesi il premio verrà calcolato riproporzionando la sua entità e le giornate di effettiva prestazione alla durata del rapporto di lavoro. Il premio verrà corrisposto, in relazione ai particolari valori di tutela della maternità, anche alle lavoratrici assenti per astensione dal lavoro obbligatoria e per congedo parentale (ex art. 132 CCNL Industria turistica e successive modifiche). Non saranno considerati assenze ai fini della determinazione del premio l'assenza per malattia oncologica debitamente certificata, i permessi ex Legge 104/1992, i permessi per la donazione sangue e i permessi sindacali, nonché la maternità facoltativa.

15) Welfare

- a. Tenuto conto che la legge n. 208/2015 (c.d. legge di stabilità 2016) ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale. Tali previsioni sono state ulteriormente precisate dal decreto interministeriale applicativo del 25 marzo 2016 e dalla circolare dell'Agenzia delle entrate del 15 giugno 2016.
- b. La legge n. 232/2016 (c.d. legge di bilancio 2017) ha confermato tali benefici, estendendo in maniera significativa il campo di applicazione, in particolare facendovi rientrare tutti i dipendenti con un reddito non superiore agli €80.000 annui lordi ed elevando il limite di premio annuo "detassato" a €3.000 lordi.
- c. Ove ricorrano i presupposti richiesti, la suddetta normativa prevede che il lavoratore possa scegliere di fruire - in sostituzione del premio di risultato in denaro - di prestazioni opere, servizi aventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, facenti parte del cosiddetto "welfare aziendale". In tal caso, il relativo controvalore - fermi restando i limiti di ammontare del premio e di reddito previsti per la detassazione del premio - resta escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente come considerato ai fini della tassazione del medesimo.
- d. Le parti condividono l'importanza di trovare le soluzioni più adeguate al fine di sostenere, anche alla luce delle perduranti criticità del contesto economico e sociale, il potere d'acquisto dei dipendenti, e nel contempo migliorare la produttività e la redditività.

- e. Le Parti convengono che l'erogazione delle quote relative al premio di risultato di cui all'art. 14 lettere a), b) e c) determinate sulla base di quanto consuntivato a fronte del raggiungimento degli obiettivi di redditività e produttività e secondo le regole e le condizioni di cui a questo accordo, potrà avvenire anche secondo le seguenti modalità.
- f. Nella piattaforma informatica appositamente definita dal comitato bilaterale welfare, di cui alla lettera j del presente capoverso, entro l'aprile dell'anno successivo a quello di riferimento saranno evidenziati gli importi relativi al premio di risultato maturato nell'anno di riferimento per i quali, in base alla vigente disciplina di legge e a quanto previsto in questo accordo, ciascun dipendente potrà optare per la conversione in "welfare". L'opzione di ogni singolo lavoratore dovrà essere resa nota alla società entro il 31 maggio dell'anno successivo a quello di riferimento in modo di consentire il pagamento con le retribuzioni del mese di giugno di ciascun anno di riferimento del premio di risultato non oggetto di "opzione welfare".
- g. Gli importi oggetto di "opzione welfare" andranno a costituire una voce di credito "welfare", trasformandosi via via, attraverso la piattaforma informatica, in beni e servizi welfare di interesse del dipendente, fruibili in modalità diretta o come rimborso della spesa anticipatamente sostenuta. Ciò in coerenza con quanto previsto dalla normativa in materia, in particolare con riferimento alla casistica agevolata prevista dall'art.51 TUIR, nel cui ambito rientra un'ampia gamma di voci, dalla sanità e previdenza integrative fino ai servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, culto e assistenza sociale (comma 2 lett. A, f, f bis, f ter, f quater), ovvero fringe benefits entro i limiti di cui all'art.51 TUIR comma 3.
- h.** L'utilizzo in welfare dovrà essere effettuato entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di riferimento. Eventuali residui non spesi in forma welfare a tale data saranno destinati alla previdenza integrativa. Per i dipendenti non iscritti alla previdenza integrativa l'eventuale residuo potrà essere utilizzato entro il 30 giugno dell'anno successivo. Tali regole troveranno applicazione anche nel caso in cui il dipendente che ha effettuato "l'opzione welfare" cessi il rapporto prima del 31 dicembre di ciascun anno successivo a quello di riferimento.
- i. Al fine di favorire l'utilizzo delle opportunità offerte dalla nuova normativa, l'Azienda riconoscerà, a ciascun dipendente che abbia optato per l'opzione welfare, fermi rimanendo i parametri e le condizioni fissate per il raggiungimento del premio, in luogo degli importi previsti al punto 14 lettere a), b) e c), i seguenti importi: lettera a) € 400,00 lordi; lettera b) € 450,00 lordi; lettera c) € 450,00 lordi. A decorrere dal 2019 l'importo di cui alla lettera c) verrà elevato a € 550,00.
- j. Sarà istituito un **comitato bilaterale welfare** composto da rappresentanti dell'azienda ed un rappresentante per ciascuna sigla sindacale sottoscrittrice di questo accordo. Tale comitato avrà il compito di supportare l'azienda nella scelta

della piattaforma informatica di gestione delle prestazioni di welfare, nonché nella scelta delle tipologie di prestazioni fruibili in sostituzione dell'erogazione monetaria; a questo proposito le parti sono d'accordo nel privilegiare l'inserimento nella piattaforma di servizi aventi carattere di utilità sociale.

- k. Gli importi del premio di risultato sostituiti in welfare per scelta del dipendente non costituiscono, in conformità alle vigenti previsioni normative sopra richiamate, reddito imponibile e non hanno riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale o contrattuale e non saranno utilmente computati ai fini del trattamento di fine rapporto.

16) Elemento Distinto della Retribuzione ex CIA 30/12/2011 (EDR ex CIA 2011):

viene rinominato "Elemento Distinto della Retribuzione" il premio "Nuovi Assunti" previsto al punto 8 dell'Accordo del 30.12.2011, che si riconferma invariato come di seguito riportato: "Ai dipendenti assunti successivamente all'1/1/1997 addetti alle strutture alberghiere nelle quali la contrattazione collettiva aziendale, ormai abrogata, ha previsto la corresponsione del cd "integrazione premio risultato", le parti convengono che tale premio sia corrisposto alle stesse condizioni e stesse modalità ma nella misura della metà di quanto previsto in tali accordi"

17) Esternalizzazioni

Starhotels si impegna a non ricorrere all'appalto di servizio se non per comprovate esigenze determinate da specifiche ragioni di contesto economico e di mercato che comportino la necessità di intervenire anche sull'organizzazione del servizio ai piani.

Qualora tali condizioni straordinarie si determinino, l'azienda dovrà convocare le OOSS firmatarie per valutare situazione ed individuare soluzioni organizzative alternative che consentano di recuperare efficienza e competitività ed evitare le esternalizzazioni.

Questo esame congiunto avrà durata di 45 giorni, esaurito il quale senza che si sia definita una intesa, le parti riprenderanno la loro libertà di iniziativa.

Ai dipendenti che, a seguito dell'esternalizzazione saranno assunti dall'appaltatore, verrà garantita dall'appaltatore stesso l'applicazione della tutela verso i licenziamenti illegittimi prevista dall'art.18 legge 300/70 così come modificato dalla legge 92/12, ove presso Starhotels suddetti dipendenti già godessero di tale tutela.

In tali eccezionali eventualità l'azienda si impegna ad esternalizzare soltanto a soggetti che applichino integralmente il CCNL dell'Industria Turistica; tale impegno verrà mantenuto anche successivamente all'avvenuta terziarizzazione (cambio appalto); inoltre l'azienda informa la controparte sindacale di aver avviato un processo di certificazione del fornitore che si candidi quale appaltatore, al fine di pre-verificarne la regolarità dei dati retributivi, degli accantonamenti del TFR, dei contributi previdenziali e assicurativi, degli aspetti fiscali e in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Starhotels, al fine di salvaguardare la continuità occupazionale, garantirà in caso di successione di soggetti nell'espletamento dei servizi dati in appalto, il passaggio al nuovo appaltatore dei lavoratori impiegati nell'appalto ex articolo 2112 c.c., salvo quanto previsto dall'art. 29, comma 3 del dlgs 276/2003.

Nel caso in cui l'azienda intenda "reinternalizzare" un servizio precedentemente dato in appalto, la stessa si impegna ad attivare un confronto con le OOSS firmatarie finalizzato a valutare, anche in ragione delle professionalità specifiche presenti, adeguate forme di garanzia occupazionali per tutti gli addetti impiegati nell'appalto.

18) Molestie

STARHOTELS ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili.

Starhotels e Filcams-Fisascat e Uiltucs condannano tali comportamenti in tutte le loro forme.

Ritengono che sia interesse reciproco delle parti sociali affrontare con serietà questa purtroppo ancora attuale problematica, spesso foriera di gravi implicazioni sociali.

E' interesse di tutte le parti firmatarie il presente accordo, agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza, con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno; nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso, i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo; tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità; i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate; particolare attenzione dovrà essere riservata al rischio della formulazione di accuse strumentali e false, che qualora accertate, potranno essere sanzionate.

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre che Starhotels adotti misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento, nonché verrà loro garantito il divieto di licenziamento di cui all'art.1, comma 218, Legge 205/2017.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni qui di seguito riportate:
 "Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e

deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

STARHOTELS unitamente a FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS si impegnano infine a valutare nell'arco della vigenza del presente contratto integrativo aziendale la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti a contrasto di questi fenomeni.

Validità

Questo accordo sostituisce qualsiasi disposizione con esso in contrasto anche contenuta nei singoli accordi integrativi aziendali.

Durata

Questo accordo, salvo quanto disposto in singoli punti dello stesso, avrà durata triennale dall'1.1.2018 al 31.12.2020.

Successivamente alla scadenza del 31.12.2020, questo accordo sarà prorogato di anno in anno salvo disdetta da comunicare all'altra parte entro il 30 settembre di ciascun anno. In caso di disdetta, le parti si impegnano a confrontarsi per raggiungere un nuovo accordo.

Per la parte datoriale

Per le OO. SS.