

Sfr

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
HOTEL BAUER - VENEZIA**

Il giorno 13 Luglio 2005 presso l'Hotel Bauer di Venezia si sono incontrati:

Per la Bauer S.p.A. la Presidente Dott.ssa Francesca Bortolotto e i Sig.ri Fabio Bertotti e Danilo Zucchetti.

Per la Filcams-Cgil e la Uiltucs-Uil i Sig.ri Giuseppe Sforza, Lorenzo Luxardi e Andrea Zandinella.

Per la RSU la Sig.ra Maida Chiereghin e i Sig.ri Marcello Fontanella e PierLuigi Naccari ecc.

Per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale di cui alla Piattaforma inviata in data 17 Maggio 2004.

Le parti convengono quanto segue:

1) RELAZIONI SINDACALI E DIRITTO DI INFORMAZIONE

Le parti in conformità di quanto previsto dal CCNL Turismo sono impegnate ad una politica che prevede uno sviluppo dell'attività dell'Azienda indirizzato ad un equilibrio quantitativo e qualitativo della clientela, alla riduzione della stagionalità e ad un impiego più efficiente del personale.

L'impegno delle parti si attuerà attraverso un sistema di relazioni sindacali che preveda da parte dell'Azienda informazioni e intese preventive sulle politiche di investimento, ristrutturazione e di innovazione tecnologica anche di singolo reparto del ciclo produttivo.

In questo ambito e tenuto conto che non si è mai proceduto e non si procederà a variazioni organizzative tali da originare meccanismi di terziazioni di singole componenti del ciclo produttivo si conviene che si intende ciclo produttivo tutte le attività del comparto camere e ristorazione

2) DIRITTI SINDACALI

Per i soli anni interessati al rinnovo del CCNL e/o Contratti Integrativi, qual'ora le RSA e/o RSU dovessero esaurire i permessi previsti dal vigente CCNL, l'Azienda erogherà, su richiesta, un'ulteriore "quota di permessi" pari ad un'ora per dipendente

3) FORMAZIONE

Per dare concretezza e promuovere la formazione professionale dei lavoratori dipendenti, le RSA e/o RSU e l'Azienda convengono di istituire una "Commissione Paritetica per la Formazione", composta da non più di tre componenti per ciascuna delle parti.

Finalità della Commissione è quella di studiare e proporre eventuali percorsi formativi per il personale in grado di accrescerne le conoscenze tecniche e professionali per conseguire una maggiore qualificazione anche sotto il profilo inquadramentale.

Le parti si impegnano altresì a favorire per tali processi formativi l'utilizzo dei Corsi organizzati dall'Ente Bilaterale dell'Area Veneziana anche attraverso una diversa distribuzione dell'orario di lavoro per la durata dei Corsi.

La Commissione si riunirà tre volte all'anno e comunque ogni qualvolta sia richiesto da una delle parti.

Le norme inerenti al Diritto di Studio (150 ore, Congedi retribuiti per esami, ecc.) sono estese anche alla frequenza di corsi di studio nei Paesi dell'Unione Europea.

4) CONGEDI PARENTALI

Sulla base di quanto previsto dalla Legge 53/2000 al fine di consentire ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, l'azienda accoglierà nell'ambito del 4 per cento della forza occupata la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale del genitore.

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 45 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa. Le parti sono altresì impegnate, nella vigenza del presente contratto, ad individuare criteri e regole per la gestione dell'orario di lavoro onde consentire l'accompagnamento a scuola del/i figlio/i fino al compimento di cinque anni.

5) PREMIO DI FEDELTA'

Ai dipendenti inquadrati al 7° Livello del vigente CCNL che abbiano maturato presso l'Azienda un periodo di lavoro continuativo pari a 3 anni, viene erogato con il mese di gennaio di ogni anno un premio, cosiddetto di "Fedeltà" pari ad Euro 365 lordi. Detto Premio sarà commisurato proporzionalmente per i lavoratori con contratto part time.

6) SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

In attuazione a quanto previsto dal Decreto Legislativo 626/94 sono periodicamente calendarizzati moduli di informazione e formazione per tutto il personale anche con contratti a termine.

7) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Si conferma l'articolazione dell'orario settimanale di lavoro in 5 giornate.

8) PIANO FERIE

La Direzione Aziendale e le RSA e/o RSU, entro il 15 Aprile ed entro il 15 Novembre di ogni anno, si incontreranno per definire la programmazione delle ferie per tutto il personale, intendendo come ferie anche 40 ore delle attuali 104 previste dall'art.70 del CCNL 6 Ottobre 1994.

Per quanto attiene il periodo delle ferie estive, l'Azienda si impegna a far effettuare fino al 50% del personale dipendente di ciascun reparto, alternativamente con cadenza biennale e nel rispetto del principio di equità, un periodo di ferie pari a giorni 14. Eventuali disponibilità a superare il 50% saranno oggetto di informazione preventiva.

9) INQUADRAMENTI

Fermo restando l'inquadramento al Livello 6 Super per le cameriere ai piani l'Azienda si rende disponibile a valutare il passaggio dal Livello 6 al 6 Super per i facchini ai piani.

10) QUOTA SALARIALE AZIENDALE

La quota salariale aziendale così come indicata al punto 5 del precedente Contratto Integrativo Aziendale del 1° Luglio 1992 è aumentata dal 1° Agosto 2005 per i Livelli 7,6,6S,5 di Euro 80,44, per i Livelli 4 e 3 di Euro 95,76, per i Livelli 2,1,QB,QA di Euro 112,60.

11) PREMIO DI RISULTATO

In riferimento al precedente Premio di Risultato di cui al punto 10 del Contratto Integrativo Aziendale del 12 Febbraio 2001 che produce i suoi effetti fino al 31 Luglio 2005 le parti convengono, sulla base del raggiungimento dell'obiettivo di occupazione letti del 65% , che l'Azienda erogherà in due tranches, la prima con la paga di settembre e l'altra con la paga di ottobre, la differenza in rapporto all'acconto mensile erogato sulla base di una occupazione letti del 60%.

12) NUOVO PREMIO DI RISULTATO

Viene istituito per il 2005 con carattere sperimentale un Premio di Risultato per tutti i lavoratori in forza alla data di firma del presente Accordo, ivi compresi i lavoratori a tempo determinato con un rapporto di lavoro nel corso dell'anno di almeno tre mesi.

In ottemperanza alla normativa vigente e tenuto conto del Protocollo di Intesa 23 Luglio 1993 , le parti nel valutare i dati ed i risultati a tutt'oggi acquisiti ed il budget Economico-Finanziario al 31 dicembre, nel considerare il rapporto tra il fatturato ed il costo del lavoro convengono di erogare con la retribuzione di gennaio 2006 un Premio di € 250,00.

La misura individuale del Premio viene proporzionalmente ridotta in caso di rapporti di lavoro iniziati nel corso del 2005, per i part time e sulla base delle effettive giornate di presenza del lavoratore, intendendosi come tali anche le giornate di ferie, di permessi individuali, di permessi sindacali, di infortunio e di maternità obbligatoria e anticipata.

Gli importi del nuovo elemento economico integrativo denominato "Premio di Risultato" sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

Le parti chiariscono che con il presente Accordo si è potuto definire un Premio di natura variabile che risponde ai criteri dettati dal Protocollo 23 Luglio 1993 e che consente l'applicazione del trattamento contributivo ai sensi del D.L. 27 Luglio 1996, art. 5 e successive integrazioni e modificazioni.

13) LIBERALITA'

L'azienda si è impegnata , in occasione di una particolare ricorrenza, ad erogare nel corso del 2005 una Liberalità a tutto il personale secondo modalità che saranno successivamente comunicate.

14) DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo , fatto salvo il carattere sperimentale per il 2005 del Premio di Risultato che sarà oggetto di verifica e di nuova intesa, risolve le richieste di cui alla Piattaforma Sindacale fino al 31 dicembre 2008 e avrà comunque validità fino al rinnovo.

PER LA DIREZIONE DELL'HOTEL BAUER

PER LA R.S.U. DELL'HOTEL BAUER

PER LE OO.SS.: FILCAMS/CGIL

UILTUCS/UIL

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*
[Handwritten signature]
[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

Venezia, li 13 Luglio 2005.



Associazione Veneziana Albergatori

livello 6° super per i lavoratori dipendenti in servizio con la qualifica di Commis di cucina, sala, piani e bar, diplomati o che abbiano acquisito un'anzianità di servizio presso l'Azienda pari o superiore a 3 anni.

Per quanto concerne gli addetti ai servizi camera (cameriera ai piani) attualmente inquadrati al 6° livello l'Azienda si impegna a verificare entro il 31 dicembre 1992 una nuova organizzazione del lavoro del reparto tale da consentire il passaggio al 6° livello super secondo tempi e gradualità che verranno concordate in sede aziendale.

5) QUOTA SALARIALE AZIENDALE

Con decorrenza a partire dal 1° maggio 1992, l'Azienda si impegna ad erogare a titolo di quota salariale aziendale una somma lorda mensile non parametrata di f. 30.000= (trentamila).

Con decorrenza a partire dal 1° maggio 1993 l'Azienda si impegna ad erogare a titolo di quota salariale aziendale una ulteriore somma lorda mensile non parametrata di f. 30.000= (trentamila).

Tali nuovi valori si aggiungono alle quote salariali aziendali di cui all'art. 5 dell'accordo aziendale 5 febbraio 1988 che si riepiloga nell'allegata Tabella "A" facente parte integrante del presente accordo.

6) PREMIO DI PRODUZIONE

Con decorrenza a partire dal 1° maggio 1992 l'Azienda erogherà un premio di produzione lordo mensile così articolato:

Alegreto all'Accademia Fenologica
Walter BAUER 1-7-1992

Dati solari pendole

Alcorno dal 1 Maggio 1992

0°	140' 000
1°	149' 650
1° super	153' 400
2°	157' 180
3°	166' 360
4°	181' 890
5°	195' 950
6°	218' 600
7°	239' 400

Alcorno dal 1 Maggio 1992

7°	140' 000
6°	149' 650
6° super	153' 400
5°	157' 180
4°	166' 360
3°	211' 890
2°	225' 950
1°	248' 600
1° S	269' 400

[Handwritten signatures and initials]

A VALERE DAL 1° GENNAIO 1999

col. 1	col. 2	col. 3	60%	65%	70%	75%	78%
240 } 213 } 183 }	140	1 } 1 } 9 }	1.750.000	3.220.000	3.850.000	4.830.000	7.000.000
165 } 148 }	116	19 } 44 }	1.450.000	2.668.000	3.190.000	4.002.000	5.800.000
130 } 120 } 116 } 100 }	100	11 } 5 } 49 } 76 }	1.250.000	2.300.000	2.750.000	3.450.000	5.000.000

NOTE:

- la scala parametricale di COLONNA 1 corrisponde a quella prevista dal vigente CCNL
- la COLONNA 2 indica le tre fasce di scala parametricale cui sarà commisurato il valore del premio
- la COLONNA 3 indica il numero di lavoratori presenti per ciascuna reparto alla data del presente Accordo

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature