

**ACCORDO PROVINCIALE INTEGRATIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO
DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEI PUBBLICI ESERCIZI**

Il giorno 30 agosto 2011 in Lucca, Via Fillungo 121 nella sede dell'Ascom – Confcommercio

TRA

- CONFCOMMERCIO prov. Lucca, rappresentata dal Presidente pro-tempore Ademaro Giovanni Cordoni, dal Vice-Presidente Vicario pro-tempore Antonio Fanucchi e dal Direttore Rodolfo Pasquini;
- FIPE prov. Lucca, rappresentata dai Presidenti pro-tempore Benedetto Stefani e Endro Luchi;
- tutti assistiti dal Dott. Roberto Perna Vice-Direttore Confcommercio – Lucca

E

- FILCAMS – CGIL rappresentata dal Segretario Provinciale Massimiliano Bindocci;
- FISASCAT – CISL rappresentata dal Segretario Provinciale Giampiero Guidi;
- UILTuCS – UIL rappresentata dal Segretario Provinciale Giovanni Francesco Sgrò;

VISTO

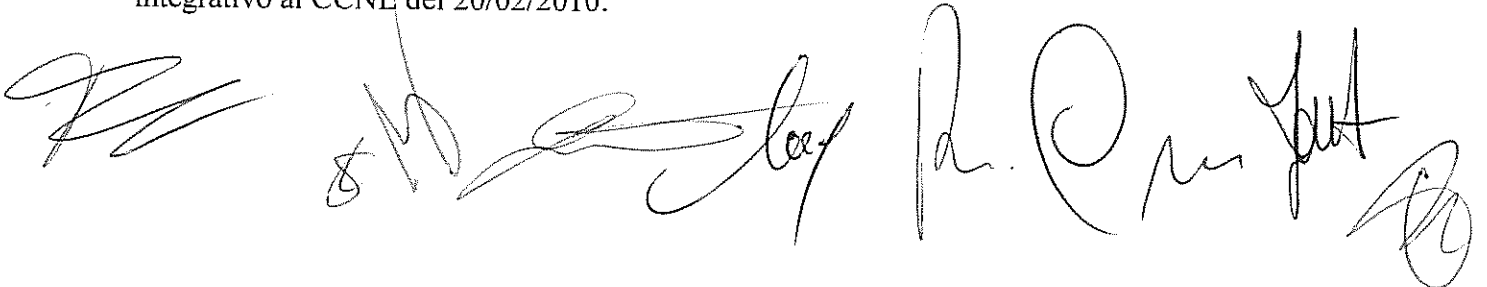
- IL CCNL TURISMO DEL 19 LUGLIO 2003
- L'ACCORDO DI RINNOVO DEL 27 LUGLIO 2007
- L'ACCORDO DI RINNOVO DEL 20 FEBBRAIO 2010
- L'ACCORDO PROVINCIALE SUL MERCATO DEL LAVORO DEL 1° APRILE 1999

CONSIDERATO

Il territorio della Provincia di Lucca nella sua specificità con offerte turistiche differenziate per aree contigue e non omogenee, con una cultura e tradizione di ospitalità ed accoglienza turistica di qualità, si conviene di individuare nella contrattazione di secondo livello gli strumenti per promuovere il prodotto turistico della provincia di Lucca.

Si conviene pertanto di creare gli strumenti necessari per monitorare i dati turistici, il mercato del lavoro e per favorire la promozione ed il sostegno delle attività turistiche.

Si è stipulato sulla base di quanto previsto dall'art. 10 del CCNL il seguente accordo provinciale integrativo al CCNL del 20/02/2010:



ART. 1 - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente accordo integrativo al CCNL del 20/02/2010 per i dipendenti da aziende del settore turismo disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio della provincia di Lucca, i rapporti di lavoro tra le aziende PP.EE ad esclusione delle aziende della ristorazione collettiva, dei posti di ristoro sulle autostrade, dei locali notturni, delle sale da ballo e similari, delle aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti, dei PP.EE in gestione stagionale all'interno degli stabilimenti balneari, delle attività di somministrazione di alimenti e bevande gestite in forma accessoria e stagionale all'interno dello stabilimento balneare quale attività principale.

Il presente contratto integrativo costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme, condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali o comunitarie.

NOTA A VERBALE

Le parti si impegnano a definire per i locali notturni e le sale da ballo e similari una contrattazione integrativa territoriale o aziendale entro il 31 dicembre 2011.

Al personale dei PP.EE in gestione stagionale, ubicati all'interno degli stabilimenti balneari, nonché al personale delle attività di somministrazione di alimenti e bevande, gestite in forma accessoria e stagionale all'interno dello stabilimento balneare quale attività principale, si applicano le disposizioni sia del CCNL Turismo parte speciale stabilimenti balneari che quelle dell'accordo integrativo per le attività operanti all'interno degli stabilimenti balneari del 31/08/2005 e successive modificazioni.

Le parti si impegnano a rivedere l'accordo integrativo per il personale operante all'interno degli stabilimenti balneari del 31/08/2005 entro il 31 dicembre 2011.

ART. 2 - RELAZIONI SINDACALI

A seguito di una attenta valutazione dei problemi del settore turismo, le parti concordano sulla necessità di instaurare costanti relazioni sindacali che producano azioni mirate a rilanciare e valorizzare il turismo come filiera produttiva centrale nello sviluppo della Provincia.

Si conviene di sviluppare periodici incontri almeno semestrali su temi centrali quali:

- promuovere richieste presso le amministrazioni locali per favorire iniziative utili a superare i limiti della stagionalità, anche attraverso il coordinamento e la calendarizzazione delle varie iniziative;
- promuovere sia con iniziative che con la diffusione di materiale informativo la conoscenza del contratto di lavoro, le prerogative delle imprese e dei lavoratori. In particolare favorire la conoscenza e l'adesione ai fondi di assistenza e previdenza integrativa, i servizi ed i compiti dell'Ente Bilaterale del Turismo, le funzioni dell'OPP, la diffusione del ruolo degli RLST e quanto previsto dal CCNL e dagli accordi territoriali;
- monitorare tramite l'Osservatorio del Mercato del Lavoro, presso i Centro Servizi dell'EBTT, i dati complessivi relativi al flusso turistico e alle sue dinamiche e le criticità aziendali più diffuse;
- promuovere iniziative comuni per contrastare il lavoro irregolare.

ART. 3 - SICUREZZA

Le parti, attraverso l'Organismo Paritetico Provinciale e con il coinvolgimento degli Enti preposti alla vigilanza in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, si impegnano a promuovere le iniziative necessarie per garantire una maggiore sicurezza sui luoghi di lavoro sia in materia di infortuni che di malattie professionali.

Le parti concordano sulla necessità di definire annualmente il programma di interventi degli RLST al fine di raggiungere gli scopi e gli obiettivi prefissati dall'Organismo Paritetico.



ART. 4 - PARI OPPORTUNITA'

Le parti riconoscono l'importanza di monitorare i fenomeni nel mercato del lavoro femminile nel suo complesso necessario per valutare l'evoluzione dell'occupazione femminile nei vari aspetti sul territorio provinciale.

Nella considerazione che nel settore operano molte donne le parti si impegnano a realizzare tutte le iniziative che il gruppo di lavoro per le pari opportunità, in ossequio all'art. 7 del CCNL del 19/07/2003 e successive modificazioni avrà individuato.

Al fine di consentire alle lavoratrici assunte a tempo pieno ed indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 10% della forza occupata nell'unità produttiva la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nelle unità produttive che occupano un numero di dipendenti occupati a tempo pieno indeterminato compreso tra 5 e 19 potrà fruire della riduzione dell'orario una sola lavoratrice.

Le parti si impegnano a monitorare tramite l'Osservatorio del Mercato del Lavoro il fenomeno delle dimissioni per giusta causa, in particolare la situazione delle donne nei luoghi di lavoro.

ART. 5 - FORMAZIONE PROFESSIONALE

Nella considerazione che lo sviluppo delle risorse umane passa attraverso la formazione professionale le parti procederanno alla verifica dei fabbisogni e dei percorsi formativi avvalendosi dei Centro Servizi dell'Ente Bilaterale Turismo Toscana operanti nella provincia di Lucca. Particolare attenzione e verifica dovrà essere posta nelle aziende stagionali e nelle piccole imprese, affinché la formazione sia erogata nel rispetto dei programmi formativi previsti per gli apprendisti, per i tirocini formativi, per i corsi riconosciuti e finanziati dagli Enti e per l'inserimento degli immigrati nel mondo del lavoro.

Le aziende prima di accogliere i soggetti in tirocinio formativo ed orientamento devono trasmettere il progetto formativo alla Commissione Paritetica con sede c/o Ascom-Confcommercio, via Fillungo 121 - 55100 Lucca.

ART. 6 - FORME DI CONTRATTO

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE : LAVORO SUPPLEMENTARE

Il ricorso al lavoro supplementare è consentito entro un massimo di 260 ore annue da effettuarsi secondo le modalità previste del CCNL.

Nella richiesta di lavoro supplementare il datore deve specificare esattamente le ore richieste a tale titolo rispetto all'orario convenuto.

CONTRATTO WEEK-END

Potranno essere attivati contratti di lavoro, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, di durata di almeno otto ore settimanali per le prestazioni da rendersi durante il fine settimana.

I contratti week-end possono essere stipulati con lavoratori studenti, che frequentano corsi di ogni ordine e grado, e/o con lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro.

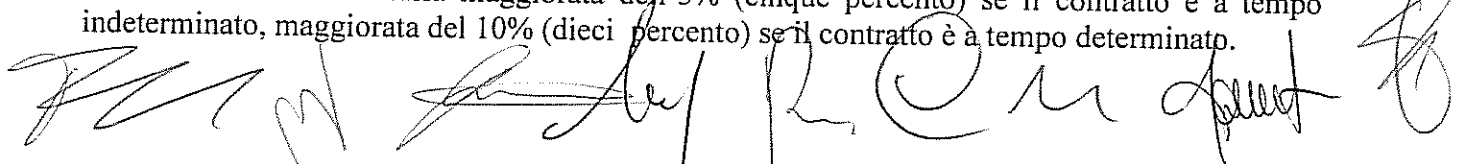
Il venir meno di uno di questi requisiti da parte del lavoratore non comporta l'estinzione automatica del rapporto di lavoro per cui era stato instaurato.

Restano ovviamente ferme le norme di legge che regolano l'età minima per l'accesso al lavoro.

La prestazione lavorativa giornaliera non può essere frazionata in prestazioni inferiori alle 3 ore.

Per week-end si intende il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13.00, fino alle ore 06.00 del lunedì mattina.

Le ore di lavoro prestate dal lavoratore assunto con contratto week-end sono retribuite con la normale retribuzione oraria maggiorata dell'5% (cinque per cento) se il contratto è a tempo indeterminato, maggiorata del 10% (dieci per cento) se il contratto è a tempo determinato.



Le parti riconoscono che le suddette maggiorazioni sono riconducibili nell'ambito applicativo della detassazione di cui all'articolo 1, comma 47 della legge 240/2010 e successive modificazioni, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali dell'Agenzia delle Entrate.

CONTRATTO LAVORO DISCONTINUO E LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Nella ipotesi di particolari contratti di lavoro subordinato caratterizzati da prestazioni discontinue da rendersi secondo le necessità del datore di lavoro, nel rispetto della normativa vigente, si applica il trattamento economico, normativo e previdenziale previsto dal CCNL per il personale extra e di surroga. Il trattamento economico, normativo e previdenziale dovrà essere erogato esclusivamente per il periodo in cui il lavoratore effettivamente svolge la prestazione lavorativa. Al contrario non è prevista l'applicazione del suddetto trattamento economico, normativo e previdenziale per il periodo in cui il lavoratore non presta la propria opera a qualsiasi titolo.

La retribuzione oraria omnicomprensiva prevista dal CCNL per il personale extra e di surroga e per il personale discontinuo, per effetto di quanto sopra, è maggiorata del 5% (cinque per cento) per il lavoro prestato nel periodo 01/06 - 30/09.

Le parti riconoscono che la suddetta maggiorazione è riconducibile nell'ambito applicativo della detassazione di cui all'articolo 1, comma 47 della legge 240/2010 e successive modificazioni, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali dell'Agenzia delle Entrate.

NOTA A VERBALE

Il trattamento economico sopra disciplinato non si applica ad esempio al lavoro occasionale (incluso il lavoro occasionale accessorio), al part-time, ai contratti week-end, ai contratti di inserimento o di reinserimento, ai contratti di somministrazione, ai contratti a termine o a tempo determinato, ai contratti di apprendistato.

ART. 7 - ORARIO DI LAVORO

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro può avvenire su sei giornate per i lavoratori ad orario unico.

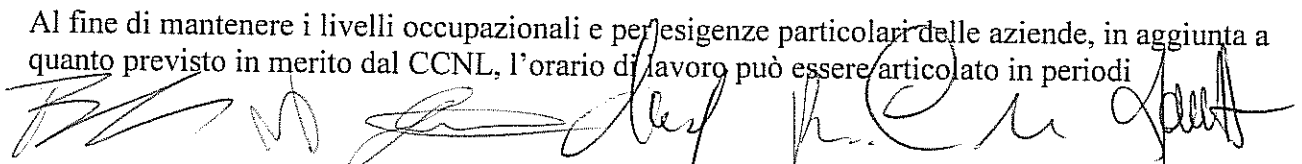
BANCA ORE PER I CONTRATTI A TERMINE E/O STAGIONALI

L'azienda, per superare la stagionalità, per non disperdere le professionalità e per favorire al lavoratore la maturazione del diritto all'indennità di disoccupazione, può istituire in accordo col lavoratore la banca delle ore.

Le ore di lavoro straordinario svolto nei limiti previsti dalla legge e dal CCNL vigenti nel periodo 1/06 - 30/09 sia dai lavoratori a tempo determinato delle aziende non stagionali che dai lavoratori assunti dalle aziende stagionali, ad eccezione di quelli assunti per la sostituzione di lavoratori con diritto di conservazione del posto di lavoro, sono accantonate, previo accordo sindacale, dall'azienda in una banca ore per prolungare il rapporto di lavoro per un periodo retribuito pari al monte ore accantonato. Nel caso in cui le ore di lavoro straordinario vengano accantonate nella banca ore al lavoratore non compete alcuna maggiorazione per le ore di lavoro straordinario accantonato.

FLESSIBILITA' PLURISSETTIMANALE

Al fine di mantenere i livelli occupazionali e per esigenze particolari delle aziende, in aggiunta a quanto previsto in merito dal CCNL, l'orario di lavoro può essere articolato in periodi



plurisettimanali di 16 (sedici) settimane consecutive, previo accordo aziendale da stipularsi presso la Commissione Paritetica.

ART. 8 - RIDUZIONE DELL'ORARIO

I permessi di cui all'art. 100 del CCNL del 19 luglio 2003 e successive modificazioni non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere pagati e/o fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno del 2° anno successivo alla maturazione.

ART. 9 – AZIENDE STAGIONALI - DEFINIZIONE

La durata dell'alta stagione è definita dal periodo che va dal 1/06 al 30/09 di ciascun anno. Sono definite aziende stagionali quelle che hanno nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi. Sono definiti lavoratori stagionali i lavoratori assunti a termine o a tempo determinato dalle aziende stagionali come sopra definite.

ART. 10 - AZIENDE STAGIONALI – MAGGIORAZIONI

L' art. 300 del CCNL del 19/07/2003 e successive modificazioni è così disciplinato:

- CONTRATTO A TERMINE O A TEMPO DETERMINATO – Le ore di lavoro effettivamente prestate nel periodo 1/06 – 30/09 dai lavoratori stagionali assunti dalle aziende stagionali, come definite al precedente art. 9, sono compensate con la normale retribuzione oraria maggiorata:
 - del 10% (dieci per cento) se il contratto ha una durata pari o superiore a 78 giornate retribuite;
 - del 20% (venti per cento) se il contratto ha una durata inferiore a 78 giornate retribuite.

Le parti riconoscono che le suddette maggiorazioni sono riconducibili nell'ambito applicativo della detassazione di cui all'articolo 1, comma 47 della legge 240/2010 e successive modificazioni, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali dell'Agenzia delle Entrate.

CHIARIMENTO A VERBALE

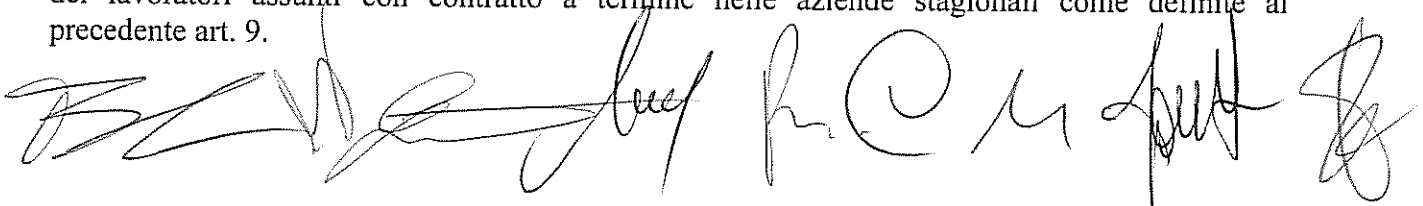
Le ore ordinarie prestate dal lavoratore stagionale al di fuori del periodo 01/06 – 30/09 sono retribuite con la normale retribuzione senza alcuna maggiorazione.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le disposizioni previste dal presente articolo 10 si applicano, ai contratti a termine o a tempo determinato nelle aziende stagionali, a decorrere dal 01/10/2011.

NOTA A VERBALE

Le parti riconoscono che le maggiorazioni previste dall'art. 300 del CCNL Turismo del 19/07/2003, come modificato sia dall'accordo di rinnovo del 27/07/2007 che dall'accordo di rinnovo del 20/02/2010, trovavano e trovano applicazione sino al 30/09/2011 solo nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a termine nelle aziende stagionali come definite al precedente art. 9.



ART. 11 – PREMIO DI FINE STAGIONE: AZIENDE POSTE NEI COMUNI DI VIAREGGIO, CAMAIORE, PIETRASANTA, FORTE DEI MARMI

Al personale assunto a tempo pieno esclusivamente per il periodo dal 01/06 al 30/09 sia dalle aziende stagionali, come in precedenza definite all'articolo 9, che per il personale assunto a tempo determinato o a termine esclusivamente per il periodo dal 01/06 al 30/09 dalle aziende non stagionali, ad esclusione del personale assunto per la sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro, con riguardo alle sole aziende con attività posta nei 4 (quattro) comuni della Versilia: Viareggio, Camaiore, Pietrasanta, Forte dei Marmi, visto il loro rilievo turistico, compete un premio complessivo di fine stagione pari a € 150,00 (euro centocinquanta/00) per l'attività lavorativa prestata per l'intero periodo 01/06 – 30/09.

Tale premio sarà riproporzionato in caso di prestazione lavorativa ridotta o svolta in parte nel suddetto periodo.

Nel caso di rapporto part-time il premio sarà corrisposto in misura proporzionale al periodo di lavoro e/o all'orario di lavoro effettivamente prestato dal 01/06 al 30/09.

Il premio non è dovuto, in ogni caso, in cui la prestazione lavorativa effettiva abbia avuto una durata non superiore a 25 giornate comprese nel periodo 01/06 – 30/09.

Il premio se dovuto sarà corrisposto al termine del rapporto di lavoro con l'ultimo cedolino paga

Il premio di fine stagione non è utile né ai fini della determinazione e della corresponsione delle competenze correnti, né ai fini del TFR né ai fini della 13[^]- 14[^] mensilità né ai fini degli altri istituti contrattuali.

Le parti riconoscono che il premio è riconducibile nell'ambito applicativo della detassazione di cui all'articolo 1, comma 47 della legge 240/2010 e successive modificazioni, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali dell'Agenzia delle Entrate.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le disposizioni previste dal presente articolo 11 si applicano a decorrere dal 01/10/2011.

ART.12 - AZIENDE NON STAGIONALI - MAGGIORAZIONI

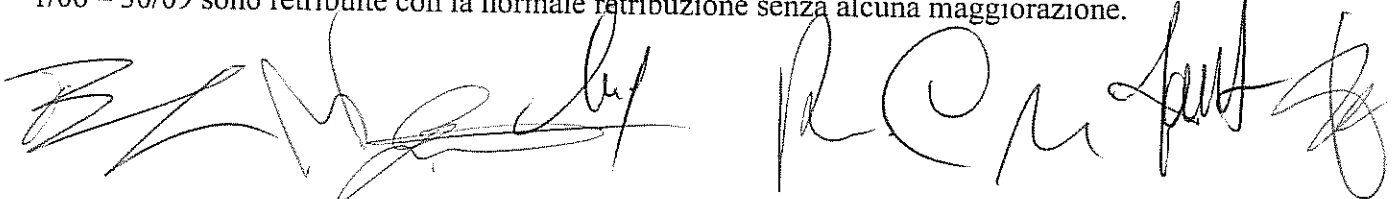
Le di lavoro prestate nel periodo dal 01/06/ al 30/09 dal lavoratore, assunto a tempo determinato o a termine dalle aziende non stagionali, come definite ed individuate al precedente punto 9, ad esclusione di quello assunto per la sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro, sono compensate con la normale retribuzione oraria maggiorata:

- del 5% (cinque per cento) se il contratto a tempo determinato ha una durata pari o superiore a 78 giornate;
- del 10% (dieci per cento) se il contratto a tempo determinato ha una durata inferiore a 78 giornate retribuite.

Le parti riconoscono che le suddette maggiorazioni sono riconducibili nell'ambito applicativo della detassazione di cui all'articolo 1, comma 47 della legge 240/2010 e successive modificazioni, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali dell'Agenzia delle Entrate.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le ore ordinarie prestate dal lavoratore a tempo determinato o a termine al di fuori del periodo 1/06 – 30/09 sono retribuite con la normale retribuzione senza alcuna maggiorazione.



DICHIARAZIONE A VERBALE

Le disposizioni previste dal presente articolo 12 si applicano a decorrere dal 01/10/2011.

NOTA A VERBALE

Le parti riconoscono che le maggiorazioni previste dall'art. 300 del CCNL Turismo del 19/07/2003 e successive modificazioni non si applicavano né si applicano ai lavoratori assunti a termine o a tempo determinato nelle aziende non stagionali.

ART. 13 - PREMIO DI RISULTATO

Le parti, visto l'art. 12 del CCNL del 19/07/2003 come modificato dall'accordo di rinnovo del 20/02/2010, concordano di istituire il premio di risultato.

Il premio di risultato è determinato nei seguenti importi:

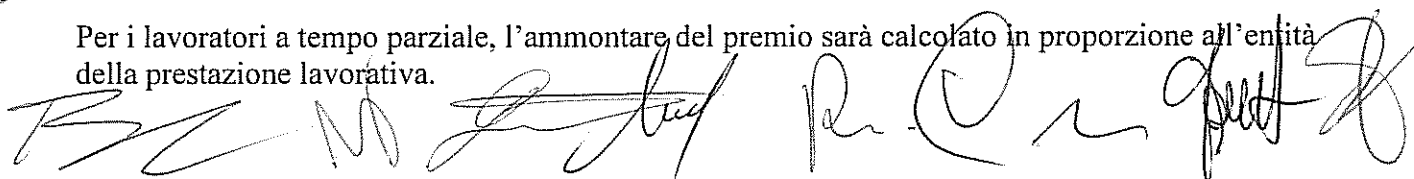
livello	euro ipotesi A	euro ipotesi B	euro ipotesi C
A,B	279,00	295,00	320,00
1, 2, 3	237,00	250,00	275,00
4, 5	210,00	222,00	245,00
6S, 6, 7	168,00	180,00	200,00

L'erogazione del premio sarà connessa esclusivamente al raggiungimento di uno dei seguenti obiettivi:

- Premio ipotesi A - Nel caso in cui vi sia un incremento dallo 0,8% al 3,00% del flusso turistico e della produttività (somma algebrica delle due percentuali di variazione) nel territorio in cui opera l'azienda suddiviso in : Versilia, Piana di Lucca, Media Valle e Garfagnana, durante il periodo di alta stagione 01/06/2012 – 30/09/2012 rispetto al periodo 01/06/2011 – 30/09/2011.
- Premio ipotesi B - Nel caso in cui vi sia un incremento dal 3,01% al 5% del flusso turistico e della produttività (somma algebrica delle due percentuali di variazione) nel territorio in cui opera l'azienda suddiviso in : Versilia, Piana di Lucca, Media Valle e Garfagnana, durante il periodo di alta stagione 01/06/2012 – 30/09/2012 rispetto al periodo 01/06/2011 – 30/09/2011.
- Premio ipotesi C - Nel caso in cui vi sia un incremento superiore al 5% del flusso turistico e della produttività (somma algebrica delle due percentuali di variazione) nel territorio in cui opera l'azienda suddiviso in : Versilia, Piana di Lucca, Media Valle e Garfagnana, durante il periodo di alta stagione 01/06/2012 – 30/09/2012 rispetto al periodo 01/06/2011 – 30/09/2011.

Il premio compete ai lavoratori qualificati in forza al 1° ottobre 2012, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante a ciascun lavoratore in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze nel periodo 1 gennaio 2010 – 31 ottobre 2012.

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



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.

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

Il premio è assorbito, previo accordo sindacale, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL Turismo, che venga pagato successivamente 1° Gennaio 2010.

Per quanto previsto dall'accordo del 20-02-2010 si stabilisce che il premio non sarà corrisposto per le aziende che si trovano in particolari difficoltà economica, produttiva occupazionale e più precisamente nei seguenti casi:

- a) le aziende che occupano almeno 20 addetti dimostrino di aver accusato un tasso di occupazione nel periodo 01/01/2012 – 30/09/2012 inferiore del 10% rispetto al medesimo periodo dell'anno precedente 01/01/2011 – 30/09/2011;
- b) le aziende che occupano sino a 19 addetti dimostrino di aver ridotto di almeno due unità per motivi oggettivi nel periodo 01/01/2012 – 30/09/2012 rispetto al medesimo periodo dell'anno precedente 01/01/2011 – 30/09/2011;
- c) dimostrino con accordi sindacali di aver fatto ricorso nel periodo 01/01/2012 – 30/09/2012 ad ammortizzatori sociali o a forme di sostegno al reddito o ad altre procedure di riduzione o di sospensione dell'attività produttiva;
- d) presentino un forte indebitamento e/o una esposizione passiva bancaria verificati e risultanti da accordo sindacale o un grave squilibrio economico finanziario risultante da procedure concorsuali.

CHIARIMENTO A VERBALE

I Comuni del territorio provinciale sono inseriti nelle seguenti aree :

Versilia : Camaiore, Forte dei Marmi, Massarosa, Pietrasanta, Seravezza, Stazzema, Viareggio.

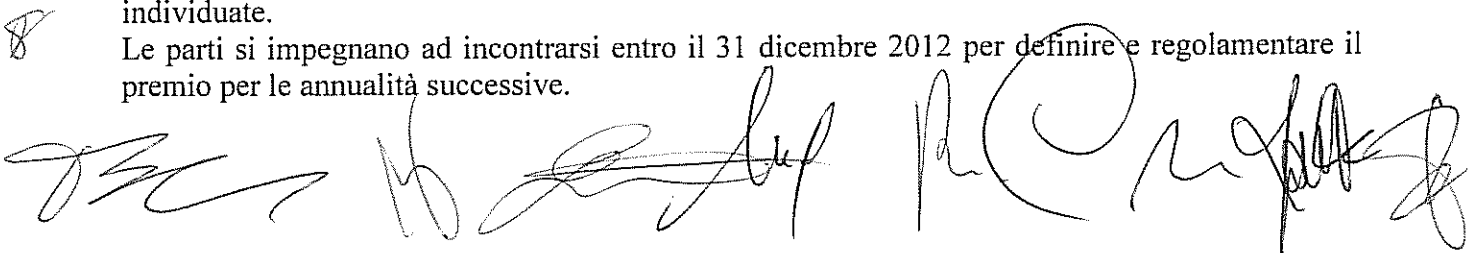
Piana di Lucca : Altopascio, Capannori, Lucca, Montecarlo, Pescaglia, Porcari, Villa Basilica.

Media Valle-Garfagnana : Bagni di Lucca, Barga, Borgo a Mozzano, Coreglia Antelminelli, Fabbriche di Vallico, Camporgiano, Careggine, Castelnuovo di Garfagnana, Castiglione di Garfagnana, Fosciandora, Galliciano, Giuncugnano, Minacciano, Molazzana, Piazza al Serchio, Pieve Fosciana, S. Romano di Garfagnana, Sillano, Vagli di Sotto, Vergemoli, Villa Collemandina.

NOTA A VERBALE

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 15 ottobre 2012 per la definizione dei parametri e la verifica delle percentuali dei flussi turistici e delle produttività avvenute nei due periodi di riferimento (01/06/2012 – 30/09/2012 e 01/06/2011 – 30/09/2011) nelle aree come sopra individuate.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 dicembre 2012 per definire e regolamentare il premio per le annualità successive.



ART. 14- CONDIZIONI DI MIGLIORE FAVORE

Restano salve le condizioni di miglior favore per il lavoratori eventualmente riconosciuti dal datore di lavoro e derivanti da pattuizioni individuali o aziendali.

ART. 15 - NORMA DI RINVIO

Per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo provinciale integrativo valgono le norme contenute nel CCNL – Turismo del 19/07/2003 e successive modificazioni ed integrazioni e previste dalla legislazione vigente in materia.

ART. 16 - VALIDITÀ – SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente accordo provinciale integrativo sostituisce, assorbe, ed annulla ad ogni effetto le norme ed i trattamenti economici previsti da tutti i precedenti accordi integrativi del settore turistico nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate.

ART. 17 - DECORRENZA - DURATA – DISDETTA

Il presente Accordo Provinciale Integrativo per i dipendenti dei pubblici esercizi di cui all'art. 1, fatte salve le diverse decorrenze di cui agli articoli 10, 11, 12, entra in vigore il 1° settembre 2011, e sarà valido per tre anni fino al 31 agosto 2014, sia per la parte normativa che per la parte retributiva.

Si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno, 01/09 – 31/08 anno successivo, quando non ne sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata da inviarsi all'altra parte almeno tre mesi prima dalla scadenza.

Il presente accordo integrativo provinciale cesserà di produrre i suoi effetti alla scadenza del termine iniziale o di quello prorogato qualora venga disdettato da almeno una delle parti nei modi sopra indicati.

FILCAMS-CGIL

FISASCAT - CISL

UILTuCS-UIL

CONFCOMMERCIO

FIPE