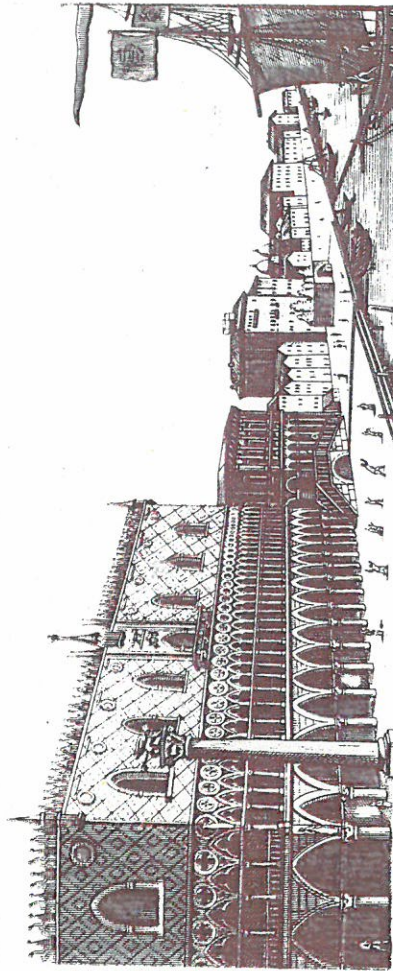


ACCORDO INTEGRATIVO TERRITORIALE

PER I DIPENDENTI DEL SETTORE TURISMO
DI VENEZIA E PROVINCIA



Palazzo del Palazzo Ducale di Venezia

A.V.A. FAIAT
A.E.P.E. FIPE

FILCAMS CGIL
FISASCAT CISL
UILTuCS UIL

a cura dell'Ente Bilaterale territoriale dell'Area veneziana
e della Commissione Paritetica Turismo

3 dicembre 1993

**ACCORDO INTEGRATIVO TERRITORIALE
PER I DIPENDENTI DEL SETTORE TURISMO
DI VENEZIA E DINTORNI
3 dicembre 1993**

L'anno 1993, nel giorno di venerdì 3 dicembre, presso la sede dell'U.P.L.M.O. - Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione di Marghera (Venezia) - alla presenza del Direttore dr. Maurizio Marri

tra

AVA FAIAT

Associazione Veneziana Albergatori, con sede in Venezia, Cannaregio 3829, rappresentata dai signori Giuseppe Vacciano e Stefano Falchetta;

AEPE FIPE

Associazione Esercenti Pubblici Esercizi con sede in Venezia, San Marco 1822, rappresentata dai signori Elio Dazzo e Paolo Moro;

e le Organizzazioni Sindacali Territoriali dei lavoratori così rappresentate:

FILCAMS CGIL

con sede in Mestre, via Ca' Marcello 10, rappresentata dai signori Giorgio Loro, Silvana Zottele, Iroldo Gorlin;

FISASCAT CISL

con sede in Mestre, via Ca' Marcello 10, rappresentata dai signori Domenico Simone, Stefano Stefani, Maria Sgarbossa, Luciano Roma;

UILTUCS UIL

con sede in Mestre, via Bembo, rappresentata dai signori Gianni Callegaro e Luigino Boscaro

si è stipulato il seguente "accordo integrativo" al C.C.N.L. per i dipendenti delle aziende del settore turismo stipulato in Roma il 30 maggio 1991 tra la F.A.I.A.T. (Federazione Associazioni Italiane Alberghi e Turismo), la F.I.P.E. (Federazione Italiana Pubblici Esercizi) e le predette rappresentanze delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori nazionali.

Il presente accordo sostituisce a tutti gli effetti il precedente firmato in data 1 febbraio 1984.

PREMESSA

L'area veneziana si caratterizza sotto il profilo turistico come una delle più qualificate ed importanti non solo della nostra Regione, ma dell'intero territorio nazionale.

Venezia rappresenta pertanto una realtà turistica che abbisogna di una politica di sostegno e di indirizzo volta a qualificare sempre più le proprie strutture di offerta dei servizi da un lato e la capacità professionale degli addetti dall'altro.

Le Parti firmatarie del presente Accordo convengono nel ritenere insufficiente ed inadeguata la politica turistica attuata fino ad oggi da parte degli enti e delle istituzioni responsabili sia per quanto attiene la mancanza di scelte atte a favorire un equilibrato sviluppo del settore, sia per quanto riguarda le esigenze di razionalizzazione e di riorganizzazione delle strutture pubbliche che interessano principalmente il turismo (vedasi al riguardo servizi pubblici, musei, manifestazioni, miglioramento dell'ambiente lagunare).

L'obiettivo del presente accordo è pertanto quello di favorire una diversa e più consapevole considerazione del ruolo e delle funzioni economiche ed occupazionali del settore turistico dell'area veneziana favorendo in particolare una politica che si orienti verso i seguenti prioritari obiettivi:

- superamento delle fasce di stagionalità tuttora presenti;
- avvio di un effettivo controllo e gestione del mercato del lavoro;
- realizzazione di iter formativi del personale del settore, volti a favorire l'incontro fra domanda e offerta ad un più elevato livello qualitativo;
- adozione di idonea politica tariffaria al fine di inserire il prodotto turistico veneziano in modo competitivo nei diversi mercati e nei diversi settori della domanda con particolare riferimento al turismo giovanile, al turismo congressuale, a quello della terza età, favorendo lo sviluppo di un turismo culturale legato al patrimonio artistico, storico e monumentale della città;

- favorire progetti di promozione e di commercializzazione del prodotto turistico veneziano attraverso la realizzazione di "pacchetti di servizi integrativi" per il settore città d'arte, per il settore del tempo libero, per il settore meetings e convegni, per il settore dei soggiorni balneari, in grado di qualificare l'offerta e di consentire l'utilizzo delle strutture e dei servizi in modo più continuato e programmato;
- favorire la realizzazione di una politica dei trasporti e dell'interscambio terraferma/laguna in grado di disciplinare e coordinare il movimento turistico escursionistico garantendo nel contempo l'accessibilità e l'operatività dell'intero territorio della città di Venezia con una maggiore attenzione per chi ci vive e lavora;
- dare attuazione ad una riforma delle Aziende di Promozione Turistica con la creazione di un'apposita agenzia per il controllo telematico dei flussi turistici e la gestione dell'informazione;
- sostenere tutte le iniziative volte a combattere i fenomeni di abusivismo, nonché la presenza di racket e di estorsioni nei confronti delle attività economiche del settore.

Tutto ciò premesso, al fine di conseguire gli obiettivi sopra definiti, le Parti, in considerazione della particolare situazione del mercato turistico dell'area, e tenuto conto delle richieste formulate dalle OO.SS. con piattaforma presentata il 1 luglio 1993, concordano quanto segue.

1. Ente Bilaterale dell'Area veneziana e Commissione Paritetica

Le Parti considerano l'Ente Bilaterale, costituito in data 3 dicembre 1991, lo strumento operativo per attuare le seguenti funzioni:

- a. formazione ed aggiornamento professionale;
- b. interventi a sostegno del reddito dei lavoratori e delle attività dell'azienda;
- c. mercato del lavoro;

d. promozione di iniziative intese al miglioramento sociale/culturale e/o di solidarietà.

Con il presente accordo pertanto le Parti dichiarano di rendere operativo quanto previsto dal CCNL 30 maggio 1991, art. 13 punto 6 commi a), b) e c) ed art. 14 punto 1 comma a).

In particolare:

1) a. Formazione ed aggiornamento professionale

L'Ente Bilaterale è chiamato a promuovere corsi di formazione e aggiornamento professionale riservati ai lavoratori sia stagionali che non delle aziende dell'area veneziana che aderiscono alle OO.SS. e sono in regola con i contributi previsti per il funzionamento dell'Ente stesso.

Le parti concordano che nel programma dei corsi di formazione sia dato opportuno spazio all'informazione sui contenuti di legge e sugli istituti contrattuali che disciplinano i rapporti di lavoro dei dipendenti del settore. La partecipazione a detti corsi garantisce ai lavoratori stagionali e a quelli in periodo di sospensione un sostegno al reddito sotto forma di "gettone di presenza" per ogni giornata di frequenza al corso di formazione o aggiornamento.

Le Parti, attraverso l'Ente Bilaterale, determineranno i criteri formativi e di aggiornamento tenendo conto delle esigenze di qualificazione dei diversi servizi e settori.

Inoltre determineranno le modalità di iscrizione ai corsi, l'entità del sostegno da assegnare ai partecipanti sulla base delle disponibilità finanziarie destinate a tale attività dall'Ente Bilaterale, dandone preventiva ed adeguata informazione ai lavoratori ed alle aziende.

I lavoratori che partecipano ai corsi di formazione o qualificazione conseguendo il relativo attestato godono di titolo aggiuntivo rispetto a quello previsto dalla Legge 19 luglio 1993 n. 236 in materia di "priorità di riassunzione", fermo restando l'obbligo per questi di ottemperare alle iscrizioni nelle apposite liste di collocamento come previsto dalla citata legge.

b. Interventi di sostegno al reddito dei lavoratori e delle attività delle aziende

I lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale, esclusi quelli conseguenti a terziarizzazione, chiamati a periodi di sospensione dall'attività, beneficeranno, previo accordo stipulato in sede sindacale da parte dell'azienda, delle R.S.A. e delle OO.SS. firmatarie del presente Accordo, di una integrazione salariale in aggiunta all'indennità di disoccupazione, nelle seguenti misure e limiti:

- per periodi di sospensione superiori a 30 giorni e fino a 60 giorni: 15% delle seguenti voci retributive: Paga Base nazionale, ex Contingenza, Quota Salariale Provinciale;
- per periodi di sospensione superiori a 60 giorni e fino a 120 giorni: 20% delle seguenti voci retributive: Paga Base nazionale, ex Contingenza, Quota Salariale Provinciale.

Detti importi saranno corrisposti dal datore di lavoro con recupero nei confronti dell'Ente Bilaterale dell'area veneziana nella misura pari al 50% delle somme erogate, previa presentazione di specifica domanda con documentazione allegata.

In relazione alle disponibilità finanziarie, l'Ente Bilaterale potrà erogare rimborsi in misura superiore al 50%.

Sono ammesse a beneficio di tale rimborso, fino ad esaurimento delle somme destinate a tali interventi da parte dell'Ente Bilaterale, le aziende in regola con i versamenti previsti dal CCNL a favore di detto Ente da almeno 24 mesi dalla data di richiesta di rimborso.

c) Mercato del lavoro

Le parti, con l'Ente Bilaterale Territoriale, eserciteranno:

- a. un ruolo attivo nell'ambito del mercato del lavoro finalizzato alla salvaguardia ed incremento dei livelli occupazionali con particolare riferimento agli strumenti della formazione e riqualificazione

professionale. Tale comune gestione avverrà in stretto rapporto con l'agenzia regionale per l'impiego, gli osservatori sul mercato del lavoro contrattualmente definiti ed i livelli istituzionali preposti;

b. la verifica ed il controllo sulle varie tipologie di prestazioni lavorative (Stagionali - CFL - Apprendistato - Part-time - Extra o Surroga ecc.) tenendo conto di quelle che verranno eventualmente inserite dalle nuove leggi in materia (lavoro interinale);

c. una gestione diretta, in particolari momenti e nel rispetto delle leggi vigenti, del mercato del lavoro per governare sia le situazioni di crisi che di sviluppo a partire dalla possibilità di reinserimento in tempi rapidi dei lavoratori posti in mobilità o licenziati a seguito di ristrutturazioni, dismissioni, cessata attività di azienda o di singoli reparti del settore alberghiero e della ristorazione.

2) Personale extra

Al fine di dare concrete risposte alle specifiche esigenze organizzative e di qualità del servizio delle aziende del settore turistico - caratterizzate anche per fatti quali manifestazioni, convegni, congressi, presenze di gruppi, banchetti o altro, che per loro natura sono di breve durata e talvolta organizzati con breve anticipo e tali pertanto da richiedere personale disponibile per brevi periodi di lavoro non predeterminabili - si conviene quanto segue:

a. fermo restando quanto stabilito in materia dalle vigenti norme di legge e di contratto, le Parti concordano sulla possibilità di utilizzare in via sperimentale, sulla base di quanto evidenziato in premessa, personale "extra" o di "surroga" ai sensi dell'art. 23 - 3° comma della Legge 28 febbraio 1987 n. 56, anche per le sottoelencate qualifiche in aggiunta a quelle già ivi previste (Chef de Rang - Cameriere - Commis Sala, Bar e Cucina - Cuoco - Addetto alle dotazioni, Sala, Cucina, Office):

- maître, dispensiere, caffettiere;

- banconiere, pizzaiolo;
- cameriera ai piani;
- facchino ai piani, bagaglio e saloni;
- guardarobiera.

b. Al fine di semplificare le procedure per la richiesta di autorizzazione del "nulla-osta" all'Ufficio Circoscrizionale, le Parti convengono che il personale extra o di surroga possa essere richiesto per l'intera durata della manifestazione.

Al riguardo le Parti, per il tramite dei propri rappresentanti in seno alle Commissioni Circoscrizionali per l'impiego, si attiveranno per richiedere a tali Organismi di proporre alla Commissione Regionale per l'impiego una apposita procedura di avviamento da valere per la presente fattispecie.

c. I compensi come sotto determinati per le prestazioni del personale extra o di surroga sono assoggettati a contribuzione e comprensivi di tutti gli istituti contrattuali previsti dal vigente CCNL.

d. Il compenso per il personale extra o di surroga, così come previsto dall'art. 61 del CCNL 30 maggio 1991, è determinato nei seguenti valori minimi riferiti al parametro 100 della scale parametriche di cui al vigente CCNL:

- servizio intero (8 ore) Lire 75.000 - dal 1.1.94
Lire 80.000 - dal 1.1.95

- mezzo servizio (4 ore) Lire 50.000

e. Un'apposita lista dei lavoratori extra o di surroga verrà istituita presso l'Ente Bilaterale Territoriale al fine di rispondere con maggiore immediatezza alle esigenze del settore ed evitare forme di intermediazione e/o di evasione contributiva e fiscale.

Modalità di iscrizione e di avviamento verranno definite in accordo con l'IUPLMO e con l'Ispettorato Provinciale.

3) Orario di lavoro e flessibilità

Le Parti individuano nel lavoro a tempo "parziale" uno degli strumenti possibili ed utili a dare risposte alle esigenze di flessibilità aziendale ed in grado di rendere meno precario il rapporto di lavoro.

Al fine di favorire un migliore utilizzo del contratto a tempo parziale le Parti concordano di superare gli attuali vincoli e rigidità, ferma restando la tutela delle leggi in vigore, favorendo la realizzazione di contratti part-time con orario settimanale, plurisettimanale, annuale ciclico.

In tale contesto viene prevista e determinata per i contratti part-time con orario settimanale la possibilità del ricorso al lavoro "supplementare" - sino ad un massimo di 8 ore settimanali - con recupero entro 7 giorni dalla data di effettuazione o, in mancanza, la prestazione supplementare verrà retribuita con una maggiorazione del 27,76% complessiva di tutti gli istituti contrattuali escluso T.F.R.

Le aziende che utilizzano lavoro supplementare nei contratti part-time sono tenute a dare comunicazione semestrale alla Commissione Paritetica.

Con riferimento a quanto dispone l'art. 71 del CCNL 30 maggio 1991 e al fine di regolamentare nell'ambito territoriale dell'area veneziana l'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro per tutte le aziende iscritte alle associazioni firmatarie del presente Accordo, le Parti convengono quanto segue:

a. le aziende - nelle quali non sia presente la Rappresentanza Sindacale

Aziendale - con preavviso minimo al personale di giorni 7, possono richiedere - ed i lavoratori debbono effettuare - anche per i singoli reparti un periodo lavorativo di 48 ore settimanali, non superiore a 6 settimane consecutive.

Con lo stesso preavviso le aziende dovranno provvedere entro i 12 mesi successivi a far effettuare al personale interessato pari settimane lavorative di 32 ore.

Per entrambi i periodi non si darà luogo a variazioni della normale retribuzione di fatto con la sola seguente integrazione:

- le ore comprese fra le 40 e le 48 ore settimanali saranno comunque maggiorate di una percentuale del 5%.

b. Le aziende interessate all'utilizzo della flessibilità di cui al punto a. devono dare comunicazione alla Commissione Paritetica Territoriale, evidenziando i periodi di effettuazione e le successive modalità di recupero nell'arco dei 12 mesi.

4) Nuove figure professionali

La specificità di alcuni servizi, propri dell'area veneziana, rende necessaria l'individuazione e la collocazione di alcune figure professionali non previste dal vigente CCNL 30 maggio 1991.

Le Parti concordano nel merito quanto segue:

- Portiere alla riva IV livello
- Motoscafista V livello - IV livello dopo 10 mesi
- Maggiordomo (Butler) III livello

5) Maggiorazioni salariali per lavoratori stagionali

Per quanto concerne il settore alberghi, le Parti concordano la seguente disciplina.

Visto quanto dispone il vigente CCNL si conviene che i lavoratori occupati nell'arco di tempo compreso fra i mesi di aprile e ottobre con contratto a tempo determinato e che non si rendano dimissionari o che non vengano licenziati per giusta causa o giustificato motivo, hanno diritto ad una maggiorazione della retribuzione, che verrà corrisposta in un'unica soluzione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro a titolo di "integrazione premio di fine lavoro" nelle seguenti misure:

- per un periodo da 1 fino a 30 giorni 25%
- per un periodo da 1 fino a 60 giorni 15%
- per un periodo da 1 fino a 120 giorni 10%

Dette maggiorazioni saranno calcolate sul valore della Paga Base Nazionale, ex Contingenza, Quota Provinciale.

6) Quota salariale provinciale

Considerata l'esigenza di dare la migliore semplificazione e chiarezza alla struttura retributiva, le Parti concordano di procedere all'unificazione dei valori di "quota aggiuntiva provinciale" e di "quota ex vitto e alloggio", così come definiti nel precedente Contratto Territoriale.

Detti valori verranno a confluire in un'unica voce "Quota salariale provinciale" (Q.S.P.) e arrotondati così come da scheda allegata al presente Accordo (vedasi Allegato A).

7) Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre a partire dal 1 gennaio 1994 e sarà rinnovato nei termini, nelle modalità e nei limiti previsti dal CCNL successivo a quello vigente 30 maggio 1991.

ALLEGATO A

Categoria 3 ^a e 4 ^a						
(comprensiva della nuova Quota salariale provinciale in vigore dal 1/1/94)						
Livello	Parametro	Paga Base nazionale	Conting.	Quota Salariale prov.le	Elemento Distinto Retrib.	Totale lordo
Quadro A	270	1.213.122	1.029.818	40.000	20.000	2.302.940
Quadro B	240	1.078.108	1.020.012	40.000	20.000	2.158.120
1 ^o	213	955.696	1.018.306	32.000	20.000	2.026.002
2 ^o	183	821.182	1.008.540	35.000	20.000	1.884.722
3 ^o	165	740.547	1.002.176	26.000	20.000	1.788.723
4 ^o	148	664.500	995.836	24.000	20.000	1.704.336
5 ^o	130	583.392	990.902	27.000	20.000	1.621.294
6 ^o S	120	538.554	987.600	27.000	20.000	1.573.154
6 ^o	116	520.419	987.347	27.000	20.000	1.554.766
7 ^o	100	448.378	983.406	28.000	20.000	1.479.784

QUOTA SALARIALE PROVINCIALE PER APPRENDISTI PUBBLICI ESERCIZI DI VENEZIA E PROVINCIA a decorrere dal 1.1.94

		Primi 6 mesi	da 7 a 12 mesi	da 13 a 18 mesi	da 19 a 24 mesi	da 25 a 36 mesi
FINO A 16 ANNI	III	11.000	13.000	15.000	17.000	20.000
	IV	10.000	12.000	14.000	16.000	--
	V	9.000	11.000	13.000	15.000	--
DA 16 A 18 ANNI	III	12.000	14.000	16.000	18.000	22.000
	IV	10.000	12.000	14.000	17.000	--
	V	10.000	12.000	14.000	16.000	--
OLTRE 18 ANNI	III	13.000	15.000	18.000	20.000	23.000
	IV	11.000	14.000	16.000	19.000	--
	V	11.000	14.000	16.000	17.000	--

**ELEMENTO PROVINCIALE PER APPRENDISTI
PUBBLICI ESERCIZI DI VENEZIA E PROVINCIA**

a decorrere dal 1.1.94

	Primi 6 mesi	da 7 a 12 mesi	da 13 a 18 mesi	da 19 a 24 mesi	da 25 a 36 mesi
FINO A 16 ANNI	III 11.000	IV 10.000	IV 12.000	IV 16.000	IV 17.000
	V 9.000	V 10.000	V 11.000	V 13.000	V 15.000
DA 16 A 18 ANNI	III 12.000	IV 10.000	IV 12.000	IV 14.000	IV 17.000
	V 10.000	V 10.000	V 12.000	V 14.000	V 16.000
OLTRE 18 ANNI	III 13.000	IV 11.000	IV 14.000	IV 16.000	IV 19.000
	V 11.000	V 14.000	V 16.000	V 17.000	V 20.000
	23.000	22.000	22.000	22.000	23.000

41

TABELLE PAGA ALBERGHI comprensiva della nuova Quota Salariale Provinciale in vigore dal 1/1/94					
Livello	Parametro	Qualifica	Paga Base nazionale (A)	Quota Salariale prov. (B)	E.D.R.
A	270	5/4/3 stelle Direttore ⁽¹⁾	1.224.122	52.000	20.000
B	240	5/4/3 stelle 2/1 stelle	1.068.108	46.000	20.000
		Vice Direttore Food and Beverage Mgr. Room Division Mgr. Capo Settore Commerciale Capo Settore Marketing Capo Settore Amministrativo Capo Settore Personale ⁽¹⁾ Capo Settore Tecnico Capo Centro EDP Capo Sett. Sedi Congressuali, Alberghiere, Manifestazioni		46.000 46.000 46.000 46.000 46.000 46.000 46.000 46.000 46.000 46.000 46.000 46.000 46.000 46.000 46.000	1.020.915 1.019.014
1°	213	5/4/3 stelle 2/1 stelle	965.696	43.000	20.000
		Responsabile Ristorante Resp. Servizi Prenotazione Resp. Vendite Centralizzate Resp. Tecnico di Area Analista Sistemista Responsabile del coord. dei Servizi Ricevimento e Portineria Capo Cuoco Resp. coord. di più cucine	945.696	43.000 43.000 43.000 43.000 43.000 43.000 43.000	1.019.209 1.017.309

15

Livello	Parametro	Qualifica	Paga Base nazionale (A)	Quota Salariale prov. (B)	E.D.R.	Conting. congelata al 30.4.92
4°	148	Corrispondente in lingue estere Maggior-domo (Butler) * Cuoco Unico Sotto Capo Cuoco Governante Unica Capo Operaio Primo Barman Capo Centralinista Barman Unico Portiere di Notte Operaio specializzato provetto Dietologo diplomato ** Infermiere diplomato professionale** Fisiocinesiterapista diplomatico** Coord. reparto cure sanitarie**	671.000	35.000 35.000 35.000 35.000 35.000 35.000 35.000 35.000 35.000 35.000 35.000 35.000 35.000 35.000 35.000 35.000	20.000	996.420
4°	148	Segretario Addetto a macchine elettrocontabili Centralinista lingue estere Operatore C.E.D. Stenodatt. con funzioni segreteria Guardarobiera Unica consegnataria Portiere (ex secondo Portiere e ex Turnante) Capo Cuoco Partita Chef de Rang, Sala, Piani, Vini, Trinciatiore Seconda Governante	658.000	35.000 35.000 35.000 35.000 35.000 29.000 29.000 29.000 29.000 29.000 29.000 29.000 29.000 29.000 29.000	20.000	995.173

[illegible]

TABELLE PAGAG ALBERGHI					
comprensiva della nuova Quota Salariale Provinciale in vigore dal 1/1/94					
Livello	Parametro	Qualifica	Paga Base nazionale (A)	Quota Salariale prov. (B)	E.D.R.
5°	130	Barman Capo Lavandalo, Dispensiere, Caffettiere Capo Garage Capo Giardinieri Operaio specializzato Portiere alla Riva * Conducente di automezzi pesanti Addetto fangoterapia ** Massoterapista ** Estetista ** Istruttore di nuovo con brevetto ** Istruttore di ginnastica correttiva **	589.392	29.000 29.000 29.000 29.000 29.000 29.000 29.000 29.000 29.000	20.000
		Centralinista Telescriventista Add. Arme personale, al Controllo Amm.vo., al ricevimento Cassa, alla Segreteria, al Controllo Mercì e mov. personale, con mansioni d'ordine Cassiere Bar Ristorante Operatore Macchine perforatrici e/o Verificatrici o Meccanografico Dattilografo Camieriere Sala e Piani Cuoco, Cameriere, Barista (a) Magazziniere comune con funzioni operative	577.392	37.000 37.000 37.000 37.000 37.000 30.000 30.000 30.000 30.000	20.000
					991.444 990.290
		Conting. congelata			

Livello	Parametro	Qualifica
6° s	120	Assist. ai bagnanti (ex marinaio di salvataggio) Conduttore con lingue Autista Giardiniere Pulitore, Lavatore a secco Lavandaio Unico Capo Stratrice, Cucitrice, Rammend. Unica Caffettiere, Dispensiere, Cantiniere o Motoscafista * Facchino di Notte e/o Guardiano di Notte anche con compiti di controllo alla porta e movimento clienti Guardia Giurata Conducente Automezzi leggeri Operai qualificati Demi Chef de Rang Assistente di Portineria Addetto alle operazioni di trasporto fango ** Addetto alle inalazioni **
		5/4/3 stelle 2/1 stelle Commis di cucina, sala e piani, bar Addetto ai servizi di camera negli Esercizi a struttura complessa
		544.054 533.054
		27.000 27.000
		20.000 988.096 987.039
	E.D.R.	Conting. congelata al 30.4.92

NOTE ALLE TABELLE

(A) Paga Base Nazionale ex CCNL 30 maggio 1991

(B) Quota Salariale Provinciale (QPS) ex Accordo Territoriale 3 dicembre 1993.

La QPS è composta da:

- Quota Aggiuntiva Provinciale
- Quota ex Vitto e Alloggio

(1) I livelli A e B concernono i lavoratori cosiddetti "Quadri".

A detti lavoratori, con decorrenza 1 maggio 1990 è riconosciuta una "Indennità di funzione mensile" assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali comunque denominati, riconosciuti azienualmente nelle seguenti misure:

- categoria A: lire 85.000
- categoria B: lire 75.000

* Le qualifiche contraddistinte con il simbolo "*" sono state previste nell'Accordo Territoriale 3 dicembre 1993.

*** Trattasi di figure professionali che operano in alberghi "termali" o di "cura".

(a) Nelle aziende di 2 e 1 stella per queste qualifiche non si applica la riduzione prevista della Paga Base per le Aziende Minori (la paga base è pertanto di L. 589.392).

Livello	Parametro	Qualifica	Paga Base nazionale (A)	Quota Salariale prov. (B)	E.D.R.	Conting. congelata al 30.4.92
6°	116	Addetto di cucina con mansioni di supporto nella preparazione dei cibi Addetto ai Self Service, Tavola Calda, Banco Bar e Sala Addetto Portineria Lavandaio Conduttore Garagista Rammendatrice, Cucitrice, Stiratrice Facchini ai piani, ai Salon, ai Bagagli Cameriera ai Piani Cameriera Villaggi Turistici ** Vetturiere Aiuto Reparto Cure Sanitarie **	5/4/3 stelle 525.919 514.919	27.000 27.000	20.000 20.000	987.843 986.787
7°	100	Personale di fatica e/o pulizia addetto alla Sala, Cucina, Office, Magazzino e relativi dotazioni Vestiarista Addetto ai mangano e alla stiratura con apparecchi automatici Commissioniere	5/4/3 stelle 2/1 stelle 443.378 453.378	28.000 27.000 27.000 27.000	20.000	983.857 982.895

CHE COSA SONO L'ENTE BILATERALE E LA COMMISSIONE PARITETICA TERRITORIALE AREA VENEZIANA

In data 18 settembre e 22 ottobre 1991, presso l'UPLMO di Venezia, tra le OO.SS. di categoria e le Associazioni Imprenditoriali si sono costituite le basi ed iniziate le procedure per la costituzione rispettivamente dell'Ente Bilaterale e della Commissione Paritetica dell'Area veneziana. Oggi, con il contratto provinciale Turismo del 3.12.93 possiamo dire che è iniziata una fase nuova e di nuove e più positive relazioni sindacali che potrà realizzare maggiori garanzie e tutele per i lavoratori a tempo indeterminato e stagionali operanti nel settore del turismo.

Infatti la pratica attuazione e la gestione di questi importanti istituti, previsti per altro dal contratto di lavoro, risulta determinante per migliorare le condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori interessati.

In particolare l'Ente Bilaterale dell'Area veneziana promuove e gestisce a livello locale:

- iniziative per la formazione e la qualificazione professionale dei lavoratori, in collaborazione con Enti e Regione Veneto, finalizzate all'avviamento al lavoro;
- iniziative a sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione, con sospensione o cessazione del rapporto di lavoro, secondo le modalità stabilite dalle parti nell'ambito della contrattazione territoriale;
- finanziamento di corsi di riqualificazione per personale coinvolto in processi di ristrutturazione, sospensione o cessazione del rapporto di lavoro;
- interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai Corsi di Formazione predisposti dall'Ente stesso;
- altri interventi di carattere culturale o sociale in favore dei lavoratori.

Al fine di assicurare l'operatività dell'E.B. la quota di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40% di paga base e contingenza, di cui lo 0,30% a carico dei datori di lavoro e lo 0,10% a carico dei lavoratori.

Per quanto riguarda la riattivazione della Commissione Paritetica, essa ha i seguenti compiti:

- esperire pareri su interpretazioni contrattuali contrastanti;
- interpellare la Commissione Paritetica Nazionale per quesiti o suggerimenti riguardanti il CCNL;

- esprimere pareri di conformità vistando i C.F.L. e quelli a tempo determinato;
- dare suggerimenti riguardanti la pluristagionalità;
- dirimere eventuali controversie individuali e/o collettive in materia di rapporti di lavoro;
- recepire quanto concordato sindacalmente a livello nazionale in attuazione dell'art. 5 della Legge n. 108 del 1990 (tentativo obbligatorio di conciliazione in caso di licenziamento).

Tale commissione è composta, come nell'Ente Bilaterale, dai rappresentanti di FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, ULTUCS UIL e di FIPE, FAIAT, FAITA in modo paritetico.

La Commissione Paritetica viene finanziata attraverso una quota mensile pari allo 0,30% su paga base, contingenza e 3° elemento provinciale per 14 mensilità annue, come da CCNL. L'iscrizione al sindacato assorbe tale quota.

Il lavoratore non iscritto ad alcun sindacato ha facoltà di annullare la quota di servizio a suo carico nel mese di dicembre di ciascun anno, comunicando la propria disdetta al datore di lavoro e alle organizzazioni sindacali FILCAMS FISASCAT ULTUCS/CGIL CISL UIL, indirizzandola presso la Commissione Paritetica specificando l'azienda in cui è occupato e relativo indirizzo.

Il lavoratore che disdice la quota di servizio rinuncia a tutti i servizi che le OO.SS. offrono a chi versa tale quota.

E' evidente la rilevanza di questi accordi e il loro impatto nel settore. Con l'Ente Bilaterale si forniscono alle aziende nuovi strumenti di intervento e di tutela a fronte delle oggettive situazioni di difficoltà e di crisi. Si creano altresì le condizioni per una maggiore competitività e qualità del servizio, maggiore professionalità degli addetti in un contesto e in un clima sicuramente migliore.

La Commissione Paritetica è indubbiamente per le aziende e per i lavoratori una importante struttura di riferimento in materia di tutela, servizi, garanzie contrattuali evitando dispendio di tempo e di risorse.

Il buon funzionamento dell'E.B. e della C.P. porterà sicuramente risultati positivi in un settore che continua a dimostrare grandi difficoltà ma dal quale l'economia veneziana non può prescindere.