

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Addì 20 gennaio 2021, in Bormio,

TRA

Bormio Terme S.p.A rappresentata dalla Dott.ssa Naide Falcione

E

Fisascat-cisl Sondrio rappresentata da Massimiliano Arighi

E

R.s.a. rappresentata da Alessandro Paoletti

PREMESSA

Bormio Terme S.p.A. è inserita in un contesto territoriale incentrato sul turismo con due picchi di forte attività, il periodo invernale (dicembre-aprile) ed il periodo estivo (in particolar modo luglio ed agosto).

Nello specifico, dall'anno 2009, Bormio Terme S.p.A. ha risentito pesantemente della contrazione delle presenze turistiche sul territorio nonché della riduzione del periodo di permanenza delle stesse e della ridotta propensione pro capite alla spesa.

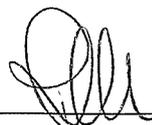
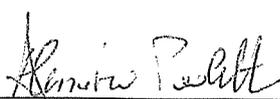
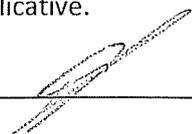
Pur registrando un significativo numero di presenze l'anno, negli ultimi sei anni il bilancio della società ha chiuso in perdita.

Pertanto, considerata la situazione economica della società e considerate le peculiarità territoriali e socio economiche in cui opera l'azienda, il Consiglio di Amministrazione sta portando avanti politiche volte, da un lato all'incremento dei ricavi e, dall'altro, al contenimento dei costi.

Su queste basi, azienda e lavoratori, condivisero, la necessità di definire, tra le parti e, in ottemperanza alla normativa vigente, accorgimenti economici e normativi che limitassero il costo del lavoro e aumentassero la flessibilità dell'occupazione.

Pertanto, in via sperimentale, il 22.02.2016 veniva emanato tra le parti, sino al 31.12.2016, il primo accordo integrativo aziendale che prevedeva una nuova articolazione dell'orario di lavoro, delle modalità di utilizzo dei ROL, delle ex festività e del 4 Novembre, l'utilizzo dinamico delle professionalità e la regolamentazione dell'orario continuativo. A seguito dell'incontro in data 13.02.2017 l'accordo veniva prorogato fino al 31.01.2019 e successivamente, in data 29.01.2019, l'accordo veniva ulteriormente prorogato sino al 31.01.2021.

Ad oggi, 20.01.2021, non essendo venute meno le esigenze aziendali che hanno spinto all'emanazione dello stesso e, considerato l'esito positivo degli anni antecedenti, nonché le buone relazioni sindacali, si ritiene di dover prorogare l'accordo, per almeno un biennio (sino al 31.01.2023), apportando un'ulteriore definizione delle modalità applicative.



Le parti, dopo ampio ed approfondito dibattito, sentite le condizioni aziendali e quelle dei propri lavoratori, concordano quanto segue:

1. DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO, ARTICOLAZIONE DELLO STESSO E POSSIBILITA' DI CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Le parti concordano di adottare la seguente disciplina dell'orario di lavoro ai sensi e per gli effetti dell'art. 3, D. lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e dell'art. 18, CCNL aziende termali.

La durata dell'orario di lavoro full-time è fissata in 40 ore settimanali. I part-time, per definizione, subiscono una riduzione rispetto all'orario di lavoro ordinario.

La struttura è particolarmente sotto strutturata, durante i periodi di alta stagione, con necessità di lavoro straordinario e, per converso, sovra strutturata, con necessità di riduzione delle ore di lavoro, durante la bassa stagione.

Pertanto, a fronte dell'eventuale necessità di avvalersi di un minore apporto di prestazioni lavorative, è possibile procedere allo svolgimento di prestazioni di durata inferiore all'orario contrattuale individuale, senza riduzione della normale retribuzione mensile. E, viceversa, a fronte dell'eventuale necessità di avvalersi di un maggiore apporto di prestazioni lavorative, è possibile procedere allo svolgimento di prestazioni di durata superiore all'orario contrattuale individuale fino ad un massimo di 48 ore settimanali, senza corresponsione del trattamento economico previsto per il lavoro straordinario (c.d. Flessibilità in banca ore).

Le ore lavorate in diminuzione o in eccesso rispetto all'orario contrattuale individuale nel periodo 1 gennaio – 30 giugno di ciascun anno saranno recuperate/compensate entro il 31 dicembre del medesimo anno.

Le ore lavorate in diminuzione e in eccesso rispetto all'orario contrattuale individuale nel periodo 1 luglio – 31 dicembre di ciascun anno saranno recuperate entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Valutata l'utilizzo della banca ore sul 2019-2020 ed il contenuto margine di disavanzo, sentiti i lavoratori, in deroga a quanto sopra si conviene di non recuperare/compensare le ore in eccesso rispetto all'orario contrattuale individuale, ma di riportarle nel periodo successivo.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato full-time e part-time le compensazioni di cui ai punti precedenti potranno avvenire solo ed esclusivamente lungo l'arco del rapporto di lavoro comprensivo di eventuali proroghe.

Per le stesse esigenze aziendali individuate in precedenza, è possibile applicare, in caso di necessità, il contratto di lavoro intermittente (art. 13 e seguenti del D. Lgs.81/2015).

Fatto salvo il periodo delle festività natalizie, restano fermi il diritto al riposo giornaliero (undici ore di riposo consecutivo ogni 24 ore) ed al riposo settimanale con le modalità stabilite dalla legge e dal CCNL del settore termale vigente.

Mensilmente sarà dato conto ai dipendenti delle minori/maggiori prestazioni effettuate, delle compensazioni realizzate e del saldo residuo.

Le ore di lavoro in eccesso non recuperate entro le date stabilite dai paragrafi precedenti saranno retribuite come previsto dal CCNL.

2. MODALITA' DI UTILIZZO MONTE ORE (104 ORE ANNUALI)

Al fine di evitare esuberi di personale e di garantire una maggiore elasticità nella programmazione dei periodi e degli orari di apertura/chiusura dei vari settori, si è convenuto, nella media/bassa stagione in funzione delle riduzioni di orario imposte dalla stagionalità dei flussi turistici, l'utilizzo prioritario del monte ore avente ad oggetto n. 104 ore totali annue (64 riduzione orari, 32 ex festività soppresse, 4 novembre).

3. MANSIONI POLIVALENTI

Si evidenzia la necessità di introdurre nella struttura un concetto di professionalità maggiormente elastica e dinamica che, nel rispetto dei diritti di tutti i dipendenti, consenta al datore di lavoro di adibire gli stessi a mansioni polivalenti, specie nei periodi di contrazione dell'attività del settore di appartenenza.

In aggiunta a quanto sopra, considerato il momento particolarmente difficile che Bormio Terme sta incontrando e nella logica collaborativa che sottende l'accordo in oggetto e che ha sempre sorretto i rapporti tra le parti, come previsto dal CCNL vigente e dal nuovo art. 2103 c.c., riscritto a seguito del D. Lgs.15 giugno 2015, n. 81, il datore di lavoro, sentito il lavoratore, può adibire lo stesso, ove necessario, previa formazione, a mansioni diverse purché riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale e purché venga mantenuto fermo il livello contributivo.

4. ORARIO CONTINUATIVO

In deroga a quanto previsto dall'art. 25 CCNL vigente le parti concordano che nel caso in cui la pianificazione preveda giornate nelle quali l'orario di lavoro ecceda il limite di 6 ore continuative il lavoratore avrà diritto ad una pausa di riposo di 10 minuti.

5. DICHIARAZIONE DELLE PARTI

La Banca ore di fatto si applica con decorrenza dal 01.02.2021.

6. CONTRATTO A TERMINE

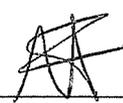
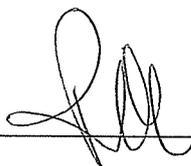
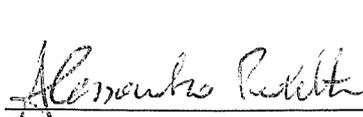
Le parti concordano che l'attività della società Bormio Terme S.p.A., per le modalità di svolgimento dell'attività già evidenziato in premessa è di carattere stagionale e pertanto esclusa dalla disciplina del decreto legislativo 15.06.2015 n. 81 in particolare:

articolo 19 - apposizione del termine e durata massima

articolo 2 - proroghe e rinnovi

articolo 23 – numero complessivo di contratti a tempo determinato

Il presente accordo ha validità sino al 31.01.2023.



BORMIO TERME S.p.A.

BORMIO TERME

Le parti si incontreranno entro il 31.12.2022 per una valutazione di merito e per verificare l'opportunità di prorogare il presente accordo.

Bormio Terme.S.p.A.

Dott.ssa Naide Falcione



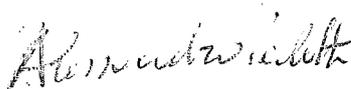
Fisascat Cisl Sondrio

Massimiliano Arighi



R.s.a.

Alessandro Paoletti



Consulente del Lavoro

Martinelli Rocco

