

VERBALE DI ACCORDO

In data 30 marzo 2004 presso la società Terme di Casciana S.p.A. tra

- La società Terme di Casciana S.p.A
- La **RSU** dello stabilimento Terme di Casciana S.p.A.
- La Filcams CGIL e la Uiltucs UIL

si è convenuto di sottoscrivere il presente **Contratto Integrativo Aziendale**.

Le parti hanno preventivamente valutato le condizioni dell'impresa, del lavoro e le prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive aziendali e del mercato.

Le parti hanno convenuto che, ferma restando la parte del premio aziendale che rimane in cifra fissa, le erogazioni saranno correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali tesi al miglioramento del servizio reso alla clientela ed all'efficienza gestionale.

In tale ottica l'azienda ha ritenuto presupposto necessario, e le parti su questo hanno convenuto, l'esigenza di un miglior utilizzo delle risorse umane attraverso gli istituti della flessibilità oraria e della mobilità tra i reparti, che presuppongono, per la specificità aziendale, anche la disponibilità al cambio di reparto, la disponibilità al lavoro festivo e/o serale ove la domanda della clientela sia in tal senso orientata.

Le parti anettono grande importanza allo sviluppo dell'attività aziendale nel settore del "benessere termale" e valutano le concrete prospettive di realizzazione dei nuovi investimenti come occasione di sviluppo dell'occupazione.

ORARIO DI LAVORO

Flessibilità degli orari di lavoro

In relazione alle particolari esigenze tecnico-produttive dell'azienda, le parti concordano che, limitatamente al personale necessario, l'orario settimanale di lavoro sia distribuito su 6 giorni lavorativi per tutto il periodo di apertura dello stabilimento termale. La direzione aziendale e la RSU si incontreranno preventivamente all'inizio di ogni anno per definire modi e tempi di attuazione della suddetta norma.

Al fine di una più razionale utilizzazione degli impianti e di un servizio adeguato alle nuove esigenze della clientela, le parti espressamente richiamano il disposto al punto 3) dell'art. 18 del CCNL, in ordine alla realizzazione dell'orario di lavoro come media nell'arco di più settimane.

Le modalità di compensazione degli orari ed il personale interessato saranno oggetto di esame periodico congiunto con la RSU.

Riduzione d'orario

In ordine alla riduzione dell'orario di lavoro, per un totale di 64 ore annue, previsto dall'art 18 punto 4) del CCNL 15/6/1999, le parti concordano che essa sia distribuita sull'orario di lavoro settimanale. L'orario contrattuale settimanale di lavoro è pertanto confermato in 39 ore. Computando le ferie ad ore, le restanti 12 ore annue verranno godute dai lavoratori mediante riposi individuali retribuiti.

INDENNITA' DI MENSA

Le parti concordano che al personale dipendente, che consumi il pranzo presso il Gran Caffè della Terme, sia riconosciuta, in ragione delle effettive presenze, una indennità di mensa nella misura di €. 1,30 al giorno.

Le parti convengono che il Gran Caffè delle Terme manterrà, per i pasti da erogare ai dipendenti di Terme di Casciana S.p.A., un trattamento convenzionato, il cui eventuale adeguamento sarà oggetto di confronto tra le parti.

INDENNITA' DI TURNO

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. n° 66/03 Art. 9 comma 1, al personale dipendente il cui orario di lavoro sia organizzato su turni settimanali distribuiti su 7 giorni, comprendenti le domeniche ed i giorni festivi, nonché le notti, viene riconosciuta una indennità di euro 48,00 mensili, per 12 mensilità. Tale indennità non spetta ove una equivalente previsione sia contenuta nel CCNL (es.: reparto di degenza).

Le parti concordano che non saranno, di norma, previste più di due prestazioni lavorative domenicali al mese.

INDENNITA' DI PRESENZA FESTIVA

Al personale dipendente che, in ragione dei servizi svolti, debba operare, per esigenze organizzative aziendali, rientri nella domenica o notturni, sarà riconosciuta una indennità di presenza di €. 10,00

In particolare, per la giornata domenicale, i gettoni saranno calcolati sia sulla presenta mattutina sia su quella pomeridiana. Pertanto ove il turno lavorativo domenicale si svolga durante l'intera giornata, l'indennità di presenza spettante assommerà ad €. 20,00.

I gettoni di presenza non spettano al personale a cui già siano riconosciute, dal CCNL e dal presente contratto integrativo, indennità specifiche per l'organizzazione dell'orario di lavoro su turnazione anche notturna e festiva e per i contratti di lavoro specificamente sottoscritti per il lavoro domenicale.

PREMIO DI RISULTATO

Premessa

Ai fini del riconoscimento al personale del contributo apportato all'andamento aziendale ed al miglioramento dei complessivi risultati aziendali, le parti hanno concordato di istituire il premio di risultato previsto dal CCNL, direttamente e strettamente correlato al raggiungimento degli obiettivi e dei programmi aziendali ed al contributo diretto al conseguimento dei risultati aziendali medesimi.

La verifica dei dati presi in considerazione per la determinazione delle erogazioni, presenti e future, sarà oggetto di confronto con le OO.SS. aziendali.

Il premio, nelle sue parti variabili 2) e 3), spetterà ai dipendenti che abbiano prestato servizio, per almeno quattro mesi, nel corso dell'anno di riferimento.

Il premio è costituito da:

- 1) Una componente fissa ;
- 2) Una componente variabile in funzione della flessibilità organizzativa ;
- 3) Una ulteriore componente variabile in funzione dei risultati aziendali ;

1) Parte fissa

Come previsto dall' art. 17 del CCNL , viene considerato "parte fissa" il premio attualmente in vigore **ed il vecchio premio produzione già erogato con la mensilità di novembre, distribuito sulle 14 mensilità**, oltre alla preesistente indennità di mensa, arrotondato all'unità di euro superiore, rapportato

ai livelli di inquadramento, nelle seguenti misure:

Inquadramento	Premio in euro
Quadri	115,00
1° livello	115,00
2° livello	97,00
3° livello	85,00
4° livello	81,00
5° livello	78,00
6° livello	73,00

2) Parte variabile- flessibilità organizzativa

Modalità di attribuzione

La parte variabile – flessibilità organizzativa, è distinta in due componenti, "A" e "B".

Le parti hanno concordato che l'accesso alla **parte variabile - flessibilità organizzativa** del premio di risultato, rapportata agli incrementi di produttività, di qualità e di competitività indicati, sia subordinato, per la componente "A", alla disponibilità al cambio di reparto e per la componente "B" alla disponibilità all'effettuazione, a fronte di manifestate esigenze aziendali, di prestazioni lavorative anche in orari serali e nelle giornate domenicali e festive.

Le parti espressamente concordano che il premio sia attribuito in proporzione ai giorni effettivamente lavorati da ciascun dipendente nel periodo di riferimento, escludendo da tale computo i giorni di permesso sindacale.

La componente "B" non spetterà al personale a cui già siano riconosciute, dal CCNL e dal presente contratto integrativo, indennità specifiche per l'organizzazione dell'orario di lavoro su turnazione anche notturna e festiva e per i contratti di lavoro specificamente sottoscritti per il lavoro domenicale.

Determinazione della parte variabile del Premio di risultato

Le parti concordano di assumere come parametro di riferimento i livelli di inquadramento, determinandone le seguenti misure da erogare mensilmente:

Componente "A"	
Quadri	25,00
1° livello	25,00
2° livello	25,00
3° livello	25,00
4° livello	25,00
5° livello	20,00
6° livello	20,00

Componente "B"	
Quadri	45,00
1° livello	45,00
2° livello	45,00
3° livello	45,00
4° livello	45,00
5° livello	20,00
6° livello	20,00

Le parti si danno reciprocamente atto che la verifica delle problematiche relative alla parte variabile del Premio di risultato saranno demandate ad una "Commissione Paritetica" Azienda / R.S.U.

Le parti si danno reciprocamente atto che una parte del suddetto premio sarà destinata a consolidamento con il rinnovo del prossimo C.I.A.

3) Parte Variabile - redditività aziendale

Le parti concordano sull'opportunità di una ulteriore componente Premio Variabile legato ai seguenti obiettivi:

- La differenza tra valori e costi della produzione
- Il rapporto tra costi del personale e ricavi

Differenza tra valori e costi della produzione (Risultato Operativo)

Il Risultato Operativo aziendale individua il parametro attraverso il quale si individua la redditività aziendale. Esso è dato dalla differenza tra i valori ed i costi della produzione. Il R.O. si desume dal conto economico del bilancio civilistico di esercizio redatto in conformità al disposto del codice civile e depositato.

Qualora il R.O. conseguito nell'esercizio in corso rappresenti un miglioramento dell'analogo dato conseguito nell'anno precedente , si darà luogo al riconoscimento di un importo, la cui misura minima è calcolata secondo il seguente schema:

Miglioramento del reddito operativo rispetto all'anno precedente	Importo in euro
dallo 0,50 al 4,99%	50,00
dall' 5% all' 10,99%	100,00
Dall' 11,00% al 15,99%	150,00
dal 16% al 19,99%	200,00
Oltre il 20%	250,00

Rapporto costo del personale / ricavi

Qualora il dato conseguito nell'esercizio in corso risultante dal rapporto tra il costo del personale ed i ricavi ottenuti rappresenti una conferma o un miglioramento (diminuzione) dell'analogo dato conseguito nell'esercizio precedente, si darà luogo al riconoscimento di un ulteriore importo la cui misura minima è calcolata secondo il seguente schema:

Diminuzione del rapporto costo del personale / ricavi	Importo in euro
dallo 0,00 al 0,35%	50,00
dallo 0,36% allo 0,70%	100,00
dallo 0,71% all' 1,00%	150,00
Dall' 1,00% all' 1,50%	200,00
Oltre l' 1,50%	250,00

Ai fini del calcolo del rapporto si assumono come costi del personale tutti i costi sostenuti dall'azienda per il personale che, a qualunque titolo, presti servizio nell'azienda e concorra al conseguimento del fatturato. Saranno pertanto compresi: il costo, comprensivo degli oneri sociali, dei lavoratori dipendenti a tempo determinato ed indeterminato, dei collaboratori a qualunque titolo, dei liberi professionisti nonché i costi per i servizi prestati da eventuali Cooperative di servizi. Tali costi saranno desumibili dal bilancio e, ove necessario, dettagliati nella nota integrativa.

Si assumono come i ricavi tutti i ricavi conseguiti dalla società, con l'esclusione dei fitti attivi e dei contributi, a qualsiasi titolo ricevuti

Al fine di consentire una verifica negoziale dei parametri, dei dati e delle quote retributive erogabili, le parti concordano di incontrarsi semestralmente per l'analisi dei risultati raggiunti.

Modalità di erogazione

Il periodo di riferimento per la valorizzazione dei dati è l'esercizio commerciale intendendosi per tale il periodo 1° gennaio- 31 dicembre di ciascun anno. Al personale assunto in corso d'anno il premio sarà erogato in relazione ai mesi interi di servizio prestati nell'anno medesimo (intendendosi per tali le frazioni di mese di calendario maggiori o uguali a 15 giorni). Per il personale a tempo parziale gli importi di cui sopra verranno corrisposti in rapporto alla ridotta prestazione individualmente contrattualizzata.

Le parti convengono e concordano che gli importi relativi alla **Parte Variabile**, sono da ritenersi al lordo delle trattenute di legge e sono esclusi dal calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 C.C. così come modificato dalla Legge 297/82; non rientrano inoltre nel computo della retribuzione di fatto, sono infine esclusi da ogni ricalcolo retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale.

Gli importi corrisposti a titolo di **Parte Variabile**, per il loro carattere di variabilità ed indeterminabilità, rientrano nella fattispecie di cui all'art. 2 D.L. 67 del 27/03/97 e successive disposizioni di legge e come tali godranno dei benefici contributivi previsti.

L'erogazione degli importi sopra identificati avverrà nella prima mensilità utile dopo l'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea dei Soci.

Decorrenza e durata

Il presente accordo entra in vigore dalla data odierna e scadrà il 31 dicembre 2006.

Ove non venisse data disdetta da una delle parti stipulanti, le parti concordano l'ultravigenza del presente contratto integrativo aziendale sino alla sottoscrizione del suo rinnovo.

Le parti si danno reciprocamente atto che le pattuizioni contenute nel presente accordo sono esaustive di ogni richiesta e superano ogni altra intesa di carattere economico precedentemente stipulata.

Terme di Casciana s.p.a.

R.S.U.

Filcams CGIL

Uiltucs Uil

NOTA A VERBALE DI ACCORDO

Premesso che

in data 30 marzo 2004 è stato sottoscritto l'accordo integrativo aziendale, e che sono stati evidenziate dalle RSU problematiche relative alla determinazione delle indennità di presenza festiva, l'azienda precisa, quanto segue:

1. l'indennità di presenza festiva, come prevista dall'accordo aziendale, spetterà a tutto il personale, ivi compreso quello a cui spettino indennità specifiche per l'organizzazione dell'orario di lavoro su turnazione anche notturna e festiva, che presti la propria attività nei giorni di Capodanno, Pasqua, Natale e Santo Stefano.
2. La medesima indennità verrà riconosciuta al personale che presta servizio su turni settimanali distribuiti su 7 giorni qualora in relazione ad esigenze aziendali sia richiesta la presenza eccedente le due domeniche al mese.
3. l'indennità di presenza spetterà inoltre, nelle festività dell' Epifania, Lunedì di Pasqua, 25 Aprile, 1° Maggio, 2 Giugno, Ferragosto, Ognissanti e 8 Dicembre, a tutto il personale, escluso quello cui già spetti l'indennità di turno ai sensi dell'art. 25 del CCNL, per il turno eccedente la metà giornata. (mattina o pomeriggio).
4. La medesima indennità spetterà, nelle sole domeniche dei mesi di agosto e settembre, al personale della reception per il turno eccedente la metà giornata. (mattina o pomeriggio).

Il Presidente del
Consiglio di Amministrazione

Casciana Terme, 16/04/2004

VERBALE DI ACCORDO
COLLETTIVO DI SECONDO LIVELLO INTEGRATIVO DELL'ACCORDO AZIENDALE
30/03/2004-31/12/2006 e successive proroghe

In data 23 marzo 2011 presso la sede della Bagni di Casciana s.r.l. tra

- La Società Bagni di Casciana s.r.l. rappresentata dal Direttore Generale
- La RSU rappresentata da
- La Filcams CGIL Pisa rappresentata da
- La Fisascat CISL rappresentata da
- La Uiltucs Uil rappresentata da

Premesso che

- a) La Società Bagni di Casciana, nei confronti periodici tenuti con le RSU e le OO.SS., illustrava la situazione generale dell'Azienda, evidenziandone alcune criticità;
- b) La RSU e le OO.SS., prendendo atto di quanto esposto dalla Direzione Aziendale, sollecitavano interventi mirati al recupero dell'efficienza, al miglioramento del servizio reso ai clienti/utenti, all'incremento del fatturato e, al contempo, alla salvaguardia ed al mantenimento dei livelli occupazionali;
- c) Le Parti, considerata la particolare fase di criticità del settore termale e dell'Azienda, convenivano sulla necessità di operare verifiche e/o modifiche all'organizzazione del lavoro;
- d) La Direzione Aziendale, la RSU e le OO.SS. concordavano sull'importanza della contrattazione di secondo livello quale strumento utile a rispondere alle esigenze dell'Azienda e dei lavoratori, confermando la validità dell' A.I.A.30/03/2004;
- e) con la circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011 l'Agenzia delle Entrate ed il Ministero del Lavoro delle Politiche Sociali sono intervenuti su quanto disposto dall'art. 1, comma 47, della legge n. 220 del 2010, che ha dato attuazione all'art. 53, comma 1, del decreto legge 53 del 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, in materia di "imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività" per il periodo di imposta 2011.

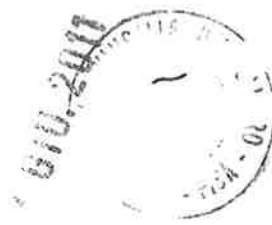
Tutto ciò premesso le Parti concordano, ad integrazione dell'A.I.A. 30/03/2004,
quanto segue:

1. La premessa fa parte integrante del presente accordo;
2. A seguito della diversa organizzazione del lavoro stabilita ed alla conseguente modifica delle presenze durante i giorni della settimana, si conviene che, per quanto concerne la Parte Variabile- flessibilità organizzativa prevista al comma 2) dell' A.I.A., la Componente "B" sarà erogata solo in caso di effettuazione di almeno una presenza domenicale nell'arco temporale del mese di riferimento;
3. La scadenza dell'Accordo Integrativo Aziendale 30/03/2004 e del presente Accordo

che ne è parte integrante, viene prorogata alla data del 31/12/2012, ove non venisse data disdetta da una delle parti stipulanti, si concorda e conferma l'ultravigenza dell'A.I.A. sino alla sottoscrizione del suo rinnovo;

4. Per l'anno 2011 con il presente accordo le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale dei Dipendenti delle Aziende Termali sottoscritto da Filcams, Fisascat e Uiltucs, e del Accordo Integrativo Aziendale 30/03/2004, sono recepiti dalla presente intesa, ai sensi della citata circolare 3/E dell'Agenzia delle Entrate e del Ministero del Lavoro del 14 febbraio 2011, per gli istituti che - considerando quanto avvenuto in materia negli anni 2009 e 2010 - sono riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili della Bagni di Casciana srl ed ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale;
5. La Bagni di Casciana srl, pertanto, applicherà dette agevolazioni fiscali a tali istituti, così come disciplinati nel CCNL Aziende Termali (quali, a mero titolo esemplificativo, il trattamento economico per lavoro supplementare, straordinario, in turni, notturno, festivo e domenicale) e a quelli individuati nell' A.I.A. (quali Premio di Risultato al comma 2) Parte Variabile- flessibilità organizzativa e al comma 3) Parte Variabile- redditività aziendale) che saranno erogati nel 2011, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali e dell'Agenzia delle Entrate.

Letto, confermato e sottoscritto.



Bagni di Casciana s.r.l. _____

RSU _____

Filcams CGIL Pisa _____

Fisascat CISL Pisa _____

Uiltucs UIL Pisa _____