

## CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Tra

La **LIGNANO SABBIAORO GESTIONI SPA** rappresentata dal Sig. Rodeano Emanuele In qualità di Presidente

E

Le Organizzazioni sindacali di categoria rappresentate da:

Per la **Filcams CGIL di Udine** il Sig. Francesco Buonopane e il Sig. Massimo Calfo

Per la **Fisascat CISL di Udine** il Sig. \_\_\_\_\_ e la RSA Sig. \_\_\_\_\_

Per la **Uiltucs UIL di Udine** il Sig. Andrea Sappa e la RSA Sig.a Elida Freguglia

Si stipula il seguente Contratto Integrativo Aziendale che sostituisce in ogni sua parte il precedente accordo, se non migliorativo

### Art. 1 - DURATA e DECORRENZA

Dal 1 giugno 2022 al 31 dicembre 2023 ; il CIA produrrà gli effetti anche oltre la data di scadenza fino alla stipula di un nuovo accordo

### Art. 2 - SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente CIA si applica

- a) a tutto il personale dipendente al quale si applica il CCNL per i Lavoratori del settore turismo – Comparto Stabilimenti Balneari attualmente in vigore ed eventuali successivi rinnovi e/o integrazioni;
- b) a tutto il personale della darsena al quale si applica il CCNL per i lavoratori del settore Turismo – Comparto Porti ed Approdi Turistici attualmente in vigore ed eventuali successivi rinnovi e/o integrazioni

### Art. 3 - DIRITTI DI INFORMAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

Entro il mese di marzo di ciascun anno e su richiesta anche di una sola delle Parti contraenti, è previsto un incontro tra Azienda, RR.SS.AA. e/o OO.SS: per discutere dell'andamento della stagione precedente, programmazione delle assunzioni e loro durata, orario di lavoro, sicurezza e prevenzione, previsioni stagione entrante.

Entro il mese di novembre di ciascun anno potrà essere previsto un ulteriore incontro per discutere delle prospettive future della Società che potranno riguardare anche eventuali gare di appalto ed esternalizzazioni di servizi.

Nel caso in cui l'impresa introducesse innovazioni tecnologiche che possano avere ripercussioni sui profili professionali ad oggi presenti, sui livelli occupazionali o comunque sulla modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'azienda provvederà ad informare per tempo le RSA/RSU allo scopo di non arrecare danno alle maestranze eventualmente interessate da tali processi.-

### Art. 4 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Eventuali norme di miglior favore, presenti o future, previste nel CCNL per i lavoratori del settore Turismo – comparto Stabilimenti Balneari e comparto Porti e Approdi Turistici e/o previste negli accordi integrativi precedenti continueranno a essere valide.



Qualora vi dovessero essere modifiche normative nel periodo di vigenza del presente accordo le Parti si incontreranno per confrontarsi e trovare idonee soluzioni condivise.

#### **Art. 5 - PERIODI DI ASSUNZIONE**

Per far fronte all'andamento della stagione, non prevedibile a priori e non dipendente unicamente da fattori endogeni all'organizzazione aziendale, la Lignano Sabbiadoro Gestioni Spa potrà attivare, fatto 100% il numero dei contratti a tempo determinato stipulati nella stagione precedente, indipendentemente dal monte orario contrattuale ed escluse le assunzioni con causali sostitutive, un numero massimo di contratti a tempo determinato di durata inferiore a 13 settimane pari al 10% (dieci per cento)

#### **Art. 6 - ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro viene articolato a seconda delle esigenze tecnico/organizzative dell'Azienda e dei tempi di vita del personale dipendente contemperandoli con le diverse attività svolte.

Il Personale addetto ai servizi spiaggia con la qualifica di operaio osserverà la seguente

Articolazione oraria settimanale:

- nel periodo da aprile ad ottobre 42 ore settimanali
- nel periodo da novembre a marzo 40 ore settimanali

Il personale con qualifiche implegatizie, nel comparto amministrativo, osserverà un orario settimanale di 40 ore durante tutto l'anno civile. Il personale implegatizio dei servizi spiaggia per i mesi di maggio, giugno e settembre osserverà un orario settimanale di 40 ore, mentre nelle 10 settimane a cavallo tra fine giugno e inizio settembre l'orario settimanale sarà di 42 ore.- Le 2 ore settimanali prestate in aumento dell'orario ordinario verranno compensate, attraverso l'attivazione di una banca ore e a completa discrezione dell'azienda, nei periodi di cattivo tempo e comunque sino al raggiungimento di un tetto massimo di 20 ore.- Nell'ipotesi in cui non si riuscisse a compensare totalmente la banca ore, quest'ultima, verrà liquidata al momento del licenziamento.-

#### **Art. 7 - DURATA MEDIA DELL'ORARIO DI LAVORO PER IL PERSONALE OPERAIO DELLA SPIAGGIA**

Le parti concordano, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL applicato, che la durata media dell'orario di lavoro settimanale potrà essere calcolata in un arco temporale di sette mesi e sarà pari a 50 ore medie settimanali.

Resta inteso che la distribuzione dell'orario di lavoro sarà su 6 giorni e che comunque non si potranno superare le 54 ore settimanali.-

Restano ovviamente confermati i limiti previsti dalla normativa per i riposi giornalieri e settimanali.

Il computo del lavoro straordinario rimane quello previsto dalla contrattazione nazionale e aziendale in essere.

Solo in casi eccezionali e di particolare gravità (ad esempio mareggiate) si potranno superare le 54 ore settimanali, previo confronto tempestivo con le RSA.

#### **Art. 8 - FLESSIBILITA'**

Le parti concordano, in merito all'utilizzo dell'istituto della flessibilità, di prorogare i contratti a tempo determinato per un periodo compreso tra un minimo di 6 gg ed un massimo di 14 gg. di calendario, attraverso il godimento, al posto della liquidazione, dei giorni di ferie o di permessi eventualmente maturati e non goduti. Pertanto entro 30 giorni dalla data di assunzione, il lavoratore dovrà dare comunicazione, attraverso la sottoscrizione di un apposito modulo, di voler aderire o meno a quanto pattuito in questo articolo. Resta inteso che in caso di silenzio da parte del lavoratore la Società considererà questo come una volontà di non adesione.



## Art. 9 - RETRIBUZIONE

La retribuzione si intende composta dalle seguenti voci:

- paga base
- contingenza
- elemento aziendale
- scatti di anzianità
- Indennità sostitutiva mensa
- indennità di maneggio denaro se prevista come da successivo art. 13
- indennità di reperibilità se previsto come da successivo art.14

## Art. 10 – ELEMENTO AZIENDALE

La Società Lignano Sabbiadoro Gestioni Spa riconosce a tutti i lavoratori dipendenti un elemento aziendale, utile ai fini di tutti gli istituti contrattuali, così suddiviso:

- |   |          |
|---|----------|
| - impiegati di spiaggia dei servizi turistici           | € 90,00  |
| - bagnini di salvataggio e operai qualificati:          | € 100,00 |
| - bagnini di terra e operai addetti ai servizi nautici: | € 90,00  |
| - addetti pulizie, servizi igienici e operai generici   | € 90,00  |
| - operai specializzati                                  | € 100,00 |

## ART.11 – INDENNITA' SOSTITUTIVA MENSA

A tutto il personale dipendente viene riconosciuta una indennità forfettaria mensile per mancata mensa pari a € 65,00.

## ART.12 - SCATTI DI ANZIANITA'

Vista la particolarità dell'attività stagionale, ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato stagionale viene riconosciuto lo scatto di anzianità al raggiungimento di 4 (quattro) stagioni lavorative, intendendosi per tali le stagioni da Maggio a Settembre di ogni anno. Per i lavoratori con prestazioni inferiori al periodo sopraindicato lo scatto di anzianità maturerà al raggiungimento della 20° (ventesima) mensilità lavorativa.- Resta salvo che il numero complessivo massimo degli scatti di anzianità è quello indicato nel CCNL applicato.

## Art. 13 - INDENNITA' DI CASSA PER MANEGGIO DENARO

Al personale dipendente che svolge mansioni di maneggio denaro viene riconosciuta una indennità di cassa mensile pari a € 35,00 (trentacinque).-

Al personale impiegatizio impegnato negli uffici spiaggia di gestione più complessa, riconosciuti dalla mole del materiale spiaggia da affittare e quantificata in 300 unità da affittare al netto degli alberghieri, verrà riconosciuto un premio netto di € 100,00 nei mesi di giugno luglio e agosto.

Al personale "turnista" il medesimo premio verrà proporzionato in base al numero delle giornate di presenza negli uffici interessati.

Al termine della stagione estiva 2022 e comunque entro l'inizio di quella successiva le Parti verificheranno a soglia delle 300 unità di materiale da affittarsi per comprendere se sia soddisfacente o meno.

## Art. 14 – INDENNITA' DI REPERIBILITA' (solo per la squadra manutenzioni del comparto Spiaggia e per i dipendenti del comparto darsena Porto Vecchio)



A fronte della disponibilità di reperibilità, la Lignano Sabbiadoro Gestioni Spa riconoscerà per ogni ora di disponibilità volontaria e a rotazione all'interno della settimana, € 0,50 lordi. La risposta alla chiamata dovrà avvenire entro 30 minuti. Se per tre volte nell'arco dell'anno si rifiuta la chiamata si perde il diritto all'indennità. Tale indennità viene riconosciuta dal mese di sottoscrizione del presente accordo.-

#### **Art. 15 – INDUMENTI DI LAVORO**

La Società Lignano Sabbiadoro Gestioni S.p.A. fornirà ai lavoratori interessati da questo CIA adeguati indumenti da lavoro da indossare durante la prestazione lavorativa. In caso di smarrimento o danneggiamento per incuria riconducibile al lavoratore e comunque dimostrabile, l'azienda si riserva la facoltà di richiedere il rimborso della somma sostenuta per l'acquisto degli stessi.

Considerata l'esposizione continuativa agli agenti atmosferici, data la specifica attività dell'Impresa, in assenza di indicazioni certe da parte degli Organismi preposti, la Direzione fornirà a tutte le lavoratrici e lavoratori che ne facessero richiesta idonea dotazione di crema solare.

#### **Art. 16 – PREMIO DI PRODUTTIVITA' PER IL PERSONALE DEL COMPARTO SPIAGGIA**

Le Parti convengono sull'opportunità di individuare la possibilità di erogare un premio aziendale di produttività con le caratteristiche del salario variabile così come previsto dagli accordi Interconfederali prendendo come parametri di riferimento la presenza sul posto di lavoro, elemento organizzativo che di per sé stesso garantisce produttività, ed il raggiungimento dell'obiettivo di incremento di fatturato, con le modalità qui sotto riportate:

##### ***Presenza sul posto di lavoro:***

viene premiata l'assiduità di presenza individuale sul posto di lavoro nel periodo 1 aprile- 30 settembre; questa si considera interrotta ogni qualvolta si verifichi un'assenza per malattia e/o permessi non retribuiti e/o assenza ingiustificate e/o aspettativa non retribuita nella seguente misura:

- da 0% a 3,50% di assenza	100% del premio
- da 3,51% a 6% di assenza	50% del premio
- da 6,01% di assenza	nessun premio

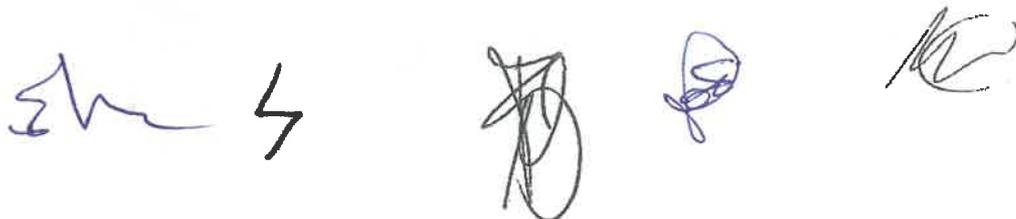
Le percentuali di cui sopra sono da considerarsi in rapporto alla durata del contratto individuale di lavoro, convertite dai giorni lavorativi di assenza, da arrotondarsi per eccesso se non corrispondono all'unità esatta (esempio: se il 3,50% di sei mesi lavorativi (156 gg.) dovesse corrispondere a 5,46 giorni lavorativi di assenza si deve considerare il limite di 6).

L'Azienda mette a disposizione per tale parametro la somma di € 12.000,00 (dodiecimila) da riproporzionare alla durata di ciascun contratto individuale e tenendo presente che il massimo deve essere pari al periodo di riferimento osservato, ossia 6 mesi.

##### ***Incremento del fatturato raggiunto escluso il ricettivo:***

Qualora il fatturato riscontrato, certo e verificabile, definito in termini di affitto del materiale da spiaggia (ombrelloni, sdraio, lettini ecc.), al netto degli eventuali aumenti di listino ed esclusi gli incassi derivanti dal ricettivo, nel periodo di riferimento 1 giugno -30 settembre aumentasse del 1,50% rispetto allo stesso intervallo di tempo della stagione precedente, l'Azienda erogherà una quota aggiuntiva di premio pari a € 5.000,00 (cinquemila) da riproporzionarsi alla durata del contratto.

Il premio di produttività sarà soggetto a decontribuzione, nei limiti di ammissione allo sgravio stabiliti dall'INPS in conformità alle vigenti Leggi; l'eventuale eccedenza sarà assoggettata al regime ordinario. La decontribuzione verrà applicata nei termini e con le modalità previste dalla normativa di riferimento.



Il premio viene erogato con il cedolino di competenza di ottobre di ogni anno.

#### Art. 17 – PREMIO DI PRODUTTIVITA' PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DARSENA

Le Parti convengono sull'opportunità di individuare la possibilità di erogare un premio aziendale di produttività con le caratteristiche del salario variabile così come previsto dagli accordi interconfederali prendendo come parametro di riferimento la presenza sul posto di lavoro, elemento organizzativo che di per sé stesso garantisce produttività.-

L'Azienda, col cedolino di dicembre di ciascun anno, erogherà un premio aziendale pari a € 200,00 (cento/00) lordi per un tempo pieno equivalente premiando l'assiduità di presenza individuale sul posto di lavoro; questa si considera interrotta ogni qualvolta si verifichi uno degli eventi già richiamati all'art. 14 (presenza sul posto di lavoro) del presente accordo, nella seguente misura:

- |                                |                 |
|--------------------------------|-----------------|
| - da 0 a 12 giorni di assenza  | 100% del premio |
| - da 13 a 20 giorni di assenza | 50% del premio  |
| - da 21 giorni di assenza      | nessun premio   |

Il premio di produttività sarà soggetto a decontribuzione, nei limiti di ammissione allo sgravio stabiliti dall'INPS in conformità alle leggi vigenti; l'eventuale eccedenza sarà assoggettata al regime ordinario. La decontribuzione verrà applicata nei termini e con le modalità previste dalla normativa di riferimento.

#### Art. 18 – FORMAZIONE

Le parti condividono l'importanza dell'attività formativa mirata ad accrescere le competenze professionali al fine di migliorare la qualità del servizio offerto alla clientela. Le parti, anche al fine di favorire la partecipazione ad eventuali corsi che venissero promossi nel periodo invernale, condividono l'opportunità di coinvolgere il soggetto pubblico nella realizzazione di percorsi formativi utili all'attività aziendale.-

Letto, confermato e sottoscritto.

Lignano Sabbiadoro,

Lignano Sabbiadoro Gestioni S.p.a.

LIGNANO SABBIAADORO GESTIONI S.p.a.  
Via Latisana, 44  
33064 LIGNANO SABBIAADORO (UD)  
P.IVA: 023200410301

Filcams Cgil Udine e RSA

Fisascat CISL Udine e RSA

Uiltucs UIL Udine e RSA

