



Premoli

Servizi Personalizzati - Elaborazione Paghe

Milano 17 ottobre 2012

Avviso

Riservato alle aziende che applicano il CCNL Turismo: Premio di risultato e trattamento economico di garanzia

Il CCNL Turismo Confcommercio, rinnovato in data 20 febbraio 2010 ha previsto l'istituzione di un premio di risultato, destinato ai lavoratori dipendenti, nel caso in cui le società datrici di lavoro abbiano sottoscritto o aderito ad un accordo integrativo aziendale o territoriale.

L'erogazione del premio è connessa al raggiungimento degli obiettivi definiti negli accordi suddetti e dovrà essere conferito con la retribuzione del mese di ottobre 2012.

Il premio compete ai lavoratori in forza al 1° ottobre 2012, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi; è erogato secondo le modalità stabilite negli accordi stessi.

Qualora le aziende non abbiano sottoscritto un accordo integrativo entro il 30 settembre 2012, il datore di lavoro dovrà corrispondere, con la retribuzione del mese di ottobre 2012, gli importi stabiliti dal contratto per i vari livelli, definiti trattamento economico di garanzia e contenuti nella tabella riportata di seguito. Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio è calcolato in proporzione all'orario di lavoro.

Il premio non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o di contratto, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo: inoltre è assorbibile, sino a concorrenza, da superminimi individuali o collettivi che si aggiungano alla retribuzione prevista dal CCNL Turismo.

LIVELLO	IMPORTO (in euro)
A, B	166,00
1°, 2°, 3°	141,00
4°, 5°	125,00
6° S, 6°, 7°	100,00

Allo stato attuale, sentito a che il parere di diverse Associazioni di categoria e sindacali, si evidenzia la seguente situazione:

- l'obbligatorietà della erogazione è indiscussa
- di fatto pochissimi datori di lavoro stanno adempimento
- alcune aziende adempiono solo dietro specifica richiesta delle associazioni sindacali

- altre aziende, anche a Seguito di specifica richiesta sindacale, trattano col sindacato la mancata corresponsione, alla luce della pesante congiuntura economico finanziaria in cui versano, sostenendo la loro posizione con la giusta ragione che un premio di risultato o indennità sostitutiva debba essere erogato a fronte della effettivo raggiungimento di migliori risultati aziendali.

Alla luce di quanto sopra,il nostro consiglio, qualora non si sia in presenza di risultati aziendali particolarmente positivi, è di temporeggiare per non appesantire ulteriormente il costo del personale, nella consapevolezza che i sindacati potrebbero comunque richiedere l'erogazione. A quel punto si procederà alla trattativa.

Naturalmente per essere perfettamente in linea con le disposizioni, l'indennità andrebbe comunque corrisposta.

A disposizione per qualsiasi chiarimento porgiamo cordiali saluti

Studio Premoli