IPOTESI DI ACCORDO

Addì, 5 maggio 1999 presso la sede dell'Unione Parmense Industriali, si sono incontrati

- H.I.T. HOLDING ITALIANA TURISMO S.p.A, Comitours S.p.A., GOING S.p.A., Chiari Sommariva SpA (Chiariva), rappresentate a tutti gli effetti contrattuali e di legge dal Direttore Centrale Risorse Umane Dr. Corrado Guiducci, con la partecipazione dei Sigg.ri: Dr. Tullio Carnerini, Dr Alberto Lo Gioco e Silvana Metri, assistiti dall'Unione Parmense Industriali nella persona del Dr. Enea Bianchini.
- Le OO.SS. Nazionali e Territoriali di categoria, Filcams-Cgil nelle persone dei Sig ri D. ssa Antonia Franceschini, Elisa Camellini e Armando Galati, Fisascat--Cisl. nelle persone, dei Sigg.ri; Dr. Antonio Michelagnoli, Marcello Pasquarella e Antonio Iamiglio; Uiltucs-Uil nelle persone dei Sigg.ri: Dr. Emilio Fargnoli, Emanuele Bruzzi e Giovanni Angiulli.
- Una Delegazione delle RSU nelle persone dei Sigg.ri: Marzia Aguzzi; Simona Sangiorgi, Vittorio Calvi, Michele Qstuni Michele Milone e Gerardo Russo, Alberta Minari, Roberto Di Lauro, Rita Ayroldi e Piero Fornasari.

e hanno convenuto quanto segue:

1. ARMONIZZAZIONE CONTRATTUALE

In considerazione che H.I.T. applica in tutte le proprie strutture, salvo quelle villagistico-alberghiere ove viene applicato il C.C.N.L. AICA, il C.C.N.L. Federturismo, entro il mese di giugno 1999, si procederà all'armonizzazione contrattuale mediante l'applicazione del CCNL settore turismo - Federturismo - in tutte le società controllate da H.I.T. SpA ove ora trovano applicazione altre normative nazionali (salvo quelle ove viene applicato il C.C.N.L. AICA). Detta armonizzazione dovrà avvenire senza oneri e vantaggi per le parti. Al riguardo, si procederà con appositi accordi da stipularsi tra le Parti firmatarie del presente accordo.

Considerato inoltre che il C.I.A. stipulato il 18.3.1998 trova applicazione esclusivamente nelle realtà H.I.T. e Comitours e che è stato evidenziato dalle OO.SS., nel corso della presente trattativa, il problema della futura applicazione della contrattazione integrativa anche nelle aziende di recente acquisizione, le Parti hanno deciso di esaminare le modalità di risoluzione di tale questione nell'ambito della stipula del prossimo C.I.A.

2. FERIE RESIDUE AL (31.12.98)

L'Azienda, nel corso delle riunioni della Commissione tecnica all'uopo costituita, ha fornito alle OO.SS. un'ampia informativa riguardo la situazione pregressa. In considerazione della consistenza complessiva delle ore di ferie maturate, si conviene che, per far fronte al godimento di tali residui feriali da parte del personale interessato, si procederà entro il mese di giugno del corrente anno alla redazione di un calendario di massima, da attuarsi nell'arco temporale convenuto.

3. FERIE CORRENTE ANNO

L'Azienda ha. dichiarato, il proprio impegno in base al quale le singole Direzioni e Divisioni predispongano, entro il mese di maggio, il calendario di massima delle ferie annuali di competenza del personale interessato, tenuto conto delle esigenze aziendali e dei lavoratori, al fine di evitare per il futuro eventuali giacenze.

4. PERMESSI COMPENSATIVI

Per quanto concerne la previgente prassi di gestione dell'istituto dei cosiddetti "permessi compensativi" non ancora goduti, si conviene che entro il mese di luglio del corrente anno verrà effettuata un'analisi della situazione che permetta alle Parti firmatarie di individuare le possibili opportune soluzioni.

(Norma transitoria)
Le Parti si danno atto che, tutte le ore di assenza dal lavoro per “permessi compensativi” effettuati dall’1 gennaio 1999 al 30 aprile 1999, verranno considerate come effettuate prioritariamente in conto R.O.L., e quindi in conto ferie.
Da tale computo sono esclusi, i recuperi dei sabati lavorativi effettuati nello stesso periodo in quanto considerati, nello spirito dell’accordo, come diversa distribuzione dell’orario di lavoro settimanale. Entro il 30 giugno 1999 verrà effettuato il riepilogo delle ore a tale titolo maturate dal personale a tutto il 30 aprile 1999 allo scopo di individuare le opportune soluzioni compensative tra le Parti firmatarie.

5. RELAZIONI SINDACALI
Premesso che le parti intendono strutturare un articolato sistema di relazioni sindacali, che, senza duplicazione né di competenze, né di oneri aggiuntivi per l’Azienda, preveda, oltre al livello centrale, (così come già definito dal vigente CCNL) anche un livello di unità produttiva, al fine di sempre meglio rispondere alle esigenze delle varie strutture dislocate sul territorio, individuando le soluzioni più idonee ai vari problemi di seguito elencati:

— Informazioni sull’andamento delle strutture e relative problematiche gestionali
— Investimenti e progetti di riqualificazione del prodotto
— Organizzazione del lavoro / occupazione
— Tipologie contratti e loro utilizzo (part-time, C.F.L., stagionalità, contratti a termine)
— Modalità attuative del regime di flessibilità degli orari
— Ferie

Per quanto concerne la rete agenziale le parti convengono che in funzione della frammentazione delle strutture sul territorio, il sistema relazionale possa essere esercitato in appositi incontri di Area coincidente con la Regione o altra zona da, definirsi a livello Nazionale. Ciò anche allo scopo di migliorare il grado di partecipazione dei lavoratori interessati.
Il sistema di relazioni industriali verrà compiutamente definito in sede di rinnovo del C.I.A.

6. DISTRIBUZIONE DELL’ORARIO Dl LAVORO

a) Nella rete agenziale (Leisure e Business Travel) e ove applicabile nell’ambito della Divisione Tour Operating l’orario di lavoro settimanale (40 ore) è distribuito di norma, salvo quanto disposto dal successivo punto 2, dal lunedì al sabato mattina, con riposo a scorrimento, nell’arco della settimana, per la prestazione del sabato. La scelta della distribuzione dell'orario su cinque o sei giorni verrà valutata, nell’ambito degli incontri sull’organizzazione del lavoro, con la RSU o, in assenza, con le OOSS territorialmente competenti. La distribuzione settimanale dell’orario di lavoro sarà comunicata ai lavoratori interessati.

b) Alla luce della differente situazione dimensionale, geografica ed organizzativa delle realtà esistenti all’interno dell’azienda (agenzie di viaggi, business travel center e tour operating), si prevede, nell’ambito degli incontri sull’organizzazione del lavoro, la possibilità di una diversificazione degli orari in ingresso e uscita tra gli operatori della stessa unità produttiva, fatto salvo il limite delle 8 ore giornaliere.Ciò al fine di ottimizzare l’utilizzo delle strutture, la gestione delle attività e dei flussi di clientela ed inoltre di rispondere positivamente alle eventuali esigenze di dipendenti. Nell’arco dell’anno, al di fuori dei periodi di maggior attività di cui al successivo punto 2, qualora la distribuzione dell’orario di lavoro non fosse sufficiente a garantire l’operatività dell’impianto, le eventuali prestazioni eccedenti il normale orario giornaliero e/o settimanale verranno retribuite

secondo quanto previsto dal vigente CCNL e normative vigenti in tema di lavoro straordinario.

7. FLESSIBILITA'

Anche al fine di favorire la realizzazione di quanto convenuto ai punti 2 e 4, in applicazione di quanto previsto dall'art. 15, punto H, del vigente C.C.N.L. 1994 e dell'articolo 75, commi 3 e 4 dell'ipotesi di accordo del CCNL 10 febbraio 1999, le Parti convengono di sperimentare fino al 31 maggio 2000 il seguente sistema di flessibilità connesso ai periodi di maggiore attività produttiva nell'arco dell'anno solare, e cioè quelli ricompresi tra il 15/04 ed il 15/08 e tra il 15/11 ed il 31/12, che danno luogo complessivamente ad un'estensione massima di 24 settimane, in cui potrà essere attivato detto sistema.

Nei periodi di cui al comma precedente, l'orario settimanale potrà essere esteso, fino a 48 ore, con superamenti sia dell'orario giornaliero (massimo 2 ore) che settimanale (nella giornata del sabato), senza diritto a compensi per lavoro straordinario ma a fronte di recupero di detto maggiore orario in settimane con prestazioni lavorative di durata inferiore a quella contrattualmente prevista senza riduzione della normale retribuzione.

- L'attivazione di detto meccanismo dovrà essere comunicata ai lavoratori delle strutture interessate con un preavviso, di norma, di quindici giorni dalla data di inizio, previo esame congiunto con l'istanza sindacale del livello interessato (RSU o OO.SS. territorialmente competente), finalizzato ad analizzare e concordare le modalità attuative e ad eliminare eventuali motivi ostativi. In detta comunicazione dovranno essere indicati, oltre che le settimane di maggiore estensione dell'orario (tenendo presente che la flessibilità giornaliera non potrà superare le due ore, che potranno essere calcolate a consuntivo settimanale, mentre nel caso in cui la flessibilità venga tutta concentrata nella giornata di sabato la programmazione dovrà rispettare i termini di comunicazione), anche la programmazione di massima delle settimane ad orario ridotto, nei periodi di minore intensità produttiva ;
- Nel caso di ricorso alla flessibilità (sia in estensione che in contrazione), il lavoro straordinario, ai soli fini retributivi, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.
- Il sistema di flessibilità non è applicabile, analogamente a quanto previsto per lo straordinario al personale direttivo (Quadri), ivi compresi gli impiegati di primo livello con funzioni direttive, i capi di singoli servizi, uffici e reparti, nonché agli impiegati di primo livello che, pur svolgendo mansioni diverse percepiscano un compenso forfettizzato per il lavoro straordinario.

Per le ore effettivamente prestate in regime di flessibilità, cioè tra la 41^ e la 48^ ora oltre l'orario contrattuale, fermo restando il corrispondente diritto al recupero, verrà corrisposta la maggiorazione del 12 per cento, calcolata secondo i criteri di cui all'art.105 del C.C.N.L., da liquidarsi nei periodi di superamento.

Con il pagamento di detta maggiorazione si intende superato, in quanto ricompreso, ogni ulteriore incremento della riduzione dell'orario annuo eventualmente prevista a tale titolo dal C.C.N.L..

8. VERIFICA

Trascorso il periodo di sperimentazione, di cui ai punti 6 e 7, le Parti si incontreranno per verificare:

— L'evoluzione della situazione in relazione a ferie residue e ROL;

— Le ulteriori applicazioni delle previsioni del citato articolo 75.