Contratto Integrativo Aziendale
Hotelplan Italia spa

PREMESSA

tra

Hotelplan Italia S.p.A. nelle persone dei signori

e

le RSA Hotelplan Italia S.p.A. nelle persone di Angela Paternoster, Paola Pirondi, Silvia Migliavacca, Roberta Pirovano, Andrea Chivilò e Renzo Colombo
assistite da
FILCAMS-CGIL, nelle persone del signor Massimo Frattini
UILTUCS-UIL, nella persona della signora Roberta Musu

premesso che:

- Le parti ritengono fondamentale da un lato rafforzare un adeguato e condiviso modello di relazioni industriali, che consenta di effettuare le scelte necessarie per contribuire a perseguire gli obiettivi indispensabili al successo aziendale, dall'altro le iniziative tese alla valorizzazione e allo sviluppo delle Risorse Umane, che sono un elemento centrale e strategico per raggiungere anche in futuro gli obiettivi aziendali di eccellenza qualitativa

è stato raggiunto il presente accordo,

valido per i dipendenti di Hotelplan Italia srl.

1. RELAZIONI SINDACALI

Le relazioni tra le parti firmatarie del presente accordo sono regolate dal CCNL per i Dipendenti dell'Industria Turistica e dal presente Contratto Integrativo Aziendale e dagli accordi aziendali.
Le parti convengono sulla necessità di sviluppare le relazioni sindacali, sottolineando il positivo grado di confronto atto a conseguire gli obiettivi di consolidamento e sviluppo del gruppo, volte a un maggiore coinvolgimento dei lavoratori al fine di consentire agli stessi di esprimere al meglio le proprie capacità professionali.

Si concorda pertanto quanto segue:

1. Entro la fine di Maggio e la fine di Novembre di ciascun anno le parti si incontreranno a livello nazionale e l'azienda illustrerà gli andamenti previsti e prevedibili del Gruppo
2. In caso di incontri che richiedano la presenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, l'azienda si impegna a sostenere le spese di trasporto e pasto, nei limiti della normativa aziendale sui viaggi di lavoro.

Schema indicativo di Relazioni Sindacali per contenuti, livelli e soggetti

a) Livello nazionale (Direzione aziendale – OO.SS./RSU-RSA)

- Mercato del lavoro
- Progetti specifici rientranti nell'alveo della partecipazione (pari opportunità uomo donna; azioni positive; ecc.)
- Tematiche complessive riguardanti riqualificazioni, riconversioni, terziarizzazioni, mobilità, strumenti di solidarietà.
- Progetti di riorganizzazioni che abbiano significativo impatto con l'organizzazione aziendale;
- Piani di ristrutturazione aziendale.
- Introduzione nuove tecnologie
- Salute e sicurezza
- Modifiche di rilievo all'organizzazione del lavoro

b) Livello aziendale (Direzione aziendale – RSU-RSA)
Dovendo questo livello occuparsi delle problematiche aziendali si conviene che, per consentire un confronto sulle specifiche e conseguenti problematiche organizzative, le parti potranno confrontarsi sulle seguenti tematiche:

- Modifiche all'organizzazione del lavoro
- Problematiche riguardanti la programmazione delle ferie
- Verifica andamento ore straordinarie e supplementari.

2. DIRITTI DI INFORMAZIONE

In riferimento a quanto convenuto in materia di relazioni sindacali le parti si danno atto dell'importanza della qualità, quantità e tempistica di informazioni scambiate e, fermo restando quanto previsto dal CCNL, convengono di strutturare il presente titolo con i seguenti livelli:

a) Livello nazionale

Di norma le parti si incontreranno almeno una volta all'anno per esaminare:

1) I piani di sviluppo ed investimento dell'Azienda, anche in riferimento alla collocazione nel mercato;
2) I bilanci preventivi e consuntivi di ogni esercizio, dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione;
3) Gli indirizzi del piano di formazione aziendale;
4) Andamento degli organici, loro dinamica e composizione (part-time, full-time, contratti di formazione e lavoro, contratti a tempo determinato, inserimento di lavoratori appartenenti a fasce deboli, apprendisti).

b) Livello aziendale

Incontro semestrale per analizzare gli andamenti gestionali più significativi, suddivisi per reparti o uffici, relativi a:

1) Andamenti degli organici, loro composizione per sesso, livello, tempo pieno o parziale;
2) Struttura degli organici suddivisi per reparto, anche in relazioni a trasferimenti e ricollocazioni;
3) Numero dei lavoratori assunti suddivisi per tipo di contratto (cfl, apprendistato, collocati d'obbligo, ecc);
4) Utilizzo di lavoratori atipici;
5) Ore di lavoro supplementari e straordinarie prestate dal personale disaggregate per e reparto;

I dati globali semestrali saranno illustrati e discussi nell'apposito incontro.
Potranno essere tenuti incontri su richiesta di una delle due parti su argomenti specifici.

3. DIRITTI SINDACALI

Le parti nello spirito di stabilire corrette relazioni sindacali e di garantire una piena agibilità sindacale alle RSU/RSA, anche tenendo conto dell'evoluzioni tecniche e della dislocazione della società in più sedi sul territorio, concordano sulla necessità di dotare le RSU/RSA di strumenti informatici per garantire la necessità di una puntuale e informazioni ai lavoratori.
A tal fine si concorda quanto segue:
- a partire dal 02/06/07 verrà istituita una bacheca elettronica, accessibile da ciascun pc connesso alla rete aziendale. Tale strumento integrerà la normale bacheca sindacale e verrà gestita dai rappresentanti sindacali.
- ai rappresentanti sindacali verrà concesso l'utilizzo dei normali strumenti elettronici e/o informatici (fax, posta elettronica) per l'espletamento del mandato sindacale e la comunicazione con le strutture sindacali e i lavoratori. L'utilizzo di tali strumenti sarà consentito esclusivamente per tali motivi e sarà attuato nel pieno rispetto delle vigenti norme in materia.
Le parti concordano che ogni comunicazione inviata ai lavoratori Hotelplan verrà inoltrata per conoscenza alla direzione, su una casella di posta elettronica che verrà comunicata dalla stessa.

4. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

INGRESSI

Fermo restando che l'orario di ingresso è quello comunicato e che i ritardi potranno essere oggetto di contestazione disciplinare, per eventi eccezionali a partire dal 01/06/07 gli ingressi effettuati

dopo l'orario di lavoro comunicato saranno recuperabili con uscite per un numero di minuti pari a quelli persi in entrata fino ad un massimo di 10 minuti al giorno.

I minuti di ritardo eccedenti il decimo verranno accumulati in un monte ritardi calcolato su base mensile. Al superamento del 29° minuto di ritardo tali minuti, compresi i primi 29, verranno decurtati dalle ore di ROL.

LAVORO STRAORDINARIO

Premesso che – ai sensi del CCNL, art. 35, comma 4) - il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci, il lavoro straordinario viene retribuito solo per frazioni pari o superiori – nell'arco della giornata – a 30 minuti, al netto degli eventuali recuperi per ritardi.

TRASFERTE/EDUCATIONAL

In considerazione delle particolari modalità con le quali sono effettuate le trasferte e in particolari i viaggi educational, il trattamento economico è il seguente:

1. Per i partecipanti, tour leader/accompagnatori, che contribuiscano lavorativamente allo svolgimento dell'educational / convention, oltre alla normale retribuzione, riconoscimento forfetario onnicomprensivo secondo il seguente schema:
   per le trasferte dal Lunedì al Venerdì verrà corrisposta una diaria giornaliera pari a € 25,82;
   per le trasferte di Sabato verrà corrisposta una diaria giornaliera pari a € 51,64;
   per le trasferte di Domenica verrà corrisposta una diaria giornaliera pari a € 77,47.
   Si riconosce che durante l'educational il lavoro effettivo sarà convenzionalmente considerato come organizzato sulle ore giornaliere contrattualmente previste.
2. Per i lavoratori che partecipano senza precise competenze, si concorda che non verrà applicato il regime della trasferta e che verrà loro decurtata dal monte ferie unicamente la metà dei giorni lavorativi di durata dell'educational stesso. Anche a questi lavoratori non verranno addebitati o richiesti ad alcun titolo somme per la partecipazione agli educational/convention.

FERIE

Si concorda che la compilazione del Piano Ferie e la relativa restituzione avverrà entro il mese di Marzo di ogni anno, fermi restando i periodi di blocco comunicati dai rispettivi responsabili di reparto.

5. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Al fine di rendere omogenei e trasparenti le competenze richieste a tutto il personale nei vari ruoli aziendali, verrà istituita una commissione tecnica formata da 3 rappresentanti dei lavoratori e da 3 membri indicati dalla Direzione Aziendale al fine di elaborare la "JOB DESCRIPTION" delle principali figure presenti in azienda ed individuare il relativo inquadramento all'interno del CCNL, avendo come base di riferimento gli inquadramenti attualmente applicati.
La commissione verrà istituita alla stipula del presente accordo e terminerà i lavori entro 6 mesi.

6. APPRENDISTATO

Durante i periodi di malattia, compresi i ricoveri ospedalieri, i lavoratori apprendisti beneficeranno dello stesso trattamento economico previsto per i lavoratori qualificati.

7. INFORTUNIO

La società garantirà a tutti i lavoratori il mantenimento dell'attuale copertura assicurativa sugli infortuni.

8. AZIONI POSITIVE

Le parti convengono, in un'ottica di superamento di quei fattori che possono costituire criticità per una piena realizzazione e sviluppo delle risorse umane, e per consentire una migliore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, di effettuare attività di monitoraggio, studio e ricerca, anche in rapporto con le istituzioni preposte, al fine di individuare gli interventi necessari.

Al fine di consentire ai dipendenti assunti a tempo pieno e indeterminato l'assistenza al bambino, Hotelplan accoglierà la richiesta avanzata dal genitore che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
Tale trasformazione si intende esclusivamente per una riduzione di un'ora al giorno, non cumulabile nell'arco della settimana e verrà applicata per un periodo massimo di 6 mesi a partire dall'anno di vita del bambino.
Inoltre a tali dipendenti verrà concessa, sempre su richiesta individuale, la riduzione della pausa pranzo a mezz'ora.
La richiesta di passaggio a tempo parziale dovrà essere presentata con un preavviso di 30 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

9. CONGEDI PER MOTIVI DI SALUTE

La lavoratrice o il lavoratore che usufruirà del periodo di aspettativa non retribuita previsto dall'articolo 123 del vigente CCNL, verrà corrisposta una retribuzione pari al 30% della normale retribuzione per un periodo massimo di 90 giorni.

10. PERMESSI PER RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI ALLA SICUREZZA

In un'ottica di continuo impegno sul tema, si concorda che Hotelplan Italia garantirà ai Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza la possibilità di usufruire di permessi retribuiti per l'espletamento del ruolo anche nel caso di raggiungimento di quanto previsto dalla vigente normativa e accordi interconfederale in materia.

11. ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Le parti concordano che l'anzianità di servizio necessaria per l'ottenimento dell'anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto, maturato entro il 31/12/2006, secondo le causali prevista dalla vigente legislazione è ridotta a 6 anni.

12. VIGENZA CONTRATTUALE

Il presente Contratto Integrativo Aziendale, in virtù della sua prima stipula ed applicazione, avrà durata biennale.
Il presente contratto decorre dalla data odierna ed avrà scadenza in data 31 dicembre 2009. Entro tre mesi antecedenti la scadenza, le parti si impegnano ad iniziare la trattativa per ridefinire un nuovo accordo aziendale. Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

p. Hotelplan Italia spa

Anna Schuepbach

Diana Zambotto

Enrica Civelli

p. Filcams-CGIL

p. Uiltucs-UIL

p. RSA Hotelplan

Adamo Nunzio

firmo per posizione

sanitaria anche

se ritengo inopportuno

delle copertura finanziarie

per i lavoratori

VERBALE D'ACCORDO

Oggi 07 FEBBRAIO 2007, presso la sede di Hotelplan Italia spa, si sono incontrati Anna Schuepbach ed Enrica Civelli in rappresentanza di Hotelplan Italia spa e le RSA rappresentate da Andrea Chivilò, Renzo Colombo, Silvia Migliavacca, Angela Paternoster, Paola Pirondi, Roberta Pirovano

Le parti concordano quanto segue:

- A partire dal 2007 verrà istituito l'HOTELPLAN DAY, individuato nel giorno 16 agosto.
- La giornata verrà trattata come un giorno festivo ma, come per il 7 Dicembre, con l'obbligo di garantire la "copertura" necessaria, in base alle esigenze contingenti. I lavoratori che presteranno servizio in tale giornata verranno retribuiti come per una giornata festiva.

p. Hotelplan Italia spa

p. le RSA