FISASCAT

TESTO UNICO DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

Oggi 30 aprile 2014, presso Bologna Welcome Srl ., rappresentata dal Presidente Sig. Celso De Scrilli e da Romano Patrick con l'assistenza della Dott.ssa Paola Fontanelli di Confcommercio Bologna e
la Rappresentanza Sindacale Aziendale Fisascat Cisl nella persona di Zappoli Gabriele assistito da Sara Ciurlia Fisascat Cisl Area Metropolitana Bolognese, Gianluca Taddia della Filcams CGIL Bologna, Stefano Franzoni e Giliola Canton della Uiltucs-Uil

Premesso che Bologna Welcome è stata costituita in data 1 febbraio 2014 a seguito della scissione proporzionale simmetrica di ramo d'azienda attuata dalla cedente Bologna Congressi, è volontà delle parti riconoscere la contrattazione di secondo livello, normativa ed economica, per così come di seguito definito dal presente accordo integrativo aziendale.

DIRITTI SINDACALI

La regolamentazione dei diritti sindacali è quella prevista dalla Legge 300/1970 e dal CCNL TDS integrati con i punti che seguono:
le RSA/RSU, la cui costituzione viene riconosciuta in deroga a quanto previsto dall'art.22 lett.b del CCNL TDS, hanno diritto per l'espletamento delle loro funzioni a permessi retribuiti pari a 2 ore all'anno per ciascun dipendente in forza al 31/12 di ogni anno presso l'azienda.
Il monte ore viene equamente ripartito fra le OOSS presenti in caso di nomina delle RSA, oppure gestito come previsto dall'accordo sulle RSU.
In relazione a quanto previsto dall'art.22 comma 3 del CCNL TDS, si conviene che ogni dipendente regolarmente eletto a far parte di organi sindacali ha diritto, per l'espletamento degli incarichi, a relativi permessi retribuiti nella misura massima complessiva di 80 ore annue.

LAVORO DOMENICALE e FESTIVO

In caso di prestazione lavorativa resa in domenica e nelle giornate festive, verrà riconosciuta una maggiorazione pari al 35% della retribuzione di fatto.
Le Parti convengono espressamente che le prestazioni domenicali saranno ripartite equamente.

ORARIO DI LAVORO

Tenuto conto delle esigenze aziendali l'orario medio settimanale di lavoro è fissato a 40 ore settimanali con una distribuzione diversificata su 5 o 6 giornate a seconda dei servizi di appartenenza.

La programmazione dei turni di lavoro verrà effettuata mensilmente e comunicata a tutti i lavoratori

Con esclusione del personale addetto al front office, è prevista elasticità in entrata e in uscita (escluso l'intervallo previsto per il pranzo) entro il limite massimo di mezz'ora. L'utilizzo da parte del dipendente di tale elasticità non dovrà recare pregiudizio allo svolgimento dell'attività lavorativa.

DIRITTO ALLO STUDIO

Ad integrazione e parziale modifica dell'art. 159 CCNL TDS si conviene quanto segue:

-2° comma: il fattore che determina il monte ore globale del triennio viene arrotondato all'unità superiore;
- i commi 3 e 4 vengono sostituiti dall'unico vincolo e diritto, della assenza contemporanea di un solo lavoratore
Le Parti si rincontreranno, per ridefinire il punto di cui sopra, nel caso le dimensioni aziendali dovessero incedere sul calcolo degli aventi diritto.

Le domande verranno presentate per iscritto entro il mese di settembre e, nel caso siano superiori ai suddetti limiti, si darà priorità al titolo di studio da conseguire a partire da :

- scuola dell'obbligo
- media superiore
- corsi di laurea;
- corsi post-diploma o post-laurea universitari.

Avrà comunque la precedenza chi non ha mai usufruito del diritto allo studio.

VISITE MEDICHE

I lavoratori possono usufruire di ore di assenza giustificata e retribuita per recarsi a visite mediche o esami clinici il cui svolgimento dovrà essere certificato a posteriori da idoneo documento rilasciato dal medico o dalla struttura sanitaria.
Le ore retribuite saranno limitate a quelle di effettiva permanenza presso l'ambulatorio medico e/o la struttura sanitaria, oltre al riconoscimento di mezz'ora di tempo per l'andata alla sede ambulatoriale e mezz'ora per il ritorno alla sede di lavoro.

I lavoratori possono usufruire di ore di assenza giustificata e retribuita per l'espletamento di terapie mediche regolarmente prescritte dal medico di base.

Le parti si accordano sulla seguente regolamentazione:
1) certificazione della prescrizione medica presentata contestualmente alla richiesta di assenza;
2) assenza retribuita se certificata da documento rilasciato a posteriori dalla struttura sanitaria pubblica o privata presso cui le terapie si svolgeranno;
3) i permessi speciali di terapia potranno essere utilizzati nel limite di 35 ore annue distribuite su un massimo di 20 giornate lavorative. Tali assenza comprenderanno i tempi di trasferimento.
La presente normativa di permessi speciali non pregiudica la concessione di ulteriori permessi per terapia da articolarsi con il normale utilizzo del monte ore permessi retribuiti previsti da CCNL.

EVENTI LUTTUOSI

Nel caso di eventi luttuosi che interessino parenti fino al 3^ grado nel corso di un anno, l'azienda garantirà la fruizione di permessi retribuiti di cui all'art. 146 del CCNL TDS

TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione del personale dipendente in forza alla data del 1 febbraio 2014 si articola nelle seguenti voci:

a) paga base
b) contingenza
c) scatti di anzianità
d) terzo elemento

e) premio aziendale come da tabella seguente:

Q - € 339,63
1 - € 320,51
2 - € 284,43
3 - € 247,38
4 - € 220,95
5 - € 204,44

I lavoratori assunti successivamente alla data del 1 febbraio 2014 a partire da 12 mesi dalla data di assunzione o trasformazione potranno acquisire e consolidare il 20 % del premio aziendale sopraindicato, in base al livello di inquadramento, a fronte di una valutazione positiva della prestazione lavorativa da parte del Responsabile Aziendale sulla base di criteri che le Parti hanno individuato come da scheda allegata al presente accordo.
Tale valutazione sarà effettuata annualmente fino a consentire il raggiungimento dell'80% del premio aziendale previsto per il livello di appartenenza.
Allo stesso modo i nuovi assunti matureranno annualmente il 5% del salario aziendale (fino ad un massimo del 20% dello stesso) se sarà raggiunto il 100% del salario variabile di area (con riferimento a quella di appartenenza).

Per i lavoratori assunti come apprendisti sarà considerato, utile ai fini del calcolo del salario aziendale, il livello relativo alla qualifica da perseguire.

SALARIO VARIABILE

Le Parti convengono espressamente che, in via sperimentale, viene introdotto un salario variabile che preveda l'erogazione di un importo a fronte del raggiungimento di risultati collegati ai parametri contenuti negli allegati al presente accordo che ne costituiscono parte integrante:

- risultati complessivi aziendali;
- risultati di area;

La misurazione dei risultati annuali verrà effettuata entro il mese di aprile e l'eventuale salario variabile verrà corrisposto con la retribuzione del mese di maggio.
Le Parti convengono espressamente che il valore del premio sarà riproporzionato in caso di contratto a tempo parziale e che verrà erogato a tutti i lavoratori in forza nei dodici mesi dell'anno di misurazione dei risultati.

Il calcolo del salario variabile relativo all'aerea di competenza per il personale che svolge funzioni di service sia per la gestione di Palazzo Re Enzo sia per la gestione dell'attività di promozione e accoglienza turistica (BolognaWelcome), si possono citare a titolo esemplificativo le funzioni relative all'amministrazione, al marketing, alla comunicazione ecc., sarà suddiviso al 50% tra gli obiettivi legati all'attività di Palazzo Re Enzo e quelli legati all'attività di BolognaWelcome in base ai criteri identificati negli allegati.

MALATTIA

Durante il periodo di malattia al dipendente verrà riconosciuta una integrazione pari al 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

SCATTI DI ANZIANITA

I lavoratori matureranno gli scatti di anzianità come previsto dal CCNL Terziario.

Il valore degli scatti maturati alla data del 30 aprile 2014 sarà congelato con maturazione alla scadenza del successivo triennio, dell'importo riconosciuto dal CCNL Terziario, fino al raggiungimento di un massimo di 10 scatti comprensivi di quelli congelati.
Resta inteso che il periodo tra il vecchio scatto ed il nuovo sarà computato nei calcoli del triennio.

FERIE E PERMESSI

Le ferie annuali matureranno come da CCNL TDS.
A tutti lavoratori viene riconosciuto un monte ore di permessi pari a 104 annui indipendentemente dall'anzianità aziendale.

TICKET RESTAURANT

Viene riconosciuto a tutto il personale dipendente che effettui almeno 4 ore di lavoro giornaliere un ticket restaurant pari a €. 7,68 con la seguente ripartizione: 76,55% a carico azienda e 23,45% a carico lavoratore).
Le parti verificheranno di anno in anno la possibilità di concordare eventuali rivalutazioni dei ticket restaurant.

DETASSAZIONE

Le Parti convengono espressamente che le erogazioni salariali previste dal presente accordo hanno le caratteristiche per le quali è applicabile l'imposta sostitutiva del 10% sugli importi connessi alle prestazioni lavorative collegate a indicatori quantitativi, nonché a eventuali altre prestazioni lavorative diverse rispetto ai sistemi di orario di lavoro applicati in azienda nei limiti ed alle condizioni previste dal DPCM 19 febbraio 2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 98 del 29 aprile 2014 e dalle indicazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali contenute nella circolare n.15/2013 e dell'Agenzia delle entrate nella circolare n. 11/E del 30 aprile 2013.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo Integrativo Aziendale decorre dal 1° maggio 2014 e scadrà il 30 aprile 2017 mantenendo i suoi effetti fino al rinnovo.

BOLOGNA WELCOME SRL

RSA

CONFCOMMERCIO BOLOGNA

FILCAMS CGIL BOLOGNA

FISASCAT CISL AREA METROPOLITANA

UILTUCS BOLOGNA

VAUTAZIONE DELLE COMPETENZE

Valutazione: *1 = migliorabile 2 = adeguato 3 = buono 4 = ottimo 5 = eccellente*

Capacità	***Item comportamentali***	***Giudizio di***
Innovazione Proporre e/o mettere in pratica nuove idee o metodi di lavoro diversi rispetto al passato, gestendo gli aspetti di innovazione che derivano dall'operare in modi non tradizionali e consolidati	E' tempestivo nel cogliere mutamenti nelle dinamiche di mercato o nell'ambito esterno e ne sa trarre conseguenze di adattamento della sua attività. Applica e sviluppa metodologie di analisi innovative per l'approccio ai problemi.	
Orientamento al business e creazione di Spinta al miglioramento costante per il raggiungimento di obiettivi economici, di efficienza e qualitativi creando valore per l'azienda.	Non si accontenta dei risultati ottenuti, ma cerca costantemente di migliorare efficacia/efficienza con iniziative e proposte. Trova sempre il modo di dare risposte positive anche in situazioni di oggettiva difficoltà (carichi di lavoro, scarsa disponibilità di tempo, scarsa disponibilità di risorse).	
Aggiornamento e autosviluppo E' permanentemente orientato all'apprendimento di nuove conoscenze,	E' consapevole delle necessità di aggiornare continuamente le proprie competenze per migliorarsi. Pone in essere azioni di benchmarking nei confronti	
Proattività Capacità di individuare nuove opportunità, influenzando attivamente gli eventi, con comportamenti efficaci	E' in grado di tradurre i valori, la mission e le strategie aziendali in comportamenti coerenti e concreti Si pone con atteggiamento costruttivo rispetto al contesto di riferimento in cui opera	

Visione d'insieme Capacità di avere una visione complessiva e strategica dell'azienda, del sistema, del contesto esterno quale base per l'assunzione di decisioni	Propone azioni di miglioramento, coerentemente con le esigenze del contesto interno e/o esterno, nell'ottica di creare opportunità di business e di far evolvere efficacemente i processi aziendali Si pone nell'ottica di prevenire i problemi agendo sulle cause anziché limitarsi ad intervenire a posteriori sulle conseguenze	
Comunicazione Capacità di trasmettere e recepire dati ed informazioni in modo chiaro ed efficace, di ascoltare e comprendere anche i segnali deboli provenienti dagli altri e mantenere un flusso costante di informazioni	Mette a disposizione dell'azienda e del suo team le proprie esperienze e/o informazioni rilevanti, favorendone la circolazione. Mantiene un flusso costante e preciso di informazioni nei confronti del proprio team.	

Media delle valutazioni conseguite ***0,0***

pari alla % ***0%***

Il premio verrà maturato a partire da una valutazione pari ad almeno il 40% del riusultato totale

SALARIO VARIABILE

QUOTA SALARIO VARIABILE LEGATO ad andamento parametri quantitativi = 800€.

Fatturato Diretto Realizzato (Gestione Palazzo RE Enzo - BolognaWelcome) = 400 €

scaglioni Fatturato	quota salario variabile maturata €.	scarto tra scaglioni
fino 2.300.000	0	
da 2.300.000 a 2.400.000	100	+100
da 2.400.000 a 2.500.000	150	+50
da 2.500.000 a 2.600.000	200	+50
da 2.600.000 a 2.700.000	250	+50
da 2.700.000 a 2.800.000	300	+50
da 2.800.000 a 2.950.00	350	+50
più di 2.950.000	400	+50

QUOTA SALARIO VARIABILE LEGATO ad andamento M.O.L. = 400 €.

Marginalità Diretta (Gestione Palazzo Re Enzo - BolognaWelcome) = 400 €

scaglioni INCIDENZA MARGINALITA su VAL.PRODUZIONE	quota salario variabile maturata €.	scarto tra scaglioni
fino al 22%	0	
dal 22% al 22,5%	100	+100
dal 22,5% al 23%	150	+50
dal 23% al 23,5 %	200	+50
dal 23,5% a % 24,5%	250	+50
dal 24,5% al 25,5%	300	+50
da 25,5% a 26,5%	350	+50
più del 26,5%	400	+50

SALARIO VARIABILE 2014

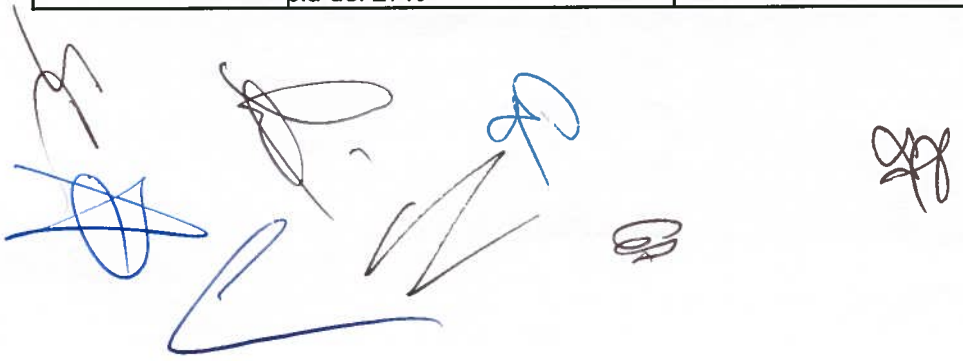
QUOTA SALARIO VARIABILE LEGATO all'andamento della propria area di competenza (Euro 800)

Valore Fatturato Palazzo Re Enzo (Euro 400)

scaglioni Valore Fatturato+	quota salario variabile maturata €.	scarto tra scaglioni
fino a 1.600.000	0	
da 1.600.000 a 1.650.000	100	+100
da 1.650.000 a 1.700.000	150	+50
da 1.700.000 a 1.750.000	200	+50
da 1750.000 a 1.800.000	250	+50
da 1.800.000 a 1.900.000	300	+50
da 1.900.000 a 2.000.000	350	+50
più di 2.000.000	400	+50

Valore Marginalità Palazzo Re Enzo (Euro 400)

scaglioni incidenza % valore marginalità su valore produzione	quota salario variabile maturata €.	scarto tra scaglioni
fino al 23%	0	
dal 23% al 23,5%	100	+100
dal 23,5% al 24%	150	+50
dal 24% al 24,5%	200	+50
dal 24,5% al 25%	250	+50
dal 25% al 26%	300	+50
dal 26% al 27%	350	+50
più del 27%	400	+50



SALARIO VARIABILE 2014

QUOTA SALARIO VARIABILE LEGATO all'andamento della propria area di competenza (Euro 400)

Valore Fatturato Palazzo Re Enzo (Euro 200)

scaglioni Valore Fatturato+	quota salario variabile maturata €.	scarto tra scaglioni
fino a 1.600.000	0	
da 1.600.000 a 1.650.000	50	+50
da 1.650.000 a 1.700.000	75	+25
da 1.700.000 a 1.750.000	100	+25
da 1750.000 a 1.800.000	125	+25
da 1.800.000 a 1.900.000	150	+25
da 1.900.000 a 2.000.000	175	+25
più di 2.000.000	200	+25

Valore Marginalità Palazzo Re Enzo (Euro 200)

scaglioni incidenza % valore marginalità su valore produzione	quota salario variabile maturata €.	scarto tra scaglioni
fino al 23%	0	
dal 23% al 23,5%	50	+50
dal 23,5% al 24%	75	+25
dal 24% al 24,5%	100	+25
dal 24,5% al 25%	125	+25
dal 25% al 26%	150	+25
dal 26% al 27%	175	+25
più del 27%	200	+25

SALARIO VARIABILE 2014

QUOTA SALARIO VARIABILE LEGATO all'andamento della propria area di competenza Euro 400

Valore Fatturato Attività BolognaWelcome (Euro 200)

scaglioni Valore Fatturato+	quota salario variabile maturata €.	scarto tra scaglioni
fino a 700.000	0	
da 700.000 a 725.000	50	+50
da 725.000 a 750.000	75	+25
da 750.000 a 775.000	100	+25
da 800.000 a 825.000	125	+25
da 850.000 a 950.000	150	+25
da 950.000 a 1050.000	175	+25
più di 1.050.000	200	+25

Valore Marginalità Attività BolognaWelcome (Euro 200)

scaglioni INCIDENZA val marginalità su VAL.PRODUZIONE	quota salario variabile maturata €.	scarto tra scaglioni
fino al 22,5%	0	
dal 22,5% al 23%	50	+50
dal 23% al 23,5%	75	+25
dal 23,5% al 24%	100	+25
dal 24% al 24,5%	125	+25
dal 24,5% al 25,5%	150	+25
dal 25,5% al 26,5%	175	+25
più del 26,5%	200	+25

SALARIO VARIABILE 2014

QUOTA SALARIO VARIABILE LEGATO all'andamento della propria area di competenza (Euro 800)

Valore Fatturato Attività BolognaWelcome (Euro 400)

scaglioni Valore Fatturato+	quota salario variabile maturata €.	scarto tra scaglioni
fino a 700.000	0	
da 700.000 a 725.000	100	+100
da 725.000 a 750.000	150	+50
da 750.000 a 775.000	200	+50
da 800.000 a 825.000	250	+50
da 850.000 a 950.000	300	+50
da 950.000 a 1050.000	350	+50
più di 1.050.000	400	+50

Valore Marginalità Attività BolognaWelcome (Euro 400)

scaglioni INCIDENZA val marginalità su VAL.PRODUZIONE	quota salario variabile maturata €.	scarto tra scaglioni
fino al 22,5%	0	
dal 22,5% al 23%	100	+100
dal 23% al 23,5%	150	+50
dal 23,5% al 24%	200	+50
dal 24% al 24,5%	250	+50
dal 24,5% al 25,5%	300	+50
dal 25,5% al 26,5%	350	+50
più del 26,5%	400	+50