IPOTESI DI ACCORDO

Tra CARLSON WAGONLIT ITALIA SRL, rappresentata da Lorena Gavezzotti e Giulia Tolve, appartenenti alla Direzione Risorse Umane

E

Le OO. SS. Filcams CGIL, rappresentata da Luca De Zolt, Fisascat CISL, rappresentata da Elena Maria Vanelli e Uiltucs, rappresentata da Gabriele Fiorino, unitamente al coordinamento delle RSA di CWT e alle strutture territoriali

PREMESSO CHE

In data 26 aprile 2016 le Parti hanno sottoscritto l'accordo integrativo per il triennio 2016 – 2018. Secondo quanto previsto dal CCNL Industria Turistica, le stesse si sono incontrate nei giorni 11 Febbraio 2019, 27 Marzo 2019, 18 aprile 2019 e 29 Maggio 2019 al fine di confrontarsi in merito alle richieste contenute nella piattaforma presentata in data 19 Febbraio 2019 dalle OO.SS. Nazionali, unitamente alle RSA di CWT, e ricercare un'intesa circa il rinnovo del predetto accordo.

L'Azienda ha rappresentato l'andamento del mercato del turismo in Italia e in Europa, sottolineando il progredire dell'evoluzione dei trend globali del settore (disintermediazione operata dai canali *online*, riduzione dei ricavi dalle compagnie aeree e rapida evoluzione tecnologica) che ha acuito la pressione sui ricavi causando, conseguentemente, sempre più problemi di sostenibilità dei costi storici.

Le OO.SS. hanno sottolineato quanto già espresso nella piattaforma presentata, richiedendo all'Azienda di impegnarsi a porre in essere investimenti mirati allo sviluppo delle persone e delle professionalità e comunque evidenziando l'importanza centrale del mantenimento dei livelli occupazionali.

L'Azienda ha ribadito come il settore del Turismo continui ad essere caratterizzato da una competizione molto aggressiva, che ha portato ad un drastico calo dei prezzi, pressoché dimezzati negli ultimi 2 anni, indicando il posizionamento di mercato assunto da CWT.
Inoltre l'Azienda, da sempre è orientata all'efficienza e alla ricerca di nuovi spazi di sviluppo nell'ambito del mercato dei servizi, ha ribadito come, in tale contesto, sia stato avviato un piano per reagire all'attuale situazione di mercato, valorizzando sempre più le professionalità presenti in Azienda in un contesto di continua evoluzione tecnologica.

All'esito di tale confronto, le Parti concordano sui fattori distintivi che assumono un'importanza sempre crescente al fine di essere competitivi e superare la situazione di criticità, quali:

- La valorizzazione delle professionalità e l'aggiornamento delle competenze;
- La qualità del servizio;
- L'efficienza e la sostenibilità dei processi e delle strumentazioni tecnologiche;
- La qualità delle condizioni di lavoro.

Le Parti quindi hanno proceduto nell'analisi della piattaforma attraverso un confronto costruttivo e hanno individuato delle soluzioni in grado di rispondere positivamente alle esigenze relative a:

- Il sistema delle relazioni sindacali;
- Le condizioni di lavoro e il benessere;
- La qualità del servizio, la cura del cliente e l'efficienza produttiva.

Il confronto ha riconfermato il positivo valore del sistema di relazioni industriali di CWT realizzando una discussione che ha portato azienda, OO.SS. e RSA a confrontarsi sulle diverse tematiche con una dialettica matura e consapevole delle dinamiche e caratteristiche del settore.

TUTTO CIO' PREMESSO, SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

1. RELAZIONI SINDACALI

Le parti si danno atto che il sistema di relazioni condiviso nel precedente CIA ha prodotto buoni risultati ed ha costituito, e costituisce, un elemento strategico per affrontare l'attuale contesto di mercato.

Le parti concordano che il fattore umano e la professionalità restino essenziali per il mantenimento di alti livelli di servizio, in particolare nel mercato italiano fatto di piccole aziende fortemente radicate nel territorio.

Le parti recepiscono e danno attuazione, per quanto di competenza del contratto di secondo livello, alle disposizioni previste nell'Accordo Interconfederale del 10 Gennaio 2014, sottoscritto tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL, dal CCNL applicato e dalle norme vigenti.

1.1 DIRITTI DI INFORMAZIONE

Obiettivo comune è quello di avere un sistema di relazioni industriali aperto e trasparente, basato sul dialogo e sul confronto rispetto ai temi di comune interesse, contribuendo a creare i presupposti per un positivo sviluppo aziendale nell'ambito dei rispettivi ruoli ed ambiti di responsabilità nazionale, territoriale e aziendale. Al fine di facilitare il confronto, rendendo lo stesso il più proficuo possibile, si conviene che vengano predisposti incontri specifici sulla base delle seguenti modalità:

A. Livello nazionale: incontri annuali (orientativamente a metà anno), organizzati con le OO.SS. firmatarie del presente Accordo, aventi ad oggetto informazioni sulla politica aziendale, sull'andamento del mercato di riferimento e dell'Azienda, nonché sui principali dati del personale (es. organico in forza, tipologia dei contratti di lavoro utilizzati, comunicazione % contratti a termine, comunicazione % di utilizzo dei contratti di somministrazione, monitoraggio principali indicatori gestionali quali indice di presenza, eventuali straordinari, turnover, % part-time, ore supplementari). Oltre alle suddette informazioni verrà anche data comunicazione sull'andamento dei parametri del premio di risultato correlati alle performance aziendali. Verranno inoltre condivisi altri dati funzionali per l'analisi dell'andamento del business (es. azioni di marketing e politica commerciale, programmi di innovazione organizzativa o tecnologica). In tale sede verrà anche data evidenza delle azioni intraprese sul tema della salute e sicurezza.

B. Incontri specifici tra le RSA e/o la rappresentanza territoriale e la direzione HR: incontri con le RSA potranno avvenire, a seconda delle varie esigenze, con una pianificazione/modalità lasciata a livello locale e avranno ad oggetto le tematiche gestionali che impattano sull'operatività dei singoli siti, nonché l'andamento dei processi di flessibilità rispetto all'organizzazione dei carichi di lavoro correlati alla fluttuazione del business. In ogni caso, l'Azienda si impegna ad incontrare almeno una volta l'anno le rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente Accordo, congiuntamente alle RSA per eventuali ulteriori approfondimenti legati alle specificità di ogni singola sede, successivamente all'incontro effettuato a livello nazionale di cui al paragrafo precedente.

1.2 PERMESSI SINDACALI

Le Parti per una migliore gestione dei permessi sindacali stabiliscono la seguente disciplina:

A. Per ciascuna delle OO.SS. firmatarie il Contratto Nazionale dell'Industria Turistica si conferma il riconoscimento del monte ore annuo complessivo di 100 ore previsto dal Regolamento Permessi Sindacali allegato al CIA 29.04.2016;
B. I componenti di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente Accordo avranno diritto, come previsto dal CCNL Industria Turistica artt. 26 e 28, ad un monte ore massimo pari a 70 ore annue;
C. Ciascuna RSA avrà diritto, come previsto dal CCNL Industria Turistica all' art. 29:

- nelle unità produttive con più di 200 dipendenti, ad un massimo di otto ore mensili;
- nelle unità produttive con meno di 200 dipendenti, ad un monte ore pari ad un'ora all'anno per ciascun dipendente. Il monte ore a disposizione di ciascuna RSA verrà comunicato dall'Azienda entro il mese di gennaio di ciascun anno e sarà calcolato prendendo a riferimento i dipendenti in forza al 31 dicembre dell'anno precedente;
- i permessi dovranno essere fruiti previa comunicazione, inviata con il preavviso previsto dalla normativa applicata, di ciascun dipendente al proprio Manager responsabile e alla Direzione HR.

1.3 DIRITTO DI ASSEMBLEA

Con riferimento al monte ore stabilito dall'Art. 32 CCNL Turismo Industria relativamente al diritto di Assemblea, le Parti stabiliscono che:

- le riunioni dovranno essere comunicate all'Azienda con il preavviso previsto dalla normativa applicata, con l'indicazione dell'ordine del giorno, l'ora e la durata. Le modalità di dettaglio relative allo svolgimento delle singole assemblee verranno concordate in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità del servizio;
- tutti i lavoratori che parteciperanno all'assemblea dovranno inserire in ADP apposita causale.

1.4 REGOLAMENTAZIONE SPESE DI VIAGGIO PER INCONTRI SINDACALI

Con riferimento alle spese di viaggio legate e incontri tra l'Azienda e le RSA che richiedano spostamenti rispetto alla città in cui si trova la sede di lavoro del dipendente, si conviene che:

- per un massimo di 2 incontri convocati per la negoziazione del contratto integrativo o per i diritti di informazione, l'Azienda sosterrà il pagamento del titolo di viaggio per ciascun componente della RSA;
- per usufruire di tale agevolazione, ciascuna RSA dovrà comunicarlo alla Direzione HR e al proprio responsabile diretto di norma con un preavviso di almeno 15 giorni rispetto alla data dell'incontro;
- in ogni caso in occasione degli incontri le RSA non avranno diritto al trattamento spettante secondo la Travel Policy aziendale in caso di trasferta ed al rimborso di spese ulteriori rispetto al titolo di viaggio.

2. PART TIME MISTO MULTIPERIODALE

Con riferimento all'accordo sottoscritto il 4 dicembre 2017, le Parti confermano la volontà di perseguire schemi di orario di lavoro che privilegino la flessibilità organizzativa, nell'ottica di potenziare le possibilità di conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. In merito all'andamento dell'attuazione dell'istituto del part time misto multiperiodale, le Parti osservano una limitata applicazione dell'Istituto, nonostante si confermi l'interesse nell'introduzione dello stesso e concordano pertanto sull'opportunità di modificare gli schemi di orario previsti, nell'ottica di favorirne una più ampia diffusione. Pertanto, le Parti concordano quanto segue.

A. Le Parti confermano l'applicazione del sopracitato istituto solo alla Funzione Traveler Experience, confermando l'articolazione di orario di lavoro a part time misto multiperiodale, previa richiesta su base volontaria anche in sostituzione ai limiti di cui agli articoli 47-48 CCNL applicato.
B. Al fine di conciliare le richieste ricevute, le esigenze aziendali e l'andamento del business, l'Azienda si riserverà di accogliere le richieste in funzione delle esigenze tecniche, produttive e organizzative e comunque non oltre il 4% della popolazione con mansioni di *Travel Counselor,* tenendo in considerazione la suddivisione delle richieste tra le varie sedi e team di appartenenza.
   Si stabilisce l'ordine di precedenza delle richieste, che sarà il seguente:
   - Lavoratori con figli di età inferiore ai 12 anni;
   - Lavoratori con comprovate esigenze di assistenza a familiari diretti così come previsto dalla legge n. 53/2000 e successivi aggiornamenti e dalla legge n. 170/2010 e successivi aggiornamenti;
   - Lavoratori che matureranno il diritto alla pensione entro i successivi 4 anni, previa presentazione di opportuna documentazione INPS.

C. Il lavoratore a PT misto multiperiodale sottoscriverà un accordo che consentirà la variazione del numero di ore lavorate settimanalmente e la loro collocazione temporale, regolata in attuazione degli stessi criteri e meccanismi di distribuzione dell'orario previsti per i lavoratori a tempo pieno.

D. In considerazione dei picchi e delle potenziali esigenze di flessibilità richieste ai lavoratori, le Parti hanno raggiunto un'intesa che, sostituendo integralmente quanto previsto dall'Accordo 4 dicembre 2017, prevede la seguente variazione dell'orario di lavoro settimanale, visibile nel sistema di turnistica "Power Organizer":

a. MODULO A: orario di lavoro: 40 ore settimanali, applicabile nei seguenti mesi Maggio, Settembre, Ottobre e Novembre (cosiddetti mesi "di picco");
b. MODULO B: orario di lavoro: 30 ore settimanali, applicabile nei seguenti mesi: Marzo, Giugno, Agosto, Dicembre (cosiddetti mesi "standard");
c. MODULO C: orario di lavoro: 20 ore settimanali, applicabile nei seguenti mesi Gennaio, Febbraio, Aprile e Luglio (cosiddetti mesi "non di picco").

E. I MODULI A-B-C saranno regolati dalle seguenti turnistiche, pertanto i dipendenti rientreranno in uno dei seguenti possibili turni:
   a. MODULO A: orario di lavoro: 40 ore settimanali, organizzate secondo le turnistiche attualmente in applicazione per tutti i lavoratori Full Time

   b. MODULO B: orario di lavoro: 30 ore settimanali:
      - Lunedì, Martedì: 8 ore
      - Mercoledì: 6 ore
      - Giovedì, Venerdì: 4 ore

   c. MODULO C: orario di lavoro: 20 ore settimanali:
      - Lunedì, Martedì 6 ore
      - Mercoledì, Venerdì: 4 ore
      - Giovedì: riposo

F. La concreta individuazione degli orari settimanali avverrà con programmazione mensile e sarà comunicata ai lavoratori all'inizio del mese per il mese successivo, visibile nel sistema di turnistica "Power Organizer". I dipendenti che aderiscono all'orario part time misto, durante i mesi "standard" e"non di picco" (MODULI B e C) svolgeranno i seguenti turni:

- Nelle giornate da 6 ore i turni saranno i seguenti: 8.00 – 14.00
  12.00 – 18.00
  14.00 – 20.00

- Nelle giornate da 4 ore i turni saranno i seguenti: 8.00 – 12.00
  14.00 – 18.00
  16.00 – 20.00

G. L'adesione alla suddetta trasformazione oraria sarà di natura individuale e volontaria, anche in sostituzione ai limiti e a tutte le previsioni di cui agli artt. 47 e 48 CCNL vigente.
H. Le Parti si impegnano ad effettuare incontri di monitoraggio fino al termine del primo ciclo di 12 mesi di applicazione del nuovo schema di orario. Al termine del primo ciclo di 12 mesi, le Parti valuteranno anche meccanismi di rotazione per l'accesso allo strumento.

2.1 PART TIME PER GRAVI MOTIVI DI SALUTE

In caso di gravi patologie di un familiare, documentate dal Servizio Sanitario Nazionale, per le quali è necessario un servizio di assistenza continua, l'Azienda si rende disponibile a trasformare in via temporanea, per un periodo massimo di 6 mesi, da valutare compatibilmente con le esigenze

tecnico – organizzative, il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Tale riduzione di orario di lavoro potrà arrivare ad un massimo del 50%.
Per familiare si intende il coniuge o partner convivente, figli, figli in affido, genitori, fratelli e sorelle conviventi.

2.2 LAVORO AGILE

Le Parti constatano il positivo andamento del periodo di sperimentazione dell'istituto del "lavoro agile" previsto dall'accordo sottoscritto tra le parti in data 4 dicembre 2017 e pertanto confermano la prosecuzione del progetto per il triennio 2019 – 2021, con le medesime modalità previste dall'accordo sopracitato e nei confronti della popolazione già interessata dalla sperimentazione.

2.3 FERIE e ORE DI PERMESSO RETRIBUITO (OPR)

Le Parti confermano integralmente le modalità di pianificazione delle ferie stabilite dal Contratto Integrativo 29.4.2016. In particolare, fermo restando quanto previsto dal CCNL e ispirandosi a criteri di equità le Parti confermano quanto segue:

La pianificazione delle ferie annuali avverrà di norma come di seguito, fatte salve eventuali esigenze tecnico organizzative che saranno oggetto di comunicazione alle RSA:

a) Ferie estive (periodo dal 1 luglio al 15 settembre):
   1)I lavoratori invieranno la loro pianificazione al Responsabile entro il 31 marzo;
   2)Il piano ferie verrà approvato entro il 30 aprile, compatibilmente con le esigenze aziendali dai rispettivi responsabili di funzione di ogni dipendente.

b) Ferie invernali (periodo dal 15 dicembre al 15 gennaio)
   1)I lavoratori invieranno la loro pianificazione al Responsabile entro il 31 ottobre;
   2)Il piano ferie verrà approvato entro il 30 novembre, compatibilmente con le esigenze aziendali, dai rispettivi responsabili di funzione di ogni dipendente.

Si prevede che, su richiesta delle RSA, possano essere promossi incontri con la Direzione Aziendale, nel mese di maggio di ciascun anno, per l'esame di problematiche emerse all'esito della pianificazione.

Le Parti convengono circa l'obiettivo comune di assicurare l'effettiva fruizione di tutte le ore di OPR entro 18 mesi dall'anno di maturazione. A tal fine, si conviene di procedere a livello territoriale, nell'ambito dei medesimi incontri di cui al periodo precedente, a verifiche congiunte del monte ore residuo dei lavoratori impiegati in ciascuna sede. In occasione di tale verifica, qualora dovessero emergere situazioni critiche, l'Azienda ne darà informazione alle RSA, e programmerà un piano di smaltimento delle ore residue per i lavoratori interessati. In tali casi, il lavoratore potrà richiedere all'Azienda di poter fruire di OPR in giornata diversa da quella già programmata (pianificandola e usufruendone entro il mese successivo a detta pianificazione). Detta richiesta verrà accordata se compatibile con le esigenze aziendali, oppure, in alternativa, individuando congiuntamente una programmazione nell'arco di tempo definito.

3. PARI OPPORTUNITA'

Le Parti, tenuto conto di ciò che rappresenta la Diversity nel settore ed in Azienda, ribadiscono l'importanza di quanto stabilito dal vigente CCNL in tema di pari opportunità, con particolare riferimento all'attività della Commissione permanente per le Pari Opportunità istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo.

3.1 ASSISTENZA E CURA DEI FIGLI SINO AD UN ANNO DI ETÀ

In caso di malattia del figlio sino ad 1 anno di età, è previsto il riconoscimento ai lavoratori di 1 giorno annuo di permesso retribuito nella percentuale dell'80% della retribuzione globale di fatto. Qualora i lavoratori dispongano di quote residue di OPR, saranno fruiti prioritariamente i permessi retribuiti maturati. La certificazione del diritto avverrà con le medesime modalità già previste per il godimento di permessi non retribuiti in ragione della malattia del bambino sino a 12 anni.

3.2 CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Fermo restando quanto previsto dall'art. n. 24 del D. Lgs. 80/2015 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro) ed eventuali modifiche normative, le Parti convengono di introdurre le seguenti condizioni di miglior favore per le donne vittime di violenza di genere:

- la Società aggiungerà, al termine del periodo previsto dalla normativa succitata, un ulteriore periodo di congedo non retribuito pari a 2 mesi. Le lavoratrici per usufruire del periodo aggiuntivo, dovranno fare richiesta scritta riferita alla documentazione già presentata;
- in tale periodo l'Azienda verserà il minimale contributivo previsto dalle leggi vigenti;
- il congedo di cui sopra potrà essere fruito su base giornaliera e mezza giornata nell'arco temporale dei 3 anni previsti dalla normativa vigente;
- ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta ad avvisare l'Azienda con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo;
- qualora la lavoratrice inserita in detti percorsi e che abbia presentato idonea documentazione, per tutelare la propria sicurezza personale o quella dei figli, manifestasse la volontà di essere trasferita (anche temporaneamente), la relativa richiesta sarà valutata dall'Azienda in modo prioritario.

3.3 CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO.

In applicazione dell'Accordo Nazionale Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 25.01.2016, le Parti ritengono inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro, e CWT si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.
Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili.

Le Parti firmatarie il presente CIA condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e ritengono che sia interesse reciproco contrastare tutte le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro.
Queste possono essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale e costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, i clienti e variare da casi di semplice mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.
E' interesse di tutte le parti firmatarie il presente accordo, agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza, con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno; nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso, i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo e le segnalazioni al Dipartimento HR da parte delle persone che vengono a conoscenza del fatto dovranno essere tempestive, tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità; i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate; particolare attenzione dovrà essere riservata al rischio della formulazione di accuse strumentali e false, che qualora accertate, potranno essere sanzionate.
Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre che CWT adotti misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.
Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti.

CWT unitamente a FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS si impegnano infine a valutare nell'arco della vigenza del presente contratto integrativo aziendale la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti, a contrasto di questi fenomeni.
In particolare l'Azienda e le RSA, unitamente alle OO.SS., concorderanno iniziative comuni da realizzare anche al fine di una maggiore informazione e formazione delle lavoratrici e dei lavoratori sui contenuti del presente capitolo e sulle procedure previste nel caso del verificarsi di tali gravi molestie e violenze.

3.4 PERMESSI PER ADOZIONE/AFFIDO

Le Parti concordano sulla necessità di sostenere i lavoratori che decidono di intraprendere un percorso di adozione. Pertanto si stabilisce che l'Azienda riconoscerà ai lavoratori che decidono di intraprendere il percorso di adozione per minori, in considerazione delle attività propedeutiche al conseguimento dell'idoneità, i seguenti permessi non retribuiti, per ciascun evento:

n. 3 giorni per le adozioni nazionali;

n. 5 giorni per le adozioni internazionali.

I permessi saranno fruibili anche a mezza giornata.

L'utilizzo dei permessi dovrà essere effettuato presentando documentazione che attesti l'inserimento e la permanenza nel processo di adozione.

3.5 RICOLLOCAZIONE A SEGUITO DI ASPETTATIVE E CONGEDI

A seguito dell'aspettativa facoltativa e dei periodi di congedo di cui agli art. 4-5-6 della L. 53 dell'8 marzo 2000, il lavoratore/la lavoratrice sarà ricollocato/a nella posizione di lavoro che ricopriva al momento della richiesta dell'astensione o del congedo, o comunque sarà assegnato/a a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento laddove siano intervenuti cambiamenti tecnologici e/o legati all'organizzazione del lavoro. L'azienda attiverà un percorso formativo, anche valutando opportunità di attivare percorsi di formazione finanziata, per il reinserimento nella posizione per le lavoratrici/lavoratori che rientrano in azienda.

4. FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA

Le Parti confermano che la formazione è un elemento fondamentale per l'adeguamento e lo sviluppo di tutte le figure professionali presenti in azienda e riconoscono che l'apporto collettivo e dei singoli ai risultati aziendali si realizza anche grazie alla valorizzazione della professionalità e della persona.

In tal senso l'azienda intende proseguire nel promuovere percorsi finalizzati a favorire i processi di apprendimento individuale e di gruppo correlati alle esigenze di business. Vista la complessità talvolta derivante dall'organizzare corsi in presenza presso tutte le sedi aziendali, le Parti concordano nell'opportunità di ricorrere a modalità di erogazione compatibili con le esigenze organizzative e, pertanto, pur ribadendo che i corsi dovranno essere svolti sempre in orario di lavoro, le parti condividono l'opportunità di ricorrere a modalità di erogazione e-learning.

Le parti individuano in Fondimpresa, lo strumento privilegiato cui far riferimento per l'accesso alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua e si impegnano a divulgare tra i lavoratori le iniziative formative individuate di anno in anno.

Pertanto, l'azienda privilegerà interventi di formazione finanziata che saranno oggetto di specifico confronto con le OO.SS. firmatarie del presente Accordo nell'ambito degli incontri informativi previsti a livello nazionale o territoriale. Nell'ambito dei medesimi incontri potrà essere data comunicazione dell'effettuazione di interventi formativi diversi ed ulteriori rispetto a quelli sopra menzionati.

4.1 TIROCINI

Le Parti riconoscono che i tirocini sono esperienze di carattere formativo e deve essere escluso qualsiasi utilizzo distorto o non conforme alle previsioni normative di tali istituti. Le Parti vigilano affinchè i Responsabili dei Team presso i quali sono ospitati i tirocinanti si attengano scrupolosamente alle convenzioni di tirocinio evitando qualsiasi utilizzo improprio ed impegnandoli al meglio affinchè possano trarre vantaggio da questa esperienza formativa.

5. BUONI PASTO

L'azienda riconosce al personale un buono pasto del valore di Euro 5,16. Il valore del buono pasto è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge. All'inizio di ogni mese viene fornito un numero di buoni pasto pari al numero di giornate lavorate dal dipendente nel precedente mese. Il buono pasto verrà corrisposto nel caso in cui la presentazione giornaliera sia pari o superiori a 4 ore.

Nel caso in cui, durante la vigenza del presente accordo, sarà possibile osservare risultare economici positivi, le Parti si incontreranno per valutare incrementi del valore del buono pasto assegnato.

6. TERZI ELEMENTI PROVINCIALI

I terzi elementi provinciali vengono unificati ed elevati al valore massimo previsto di Euro 11,36 mensili lorde.

6.1 INDENNITA' ACCOMPAGNAMENTO GRUPPI

Al fine di rendere omogeneo il trattamento economico per tutto il personale preposto ad accompagnare un gruppo, tenuto conto che tale personale usufruisce gratuitamente di viaggio, vitto, alloggio, sarà corrisposta una indennità forfettaria, comprensiva di eventuali maggiori prestazioni, di Euro 40,00 giornaliere per ogni giornata intera trascorsa fuori residenza mentre fino a metà giornata detta indennità sarà corrisposta nella misura di Euro 20,00.

6.2 MISSIONI

A tutto il personale verrà riconosciuto il trattamento previsto dal vigente CCNL del Settore Turismo.

6.3 MALATTIA

A tutti i lavoratori che ricevono l'indennità di malattia a carico dell'INPS e in riferimento alle giornate indennizzate, l'Azienda riconosce un'integrazione della succitata indennità, tale da raggiungere il 100% della normale retribuzione anche per i giorni di assenza dal 4° al 20° giorno.

7. PREMIO DI RISULTATO

In coerenza con gli artt. 22 e 23 del CCNL vigente, viene rinnovato, a decorrere dal 1.1.2019, un premio totalmente variabile la cui struttura e modalità di calcolo, definite nel presente accordo, avranno una durata triennale (2019 – 2021).

Le Parti condividono la necessità di definire indicatori di redditività, produttività trasparenti, che permettano un diretto collegamento tra le performance economiche dell'azienda e le performance individuali dei dipendenti al fine di aumentare sempre di più il loro coinvolgimento consapevole. Il premio continua ad essere collegato ad elementi ed obiettivi di produttività, redditività, qualità del servizio al cliente e partecipazione effettiva ai risultati aziendali.

Tale premio verrà attribuito su scala nazionale a tutto il personale assunto con esclusione, come da prassi consolidata a seguito delle direttive aziendali Corporate, dei dipendenti che ricoprono ruoli a cui sono collegati specifici Piani di Incentivazione Globale.

Il premio di risultato, da erogarsi con il cedolino del mese di luglio dell'anno successivo ai dipendenti in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, sarà calcolato su un importo predeterminato annualmente pari allo 0,75% di paga base e contingenza per livello.

7.1 Metodologia

A. Il risultato relativo all'EBITDA costituirà il parametro di ingresso per il riconoscimento del Premio ed avrà un peso, per tutta la popolazione del 50% del premio totale.

Verrà preso a riferimento l'EBITDA della Società realizzato nell'anno di riferimento rispetto all'EBITDA realizzato nell'anno precedente.

In particolare il parametro di accesso al premio sarà costituito dall' EBITDA positivo con un aumento rispetto all'anno precedente del 4%.

L'erogazione della quota del premio riferita all'EBITDA (50% del totale) avverrà con il seguente meccanismo:

EBITDA	PERCENTUALE DI EROGAZIONE DELLA QUOTA
Positivo con aumento da 4% a 6,9%	**100%**
Positivo con aumento > 7%	**150%**

Nel caso in cui l'anno precedente l'EBITDA della Società fosse negativo, al passaggio da un EBITDA negativo ad un EBITDA positivo, il premio verrà raggiunto indipendentemente dalla percentuale di aumento rispetto all'anno precedente e verrà erogato in ogni caso il 100% della quota riferita all'EBITDA.

B. Nel caso in cui il valore dell'EBITDA venga raggiunto secondo lo schema sopracitato, verrà assegnato anche il restante 50% del premio secondo una struttura di parametri differenti a seconda dell'appartenenza a specifiche funzioni come di seguito specificato:

1) Personale TX & CORPORATE (Finance, P&T, HR e GSM)

La percentuale del 50% verrà legata a 3 parametri:

i) **Redditività:** parametro del Cashflow (peso del 10%)

ii) **Qualità**: calcolata secondo l'indicatore del costo per errore di agenzia - cost for agent errors- considerando una diminuzione rispetto all'anno precedente (peso del 20%)

iii) **Efficienza**: calcolata secondo la formula del costo per "touched transaction", considerando una diminuzione rispetto all'anno precedente (peso del 20%)

2) Personale M&E

La percentuale del 50% verrà legata a 3 parametri:

i) **Redditività:** parametro del Cashflow (peso del 10%).

ii) **Qualità**: riferita all'indicatore elaborato dal Ufficio Qualità M&E e derivante dalle Survey di soddisfazione del cliente, considerando un aumento rispetto all'anno precedente (peso del 20%)

iii) **Efficienza:** misurata in relazione ai processi di chiusura del preventivo (nessun consuntivo deve essere più vecchio di 60 giorni) - (peso del 20%)

C. L'ammontare del premio così calcolato varierà (+/- 0,125% dell'importo annuale di paga base e contingenza per ogni livello) in base alle giornate di presenza annua secondo la seguente formula:

Parametro di presenza convenzionale = giorni di presenza teorici annui 264 – Ferie 22 giorni – OPR 13 gg – 11 giorni Festività Nazionali – malattia (fino all'incidenza media del 3,17%).

Presenza individuali maggiori o uguali ai giorni di presenza effettiva: + 0,125%

Presenze individuali minori o uguali ai giorni di presenza effettiva: -0,125%

Nel calcolare le presenze individuali verranno considerate come assenze esclusivamente le seguenti causali: ferie, OPR, Festività nazionali e malattia superiore al 3,17%.

7.2 CLAUSOLE SPECIFICHE

Le Parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni economiche corrisposte in esecuzione del presente Accordo – paragrafo 7 - costituiscono retribuzione di produttività e saranno assoggettate al regime fiscale agevolato di cui all'art. 1, commi 160 – 162 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, d.l. 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, che sarà applicato ove ne ricorrano le condizioni previste dalla legge tempo per tempo vigente.

Le Parti convengono inoltre, che gli importi del premio determinato dal presente Accordo sono omnicomprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti, di natura legale, contrattuale ed aziendale, e non saranno pertanto considerati utili anche al fine del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

8. DECORRENZA

Il presente Accordo viene applicato a far data dal XX.XX.XX per un periodo di 3 anni (scadenza XX.XX.XX), ferma restante la facoltà delle Parti di darne anticipatamente disdetta con preavviso di 3 mesi a mezzo raccomandata a.r..

La validità si intenderà prorogata anno per anno a meno che non intervenga disdetta da una delle Parti stipulanti.

La disdetta andrà notificata a mezzo raccomandata a.r., al fine di escludere l'automatico rinnovo, almeno tre mesi prima della data di scadenza.

In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore per tutto il periodo necessario a realizzare l'accordo tra le Parti stipulanti, per il successivo Contratto Integrativo Aziendale.

La piattaforma per il rinnovo del CIA sarà presentata in tempo utile per consentire l'avvio delle trattative, 3 mesi prima della scadenza triennale o delle successive proroghe.

Letto, confermato, sottoscritto.

CARLSON WAGONLIT ITALIA S.R.L.

Filcams – CGIL

Fisascat – CISL

UILTUCS