Ipotesi di Accordo Integrativo Aziendale EDEN VIAGGI S.p.a.

Oggi 20 Maggio 2019, presso la sede di Eden Viaggi S.p.A. a Pesaro

tra

Eden Viaggi spa, nelle persone dell'Amministratore delegato Giuliano Gaiba e della Responsabile Risorse umane Lucilla Lattanzi, assistita da Confindustria Pesaro Urbino, nella persona di Daniele Tanoni

e

FILCAMS-CGIL nazionale e territoriali, nelle persone di Luca De Zolt e Loredana Longhin

FISASCAT-CISL nazionale e territoriale, nelle persone di Elena Maria Vanelli e Domenico Montillo

UILTuCS nazionale e territoriale, nelle persone di Antonio Vargiu e Fabrizio Bontà

le RSA Eden Viaggi spa delle sedi di Pesaro e Milano

premesso

- che Eden Viaggi S.p.A. è stata interessata negli ultimi anni da profonde trasformazioni, affermandosi come una importante realtà di carattere nazionale, nell'ambito del gruppo Alpitour
- che le Parti intendono accompagnare e rafforzare il percorso di sviluppo di Eden Viaggi S.p.A. con un efficace sistema di relazioni sindacali, a livello nazionale e territoriale
- che le Parti intendono valorizzare le esperienze di contrattazione aziendale già operanti in Eden ed in Hotelplan e concordano di sottoscrivere un accordo integrativo aziendale finalizzato a dare risposte alle esigenze dei lavoratori e dell'impresa

è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del contratto integrativo aziendale alle condizioni di seguito riportate.

1 - Relazioni sindacali e diritti di informazione

Fermi i diritti e le procedure di informazione previsti dalla normativa nazionale ed europea vigente, le Parti strutturano ed attuano un efficace sistema di relazioni sindacali che valorizzi le RSU/RSA quali soggetti di rappresentanza ed interlocuzione in grado di esercitare un ruolo attivo nella contrattazione aziendale legata a uestioni di interesse collettivo riferite alle specifiche sedi di lavoro.

A titolo esemplificativo, il confronto con le Organizzazioni Sindacali Territoriali unitamente alle RSA/RSU verterà in materia di orari ed organizzazione del lavoro, ambienti di lavoro, azioni formative, inquadramenti del personale, percentuali di assunzione dei tirocinanti.

Il confronto con le Segreterie sindacali nazionali avrà invece ad oggetto, sempre a titolo esemplificativo, la contrattazione di secondo livello, le procedure previste dalla legge, il mercato del lavoro, la programmazione generale della formazione, le questioni trattate a livello di sede che necessitino di ulteriore approfondimento.

Le ore dedicate dalle RSU/RSA alla trattazione di tematiche di carattere nazionale (incontri per l'esercizio di diritti di informazione, contrattazione aziendale, procedure previste da norme di legge) non saranno detratte dal monte ore dei permessi previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

2 - Orario di lavoro

2.1 - Flessibilità

Ferma la necessità di mantenere elevati standard di efficienza nell'attività aziendale, anche in considerazione delle esigenze della clientela e delle caratteristiche specifiche dell'attività di ogni reparto, per migliorare il benessere lavorativo e favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, tutti i lavoratori, previa autorizzazione del proprio Responsabile, possono avvalersi della flessibilità oraria e della pausa pranzo ridotta.

Premesso che l'orario standard aziendale è previsto dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 15.00 alle 19.00, fatte salve le specifiche organizzazioni di orario già in essere, è consentita la seguente flessibilità oraria:

- in ingresso: tra le 08.30 e le 09.30 e tra le 14.30 e le 15.30
- in uscita: tra le 12.30 e le 13.30 e tra le 17.30 e 19.30

La pausa pranzo può essere ridotta a un'ora.

La flessibilità e la pausa pranzo breve sono subordinate al rispetto delle seguenti regole:

- Autorizzazione preventiva del proprio Responsabile
- Obbligo di pausa di almeno 1 ora e massimo 3 ore
- Rispetto della quantità giornaliera di ore effettive di lavoro previste per ciascun lavoratore dal proprio contratto

Ogni Responsabile di reparto rilascerà l'autorizzazione previa valutazione della compatibilità della flessibilità e/o della pausa ridotta con le esigenze delle singole Unità Organizzative e considerando il necessario mantenimento di almeno il 30% del personale del reparto nella fascia "orario standard aziendale". Resta inteso che l'autorizzazione concessa potrà essere revocata, anche temporaneamente, per esigenze organizzative aziendali, di carattere eccezionale.

Al di fuori delle fasce orarie sopra riportate il personale non dovrà essere presente in azienda per generali motivi di sicurezza.

Annualmente l'Azienda e le RSU/RSA si incontreranno per valutare la rispondenza dell'organizzazione degli orari alle esigenze di efficienza dell'attività ed alla conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

2.2 - Part time

In considerazione degli esiti positivi della sperimentazione avviata a ottobre 2017, si conferma la concessione dell'orario ridotto per lavoratori con esigenze di cure parentali di figli minori o lavoratori con problematiche mediche certificate, al di là delle ipotesi previste dalla normativa vigente, appartenenti a reparti che per mansioni presentino caratteristiche idonee al suo svolgimento.

L'orario ridotto potrà essere di 20 o 24 ore settimanali e la concessione sarà subordinata di norma alla possibile turnazione alternata con altro dipendente in modo da garantire la copertura dell'orario di lavoro per tutta la giornata. A tale scopo verranno valutati anche eventuali trasferimenti temporanei presso altri uffici. In tali cosi i casi verranno stabiliti percorsi al fine di valorizzare le professionalità acquisite e con il sostegno di eventuali interventi formativi

I part-time saranno sempre concessi a tempo determinato per un periodo di 6 mesi o 12 mesi, con possibilità di rinnovo subordinato alla permanenza dei presupposti per la concessione. Eventuali richieste di rinnovo devono essere presentate 60 giorni prima della scadenza, mentre l'Azienda fornirà riscontro almeno 30 giorni prima della scadenza stessa.

La richiesta dovrà essere inoltrata dai lavoratori interessati contestualmente al proprio Responsabile ed al reparto HR.
Altre richieste relative al part time potranno essere valutate nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

2.3 - Aspettativa per lavoratori impegnati in adozioni internazionali

Ai lavoratori impegnati in procedure di adozione o affidamento internazionale, esauriti i periodi di congedo parentale previsti dalla normativa vigente, potrà essere concesso uno o più periodi di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di 60 giorni complessivi coincidenti con i periodi di permanenza all'estero per l'assolvimento degli adempimenti previsti o per l'incontro con il minore.

2.4 - Programmazione ferie

Ogni lavoratore, in base alle preferenze personali ed alle esigenze operative degli uffici, può concordare la pianificazione di massima delle ferie per l'anno successivo con il proprio Responsabile ai fini dell'inserimento nel piano annuale redatto contemporaneamente al budget aziendale, indicativamente nel mese di settembre.

L'Azienda si impegna a garantire la fruizione di almeno due settimane consecutive di ferie ai dipendenti che ne facciano richiesta.

2.5 - Ferie solidali

I lavoratori potranno cedere volontariamente ed a titolo gratuito ad altri lavoratori quote orarie di permessi e ferie eccedenti le quattro settimane annue la cui fruizione è irrinunciabile da parte di ogni lavoratore ai sensi del d.lgs. 66/2003.

La cessione potrà avvenire, senza necessità di consenso del datore di lavoro, allo scopo di sostenere un lavoratore che abbia già esaurito ferie e permessi di propria competenza e si trovi nella condizione di assistere figli o altri componenti del nucleo famigliare che per le particolari condizioni di salute necessitino di cure e/o assistenza costanti.

Il lavoratore che si trovi nella necessità di richiedere l'applicazione dell'istituto ne darà comunicazione all'Ufficio personale, il quale, effettuate le opportune verifiche e acquisita la documentazione necessaria per l'accertamento del diritto, provvederà a comunicare ai lavoratori l'esistenza di una richiesta e la possibilità di provvedere alla cessione tramite modulistica posta a disposizione.
La fruizione delle "ferie solidali" resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo di tutte le proprie ferie e permessi retribuiti previsti dalla normativa vigente.

Sulla base delle disponibilità pervenute entro il termine del periodo utile per la dichiarazione di adesione alla richiesta, una volta effettuate le opportune verifiche in merito alla fattibilità della cessione, si procederà alla totalizzazione dei giorni di ferie/ore equivalenti ceduti, sulla base dell'ordine di arrivo e delle disponibilità segnalate, per un massimo di 30 giorni per ogni richiesta, con conseguente caricamento delle giornate/ore aggiunte sul cartellino del dipendente richiedente.

Per il rispetto dell'anonimato, tali ferie aggiuntive non saranno contraddistinte da un codice che ne permetta l'identificazione come istituto solidale. Nel caso di mancata completa fruizione delle ore cedute, questa verranno riaccreditate ai lavoratori cedenti, secondo un criterio di proporzionalità rispetto alla quantità di ore cedute.

Eden Viaggi spa riconoscerà al lavoratore beneficiario un ulteriore numero di ore di permessi pari al 10% del monte ore ceduto dai colleghi e comunque non superiore a 24 ore.

Eden Viaggi spa tratterà i dati relativi al lavoratore beneficiario della cessione solidale di ferie e permessi e dei lavoratori cedenti nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679 e quindi osservando le misure di sicurezza idonee a garantire la massima riservatezza.
L'azienda si impegna a fornire annualmente informazioni in forma aggregata alle RSA/RSU ed alle OO.SS. sull'utilizzo dello strumento.
Le Parti valuteranno tale clausola alla luce della successiva regolazione dell'Istituto da parte della contrattazione collettiva nazionale.

3 - Smart working

Le Parti riconoscono che lo smart working costituisce una forma di organizzazione del lavoro che può contemperare le esigenze di efficienza aziendale con i tempi di vita dei lavoratori.

Le Parti costituiranno entro il mese di settembre 2019 un tavolo tecnico paritetico al fine di definire una regolamentazione dell'utilizzo dello smart working in tempo utile per l'inizio di una sperimentazione entro una data da definire, compatibilmente con l'avvio della relativa piattaforma tecnologica in corso di acquisizione da parte dell'Azienda.

4 - Mobilità orizzontale ed infragruppo

L'Azienda si impegna a portare a conoscenza dei lavoratori, tramite mail e rete intranet aziendale, le posizioni aperte in modo da garantire un accesso prioritario ai propri dipendenti che abbiamo le caratteristiche idonee a ricoprire le suddette posizioni.

Le Parti riconoscono come la rotazione tra uffici e mansioni diverse costituisca un elemento utile all'implementazione delle competenze dei lavoratori ed alla flessibilità nella gestione dell'organico aziendale. L'Azienda valuterà con la massima attenzione ogni richiesta di variazione di mansione, compatibilmente con l'esigenza di mantenere un elevato standard di efficienza nell'attività degli uffici.

L'Azienda si impegna a favorire lo scambio di informazioni con le altre società del Gruppo Alpitour e ad operare in sinergia con tali società per la costruzione di percorsi di carriera condivisi, anche con l'utilizzo dell'istituto del distacco.

5 - Misure contro le violenze e molestie nei luoghi di lavoro

5.1 - Congedo per vittime di violenza di genere

L'azienda concederà un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di sei mesi, anche frazionati, alle vittime di violenza di genere che ne facciano richiesta e che siano inserite in programmi certificati dai Servizi sociali del Comune di residenza, dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio. Tale aspettativa non sarà cumulabile con analogo istituto eventualmente introdotto dalla contrattazione nazionale.

5.2 - Contrasto alle molestie sessuali e violenza nei luoghi di lavoro

In applicazione dell'accordo Nazionale Confindustria, CGIL CISL e UIL del 25.01.2016 e del protocollo territoriale Confindustria,CGIL,CISL,UIL Pesaro e Urbino - 14/07/2016- Le Parti ritengono inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro, e Eden 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; 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 Eden Viaggi 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.
EDEN Viaggi 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 'Azienda e le Rsa/RSU unitamente alle Oo.ss Territoriali di Pesaro e Milano 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..

6 - Formazione

6.1 - Confronto sulle azioni formative aziendali

A cadenza annuale, le Parti si confronteranno sul programma generale della formazione redatto dall'Azienda, mentre periodicamente l'Azienda presenterà alla RSU/RSA le azioni formative attuazione del suddetto programma generale, evidenziando temi, modalità di erogazione e categorie di destinatari della formazione. L'Azienda valuterà eventuali proposte presentate al riguardo dalla RSU/RSA in relazione all'attivazione o implementazione di percorsi formativi finanziabili tramite i Fondi interprofessionali.

6.2 - Disciplina degli educational

Nel caso di partecipazione ad educational su richiesta dell'Azienda, ai lavoratori coinvolti non saranno computate giornate di ferie, così come nel caso che la partecipazione all'educational, pur proposta dal

dipendente, sia stata considerata idonea da parte del Responsabile all'acquisizione da parte del dipendente stesso di conoscenze utili e tangibili allo svolgimento del suo ruolo professionale.

Resta inteso che la partecipazione agli educational non comporterà alcuna spesa a carico dei dipendenti partecipanti.

In tutti gli altri casi il periodo di assenza per Educational sarà considerato quale assenza per ferie.

Le parti concordano che ai lavoratori impegnati in qualità di Tour Leader nell'ambito degli educational, verrà riconosciuta la retribuzione per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate ivi compreso il lavoro straordinario con pagamento delle relative maggiorazioni.

7 - Tirocini ed alternanza scuola-lavoro

Le Parti riconoscono reciprocamente che tirocini e stage sono esperienze di carattere formativo e deve essere escluso qualsiasi utilizzo distorto o non conforme alle previsioni normativi di tali istituti. Le Parti vigilano affinché i Responsabili degli uffici presso i quali sono ospitati tirocinanti si attengano scrupolosamente alle convenzioni di tirocinio, evitando qualsiasi utilizzo improprio ed impegnandoli al massimo impegno perché i tirocinanti a loro affidati possano trarre vantaggio da questa esperienza formativa.

L'Azienda si impegna a conseguire e mantenere il c.d. BAQ (Bollino Alternanza di Qualità), riconoscimento previsto da Confindustria per le imprese che adottano buone prassi di alternanza scuola lavoro ed a conseguire eventuali altre certificazioni previste in materia da Istituzioni pubbliche.

8 - Servizio di ristorazione

L'Azienda si impegna ad introdurre, indicativamente entro la fine del corrente anno, dapprima presso la sede di Pesaro e successivamente presso quella di Milano, un servizio di ristorazione interno, con onere a carico dell'Azienda con importo giornaliero prestabilito. I lavoratori beneficiari saranno quelli con contratto a tempo pieno o a tempo parziale nel caso che sia prevista prestazione lavorativa sia nel corso del mattino, sia nel pomeriggio. Prima dell'avvio del servizio verrà costituita una commissione paritetica per la definizione delle modalità di fruizione del servizio stesso.

9 - Premio di risultato

A decorrere dall'esercizio finanziario 2019/2020 (1° novembre 2019/31 ottobre 2020) è concordato un premio di risultato, di natura incerta ed importo variabile, legato ad un parametro aziendale definito in apposito incontro entro il 31 dicembre di ogni anno. Nello stesso incontro verranno altresì definiti gli scaglioni obiettivo in relazione al risultato conseguito nell'esercizio fiscale precedente e l'importo del premio collegato al raggiungimento dei suddetti scaglioni.

Il premio di risultato non avrà alcuna incidenza su alcun istituto retributivo indiretto e differito, ivi compreso il TFR, tenendone le Parti conto nella fissazione dell'importo.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il premio di risultato che verrà definito, in considerazione della sua natura incerta e variabile, collegata ad un parametro di carattere collettivo ed in quanto si verifichi un incremento rispetto al dato fatto registrare nell'anno precedente, possiede i requisiti per l'applicazione del regime di tassazione agevolata di cui all'art. 1 comma 182 della legge 208/2015 e successive modificazioni.

Il premio di risultato sarà riconosciuto ai dipendenti in forza da almeno 6 mesi al 31 ottobre dell'anno di riferimento (2020/21/22) e in forza al momento della liquidazione del premio in proporzione ai mesi di prestazione lavorativa nel suddetto anno ed alla eventuale percentuale di part time e sarà erogato con la retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo.

Ai fini del riproporzionamento, le frazioni superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero. Verranno considerati come periodi coperti da prestazione effettiva i periodi di assenza per astensione obbligatoria di maternità/paternità, donazioni sangue, permessi sindacali, i periodi di infortunio sul lavoro ad esclusione di quelli in itinere o quelli di assenza per malattia oncologica.

Quale deroga di maggior favore rispetto alla previsione del CCNL, Eden Viaggi S.p.A. non provvederà all'assorbimento dall'importo del premio dei trattamenti individuali aggiuntivi al CCNL già riconosciuti ai lavoratori al momento della liquidazione del premio.

Le Parti concordano che ciascun lavoratore potrà rinunciare in tutto o in parte alla liquidazione della quota di premio di risultato maturata, tramite dichiarazione da fare pervenire all'Azienda entro il mese di ottobre di ogni anno richiedendo che il premio di risultato venga in tutto o in parte riconosciuto tramite la fruizione dei beni e servizi di welfare di cui agli artt. 51 e 100 del DPR 917/1986.

10 - Norma transitoria - Erogazione di welfare una tantum per l'anno finanziario 2018/2019 (1° novembre 2018/31 ottobre 2019)

L'Azienda riconoscerà a tutti i lavoratori in forza da almeno sei mesi alla data del 31 ottobre 2019 in proporzione ai mesi di prestazione lavorativa nel periodo 1° novembre 2018/31 ottobre 2019 ed alla eventuale percentuale di part time, il valore di € 250,00 in beni e servizi di welfare di cui agli artt. 51 e 100 TUIR sul presupposto che nell'esercizio finanziario 2018/2019 il valore dell'EBITDA aziendale sia risultato almeno pari a euro 7.294.000,00.

Al superamento del valore dell'EBITDA aziendale sopra definito del 10% il valore sarà di euro 500,00.

Al superamento del valore dell'EBITDA aziendale sopra definito del 20% il valore sarà di euro 800,00.

Ai fini del riproporzionamento, le frazioni superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero. Verranno considerati come periodi coperti da prestazione effettiva i periodi di assenza per astensione obbligatoria di maternità/paternità, congedi parentali, donazioni sangue, permessi sindacali, i periodi di infortunio sul lavoro ad esclusione di quelli in itinere o quelli di assenza per malattia oncologica.

Le Parti si incontreranno entro il 31 Dicembre 2019 per definire tempi e modalità di erogazione.

11 - Durata

Il presente accordo supera ogni precedente accordo sottoscritto tra le parti o da esse applicato ed ha validità triennale con scadenza al 31 Ottobre 2022. E' fatta salva la clausola di cui al punto 9) del contratto integrativo aziendale sottoscritto in Hotelplan in data 4 Maggio 2007.

Eden Viaggi spa

Confindustria Pesaro Urbino

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTuCS

RSA/RSU

Elisa Gattocchi