IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

In data 24 luglio 2019 presso l'Hotel Bologna in Mestre (Venezia) si sono incontrati Lagardere Food Services S.r.l., Airest Retail S.r.l., Airest Retail Bapa S.r.l. rappresentate da Andrea Arrighi e Stefano Pinto

E

le Organizzazioni Sindacali Nazionali rappresentate da

- Luca De Zolt, Filcams-Cgil
- Elena Maria Vanelli, Fisascat-Cisl
- Gabriele Fiorino, Uiltucs-Uil

unitamente alle RSA/RSU aziendali ed alle Organizzazioni Sindacali Territoriali

Le parti hanno discusso e definito i contenuti di rinnovo della contrattazione aziendale di secondo livello in relazione al perimetro succitato (d'ora in poi "Le Società) e che troveranno applicazione nei confronti di tutti i dipendenti facenti parte delle "Società".

Agli stessi viene applicato il Contratto Collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo dell'8 Febbraio 2018 e successive modifiche ed integrazioni sottoscritto da Fipe e Filcams- Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

PREMESSA

Le "Società" sono la risultante di una ridefinizione degli assetti organizzativi e produttivi scaturiti dall'acquisizione da parte del Gruppo Lagardere Travel Retail, nell'anno 2014, del perimetro delle attività già Airest S.p.a.

Le attività gestite, nelle varie linee di business e canali, hanno risentito negli anni scorsi di una flessione notevole dovuta alla crisi dei consumi interni e ad una minore propensione all'acquisto da parte della clientela.

La visione del business è stata profondamente reinterpretata e correlata ad una maggiore e più evoluta presenza, quale linea strategica, nell'ambito dei canali aeroportuale e delle stazioni ferroviarie con il contestuale, sostanziale, disimpegno del canale dei centri commerciali ed una riduzione della presenza nel canale autostradale.

In ragione di ciò le "Società" hanno perseguito, negli anni scorsi, una maggiore presenza nei canali ritenuti strategici ed una contestuale riduzione dell'impegno e degli investimenti produttivi nei canali ritenuti di minore interesse industriale. Stante l'attuale struttura economica dei canali medesimi, le sottostanti logiche d'investimento e la propensione all'acquisto nell'ambito del nostro Paese, Le "Società" confermano il medesimo indirizzo strategico anche nel medio termine.

Le società hanno quindi palesato la necessità di intervenire sulla contrattazione di secondo livello allo scopo di contenere il costo del lavoro, anche in ragione della forte concorrenza sul mercato della ristorazione in concessione. Hanno quindi prospettato alle OO.SS. la disdetta degli accordi sindacali

vigenti e la conseguente intenzione di non dare seguito, nei termini di legge, agli effetti previsti degli stessi.

Le organizzazioni sindacali nel ribadire il valore della contrattazione integrativa aziendale, hanno posto come prioritario in questi anni l'obiettivo della tutela occupazionale, sia nell'ambito delle cessioni delle attività sia in relazione ai cambiamenti organizzativi. Hanno quindi dato la propria disponibilità ad intervenire sulla contrattazione di secondo livello senza produrre effetti traumatici per i lavoratori impiegati e individuando soluzioni in grado di mantenere in maniera duratura i livelli occupazionali e migliorare la qualità delle condizioni di lavoro.

Le parti hanno quindi individuato la seguente ipotesi di accordo, frutto della volontà reciproca di valorizzare le relazioni sindacali e la contrattazione collettiva quale strumento utile alla risoluzione delle problematiche.

1) LE RELAZIONI INDUSTRIALI

1.1 Le Parti confermano la validità dell'attuale impianto di relazioni industriali, improntato al coinvolgimento, al dialogo ed alla partecipazione al fine di monitorare l'andamento dell'azienda e le sue linee di sviluppo. e migliorare il benessere organizzativo e lavorativo

Nella comune volontà di approfondire in via strutturale e di metodo il livello di coinvolgimento le parti concordano di ampliare " i diritti d' informazione a livello nazionale"(Titolo II/Capo I/Art.4) da una volta all'anno a due volte all'anno; la ragione condivisa è da ricercarsi nell'esigenza di fornire e condividere informazioni tempestive sui risultati dell'esercizio, del salario variabile e dell'andamento occupazionale e della sua forma e qualità in chiusura d'anno e sugli obiettivi dell'esercizio entrante (incontro autunnale) e sulla valutazione dell'andamento dell'esercizio corrente (incontro preferiale).

1.2 Le Parti concordano, inoltre, di costituire una "**Commissione Paritetica per la Formazione**" costituita di 6 componenti (3 di designazione sindacale e 3 di designazione aziendale) che avrà il compito di analizzare e proporre i temi che riguardano la formazione delle risorse inserite nelle reti operative. L'attenzione sarà prestata, in particolare,

- ai modelli di gestione della clientela
- all'estensione della conoscenza delle lingue straniere ad uso lavorativo
- all'uso delle nuove tecnologie connesse al ruolo
- alla sicurezza e alla salute nonché al contrasto delle molestie sessuali nel lavoro
- al reperimento di finanziamenti utili per la formazione;

1.3 In una logica di modernizzazione dei processi di apprendimento saranno sviluppati percorsi formativi non solo d'aula ma anche e-learning, il cui accesso sarà garantito a tutti i dipendenti quale strumento di «long-life training & culture», su temi anche non connessi strettamente al proprio lavoro in azienda.

Ciò con il fine di perseguire la maturazione e l'aggiornamento di competenze professionali, e non, per tutto l'arco della vita lavorativa.

Al fine di rendere agevole l'apprendimento digitale, ogni punto vendita sarà fornito di tablet od altro strumento similare, per mezzo del quale i dipendenti potranno effettuare la formazione prevista, durante l'orario lavorativo, nei momenti di minore intensità operativa.

La figura del Responsabile del Servizio, opportunamente formato e aggiornato, sarà l'unica abilitata, in relazione al proprio ruolo e responsabilità inquadramentale, a supportare i processi formativi on the job sui punti vendita; su tali temi sarà continuamente formato ed aggiornato.

1.4 Le parti convengono sull'opportunità di definire di norma un calendario annuale che preveda un incontro, a cadenza quadrimestrale, in ciascuna unità produttiva con le RSU/RSA.

Il calendario sarà emesso nel corso del mese di Dicembre di ogni anno, per le attività dell'anno successivo.

I temi relativi a tali incontri saranno in via prioritaria i seguenti:

- orario di lavoro nei suoi vari aspetti gestionali ed applicativi;
- mercato del lavoro (diverse tipologie contrattuali utilizzate, valutazione utilizzo delle forme contrattuali previste dal CCNL);
- Ristrutturazioni e interventi di ripristino o manutentivi sui singoli locali con particolare riferimento agli eventuali impatti in termini occupazionali;
- Specifiche esigenze della singola Unità Produttiva.

Resta intesa la possibilità delle parti firmatarie di chiedere confronti con carattere di urgenza in aggiunta a quanto annualmente programmato.

1.5 confermando i contenuti del CCNL e articolo 1.3 CIA 8 luglio 2009, per quanto attiene agli specifici aspetti riguardanti la fruizione dei permessi sindacali, al fine di dare piena trasparenza, contezza e fruibilità alla gestione, le Parti stabiliscono che l'Azienda trasmetterà entro il mese di gennaio di ciascun anno i conteggi riguardanti il monte ore spettante alle RSA/RSU. Tale dato verrà aggiornato con cadenza quadrimestrale.

2) L' AMBIENTE E LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

2.1 Nell'ambito di una corretta e compiuta applicazione delle norme in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro viene istituito in aggiunta alla elezione o nomina di singoli RLS a norma di legge, il "**Coordinamento Nazionale degli RLS**".

In loro favore viene istituito un monte ore complessivo di permessi retribuiti pari a 48 ore totali annue da suddividersi tra i componenti del Coordinamento. Il coordinamento sarà composto da 3 RLS, i cui nominativi saranno indicati dalle OO SS firmatarie all'azienda nell'ambito dei componenti RLS delle unità produttive.

L'obiettivo da perseguire nel corso della vigenza del CIA sarà l'implementazione di «Buone Pratiche», mediante linee guida diffuse, tali da conseguire «l'incidentalità zero».

La commissione avrà inoltre lo scopo di proporre soluzioni in materia di protezione dei lavoratori da azioni criminose.

Potrà inoltre elaborare progetti per la difesa dell'ambiente, per il risparmio energetico e la riduzione dei rifiuti, nonché il contrasto alle molestie nei luoghi di lavoro

L'aggiornamento formativo annuale per gli RLS delle unità produttive e per i componenti del Comitato nazionale sarà pari a 16 ore, al fine di elevare la conoscenza normativa ed organizzativa degli stessi.

2.2 Alla luce della distribuzione sul territorio nazionale dei punti vendita, alcuni dei quali di ridotte dimensioni, fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente e allo scopo di migliorare la qualità e l'efficacia dell'impegno degli RLS le parti si impegnano, entro il 31 dicembre 2019, a individuare eventuali insiemi aggregati di punti vendita da assegnare a un unico RLS nominato unitariamente garantendo allo stesso l'agibilità necessaria per l'espletamento delle proprie funzioni. In tali casi, il tempo di viaggio che l'RLS dovrà effettuare per raggiungere i punti vendita diversi dal proprio, sarà retribuito come orario di lavoro normale. Le ore di permesso retribuito previste dalla normativa saranno calibrate sulla base dei lavoratori presenti nei locali interessati con apposito accordo tra le parti firmatarie. Le OO.SS. procederanno, entro la data indicata sopra, a indire le elezioni per gli RLS eventualmente mancanti in seguito alla definizione degli insieme/cluster.

3) I DIRITTI INDIVIDUALI, SOCIALI, CONCILIAZIONE TEMPI VITA E LAVORO E CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI

3.1 Le parti, al fine di dare attuazione alle normative vigenti in tema di "Diritti individuali, sociali e della maternità" e/o di ampliarne i relativi contenuti, concordano quanto segue:

- **Accoglimento delle richieste di "Congedo per eventi e cause particolari" (art 4 comma 2 legge n.53/2000)**

Sulla base dei prerequisiti di accesso previsti dall'art. 4, co.2 della legge 53/2000, le richieste di "Congedo per eventi e cause particolari" saranno sempre accolte purché siano per un periodo con durata minima almeno semestrale e presentate da personale inquadrato dal 7° al 3° livello del CCNL; per i lavoratori inquadrati tra il 2° livello ed il livello Quadro sarà valutato il caso specifico con riferimento al ruolo ricoperto nell'organizzazione aziendale.

In ogni caso, al fine di agevolare le esigenze di cui sopra si potranno mettere a disposizione strumenti integrativi/sostitutivi quali la concessione del part-time o altri strumenti organizzativi.

La copertura, sotto il profilo previdenziale, delle settimane di assenza sarà garantita mediante il versamento da parte dell'azienda di una voce di minimo retributivo sufficiente ai fini della copertura contributiva/assistenziale.

Al rientro del congedo di cui sopra, l'Azienda garantirà sempre un percorso di aggiornamento o di formazione in relazione ai tempi di rientro al lavoro e alle mansioni svolte.

- **Gestione delle richieste per "Congedi per la Formazione"(art.5 legge n.53/2000)**

Al fine di agevolare e valorizzare i percorsi formativi dei dipendenti vengono migliorati i requisiti e le modalità previste dall'art. 5 della l. 53/2000 per la fruizione dei "Congedi per la formazione", richiedendo almeno 4 anni di anzianità aziendale, considerando utili a tale calcolo anche i periodi effettuati in stage ed in contratto a termine.

Il relativo congedo sarà concesso fino a 14 mesi totali, continuativi o con frazionamento non inferiore ai 4 mesi, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il termine di preavviso per comunicare all'azienda la richiesta di congedo non potrà essere inferiore ai 30 giorni, al fine di garantire la sostituzione del dipendente assente e potrà essere concesso ad un massimo del 3% del personale in forza a tempo indeterminato nel mese di presentazione della richiesta, con un limite massimo del 2% sulla singola unità produttiva (ed in ogni caso almeno una richiesta accolta per singola unità produttiva).

Le richieste delle persone inquadrate nel livello Quadro e 1° livello contrattuale potranno essere valutate in ragione dell'organizzazione aziendale e della mansione.

In ogni caso, al fine di agevolare anche tali richieste, si potranno valutare, alternativamente, passaggi dall'orario a tempo pieno in tempo parziale o attività in telelavoro o differimento del congedo richiesto.

3.2 Richieste e fruizione dei "Congedi parentali" (art.7 legge n.80/2015)

Il congedo parentale previsto dall'art. 7 della l. 80/2015 potrà essere fruito su base giornaliera od oraria (in misura pari al 50% della metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale e, comunque, con un limite non inferiore alle due ore).

Il preavviso per la fruizione dei permessi a giornata dovrà avvenire in forma scritta, tramite format aziendale, e sarà di 5 giorni, con indicazione inizio/fine. Per i permessi su base oraria, la richiesta sarà fatta almeno 2 giorni prima.

3.3 Part time post partum. Miglioramento della previsione definita nel CCNL (art 205-titolo VII-sospensione del rapporto di lavoro)

Fermi restando i principi ed i presupposti dell'art. 205 del CCNL le richieste di part time post partum saranno accolte entro il limite del 7% della forza occupata a tempo indeterminato presso ciascuna unità produttiva.

3.4 Richieste e gestione dei cosiddetti "Permessi ex legge n.104"(art.33 legge n.104/1992)

Al fine di consentire una migliore programmazione dell'attività aziendale, le Parti ritengono auspicabile che il lavoratore o la lavoratrice che fruiscano dei permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992, ove possibile e senza pregiudicare le modalità previste dalla normativa stessa, presentino le proprie esigenze secondo un piano mensile dei permessi richiesti con un anticipo rispetto al mese di utilizzo.

3.5 La gestione delle adozioni o degli affidi internazionali. Miglioramento della previsione definita dalla normativa vigente(art 26 d.lgs. 151/2001)

Il dipendente che risulti assegnatario di adozione od affido internazionale, dopo aver fruito del congedo parentale di cui all'art. 26 del D.lgs. 151/2001 potrà richiedere l'estensione di un ulteriore periodo, a titolo di aspettativa non retribuita, per un periodo massimo di ulteriori 6 mesi; tale periodo sarà coperto, sotto il profilo previdenziale, mediante il versamento da parte dell'azienda di una voce di minimo retributivo sufficiente ai fini della copertura contributiva/assistenziale.

In tale eventualità, inoltre, il dipendente potrà richiedere l'anticipo del TFR - se disponibile - nei limiti dell'importo definito dalla legge ma a prescindere dai limiti di legge percentuali e di anzianità di servizio.

Qualora una persona «single» risultasse assegnataria, a termine di legge vigente, di adozione od affido internazionale tali benefici di cui sopra saranno parimenti riconosciuti.

3.6 Ricezione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" ed attuazione aziendale dello stesso nonché dell'art. 24 della L. 80/2015.e raccomandazione ILO 21 giugno 2019, n. 190.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni qui di seguito riportate: «le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro mentre la violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno

o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile».

Si concorda di dare attuazione alla normativa citata secondo le seguenti modalità/azioni:

- attuazione di progetti formativi ed informativi di sensibilizzazione dei lavoratori sul contrasto alle molestie sessuali e la violenza nei luoghi di lavoro;

- gestione di ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale o violenza nei luoghi di lavoro anche mediante procedure operative aziendali che, garantendo la riservatezza, coinvolgano l'Internal Audit quale soggetto deputato a raccogliere tali tipologie di informazioni;

- assistenza legale gratuita, a seguito di denuncia penale, a favore di dipendenti che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro aziendali da parte di colleghi e/o di soggetti terzi esterni all'Azienda;

- non viene richiesto alcun termine di preavviso per la richiesta di astensione dal lavoro per ragioni derivanti da "violenza di genere", fatti salvi casi di oggettiva impossibilità (art.24 legge n.80/2015);

- la fruizione del congedo può avvenire su base giornaliera o oraria con un preavviso, di norma, di almeno 5 giorni, da fruirsi nell'arco di tre anni. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari al 50% della metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente nel corso del quale ha inizio il congedo e, comunque, con un limite non inferiore alle due ore;

- la lavoratrice vittima della "violenza di genere" ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale anche se non disponibili nell'organico ordinario;

- la valutazione, nei limiti del contesto organizzativo e delle mansioni espletate, di ulteriori azioni alternative quali:

- il trasferimento, a richiesta della vittima, anche temporaneo in altre unità produttive aziendali;

- l'attivazione di un progetto, alternativo, di telelavoro per il periodo corrispondente al congedo;

- la concessione di un ulteriore periodo di assenza dal lavoro sino ad un massimo di 6 mesi a titolo di aspettativa non retribuita con concessione dell'anticipazione del TFR – se disponibile- nei limiti massimi previsti dalla normativa vigente ma quale causale di eccezione e oltre le percentuali e l'anzianità aziendale richiesta dalla legge specifica;

- la copertura, sotto il profilo previdenziale, delle settimane di assenza a titolo di aspettativa non retribuita mediante il versamento da parte dell'azienda di una voce di minimo retributivo sufficiente ai fini della copertura contributiva/assistenziale.

3.7 Calendario ferie

Per quanto attiene il tema della gestione dei calendari delle ferie nei suoi vari aspetti ed il tema della "conciliazione vita/lavoro" in senso più ampio, si rileva che il business gestito si basa sulla «stagionalità» e ciò è imprescindibile in quanto elemento caratterizzante. Inoltre, la diversità stagionale è rilevante e distinta tra i vari canali di vendita.

Premesso ciò, dunque, è opinione comune che non possa essere stabilito un principio generale ed indifferente di pianificazione delle ferie su tutto l'anno quanto un principio più equilibrato di rotazione che garantisca a tutti gli addetti con contratto a tempo indeterminato almeno due settimane di ferie nel periodo giugno/settembre, con esclusione di determinate fasce periodali (bilanciamento della "curva dei ricavi") a seconda dei differenti canali.

Quanto sopra mediante una analisi con le RSA/RSU, per tempo debito, ma comunque da concludersi entro il mese di dicembre (per l'anno successivo), con il fine di definire i calendari feriali annuali affinché siano esposti nel punto vendita entro e non oltre il mese di gennaio di ciascun anno per permettere la corretta pianificazione e programmazione delle ferie.

Sono fatti salvi eventualmente accordi locali su tale tema, attualmente vigenti.

3.8 Cessione a titolo gratuito di ferie: le c.d. ferie solidali (art. 24 L. 151/2015)

Nella comune volontà delle Parti di accrescere il benessere organizzativo in azienda, attraverso l'applicazione di una azione di solidarietà tra colleghi, che si integra con le misure di conciliazione tra vita privata e lavoro, è intenzione delle Parti intervenire, attraverso l'adozione dell'istituto delle "ferie solidali", a supporto dei lavoratori che si trovino in una o più delle seguenti condizioni:

• malattia grave, certificata e documentata, che abbiano già esaurito sia il periodo di malattia retribuita, sia le giornate di ferie e ROL;

• assistenza a figli, componenti del nucleo familiare, convivente *more-uxorio*, parenti e affini di primo grado che per le particolari condizioni di salute necessitino di cure costanti e continuative, certificate e documentate.

- Il personale dipendente può volontariamente cedere le giornate di ferie maturate e non godute al 31 dicembre dell'anno precedente, e per le quali non sia stata versata la contribuzione previdenziale, fino ad un massimo di quattro giorni complessivi per ciascun anno, eccedenti comunque la misura di quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve irrinunciabilmente usufruire, come previsto dal D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

- Ai fini dell'attuazione dell'istituto, il dipendente che si trovi nelle condizioni di necessità di cui sopra, può avanzare all'Azienda la richiesta, tramite il modulo allegato al presente accordo (Allegato n.1), reiterabile qualora lo stato di necessità permanga, di utilizzo di "ferie solidali" per un massimo di trenta giorni per ciascuna istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica e le dichiarazioni dei colleghi che acconsentono alla cessione di cui al presente accordo, indicando, tra l'altro, il beneficiario e la quantità oggetto di cessione.

- La fruizione delle "ferie solidali" resta comunque vincolata al preventivo utilizzo di tutte le proprie ore di ferie e ROL.

- L'Azienda, ricevuta la richiesta dell'interessato, unitamene alla documentazione richiesta, ne accerta la correttezza formale e comunica allo stesso l'accoglimento dell'istanza, specificando che le "ferie solidali" così acquisite verranno caricate sul cedolino del richiedente per il successivo utilizzo, e che dovranno essere fruite in maniera continuativa; il dipendente, entro 15 giorni dalla ricevuta comunicazione, dovrà manifestare all'Azienda la volontà di usufruirne, indicando la data di inizio.

La Società contribuirà a sostegno dello stato di necessità del dipendente, riconoscendo allo stesso una integrazione pari al 10% delle ore cedute dai colleghi, sotto forma di permessi retribuiti aziendali anche questi da fruirsi continuativamente, senza soluzione di continuità, dopo la fruizione delle ferie solidali.

- In caso di cessazione del rapporto di lavoro, qualora il dipendente abbia ancora in carico un residuo di "ferie solidali", queste non potranno in alcun modo essere monetizzate, né ulteriormente fruite, ma verranno restituite "pro quota" agli originari cedenti.

4) IL PREMIO DI RISULTATO

4.1 Le Parti convengono quanto segue :

- Il Premio di Risultato così come normato dal CIA sottoscritto in data 8 Luglio 2009 continuerà a trovare applicazione anche per l'esercizio 2019.

- A decorrere dall'esercizio 2020 il Premio di Risultato sarà definito e regolamentato come segue e secondo i seguenti parametri (allegato 2 Tabella):

1. **EBITDA** conseguito a livello aziendale, quale sommatoria dell'EBITDA realizzato dalle tre Società o, nell'ambito dello stesso perimetro attuale, da parte delle tre Società in caso di variazione giuridica delle stesse (peso: 50%)

2. **FATTURATO** realizzato nel corso dell'esercizio (peso: 35%)

Si intende il fatturato incrementale rispetto all'esercizio precedente purché con margine dominabile positivo/ ricavi (– costo del venduto – costo del lavoro).

- Canale Autostrade: si considera il singolo punto vendita
- Stazioni ferroviarie: si considera il singolo punto vendita, a meno che non siano presenti più pdv, nel qual caso si considera la stazione nel suo complesso;
- Canale Aeroporti: si considera l'Aeroporto nel suo complesso
- Altri canali: si considera il singolo punto vendita

L'indicatore del fatturato sarà distinto in funzione della categoria merceologica (food & beverage/travel essential/travel retail)

Per i nuovi punti vendita aperti in corso di esercizio, e perciò non a parità di perimetro rispetto all'anno precedente, si farà riferimento al fatturato definito dal *business plan* e comunicato all'apertura del pdv stesso.

3. **QUALITA'**: si intende per Qualità il valore risultante dalle valutazioni sulla Qualità del Servizio derivanti da analisi realizzate da Società terze ed indipendenti (peso: 15%):

- Canale Autostrade: si considera il singolo punto vendita

- Stazioni ferroviarie: si considera il singolo punto vendita, a meno che non siano presenti più pdv, nel qual caso si considera la media dei punteggi conseguiti dai singoli punti vendita;

- Canale Aeroporti: si considera l'Aeroporto nel suo complesso quale media dei punteggi conseguiti dai singoli punti vendita;

- Altri canali: si considera il singolo punto vendita

L'applicazione dell'indicatore della Qualità come sopra definito sarà distinta in funzione della categoria merceologica (food & beverage/travel essential/travel retail)

4.2 Determinazione ed erogazione del premio:

Il premio decorrente dall'esercizio 2020 è determinato, sui parametri di base succitati, in un importo annuo il cui valore di riferimento massimo al pieno raggiungimento degli indicatori è pari a € 500,00 lordi e che verrà ricalcolato annualmente sui risultati raggiunti in relazione alla parametrizzazione degli indicatori e verrà corrisposto al personale, assunto con contratto a tempo indeterminato ed in forza alla data di erogazione del premio, in ragione della regolamentazione sotto riportata.

Pertanto il premio complessivamente maturato sarà riparametrato alle giornate di effettiva presenza (*) al lavoro rispetto alle giornate teoriche lavorabili nel singolo punto di vendita.

(*) Per effettiva presenza si intendono comprese le seguenti voci:

Ferie, Rol, Infortuni, Permessi Sindacali e permessi per RLS, Congedi Matrimoniali, Maternità obbligatoria (anche se anticipata) e congedi parentali relativi alla maternità, permessi ex legge 104/92, permessi per donazioni di sangue.

Viene esclusa qualsiasi altra causa.

Il premio di risultato come sopra definito sarà erogato *pro – quota* al personale con rapporto di lavoro part – time tenendo presente il nastro orario mensile sviluppato nel corso dell'anno.

Il personale a tempo indeterminato, assunto successivamente alla data del presente accordo, maturerà il diritto a percepire il premio dopo 12 mesi dall'assunzione ed in misura progressiva annua del 33% fino al consolidamento completo dello stesso.

Eventuali periodi di lavoro svolti con contratto a tempo determinato saranno riconosciuti ai fini dei predetti conteggi.

L'erogazione del premio avverrà con le competenze del mese di maggio di ciascun anno.

Gli importi erogati sono da intendersi onnicomprensivi dell'incidenza su tutti gli istituiti diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il T.F.R.

Per quanto riguarda la sede centrale amministrativa, l'importo da riparametrizzare come sopra, sarà equivalente a quello del settore merceologico migliore, risultante nell'ambito dell'aeroporto di Venezia.

Il dipendente, entro il mese di dicembre di ogni anno, potrà comunicare all'Azienda, tramite modulo predisposto ed allegato al presente accordo (allegato n.3) la volontà di convertire il premio di risultato in erogazione nell'anno successivo in welfare.

Nel caso di richiesta di conversione del valore spettante in erogazione di welfare, le Società riconosceranno un valore incrementale pari al 10% dell'importo risultante.

5) SUPERMINIMO COLLETTIVO EX C.I.A. dd. 08/07/2009

A far data dal 1 Agosto 2019 non troverà più applicazione la voce "superminimo collettivo", con i seguenti effetti sul trattamento economico dei dipendenti a tempo indeterminato alla data di sottoscrizione del presente accordo:

A) Dipendenti che hanno già maturato i 3/3 del "Superminimo collettivo": tale importo del "superminimo collettivo" sarà convertito in "superminimo individuale" non assorbibile.

B) Dipendenti attualmente in forza con contratto a tempo indeterminato che hanno in corso di maturazione il "Superminimo collettivo": in via transitoria tali dipendenti matureranno uno scatto, il primo o il successivo, secondo quanto previsto dal C.I.A. dd. 08/07/2009 entro il 31 luglio 2020. Dal mese successivo alla maturazione dello scatto, verrà applicato il punto A) di cui sopra (conversione dell'importo in "superminimo individuale" non assorbibile).

La presente normativa non si applica ai dipendenti stabilmente occupati nell'ambito del canale autostradale a cui continua ad applicarsi la normativa relativa al "superminimo collettivo" ex CIA 8 Luglio 2009.

6) IL MODELLO DI WELFARE AZIENDALE (art. 51 del TUIR)

Al personale in forza con contratto a tempo indeterminato sarà riconosciuto un importo sotto forma di welfare aziendale secondo i seguenti criteri:

a) ***Dipendenti in forza da almeno 36 mesi:***

ANNO	2019	2020	2021	2022
€/ANNO	€ 70	€ 80	€ 90	€ 120

b) Dipendenti in forza da meno di 36 mesi:

A tale personale saranno riconosciuti, dal mese successivo alla maturazione dello scatto (1°o 2° scatto) di cui al punto sub 5 B), i seguenti importi (pro quota per il primo anno).

ANNO	2019	2020	2021	2022
€/ANNO	€ 70	€ 80	€ 90	€ 140

La presente normativa di cui sub b) non si applica ai dipendenti stabilmente occupati nell'ambito del canale autostradale

c) Dipendenti a tempo indeterminato assunti dal 1 Agosto 2019:

dopo 12 mesi di servizio verrà riconosciuto un importo Welfare secondo il seguente schema (pro quota per il primo anno)

PERIODO	dal 13mo al 24mo mese	dal 25mo al 36mo mese	dal 37mo mese
€/ANNO	€ 300	€ 400	€ 600

Decorrenza: ai fini dell'anzianità verranno considerati eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, svolti entro 12 mesi dalla assunzione/trasformazione a tempo indeterminato.

La presente normativa di cui sub c) non si applica ai dipendenti stabilmente occupati nell'ambito del canale autostradale.

Tutti gli importi del presente articolo 6) sono riferiti ad un 5 livello, full time con la prestazione lavorativa di 12 mesi/anno e verranno riproporzionati in virtù del profilo orario mensile, del livello di inquadramento, e del periodo annuale di prestazione lavorativa.

L'erogazione avverrà pro quota nei mesi di maggio, agosto, ottobre di ciascun anno, e l'importo verrà riconosciuto in base al livello ed al profilo orario del dipendente risultanti nei mesi immediatamente precedenti all'atto dell'erogazione, in base a quanto riportato di seguito:

Periodo di osservazione	Erogazione
Gennaio, febbraio, marzo, aprile	Maggio (4/12^{mi})
Maggio, giugno, luglio	Agosto (3/12^{mi})
Agosto, settembre, ottobre, novembre*, dicembre*	Ottobre (5/12^{mi})

*Unitamente all'erogazione del mese di ottobre, verranno riconosciuti, in anticipo, i dodicesimi dei mesi di novembre e dicembre, il cui periodo di osservazione/parametrizzazione sarà quello del mese di Ottobre.

I dipendenti, verranno forniti di utenza e password per accedere alla piattaforma informatica cui sarà disponibile il proprio "portafoglio virtuale", da cui attingere per fruire dei servizi/beni messi a disposizione ex art. 51 del TUIR.

I servizi e le prestazioni erogabili saranno concordati nell'ambito di una apposita commissione composta da 3 RSA e da un rappresentante dell'azienda entro il 30 settembre 2019.

Entro la fine del mese di novembre di ogni anno le Società provvederanno a sollecitare per iscritto i dipendenti a completare la fruizione di eventuali residui di welfare.

Il piano di welfare si concluderà al 31/12 di ogni anno; in caso di mancata fruizione, anche parziale, saranno trasferiti alla previdenza complementare per chi ne risulterà iscritto, oppure verranno destinati a scopi sociali, cui sarà competente la Commissione sopra citata.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, per qualunque motivazione, l'eventuale saldo attivo del dipendente, verrà convertito in retribuzione e liquidato con le spettanze terminative, secondo la tassazione ordinaria.

Unicamente per l'anno 2019, l'erogazione degli importi spettanti di cui al presente articolo 6), riparametrati per il periodo annuale di maturazione, avverrà con la consegna di "buoni benzina", nel mese di novembre, avendo a riferimento la media oraria e di livello, dal 01 gennaio al 31 ottobre; il valore economico così risultante, verrà arrotondato all'euro superiore.

7) NORME FINALI E DI RACCORDO

Il presente Contratto Integrativo, assicura un trattamento omogeneo ed univoco per tutto il personale dipendente.

Lo stesso sostituisce eventuali accordi riguardanti le medesime materie.

Le Parti concordano di garantire l'ultrattività dell'Accordo Integrativo del 08 luglio 2009, per quanto riguarda aspetti normativi e/o economici non riportati e/o ridefiniti nel presente contratto. Si impegnano altresì a produrre un

Vista la natura innovativa e sperimentale del sistema salariale integrativo adottato con il presente accordo le Parti intendono continuare a confrontarsi con l'obiettivo di valutare, tenuto conto del futuro scenario competitivo e di mercato e nel rispetto del principio della sostenibilità economica, con particolare riferimento agli assunti dopo il 01 agosto 2019, nonché ad eventuali modifiche della normativa ad oggi vigente, in ordine a possibili revisioni dello stesso.

8) VALIDITA' E DURATA

Il presente accordo avrà validità, dal 1.8.2019 sino a tutto il 31.7.2023 e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non intervenga formale disdetta da una delle parti almeno 6 mesi prima della scadenza e rimarrà in vigore fino al raggiungimento di nuova intesa.

Gli allegati costituiscono parte integrante del presente accordo.

Letto,confermato e sottoscritto

Lagardere Food Services s.r.l.

Airest Retail s.r.l.

Airest Retail Ba. Pa. s.r.l.

FILCAMS – CGIL NAZIONALE

FISASCAT – CISL NAZIONALE

UILTUCS – UIL NAZIONALE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

TERRITORIALI E RSA/RSU AZIENDALI

ALL. 1)

MODULO MANIFESTAZIONE CONSENSO CESSIONE A TITOLO GRATUITO DI "FERIE SOLIDALI" EX DLGS. 151/2015 E C.I.A LAGARDERE DD24/07/2019

IL SOTTOSCRITTO....., NATO A ..... IL ....., DIPENDENTE

CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PRESSO LA SOCIETA' .....,

CON LA PRESENTE ESPRIME IL PROPRIO CONSENSO AFFINCHE' VENGANO ACCREDITATE N. ..... ORE DI

FERIE AL SIG. ....., RICHIEDENDO ESPRESSAMENTE CHE VENGANO

PRELEVATE DAL PROPRIO RESIDUO FERIE RISULTANTE AL 31 DICEMBRE DEL PRECEDENTE ANNO.

LUOGO E DATA .....

IL CEDENTE **IL RICEVENTE**

....

IL PRESENTE MODULO, DEBITAMENTE COMPILATO E SOTTOSCRITTO, DEVE ESSERE CONSEGNATO A CURA DEL DIPENDENTE RICEVENTE

ALL. 2)

50% EBITDA(* al netto di operazioni straordinarie)

		da	a	Moltiplicatore
EBITDA (/000 Euro)	A	0	9.999	**0%**
	B	10.000	11.999	**90%**
	C	12.000	14.999	**100%**
	D	15.000	oltre	**110%**

35% Fatturato incrementale rispetto all'esercizio precedente
(* con margine dominabile positivo)

		da	a	Moltiplicatore
FATTURATO PDV (/000 Euro)	A	+0,00%	+0,99%	**0**
	B	+1%	+1,99%	**80%**
	C	+2%	+2,99%	**90%**
	D	+3%	+3,99%	**100%**
	E	+4%	Oltre	**110%**

15% QUALITA'

		da	a	Moltiplicatore
Qualità PDV	insufficiente	0	349	**0%**
	sufficiente	350	364	**80%**
	buono	365	379	**100%**
	ottimo	380	oltre	**110%**

1. Maturazione in ragione di 1/3 all'anno (dal secondo anno di servizio);
2. Erogazione annuale (mese di maggio);
3. Erogazione pro – quota al personale con rapporto di lavoro part – time;
4. Il premio complessivamente maturato viene riparametrato alle giornate di effettiva presenza (al lordo di Ferie, Rol, Infortuni, Permessi Sindacali e permessi per RLS, Congedi Matrimoniali, Maternità obbligatoria (anche se anticipata) e congedi parentali relativi alla maternità, permessi ex legge 104/92, permessi per donazioni di sangue) al lavoro rispetto alle giornate teoriche lavorabili nel singolo punto di vendita;
5. Entro il mese di dicembre di ciascun anno, il dipendente potrà richiedere, per l'anno successivo, la destinazione del proprio PDR al Welfare;

ALL. 3)

RICHIESTA DI CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO IN WELFARE AZIENDALE - PREVISTA DALL'ART. 1, CO. 184 DELLA LEGGE N. 208/2015 E DAL DECRETO INTERMINISTERIALE 25 MARZO 2016.

IL SOTTOSCRITTO....., NATO A ..... IL ....., DIPENDENTE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PRESSO LA SOCIETA' .....,

RICHIEDE

LA CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO RELATIVO ALL'ANNO ..... IN WELFARE AZIENDALE - PREVISTA DALL'ART. 1, CO. 184, DELLA LEGGE N. 208/2015 E DAL DECRETO MINISTERIALE 25 MARZO 2016

LUOGO E DATA .....

IL DIPENDENTE

.....

Per ricevuta ed accettazione

.....

IL PRESENTE MODULO, DEBITAMENTE COMPILATO E SOTTOSCRITTO, DEVE ESSERE CONSEGNATO A CURA DEL DIPENDENTE

ALL.4)

Maturazione Welfare di cui all'art. 6 a)

	I° ANNO	II° ANNO	III° ANNO	IV° ANNO
	€ procapite	€ procapite	€ procapite	€ procapite
QUADRO A	126,27	144,31	162,35	216,47
QUADRO B	115,11	131,55	148,00	197,33
LIVELLO 1	103,94	118,79	133,64	178,19
LIVELLO 2	94,17	107,62	121,08	161,43
LIVELLO 3	83,01	94,87	106,72	142,30
LIVELLO 4	76,28	87,17	98,07	130,76
LIVELLO 5	**70,00**	**80,00**	**90,00**	**120,00**
LIVELLO 6S	63,40	72,46	81,52	108,69
LIVELLO 6	59,60	68,11	76,62	102,16
LIVELLO 7	58,21	66,53	74,84	99,79

Maturazione Welfare di cui all'art. 6 b)

	I° ANNO	II° ANNO	III° ANNO	IV° ANNO
	€ procapite	€ procapite	€ procapite	€ procapite
QUADRO A	126,27	144,31	162,35	252,54
QUADRO B	115,11	131,55	148,00	230,22
LIVELLO 1	103,94	118,79	133,64	207,89
LIVELLO 2	94,17	107,62	121,08	188,34
LIVELLO 3	83,01	94,87	106,72	166,01
LIVELLO 4	76,28	87,17	98,07	152,56
LIVELLO 5	**70,00**	**80,00**	**90,00**	**140,00**
LIVELLO 6S	63,40	72,46	81,52	126,81
LIVELLO 6	59,60	68,11	76,62	119,19
LIVELLO 7	58,21	66,53	74,84	116,42

Maturazione Welfare di cui all'art. 6 c)

	dal 13mo al 24mo mese	dal 25mo al 36mo mese	dal 37mo mese
	€ procapite	€ procapite	€ procapite
QUADRO A	541,16	721,55	1.082,33
QUADRO B	493,32	657,76	986,64
LIVELLO 1	445,48	593,97	890,96
LIVELLO 2	403,59	538,11	807,17
LIVELLO 3	355,75	474,33	711,49
LIVELLO 4	326,90	435,87	653,81
LIVELLO 5	**300,00**	**400,00**	**600,00**
LIVELLO 6S	271,73	362,31	543,46
LIVELLO 6	255,41	340,55	510,82
LIVELLO 7	249,47	332,63	498,95