VERBALE DI ACCORDO

Addi' 26 marzo 2019

Tra

la Società ALPITOUR S.p.A. nelle persone di Catiello Christian, Ornella Dalmasso e Claudia Dalmasso assistita dall'Avv. Antonella Musy

e

la RSA Alpitour Spa

assistite da

FILCAMS/CGIL nazionali e territoriali, nelle persone di Luca De Zolt e Lorena CARDONE

FISASCAT/CISL territoriale, nella persona di Olga Longo

In considerazione del positivo andamento economico aziendale nell'esercizio 2017/2018, in via eccezionale ed esclusivamente per l'anno in corso, si concorda l'erogazione, a tutti i lavoratori con la qualifica di impiegati e quadri in forza alla data del 31/10/2018 e ancora in forza alla data odierna, dell'importo lordo di euro 200,00 (duecento) sotto forma di misure di welfare previste dalla normativa vigente in materia.

L.c.s.

p. Alpitour S.p.A.

la R.S.A.

p. Filcams / CGIL

p. Fisascat / CISL

VERBALE DI ACCORDO

Addi' 26 marzo 2019, presso la sede dell'Unione Industriale di Torino

Tra

la Società ALPITOUR S.p.A., nelle persone di Christian Catiello, Ornella Dalmasso e Claudia Dalmasso, assistita da UNIONE INDUSTRIALE DI TORINO, nella persona di Roberto De Luca, Elena Annibaldi e dall'avvocato Antonella Musy

e

le Organizzazioni Sindacali

FILCAMS/CGIL nazionale e territoriale, nelle persone di Luca De Zolt e Lorena Cardone

FISASCAT/CISL nazionale e territoriale, nella persona di Olga Longo

le RSA Alpitour Spa

è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale che annulla e sostituisce l'accordo sottoscritto in data 13 aprile 2018

CONTRATTO INTEGRATIVO

ALPITOUR SpA

1.SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

1.a Relazioni Sindacali

Fermo restando quanto stabilito dal CCNL in materia di Diritti di Informazione e quanto demandato dallo stesso alla Contrattazione Integrativa Aziendale, le Parti convengono sull'opportunità di strutturare le Relazioni Sindacali attraverso dei livelli di confronto (Nazionale, Area e Sede di Lavoro), che, nel rispetto dei ruoli, delle responsabilità e senza avere per oggetto materie già previste e definite in altri livelli, offrano modelli di partecipazione efficaci ed efficienti.

Le Parti recepiscono pertanto nel presente contratto integrativo l'impianto di Relazioni Sindacali e le materie descritte nella tabella allegata, definiti nell'accordo del 17 marzo 2009. Obiettivo dell'accordo è privilegiare - in particolare a livello di Sede di Lavoro - il dialogo e lo scambio di informazioni, nell'ambito di un confronto finalizzato a raggiungere possibili intese atte a risolvere i problemi che via via si presenteranno, e presuppongono, pertanto, un orientamento delle Parti conseguente.

Livelli	Materie oggetto delle Relazioni Sindacali	Soggetti
Livello Nazionale	- Accordo Integrativo Aziendale - Struttura e parametri Premio Risultato - Nuove professionalità e conseguenti inquadramenti - Composizione controversie emerse a livelli inferiori - Misure atte a superare crisi aziendale - Terziarizzazioni di attività - Mercato del lavoro: adempimenti normativi - Azienda, Mercato - Andamento aziendale - Investimenti - Andamento Premio Risultato - Programmi di ristrutturazione/riorganizzazione - Sicurezza (D.Lgs. n. 81/08) - Iniziativa inerenti le pari opportunità (L.125/91) - Formazione - Andamento e composizione Organici - tipologie di contratti	- Segr. Nazionali OO.SS. - Coord. Nazionale Aziendale - OO.SS. Territoriali - Direzione Risorse Umane Gruppo - Risorse Umane - Federturismo / Unioni Industriali territoriali
Livello Aziendale	- Mobilità e flessibilità - Mercato del lavoro: adempimenti normativi - Iniziativa inerenti le pari opportunità (L.125/91) - Cessioni/cessazioni unità produttive e acquisizioni - Processi formativi - Organizzazione del lavoro - Orario di lavoro, ferie - Analisi e proposte di nuove professionalità - Ambiente di lavoro - Misure atte a superare crisi unita' produttive - Terziarizzazioni di attività dell'unità produttiva - Mercato del lavoro: adempimenti normativi - Livelli di inquadramento e mansioni - Volumi produttivi - Standard operativi - Andamento Premio Risultato - Formazione - Programmi di ristrutturazione - Sicurezza (D.Lgs. n. 81/08) - Andamento e composizione organici -Tipologie di contratti	- RSA/RSU - OO.SS. Territoriali - Risorse Umane - Risorse Umane Area - Unioni Industriali territoriali

1.b Diritti Sindacali: permessi

1.b.1 Permessi per il coordinamento sindacale.

In aggiunta al monte ore previsto per le RSA/RSU e per i membri del Comitato Direttivo si prevede - per il coordinamento dei delegati, rappresentativo delle varie sedi nazionali nella misura di una RSA o di un componente della RSU per ogni OO.SS. e per Sede, il cui nominativo dovrà essere comunicato all'Azienda entro il 31.12 di ogni anno - un ulteriore monte ore pari a 96 ore annuali.
Nel caso in cui il totale annuale delle ore di permesso spettanti ai sensi del comma precedente dovesse superare le 864 (ottocentosessantaquattro), le Parti si incontreranno per effettuare le opportune valutazioni.

1.b.2 Modalità di richiesta dei permessi

Per fruire dei permessi sindacali o permessi RLS:

per incontri fuori Sede o senza la presenza dell'azienda:

- Ogni componente delle RSA/RSU dovrà:
  - segnalare l'assenza per permesso sindacale o per attività come RLS al proprio Responsabile
  - Inoltrare all'Ufficio Amministrazione del Personale via mail la richiesta segnalando che l'assenza deve essere considerata " permesso sindacale per .....", mettendo la motivazione tra le seguenti:
    - CCNL – Componenti RSA/RSU
    - CCNL – Componenti dei Consigli o Comitati Direttivi
    - Sicurezza - R.L.S.
    - Ulteriori Permessi (specificare)

Nel caso di incontri richiesti dall'Azienda in sede, quest'ultima provvederà ad informarne direttamente il responsabile; i componenti della RSA/RSU, in tale caso, non dovranno inviare la mail all'ufficio amministrazione personale in quanto la comunicazione sarà a cura dell'azienda.
In caso di incontri con l'Azienda che richiedano la presenza di componenti delle RSA/RSU o RLS in Sedi diverse da quella lavorativa, l'Azienda sosterrà le spese di trasporto e pasto, nei limiti della normativa aziendale sui viaggi di lavoro.

BOZZA DI COMUNICAZIONE

Il/La _____ sottoscritto _____ matr. _____

chiede che l'assenza del giorno _____

dalle ore _____ alle ore _____

venga considerata:

* CCNL - Componenti RSA/RSU

* CCNL - Componenti dei Consigli o Comitati Direttivi

* Sicurezza - RLS

* Ulteriori Permessi (specificare) _____

_____ Firma _____

1.b.3 Saletta sindacale

L'Azienda metterà a disposizione delle RSA/RSU un locale aziendale, attrezzato con PC e telefono, nelle seguenti sedi:
- Cuneo
- Torino

Per la sede di Milano sarà messa a disposizione una saletta previa prenotazione e viene confermata la disponibilità di un armadio chiuso riservato.

Resta inteso che è facoltà dell'Azienda, in caso di necessità dello specifico locale, procedere all'individuazione di un locale diverso rispetto a quello attribuito.

L'utilizzo dei suddetti locali
- durante la fascia oraria lavorativa sarà da considerare permesso sindacale e sarà soggetto alle stesse modalità previste per il precedente punto 1.b.2.
- al di fuori della fascia oraria lavorativa sarà consentito nei limiti di apertura dell'edificio.

2 . ORARIO DI LAVORO

A tutti gli Impiegati sono richieste le quattro timbrature giornaliere e ai Quadri le timbrature in entrata al mattino e uscita al pomeriggio.

Premesso che l'orario standard aziendale è così determinato:

09.00 – 13.00 / 14.30 – 18.30

È consentita l'elasticità in ingresso (tra le 08.30 e le 09.30) e in uscita (tra le 12.30 e le 13.45 e tra le 17.30 e e le 18.30) tale per cui tutti i dipendenti devono essere in Azienda nelle seguenti fasce orarie:

09.30 – 12.30 / 14.30 – 17.30.

L'elasticità è subordinata alle seguenti regole:

- compatibilità con le esigenze delle singole Unità Organizzative;
- obbligo di pausa di almeno 45 minuti e massimo 2 ore;
- mantenimento di almeno il 25% della struttura nelle fasce orarie dalle ore 09.00 alle ore 09.30 e dalle 17.30 alle 18.30.

Per quanto riguarda il mantenimento del 25% della struttura nelle fasce orarie dalle ore 09.00 alle ore 09.30 e dalle 17.30 alle 18.30, le parti si incontreranno, se necessario con la presenza dei Responsabili, per individuare, a fronte di richiesta specifica delle RSA/RSU, i possibili accorpamenti di Unità Organizzative ai fini del conteggio della suddetta percentuale.

Gli accorpamenti dovranno essere tali da assicurare comunque

- la risposta alle telefonate provenienti dall'esterno;
- nel caso di richieste non urgenti, la trasmissione, da parte dei colleghi presenti al collega interessato, del contenuto della richiesta;
- nel caso di richieste urgenti, provenienti dall'interno (in particolare dalle aree dell'Operativo) o dall'esterno:
    - il recupero delle informazioni
    - il coinvolgimento del responsabile nel caso in cui non si abbiano le informazioni necessarie.

Relativamente agli orari di lavoro diversi da quelli sopra indicati, si fa riferimento a quanto sancito dagli accordi sindacali in vigore o alla situazione in atto.

Le parti si incontreranno con cadenza annuale per una verifica congiunta sugli orari di lavoro, anche con riferimento agli accordi in essere.

Le parti si incontreranno inoltre, su richiesta dell'Azienda e/o su richiesta delle RSA/RSU, qualora se ne evidenziasse la necessità.

2.1 Part Time

Verrà costituita una commissione paritetica, formata da 3 componenti della RSA\RSU e 3 componenti dell'Azienda, che inizierà ad operare entro un mese dalla stipula del presente verbale di accordo e terminerà i propri lavori indicativamente entro 6 mesi dall'inizio dell'attività.
Alle riunioni della Commissione potranno partecipare, previa comunicazione all'Azienda, rappresentanti delle OO.SS.
Sarà compito della commissione procedere ad un'analisi, in riferimento ad ogni U.O. ed alle relative mansioni, della compatibilità del part-time con le esigenze organizzative aziendali e, in tale caso, definire le modalità di effettuazione del part-time.
Terminato il lavoro della commissione, i risultati verranno recepiti in un apposito accordo.

2.2 Part Time post partum

Il part time, concesso ai sensi di quanto previsto dal vigente CCNL, avrà durata non inferiore ai 6 mesi.
Nella richiesta avanzata all'Azienda, secondo quanto previsto dal CCNL, dovrà essere esplicitata l'entità oraria del part-time richiesto, con l'indicazione dell'articolazione settimanale.
La distribuzione oraria del part-time dovrà essere compatibile con gli orari di reparto.
L'Azienda si impegna a dare riscontro alle richieste ricevute, di norma entro 30 giorni dalla data della richiesta.
Le Parti confermano, in caso di mancato accoglimento della richiesta di part time post partum, di verificare la possibilità di attuare strumenti alternativi idonei per conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro.

2.3 Ingressi

Gli ingressi saranno conteggiati a minuti e, se effettuati dopo l'orario di inizio previsto, potranno essere recuperati nell'arco della giornata.
Non sono ammessi più di quattro ritardi al mese sugli orari di ingresso previsti. Per ritardo si intende un ritardo superiore ai 5 minuti rispetto all'orario previsto di entrata.

2.4 Lavoro Supplementare e Straordinario

Il lavoro supplementare e il lavoro straordinario vengono retribuiti a minuti, solo per frazioni pari o superiori – nell'arco della giornata – ai 15 minuti, al netto degli eventuali recuperi per ritardi.

Premesso che – ai sensi del vigente CCNL - il lavoratore non può compiere lavoro supplementare o straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci, è possibile il recupero su base mensile rispetto al monte ore lavorabili mensile, autorizzato dal Responsabile. Non è possibile effettuare recuperi con una giornata intera di assenza per i dipendenti con orario Full-Time, mentre è concesso, previa autorizzazione del Responsabile, per i dipendenti con orario Part-Time.

2.5 Permessi per Motivi Personali

I permessi per Motivi personali sono definiti in 12 ore per tutti i collaboratori Alpitour, con l'eccezione dei Quadri, degli impiegati inquadrati nel livello B1 e degli impiegati ai quali viene erogato un importo a titolo di straordinario forfetizzato. Potranno essere utilizzati da un minimo di quindici minuti fino a un massimo di mezza giornata e dovranno essere concordati e formalmente autorizzati dal Responsabile.

Il Responsabile non potrà rifiutarne la concessione a fronte di inderogabili motivi di carattere familiare o di visite o esami medici del dipendente o di familiari di primo grado, permessi ex Legge 170/2010 (D.S.A.) comprovati da certificazione idonea. Tali ore possono essere utilizzate entro il 31.10 di ogni anno e non sono cumulabili con quelle dell'esercizio successivo.

2.6 Banca ore

Le parti convengono di mantenere l'istituto della Banca Ore per tutti gli impiegati a tempo pieno e indeterminato – ad eccezione dei Quadri, degli impiegati inquadrati nel livello B1 e degli impiegati ai quali viene erogato un importo a titolo di straordinario forfetizzato e per tutte le ore di straordinario (di seguito "ore di lavoro straordinario") prestate secondo la disciplina di seguito definita:

- Destinatari: L'istituto della "Banca ore" sarà applicato solamente ai dipendenti di cui in premessa, che avanzeranno apposita richiesta scritta. L'iscrizione in corso d'anno decorre dal 1 novembre successivo e la disdetta in corso d'anno avrà come data di cessazione il 31 ottobre. - Per i dipendenti che già usufruiscono dell'istituto della "Banca ore" verrà mantenuta l'iscrizione,
- Monte ore accreditato: In riferimento a quanto previsto al precedente punto 2.5 confluisce nella Banca Ore, il saldo mensile tra le ore di lavoro straordinario e le ore di permesso non retribuito, se positivo e se autorizzato dal Responsabile. Fruizione: la fruizione delle ore accantonate nella "Banca Ore" avverrà annualmente (periodo 1 novembre – 31 ottobre) con le consuete modalità di gestione permessi on line, previa richiesta da parte del lavoratore al Responsabile e autorizzazione dello stesso, in modo tale da garantire comunque, in ogni Unità Organizzativa, il normale svolgimento dell'attività lavorativa e la copertura delle fasce orarie di presidio. Per le ore di lavoro straordinario effettuate e recuperate verrà corrisposta la maggiorazione prevista dal vigente CCNL per il lavoro straordinario. Le ore accantonate nella "Banca Ore" dovranno essere usufruite – sotto forma di altrettante ore di permesso – entro e non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo. Le ore accantonate nella "Banca Ore" e non fruite entro i termini indicati saranno liquidate con la retribuzione del mese successivo senza riconoscimento della maggiorazione prevista dal CCNL per il lavoro straordinario in quanto già erogata nel mese di effettuazione delle ore.
- Premesso che l'istituto della Banca Ore viene applicato ai soli lavoratori a Tempo Pieno, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a Part Time in corso d'anno (1 novembre – 31 ottobre) verrà sospeso per l'intero anno e ripristinato in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno per l'anno o gli anni successivi

2.7 Educational

In considerazione delle particolari modalità con le quali sono effettuati i viaggi educational, il trattamento orario è il seguente:

1. Per i tour leader, riconoscimento di tutte le ore di lavoro effettivamente prestate, ivi compreso il lavoro straordinario, con le relative maggiorazioni (notturno, festivo, ecc.).
2. Per i partecipanti, oltre alla normale retribuzione, riconoscimento forfetario onnicomprensivo di 2h per ogni giornata in cui l'orario di lavoro non prevede la presenza, con relative maggiorazioni previste dal contratto nazionale. Si riconosce che durante l'educational il lavoro effettivo sarà convenzionalmente considerato come organizzato sulle ore giornaliere contrattualmente previste.
3. E' comunque prevista la partecipazione agli educational anche alle persone in part time alle medesime condizioni.

2.8 Trasferte

In caso di trasferta di lavoro il vigente CCNL prevede quanto segue:

"qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori dalla sede di lavoro ove egli presta servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli. In tale ipotesi , ove gli venga richiesto di rientrare alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro quanto e' strettamente necessario al lavoratore , in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede."

Premesso che nel precedente Contratto Integrativo Per le trasferte Cuneo/Torino, Torino/Cuneo, Torino/Milano, Milano/Torino si conveniva quanto segue :

- *Il lavoratore dovrà timbrare con normali modalità presso la sede destinazione della trasferta e saranno conteggiate le ore effettivamente lavorate presso la sede destinazione della trasferta*
- *saranno conteggiate forfetariamente n. 1,5 ore di lavoro per tratta, che saranno cumulate alle ore di lavoro risultanti da timbratura.*

Per le altre destinazioni l'orario di lavoro sarà conteggiato in relazione alle ore effettivamente prestate sommate alle ore effettive di viaggio. Nel caso di utilizzo di mezzi pubblici saranno escluse da tale conteggio le ore di viaggio dalle 22 alle 6.

A decorrere dal 1° giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente accordo per tutte le trasferte verrà applicata la Procedura Trasferte in vigore.

2.9 Congedi

2.9 a Contrasto alle molestie sessuali e violenza nei luoghi di lavoro

In applicazione dell'accordo Nazionale Confindustria, CGIL, CISL, 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 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 ALPITOUR 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.

ALPITOUR unitamente a FILCAMS, FISASCAT 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.

2.9b Congedi per le donne vittime di violenza di genere

In aggiunta a quanto previsto dalle norme di legge art.24 D.L.80/2015 e aggiornamenti e modifiche seguenti e di contratto, L'azienda si rende disponibile a concedere periodi di Aspettativa non Retribuita fino un massimo di 6 mesi alle vittime di violenza di genere inserite in programmi certificati dai servizi sociali del Comune a cui appartengono, dai centri antiviolenza o dalle Case Rifugio.

2.9 c Aspettativa per Adozioni Internazionali

Le Parti convengono di estendere a 60 giorni il periodo di aspettativa non retribuita, prevista dal vigente CCNL per le adozioni e gli affidamenti internazionali, da fruire durante il periodo di permanenza all'estero per l'incontro con il minore e per gli adempimenti relativi alla procedura di adozione/affidamento prima dell'ingresso del minore in Italia. I suddetti giorni di aspettativa potranno essere fruiti anche dalle coppie di genere che attivino percorsi di adozione internazionale.

Oltre a quanto previsto dalle norme di legge e di contratto L'azienda si rende disponibile a concedere – compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative - periodi di Aspettativa non Retribuita.

2.10 Orario 38 ore lavorate per 40 ore pagate

Si è inteso rivedere le condizioni stabilite in precedenti accordi sottoscritti tra le parti in materia di orario di lavoro, che vengono sostituiti dal presente accordo.
Pertanto non saranno più riconosciute le "38 ore pagate 40" previste per il personale con "contratto full time 38 ore pagate 40" e con la mansione di Addetto Booking Senior, Addetto Back Office Senior, Addetto Call Center Senior e Consulente Viaggi Senior. Per i suddetti dipendenti è previsto il passaggio alle "40 ore pagate 40" con il riconoscimento di un'indennità di mansione lorda mensile pari al valore orario di due ore per 45 settimane anno distribuita su 12 mensilità. Tale indennità continuerà ad essere erogata permanendo lo svolgimento delle mansioni di cui sopra.

3. FORMAZIONE

Le Parti convengono che la crescita della professionalità è una delle leve per raggiungere gli obiettivi di sviluppo dell'Azienda, di incremento della produttività, di crescita personale e di realizzazione di pari opportunità. In tale ottica le Parti individuano nella formazione finanziata lo strumento principale per lo sviluppo della professionalità e concordano sulla necessità di ottimizzarne l'utilizzo.

A tal fine tra le Parti è stata istituita una Commissione Paritetica Formazione, che ha il compito di

1. esaminare congiuntamente le esigenze formative individuate dalle parti, relative alla totalità dei collaboratori dell'Azienda, a famiglie professionali o a mansioni specifiche;
2. formulare proposte di iniziative formative;
3. individuare le fonti di finanziamento, che richiedano il coinvolgimento di entrambe le parti;
4. condividere un Piano di Formazione Finanziato, che sarà recepito – dove necessario – in specifici accordi tra le parti;
5. recepire dalle parti informazioni sull'andamento e sui risultati del Piano.

L'Azienda, sulla base delle indicazioni della Commissione, si attiverà - a condizione che il finanziamento sia erogabile - per la realizzazione delle fasi di progettazione, organizzazione e realizzazione del Piano.

La Commissione si potrà inoltre riunire ogni volta che insorgano problemi o vi siano opportunità che richiedano interventi urgenti di riplanificazione o integrazione del Piano.

4. DIRITTO ALLO STUDIO.

Oltre a quanto previsto dalle norme di legge e di contratto, per la preparazione degli esami universitari e la laurea potranno essere concesse giornate di Ferie o di Aspettativa non retribuita, che dovranno essere concordate con il Responsabile, in riferimento alle esigenze organizzative aziendali.

Le suddette giornate di Permesso non retribuito non potranno essere superiori a 3 giornate anno e dovranno essere richieste con almeno 30 giorni di anticipo. Potranno essere annullate sotto data in caso di assenze non pianificate da parte di altri colleghi (malattie, congedi parentali non pianificati, etc.).

5. SMART WORKING

Le Parti convengono sulla promozione di politiche che agevolino l'equilibrio tra una migliore gestione dei tempi di vita dei lavoratori e le esigenze organizzative aziendali. I recenti sviluppi nelle tecnologie informatiche, nell'organizzazione delle attività lavorative, oltre che degli aspetti logistici e operativi aziendali, hanno fatto emergere la possibilità di avviare la sperimentazione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. In tale ambito le Parti hanno avviato una sperimentazione per l'introduzione dello Smart Working, definendone il quadro normativo generale in appositi accordi.
Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il termine della sperimentazione per valutarne la prosecuzione.

6. MENSA AZIENDALE.

Rimane confermata la stipula di una o più convenzioni con Ristoranti \ Mense \ Bar collocati nel raggio di 500 metri dalle sedi.

.

Rimangono confermate le attuali condizioni.
* Menù 1 (o Menù ridotto) – al prezzo fisso a carico del dipendente di € 1,5 (trattenuto da cedolino) Primo piatto del giorno o Contorno caldo o freddo del giorno o Insalatona + acqua + pane
* Menù 2 (o Menù medio) - al prezzo fisso a carico del dipendente di € 2,0 (trattenuto da cedolino) Primo piatto del giorno + Contorno caldo o freddo del giorno o Insalata a buffet + acqua + pane
* Menù 3 (o Menù intero) - al prezzo fisso a carico del dipendente di € 2,5 (trattenuto da cedolino) Secondo piatto del giorno caldo o freddo + Contorno caldo o freddo del giorno + acqua + pane
*Menù"PANINI":
- al prezzo fisso a carico del dipendente di € 1,5 : due panini + ½ acqua minerale (trattenuto da cedolino)
- al prezzo fisso a carico del dipendente di € 0.70 : un panino + ½ acqua minerale (trattenuto da cedolino)

La scelta del menù sarà effettuata - di giorno in giorno - dal ristoratore e non potrà essere variata dal dipendente.
Eventuali richieste aggiuntive saranno a carico del Dipendente.

7. COMMISSIONE ORGANICI.

Le parti concordano sulla istituzione di una commissione paritetica sugli organici aziendali, al fine di un monitoraggio degli andamenti occupazionali, anche alla luce delle modifiche di orario introdotte in Azienda, con particolare riferimento agli incrementi di attività produttive ed alle opportunità occupazionali.
La commissione ha lo scopo di individuare soluzioni condivise sulle materie in oggetto.

8. PREMIO DI RISULTATO.

Le Parti hanno effettuato l'esame preventivo delle condizioni produttive e occupazionali e delle prospettive aziendali, tenendo conto delle esigenze di competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'Azienda, secondo quanto previsto dal vigente C.C.N.L. e convengono, pertanto, sulla opportunità di istituire un Premio Aziendale legato ad obiettivi.

Il Premio di Risultato, istituito con il presente verbale di accordo, d'ora innanzi denominato P.d.R., è applicabile a tutto il personale in forza, esclusi i Dirigenti, che abbia superato il periodo di prova, viene calcolato solo in riferimento ai risultati conseguiti ed ha come obiettivi il miglioramento della redditività.

Il P.d.R. verrà calcolato per gli esercizi 2018/2019 2019/2020 e 2020/2021 (esercizi dal 1.11 al 31.10), prendendo come riferimento il miglioramento della redditività sulla base degli indicatori di seguito riportati.

L'Azienda informerà la R.S.A. sull'andamento degli indicatori di cui sopra entro due mesi dalla data di approvazione del Bilancio da parte dell'Assemblea dei Soci.

Le Parti si danno atto che il P.d.R. ha natura di erogazione annua.

Il P.d.R. sarà erogato ai singoli lavoratori in forza al 31 ottobre dell'esercizio di riferimento in misura proporzionale all'orario e ai mesi lavorati nel corso dell'esercizio di riferimento. Non verrà pertanto erogato per i mesi con assenze dal lavoro superiori ai quindici giorni, fatta eccezione per le assenze per ferie, permessi retribuiti, permessi sindacali, congedo di maternità e congedo parentale, ricoveri ospedalieri e infortuni, malattie che richiedano terapie oncologiche e/o terapie salvavita.

Il P.d.R., relativo all'esercizio precedente, verrà erogato entro tre mesi dall'approvazione del Bilancio e comunque non oltre il mese di Giugno successivo all'approvazione del Bilancio.

Le Parti intendono consensualmente qui definire l'importo del suddetto premio complessivo e comprensivo di ogni incidenza (già tenuta in considerazione in sede di quantificazione); pertanto detto premio non avrà incidenza ulteriore alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere. Le Parti convengono, inoltre, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2120 c.c.,2° comma, che lo stesso non sarà utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le Parti si danno atto che l'erogazione del premio di cui sopra ha caratteristiche tali da poter beneficiare del particolare regime agevolato per le erogazioni legate ai risultati aziendali nell'ambito della contrattazione di II° livello previsto dalla normativa in vigore. A questo fine il presente verbale di accordo sarà depositato presso i competenti uffici, ai sensi della normativa, attualmente in vigore, relativa alle erogazioni legate ai risultati aziendali.

Le Parti si danno atto che l'importo del P.d.R., di cui al presente verbale di accordo, è correlato ad incrementi annui di redditività, produttività ed efficienza organizzativa utili al miglioramento della competitività aziendale e, come tale, ha le caratteristiche individuate dalla normativa vigente ai fini dell'applicazione del particolare regime di detassazione previsto per l'anno in corso ed eventualmente per gli anni successivi.

Essendo stato istituito con il presente verbale di accordo un premio per obiettivi ai sensi di quanto sancito dal vigente CCNL, si conviene che non verrà erogato ai dipendenti l'Elemento di Garanzia Retributiva previsto dallo stesso CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende che non hanno un accordo integrativo aziendale o territoriale.

Parametri

Si assumono come parametri i Ricavi e l'EBITDA riportati nel Bilancio civilistico di Alpitour S.p.A., relativo all'esercizio considerato, calcolati secondo i principi contabili attuali.

Meccanismo di erogazione del premio

Il P.d.R. sarà erogato come segue:

- se i Ricavi supereranno l'importo consuntivato nell'esercizio precedente e l'EBITDA sarà pari o superiori al Budget, saranno erogati €230,00 (duecentotrenta) lordi a persona.
- In aggiunta alla somma di cui sopra, se l'utile netto di Alpitour S.p.a. sarà positivo e l'EBITDA supererà la somma prevista a Budget, sarà erogato un ulteriore importo lordo a persona, calcolato come segue:

    - (EBITDA raggiunto MENO EBITDA previsto a Budget MENO costo azienda) FRATTO numero dipendenti

  Per un importo massimo di € 770,00 (settecentosettanta) lordi a persona

Per utile netto si intende quello riportato nel bilancio civilistico di Alpitour S.p.A., con esclusione di:
- Totale proventi (oneri) non ricorrenti
- Proventi (oneri) da partecipazioni.

Modalità di individuazione degli Obiettivi

L'obiettivo di EBITDA sarà determinato in funzione dell'obiettivo di Budget, che sarà comunicato dall'Azienda alle OO.SS. in un incontro da tenersi entro la fine di Gennaio di ogni anno.

Nell'incontro l'Azienda informerà le OO.SS. sulle modalità di definizione del Budget, sulle sue linee guida e sulle relative assumptions.

Nel caso di operazioni societarie che comportino cambiamenti straordinari (es. fusioni, cessioni, incorporazioni, ecc.) gli obiettivi saranno riproporzionati in funzione dei nuovi assetti. In tal caso l'Azienda ne informerà le OO.SS. e le Parti si incontreranno per definire le modalità del riproporzionamento.

Disposizioni finali

L'utile, l'Ebitda e i Ricavi saranno validi rispetto ai principi contabili attuali. In caso di modifica dei principi contabili le parti si incontreranno.

Nell'ambito della definizione del Premio di Risultato, le Parti concordano sulla possibilità di introdurre nuovi strumenti di Welfare Aziendale a beneficio dei lavoratori, che verranno definiti dalle parti stesse, secondo quanto previsto in materia dalla normativa vigente.

Conseguentemente i lavoratori, che rientrino nel campo di applicazione del trattamento fiscale agevolato, ai sensi dell'art. 1, commi 182-189, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 (c.d. detassazione), hanno la facoltà, dandone comunicazione all'azienda entro la data che sarà comunicata di anno in anno, di convertire totalmente la prima parte del premio relativa ai 230,00 euro le somme di denaro corrispondenti al Premio di Risultato, in una o più misure di welfare, secondo quanto previsto dall'art. 1, commi 184 e 184bis, della Legge n. 208/2015, dall'art. 51, commi 2, 3 (ultimo periodo) e

4, del Testo Unico delle imposte sui redditi di cui al D.P.R. n. 917/1986 e dalla circolare della Agenzia delle Entrate n. 28E/2016.

Le parti concordano sull'opportunità di valutare successivamente l'estensione dell'applicazione del Welfare aziendale anche al restante importo oltre alla suddetta prima parte di Premio di Risultato.

9. DURATA.

Il presente accordo avrà vigenza a decorrere dall'esercizio 2018-2019 con scadenza prevista per il 31/10/2021.

Dopo la prima scadenza del 31/10/2021 il contratto integrativo, salvo disdetta da una o entrambe le parti, si intenderà automaticamente rinnovato di anno in anno.

La disdetta dovrà essere esercitata in forma scritta, mediante lettera raccomandata R.R. o tramite P.E.C., almeno tre mesi prima della scadenza del 31/10/2021 o dell'eventuali successive scadenze.

La disdetta sarà finalizzata alla ricerca di un nuovo accordo tra le Parti.

In caso di disdetta le O.O.S.S. si impegnano a presentare la piattaforma di rinnovo entro la data di scadenza. Nel caso in cui l'Azienda intenda disdettare il presente accordo, si impegna a convocare preventivamente le O.O.S.S. firmatarie al fine di darne informazione e di illustrarne le motivazioni. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si impegnano ad avviare il confronto per il rinnovo. Qualora non si pervenisse ad un accordo entro i dodici mesi successivi:

- Le parti si impegnano ad effettuare una verifica dello stato della trattativa e a ricercare le opportune soluzioni nei sei mesi successivi;
- Il presente accordo produrrà i suoi effetti, con le modalità nello stesso previste, per e non oltre i 12 mesi successivi alla data di scadenza del 31/10/2021 o delle eventuali successive scadenze;
- Per la parte relativa al premio di risultato gli effetti si produrranno fino al termine dell'esercizio in corso.

Torino, 26 marzo 2019

L.c.s.

p. Alpitour S.p.A.

p. Filcams / CGIL

p. Unione Industriale di Torino

p. Fisascat / CISL

Avv. Antonella Musy

le R.S.A.