VERBALE DI ACCORDO

Addì 18 giugno 2019, in Firenze si sono incontrati

- NH Italia S.p.A., rappresentata da Diego Garcia de Vinuesa Gonzales, Elena Andreone, Paolo Baroni e Tiziana Bianco, assistita da Unindustria Roma dalla sig.ra Susanna Selva (d'ora innanzi anche "Azienda")

e

- Le Segreterie Nazionali di FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS UIL nelle persone dei sig.ri Christian Sesena, Salvatore Carofratello e Gabriele Fiorino, congiuntamente con una delegazione delle Segreterie Territoriali di FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS UIL e delle RSA delle Unità Produttive di NH Hotels S.p.A. (d'ora innanzi le "OO.SS.")

Azienda ed OO.SS. d'ora innanzi congiuntamente definite le "Parti"

PREMESSO CHE

I. NH Italia S.p.A., con oltre 50 strutture ricettizie attive, è uno degli operatori turistici più rappresentativi nel panorama nazionale e internazionale; nel corso degli scorsi anni l'Azienda ha subito una profonda crisi e trasformazione che ha imposto alla Parti svariati momenti di confronto a livello nazionale e territoriale al fine di contenere, il più possibile, gli effetti della pesante flessione dei mercati che ha interessato l'intero comparto alberghiero e il pesante impatto sociale degli esuberi a varie riprese dichiarati dall'Azienda stessa.

II. Nel mese di dicembre 2018 la controllante NH Hotel Group S.A. è stata integralmente acquisita da un operatore mondiale, Minor Hotels, tale acquisizione, sebbene non abbia comportato un mutamento degli *asset* societari rappresenta per l'Azienda una probabile discontinuità rispetto al passato.

III. Il mutato scenario nazionale, atteso quanto descritto al punto II. che precede, non offre ancora le garanzie e la stabilità sufficienti per intraprendere un percorso negoziale finalizzato alla sottoscrizione di un accordo integrativo aziendale, leggasi CIA, poiché il mutamento degli asset societari, la volatilità dei mercati e l'oscillazione dei ricavi, non consente ad oggi all'Azienda di intraprendere una negoziazione di tal specie.

IV. Le OO.SS., nel limitarsi a prendere atto di questa indisponibilità, hanno ribadito la propria volontà ad addivenire ad un accordo complessivo che riprenda le proposte contenute nella piattaforma negoziale presentata ufficialmente all'Azienda in data 30 luglio 2018.

V. Tuttavia nel corso degli incontri del 9 gennaio u.s., 22 febbraio u.s. e 24 maggio u.s. le Parti hanno convenuto sull'importanza di riprendere un dialogo improntato alla condivisione e costruzione di un sistema di relazioni industriali articolato e finalizzato alla costruzione di un sempre più ampio sistema di tutele in attesa di una maggior stabilità dei mercati.

VI. Ferme restando le prerogative e le iniziative di natura vertenziale poste in essere a seguito della disdetta aziendale della contrattazione precedente della "Jolly Hotels" nonché la volontà di definire un accordo integrativo complessivo, le organizzazioni sindacali si sono rese comunque disponibili al raggiungimento della presente intesa.

VII. Alla luce di quanto sopra descritto è interesse delle Parti definire, fin d'ora, un ampliamento del sistema di tutele individuali dei lavoratori, leggasi "*welfare*", che, sebbene non articolato in un compiuto accordo di secondo livello, stabilisca trattamenti migliorativi per la popolazione aziendale di NH Italia S.p.A. .

Tutto ciò premesso e ritenuto, che costituisce parte integrante del presente verbale di accordo, tra le Parti si conviene quanto segue

RELAZIONI INDUSTRIALI

1. Le Parti concordano sull'importanza di consolidare un sistema di Relazioni Industriali fondato sul reciproco riconoscimento, pur nei differenti ruoli e responsabilità, nel rispetto delle autonomie imprenditoriali e delle prerogative delle Organizzazioni Sindacali, caratterizzato da una sistematicità di rapporti su temi riconosciuti di interesse comune.

Le Parti confermano il ruolo strategico delle relazioni sindacali in Azienda che, improntate su principi di linearità, trasparenza e correttezza, siano capaci di gestire situazioni anche complesse con l'obiettivo di favorire accordi sostenibili ed esigibili nel tempo.

L'informazione e la consultazione in tempo utile possono intensificare il dialogo e la relazione di fiducia nell'ambito dell'impresa anche con l'obiettivo di rafforzarne la competitività e l'adattamento alle dinamiche condizioni di mercato, condividendo anche gli interessi dell'Azienda e dei lavoratori.

Le Parti nel riconoscere il modello di Relazioni Industriali individuato dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, dal Protocollo del 31 maggio 2013 e dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, confermano l'importanza del valore della comunicazione, della partecipazione e del coinvolgimento all'interno dell'Azienda di tutti i dipendenti e ribadiscono la volontà di migliorare il sistema di relazioni industriali, attraverso delle specifiche sessioni di confronto con le RSA e le Organizzazioni Sindacali firmatarie la presente Intesa.

Al fine di poter disporre di un quadro di riferimento certo e comune in materia di relazioni sindacali, si individuano le seguenti materie ed interlocutori:

Livelli	**Materie oggetto di informazione preventiva e confronto**	**Materie oggetto di confronto finalizzato a intese / negoziazioni**	**Soggetti**
Livello Nazionale	-Azienda, Mercato, Settore -Investimenti -Sicurezza (81/08) -Programmi di ristrutturazione e dismissione -Formazione -Occupazione e REV PAR	-Nuove professionalità e conseguenti inquadramenti - Risoluzione controversie emerse a livello inferiore - Accordi integrativi aziendali - Piani di formazione finanziata	Segr. Naz. OO.SS. RSA/RSU, strutture territoriali OO.SS. e Direzione NH e Ass. Datoriale
Livello Territoriale	-Mercato del Lavoro -Cessioni/cessazioni unità alberghiere e acquisizioni - Terziarizzazioni Attività	-Mobilità Territoriale e diversa distribuzione dell'orario di lavoro (ad es: orari multiperiodali, banca ore, etc.)	RSA/RSU e OO.SS. E Rappresentante NH e Direzioni Albergo coinvolte e Ass. Datoriale
Livello Locale RSA	- Volumi produttivi - Standard operativi - Terziarizzazione Attività - Organizzazione del lavoro	- Ambiente di lavoro - Misure atte a superare crisi delle unità alberghiere	RSA/RSU e OO.SS. e Direzione Albergo e Ass. Datoriale

AGIBILITA'

2. Le Parti condividono che la sicurezza sui luoghi di lavoro rappresenti un valore indispensabile per l'Azienda e confermano i contenuti previsti dall'Accordo Interconfederale del 12 dicembre 2018.

La cultura della prevenzione e della sicurezza sul luogo di lavoro sono tematiche imprescindibili per l'Azienda e, pertanto, al fine di meglio esercitare le attività previste per legge, i permessi per RLS si intendono essere pari a 80 ore l'anno.

TUTELA DELL'INTEGRITA PERSONALE CONTRASTO A MOLESTIE E VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO

3. Il Gruppo NH Hotels e di conseguenza la controllata italiana NH Italia S.p.A. ritiene inaccettabile ogni atto che si configuri come molestia o violenza sul luogo di lavoro e dichiara, fin d'ora, di adottare tutte le misure previste per Legge per perseguire soggetti che si rendano responsabili di tali fatti.

Le Parti intendono porre in essere le iniziative volte a prevenire e contrastare qualsiasi forma di molestia e violenza nei luoghi di lavoro e si impegnano a promuovere la diffusione dei principi contenuti dall'Accordo Quadro delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e dall'Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016, sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, anche attraverso la dichiarazione aziendale, qui integralmente richiamata.

Le Parti, pertanto, ritengono di reciproco interesse ed utilità prevedere un sistema articolato di tutele per fronteggiare situazioni di questo tipo al fine di proteggere la dignità e la riservatezza dei soggetti coinvolti.

Pertanto qualora venga accertato che si siano verificate delle molestie e/o violenze sul luogo di lavoro, tale accertamento deve essere ovviamente certificato a seguito di regolare denuncia sporta presso l'Autorità Giudiziaria competente ed al termine dell'iter giudiziario previsto dalla legislazione italiana, l'Azienda procederà con provvedimenti anche di natura sanzionatoria nei confronti del responsabile e le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

Sulla scorta della priorità riconosciuta dall'Azienda in termini di tutela nei confronti delle donne vittime di violenza (di genere, famigliari, *stalking*, etc.) e ad integrazione del dettato legislativo previsto dall'art. 24 del d.lgs. 80/2015, ovvero per *"[…]. La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119 […]"*, l'Azienda estenderà a nr. 6 mesi, frazionabili in al più due periodi, il congedo non retribuito per le lavoratrici interessate dal presente articolo.

L'Azienda, nel caso si dovesse verificare una situazione di cui ai capoversi che precedono, oltre all'estensione del congedo previsto per legge e di cui sopra, garantirà 20 ore l'anno di permesso retribuito aggiuntivo al soggetto vittima di violenza per l'espletamento di visite specialistiche di natura psicologica/psichiatrica finalizzate alla cura del trauma subito.

Resta inteso che i soggetti rientranti nelle casistiche di cui al presente punto potranno beneficiare delle tutele previste al punto 7. che segue – "*part time d'emergenza*".

UNIONI CIVILI E COPPIE DI FATTO

4. Per i dipendenti che abbiano formalizzato una Convivenza di Fatto, per come disciplinata dalla L. 76/2016, intendendosi per tale "*quella costituita tra due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile. Per l''accertamento della stabile convivenza si fa riferimento alla dichiarazione anagrafica di cui all'articolo 4 e alla lettera b), comma 1, dell'articolo 13 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1989, n. 223*" si prevede quanto di seguito specificato:

- permesso matrimonio: il dipendente che costituirà una convivenza di fatto, potrà usufruire, in occasione della stessa, di un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario, non computabili come ferie, a fronte della presentazione della dichiarazione anagrafica di costituzione della convivenza di fatto.
- permessi per lutto: i permessi di cui al vigente CCNL si applicheranno anche al convivente di fatto.

- congedo per gravi motivi familiari: il congedo non retribuito di 24 mesi di cui al dettato legislativo art. 4 c.2 della legge 53/2000, rubricato "*congedi per eventi e cause particolari*", si considera applicabile anche in caso di convivente di fatto.

Le Parti convengono, altresì, che disposizioni normative o contrattuali riferite al matrimonio e contenenti i termini "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti troveranno applicazione anche a ciascuna delle Parti contraenti un'unione civile o in alternativa facenti parte di una convivenza di fatto, previa presentazione dell'iscrizione al registro comunale, così come disposto dalla Legge n.76/2016.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA – LAVORO E STRUMENTI DI WELFARE

ANTICIPO TFR

5. In aggiunta alla disciplina in essere ai sensi dell'art. 2120 c.c., rubricato disciplina del trattamento di fine rapporto, l'Azienda riconoscerà a ciascun dipendente, che lo richieda, con almeno 5 (cinque) anni di servizio e che non abbia in essere cessioni del quinto e/o pignoramenti e/o prestiti con delega in atto, un'anticipazione sul Trattamento di Fine Rapporto (TFR) non superiore al 70% del trattamento dovuto in caso di cessazione del rapporto di lavoro anche per le seguenti causali:

- ristrutturazione della prima casa di abitazione;
- acquisto autovettura per sé o per i figli;
- spese inerenti lo studio per sé e per i figli;
- acquisto abitazione o affitto abitazione a seguito di separazione dal coniuge o dal convivente;
- grave danneggiamento della propria abitazione a seguito di calamità naturali;
- spese preadottive in caso di adozione;
- spese sostenute o da sostenere da parte dei dipendenti in caso di violenze di genere che intraprendono percorsi di protezione riconosciute dagli organi competenti e di cui al punto 4. che precede.

Resta inteso che la richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante il pagamento che certifichi l'effettiva spesa sostenuta per le causali di cui sopra.

PART TIME

6. Con espresso riferimento del dettato contrattuale rubricato all'art. 135 del CCNL dell'industria Turistica, le Parti convengono di elevare la percentuale dal 3%, prevista da CCNL, al 5%.

7. In caso di gravi patologie che richiedano terapie salvavita di un congiunto entro il secondo grado di parentela, anche non convivente, viene prevista la possibilità di richiedere, previa attestazione medica, la trasformazione del proprio orario di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale.

Tale "part time d'emergenza" può essere richiesto per un massimo di 24 mesi nell'arco della vita professionale del lavoratore e per periodi non inferiori a 3 mesi consecutivi.

Al termine dei 24 mesi o al termine dei periodi di riduzione dell'orario di lavoro in caso di "part time d'emergenza" il lavoratore vedrà ripristinato il proprio orario di lavoro a tempo pieno.

La richiesta per l'esigibilità di tale part time deve essere presentata con un preavviso di 30 giorni dalla data di trasformazione e può essere concessa ad un massimo del 5% contemporaneamente della forza lavoro occupata in ciascun'unità produttiva.

Resta inteso che in caso di trasformazione dell'orario di lavoro, è consentito all'Azienda l'assunzione con contratto a tempo determinato di un altro lavoratore a tempo parziale, configurando tale assunzione rientrante nella causale, prevista dalla riformata legge 81/2015, di "sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro".

CONGEDO PATERNITA'

8. Si conviene di riconoscere 1 giorno ulteriore di permesso retribuito, rispetto a quanto previsto dalle disposizioni di Legge in essere, al padre in occasione della nascita del figlio e/o adozione dello stesso. Le modalità di fruizione di tale permesso seguiranno la disciplina di legge vigente. Resta inteso che la fruizione

del giorno ulteriore di permesso è subordinata alla presentazione del certificato di nascita del figlio e/o dell'adozione dello stesso.

DIRITTO ALLO STUDIO

9. L'Azienda ritiene imprescindibile che la crescita professionale dei propri lavoratori sia strettamente correlata con il loro miglioramento culturale e, pertanto, in applicazione dell'art. 92 del vigente CCNL, le Parti convengono che il numero di permessi massimo pro capite utilizzabili nel triennio siano elevati a 200 ore in luogo delle attuali 150 ore, anche per corsi universitari e per sostenere gli esami universitari.

INSERIMENTO SCOLASTICO (L.170/2010)

10. Al fine di favorire l'inserimento scolastico, la Società agevolerà, compatibilmente con le esigenze di servizio, le richieste di riduzione dell'orario, leggasi "R.O.L.", per il personale i cui figli soffrano di disturbi specifici di apprendimento, definiti dalla Legge 170/2010, previa presentazione di idonea certificazione.

CONGEDO PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

11. In caso di richiesta del congedo per le casistiche previste dall'art. 4 Legge 53/2000 o in caso di richiesta di congedo per motivi di adozione di un figlio, la Società garantirà al lavoratore la copertura contributiva, eccezionalmente per la durata di n. 1 (uno) mese non ripetibile nella vita lavorativa in azienda, previa presentazione di idonea documentazione da parte del lavoratore che certifichi la richiesta del congedo.

****

Il presente accordo ha durata biennale e, pertanto avrà scadenza il 30 giugno 2021, a tale data, se non disdettato 3 mesi prima della Sua naturale scadenza, continuerà a produrre gli effetti ivi negoziati.

Le Parti si impegnano, altresì, ad un momento di confronto a giugno 2020 dell'efficacia delle pattuizioni qui negoziate nonché sulla possibilità di proseguire nella negoziazione del contratto integrativo aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto

NH Italia S.p.A.

le OO.SS.

Unindustria