

**H.I.T. - Holding Italiana Turismo, Comitours, Going, Chiari Sommariva, Ipotesi
Accordo 05/05/1999**

IPOTESI DI ACCORDO

Add 5 maggio 1999 presso la sede dell'Unione Parmense Industriali, si sono incontrati

-H.I.T. HOLDING ITALIANA TURISMO S.p.A, Comitours S.p.A., GOING S.p.A., Chiari Sommariva SpA (Chiari), rappresentate a tutti gli effetti contrattuali e di legge dal Direttore Centrale Risorse Umane Dr. ~~Carlo C...~~ con la partecipazione dei Sigg.ri: Dr. Tullio Carnerini, Dr Alberto Lo Gioco e Silvana Metri, assistiti dall'Unione Parmense Industriali nella persona del Dr. Enea Bianchini.

1.ARMONIZZAZIONE CONTRATTUALE 1.ARMONIZZAZIONE CONTRATTUALE

Le Parti si sono accordate per armonizzare i contratti di lavoro in vigore presso le diverse Aziende che vengono applicate nell'area del Comune di Chiari e nei territori contigui, in base alle disposizioni del CCNL applicabile. Le Parti si sono accordate per armonizzare i contratti di lavoro in vigore presso le diverse Aziende che vengono applicate nell'area del Comune di Chiari e nei territori contigui, in base alle disposizioni del CCNL applicabile. Detta armonizzazione dovrà avvenire senza oneri e vantaggi per le parti. Al riguardo le Parti si sono accordate per armonizzare i contratti di lavoro in vigore presso le diverse Aziende che vengono applicate nell'area del Comune di Chiari e nei territori contigui, in base alle disposizioni del CCNL applicabile. Detta armonizzazione dovrà avvenire senza oneri e vantaggi per le parti. Al riguardo le Parti si sono accordate per armonizzare i contratti di lavoro in vigore presso le diverse Aziende che vengono applicate nell'area del Comune di Chiari e nei territori contigui, in base alle disposizioni del CCNL applicabile. Detta armonizzazione dovrà avvenire senza oneri e vantaggi per le parti.

2.FERIE RESIDUE AL (31.12.98) 2.FERIE RESIDUE AL (31.12.98)

Le Parti si sono accordate per armonizzare i contratti di lavoro in vigore presso le diverse Aziende che vengono applicate nell'area del Comune di Chiari e nei territori contigui, in base alle disposizioni del CCNL applicabile. Detta armonizzazione dovrà avvenire senza oneri e vantaggi per le parti. Al riguardo le Parti si sono accordate per armonizzare i contratti di lavoro in vigore presso le diverse Aziende che vengono applicate nell'area del Comune di Chiari e nei territori contigui, in base alle disposizioni del CCNL applicabile. Detta armonizzazione dovrà avvenire senza oneri e vantaggi per le parti.

-Una Delegazione delle RSU nelle persone dei Sigg.ri: Marzia Aguzzi; Simona Sangiorgi, Vittorio Calvi, ~~M...~~ Minari, Roberto Di Lauro, Rita Ayroldi e Piero ~~E...~~ ha dichiarato, il proprio impegno in base al quale le singole Direzioni e Divisioni predispongano, entro il mese di maggio, il calendario di massima delle ferie annuali di competenza del personale interessato, tenuto conto delle esigenze aziendali e dei lavoratori, al fine di evitare per il futuro eventuali giacenze.

4.PERMESSI COMPENSATIVI 4.PERMESSI COMPENSATIVI

Per quanto concerne la previgente prassi di gestione dell'istituto dei cosiddetti permessi compensativi non ancora goduti, si conviene che entro il mese di luglio del corrente anno verreffettuata un'analisi della situazione che permetta alle Parti firmatarie di individuare le possibili opportune soluzioni.

(Norma transitoria)

Le Parti si danno atto che, tutte le ore di assenza dal lavoro per permessi compensativi effettuati dall'1 gennaio 1999 al 30 aprile 1999, verranno considerate come effettuate prioritariamente in conto R.O.L., e quindi in conto ferie.

Da tale computo sono esclusi, i recuperi dei sabati lavorativi effettuati nello stesso periodo in quanto considerati, nello spirito dell'accordo, come diversa distribuzione dell'orario di lavoro settimanale. Entro il 30 giugno 1999 verreffettuato il riepilogo delle ore a tale titolo maturate dal personale a tutto il 30 aprile 1999 allo scopo di individuare le opportune soluzioni compensative tra le Parti firmatarie.

5.RELAZIONI SINDACALI

Premesso che le parti intendono strutturare un articolato sistema di relazioni sindacali, che, senza duplicazione né di competenze, né di oneri aggiuntivi per l'Azienda, preveda, oltre al livello centrale, (così come è definito dal vigente CCNL) anche un livello di unitproduttiva, al fine di sempre meglio rispondere alle esigenze delle varie strutture dislocate sul territorio, individuando le soluzioni pi idonee ai vari problemi di seguito elencati:

- Informazioni sull'andamento delle strutture e relative problematiche gestionali
- Tipologia e modalità di utilizzo dei contratti di lavoro
- Organizzazione del lavoro / occupazione
- Informazioni sull'andamento delle strutture e relative problematiche gestionali
- Modalità attuative del regime di flessibilità degli orari
- Flessibilità e orari di lavoro
- Delegazione delle parti convengono che in funzione della frammentazione delle

strutture sul territorio, il sistema relazionale possa essere esercitato in appositi incontri di Area coincidente con la Regione o altra zona da definirsi a livello Nazionale. Ciononostante allo scopo di migliorare il grado di partecipazione dei lavoratori interessati.

Il sistema di relazioni industriali verrà compiutamente definito in sede di rinnovo del C.I.A.

6. DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

a) Nella rete agenziale (Leisure e Business Travel) e ove applicabile nell'ambito della Divisione Tour Operator, la distribuzione settimanale (40 ore) di lavoro grafico sarà organizzata in modo da consentire ai lavoratori di poter scegliere la propria distribuzione settimanale (40 ore) di lavoro grafico, in base alle proprie esigenze di lavoro e di vita. La distribuzione settimanale di lavoro grafico sarà organizzata in modo da consentire ai lavoratori di poter scegliere la propria distribuzione settimanale (40 ore) di lavoro grafico, in base alle proprie esigenze di lavoro e di vita. La distribuzione settimanale di lavoro grafico sarà organizzata in modo da consentire ai lavoratori di poter scegliere la propria distribuzione settimanale (40 ore) di lavoro grafico, in base alle proprie esigenze di lavoro e di vita.

7. FLESSIBILITÀ

Anche al fine di favorire la realizzazione di quanto convenuto ai punti 2 e 4, in applicazione di quanto previsto dall'art. 15, punto H, del vigente C.C.N.L. 1994 e dell'articolo 75, commi 3 e 4 dell'ipotesi di accordo del CCNL 10 febbraio 1999, le Parti convengono di sperimentare fino al 31 maggio 2000 il seguente sistema di flessibilità connesso ai periodi di maggiore attività produttiva nell'arco dell'anno solare, e cioè quelli ricompresi tra il 15/04 ed il 15/08 e tra il 15/11 ed il 31/12, che danno luogo complessivamente ad un'estensione massima di 24 settimane, in cui potressere attivato detto sistema.

Nei periodi di cui al comma precedente, l'orario settimanale potressere esteso, fino a 48 ore, con superamenti sia dell'orario giornaliero (massimo 2 ore) che settimanale (nella giornata del sabato), senza diritto a compensi per lavoro straordinario ma a fronte di recupero di detto maggiore orario in settimane con prestazioni lavorative di durata inferiore a quella contrattualmente prevista senza riduzione della normale retribuzione.

-L'attivazione di detto meccanismo dovressere comunicata ai lavoratori delle strutture interessate con un preavviso, di norma, di quindici giorni dalla data di inizio, previo esame congiunto con listanza sindacale del livello interessato (RSU o OO.SS. territorialmente competente), finalizzato ad analizzare e concordare le modalità attuative e ad eliminare eventuali motivi ostativi. In detta comunicazione dovranno essere indicati, oltre che le settimane di maggiore estensione dell'orario (tenendo presente che la flessibilità giornaliera non potressere superare le due ore, che potranno essere calcolate a consuntivo settimanale, mentre nel caso in cui la flessibilità venga tutta concentrata nella giornata di sabato la programmazione dovrà rispettare i termini di comunicazione), anche la programmazione di massima delle settimane ad orario ridotto, nei periodi di minore intensità produttiva ;

-Nel caso di ricorso alla flessibilità (sia in estensione che in contrazione), il lavoro straordinario, ai soli fini retributivi, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

-Il sistema di flessibilità non applicabile, analogamente a quanto previsto per lo straordinario al personale direttivo (Quadri), ivi compresi gli impiegati di primo livello con funzioni direttive, i capi di singoli servizi, uffici e reparti, nonché agli impiegati di primo livello che, pur svolgendo mansioni diverse percepiscano un compenso forfettizzato per il lavoro straordinario.

Per le ore effettivamente prestate in regime di flessibilità oltre la 41^a e la 48^a ora oltre l'orario contrattuale, fermo restando il corrispondente diritto al recupero, verrà corrisposta la maggiorazione del 12 per cento, calcolata secondo i criteri di cui all'art. 105 del C.C.N.L., da liquidarsi nei periodi di superamento.-L'attivazione di detto meccanismo dovressere comunicata ai lavoratori delle strutture interessate con un preavviso, di norma, di quindici giorni dalla data di inizio, previo esame congiunto con listanza sindacale del livello interessato (RSU o OO.SS. territorialmente competente), finalizzato ad analizzare e concordare le modalità attuative e ad eliminare eventuali motivi ostativi. In detta comunicazione dovranno essere indicati, oltre che le settimane di maggiore estensione dell'orario (tenendo presente che la flessibilità giornaliera non potressere superare le due ore, che potranno essere calcolate a consuntivo settimanale, mentre nel caso in cui la flessibilità venga tutta concentrata nella giornata di sabato la programmazione dovrà rispettare i termini di comunicazione), anche la programmazione di massima delle settimane ad orario ridotto, nei periodi di minore intensità produttiva ;

-Nel caso di ricorso alla flessibilità (sia in estensione che in contrazione), il lavoro straordinario, ai soli fini retributivi, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

-Il sistema di flessibilità non applicabile, analogamente a quanto previsto per lo straordinario al personale direttivo (Quadri), ivi compresi gli impiegati di primo livello con funzioni direttive, i capi di singoli servizi, uffici e reparti, nonché agli impiegati di primo livello che, pur svolgendo mansioni diverse percepiscano un compenso forfettizzato per il lavoro straordinario.

Per le ore effettivamente prestate in regime di flessibilità oltre la 41^a e la 48^a ora oltre l'orario contrattuale,

fermo restando il corrispondente diritto al recupero, verrcorrisposta la maggiorazione del 12 per cento, calcolata secondo i criteri di cui allart.105 del C.C.N.L., da liquidarsi nei periodi di superamento.Per le ore effettivamente prestate in regime di flessibilit ciotra la 41^ e la 48^ ora oltre lorario contrattuale, fermo restando il corrispondente diritto al recupero, verrcorrisposta la maggiorazione del 12 per cento, calcolata secondo i criteri di cui allart.105 del C.C.N.L., da liquidarsi nei periodi di superamento.

Con il pagamento di detta maggiorazione si intende superato, in quanto ricompreso, ogni ulteriore

incremento della riduzione dell'orario annuo eventualmente prevista a tale titolo dal C.C.N.L.
Con il pagamento di detta maggiorazione si intende superato, in quanto ricompreso, ogni ulteriore
incremento della riduzione dell'orario annuo eventualmente prevista a tale titolo dal C.C.N.L.

Trascorso il periodo di sperimentazione, di cui ai punti 6 e 7, le Parti si incontreranno per verificare:
Levoluzione della situazione in relazione a ferie residue e ROL;
Le ulteriori applicazioni delle previsioni del citato articolo 75. Le ulteriori applicazioni delle previsioni del citato
articolo 75.
Letto, approvato e sottoscritto

H.I.T. Holding Italiana Turismo S.p.A.OO.SS. Naz. Cgil, Cisl, Uil
Comitours, Going, ChiarivaFilcams, Fisascat, Uiltucs

Unione Parmense degli IndustrialiOO.SS. Prov. Cgil, Cisl, Uil
Filcams, Fisascat, Uiltucs

La delegazione delle RSU