

ACCORDO TECNICO DI GESTIONE

Addì, 17 marzo 2009

tra

la Società Alpitour S.p.A.

assistita da CONFINDUSTRIA Cuneo - Unione Industriale della Provincia

e

la R.S.A.,

assistita dalla FILCAMS/CGIL e dalla FISASCAT/CISL

premesso che

- La Società Alpitour S.p.A. ha avviato la procedura relativa alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per crisi aziendale;
- In data 20 marzo p.v. sarà effettuato a Roma, presso il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali l'esame congiunto, previsto dalla normativa di legge in vigore, con la RSA e le Organizzazioni Sindacali, al termine del quale si prevede la firma del relativo verbale di accordo;

si conviene di sottoscrivere, a seguito della firma del verbale di accordo citato in premessa, il seguente accordo tecnico di gestione:

1. Numero FTE collocati in CIGS

Per il periodo compreso tra la data del 23 marzo 2009 e quella del 22 marzo 2010 l'Azienda prevede in linea di massima la collocazione in CIGS delle seguenti persone, espresse in Full Time Equivalent (FTE), per un totale di 32 FTE.

Nello schema allegato al presente accordo sono descritte le previsioni di utilizzo della CIGS in termini di modalità e di articolazione. Nel caso di eventuali necessità di utilizzo superiore rispetto a quanto descritto nell'allegato, determinate da sensibili variazioni di mercato, le Parti si incontreranno, su richiesta dell'Azienda, per aggiornare il presente Accordo Tecnico di Gestione.

2. Modalità di rotazione

Le posizioni individuate saranno normalmente interessate dalla rotazione, con un'articolazione che sarà comunicata ai lavoratori, da parte del Responsabile dell'Unità Organizzativa, con almeno quindici giorni di calendario di anticipo. Le modalità della rotazione dovranno consentire una equilibrata copertura delle diverse fasce orarie e una equilibrata articolazione dei diversi turni tra tutte le persone della Unità Organizzativa. Salvo situazioni eccezionali, i turni di rotazione, così comunicati, non potranno essere modificati.

3. Posizioni per le quali non è prevista la rotazione

Fanno eccezione al principio della rotazione di cui sopra le posizioni di n. 15 persone, per le quali, viste le caratteristiche della posizione, non è possibile la rotazione.

Durante il periodo della CIGS per i lavoratori di cui al punto 3 le Parti si adopereranno, nell'ambito delle reciproche competenze, per promuovere tutte le azioni utili ad implementare ed accelerare la soluzione del problema occupazionale. Al fine di favorire, al termine del periodo di CIGS, soluzioni non traumatiche, l'Azienda proporrà attività di outplacement ai lavoratori posti in CIGS, soprattutto al fine di tutelare al massimo la ricollocazione del personale che, per motivi di età o per le mansioni svolte, può trovare maggiori difficoltà di reinserimento nel mercato del lavoro. Qualora, al termine del periodo di CIGS, i lavoratori collocati in CIGS a zero ore non avessero soluzione al loro problema occupazionale, saranno ricollocati, previa adeguata formazione, in altra Unità Organizzativa, anche attraverso lo strumento del demansionamento.

Nei confronti dei lavoratori di cui al punto 3 l'Azienda si dichiara disponibile – su richiesta del lavoratore – a versare un importo a titolo di anticipo del TFR maturato a tutto il 31.12.06, nel limite massimo dell'importo corrispondente alla differenza tra l'attuale retribuzione netta teorica annua e l'importo netto complessivo spettante a titolo di integrazione salariale.

AR
g en Sob
bell
D
de My
Lun

4. Mobilità Interna

Nel caso in cui i titolari di alcune delle posizioni interessate dalla CIGS dovessero dimettersi da Alpitour, e/o alcuni lavoratori all'interno delle posizioni interessate dalla CIGS a rotazione chiedessero di essere posti in CIGS a zero ore nei periodi previsti dalla rotazione, di norma si opererà nel seguente modo:

- Se le posizioni sono interessate da CIGS a rotazione, riduzione della rotazione corrispondente al n. di FTE usciti;
- Se alcune delle persone in CIGS a zero ore hanno maturato le esperienze nella mansione lasciata libera e posseggono le competenze necessarie per la copertura della posizione, verrà loro proposta, in via prioritaria, la ricollocazione nella mansione delle persone uscite.

Per tutto il periodo di CIGS, fermi restando i dati forniti dall'Azienda durante gli incontri ufficiali, la stessa si confronterà con le RSA sulle mobilità superiori ai 3 mesi in relazione al Piano di Risanamento e sulle opportunità di ricollocazione stabile su posizioni ricoperte da Impiegati, ivi comprese le persone collocate in CIGS.

Durante il periodo di mobilità interna i lavoratori interessati rispetteranno gli orari della struttura ricevente, previsti dagli accordi sindacali in essere.

Nel caso di mobilità presso il Booking sarà applicato alle persone il Turno Fisso Pomeridiano, previsto dagli accordi sindacali in essere.

5. Part-time

In considerazione della necessità di Alpitour di ridurre la prestazione lavorativa in funzione degli obiettivi del Piano di Risanamento e dell'esigenza manifestata da molte lavoratrici madri di poter utilizzare il rapporto di lavoro a Tempo Parziale, già ampiamente diffuso in Alpitour, le Parti si incontreranno per valutare la possibilità di utilizzo di rapporti a Tempo Parziale.

6. Esternalizzazioni

L'Azienda si impegna a non incrementare l'esternalizzazione delle attività inerenti le posizioni oggetto di CIGS, durante l'intero periodo di CIGS.

7. Informazioni sull'andamento aziendale

Al fini del presente accordo si intende per "Impatto" l'influenza di modifiche dell'organizzazione su orario di lavoro, professionalità e carichi di lavoro relative agli Impiegati.

L'azienda fornirà semestralmente alla RSA e alle OO.SS. i dati relativi all'organico.

Inoltre le parti effettueranno verifiche periodiche su:

- Andamento economico del Gruppo.
- Sviluppo del Piano di Risanamento.
- Impatto del Piano sugli assetti occupazionali.

L'Azienda, inoltre, informerà la RSA relativamente a macro-cambiamenti organizzativi, che non comportano impatti. A puro titolo di esempio: modifiche all'organigramma, cambiamenti di procedure di controllo e di auditing, diversa articolazione delle deleghe, modifiche di processi che non impattano sulle lavorazioni.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large signature that appears to be 'Gobbi'. Below it, there are several other initials and signatures, including 'G', 'Elli', 'R', 'M.G.', and 'U.A.'. Some of these are connected by lines, possibly indicating a sequence of signatures or a specific arrangement of representatives.

8. Commissione paritetica sull'Organizzazione del Lavoro durante il periodo della CIGS.

Le Parti convengono sull'opportunità di definire una procedura di confronto sui temi dell'organizzazione del lavoro, che comportano un Impatto sugli Impiegati.

A tale scopo viene costituita una Commissione Paritetica, che avrà il compito di monitorare l'applicazione dei punti sopra indicati.

La Commissione è costituita da 1 RSA per sigla sindacale per ogni Sede di lavoro e da altrettanti rappresentanti della Direzione Risorse Umane, scelti rispettivamente dalle Organizzazioni Sindacali e da Alpitour. La Commissione si riunisce normalmente con cadenza almeno quadrimestrale e/o su richiesta di una delle Parti. Al fine di consentire la partecipazione alla Commissione si concorda che ai membri della Commissione saranno concessi permessi sindacali aggiuntivi, necessari allo svolgimento della loro attività, nel limite di 20 ore nel periodo di CIGS. Qualora emergessero ulteriori necessità, le Parti si incontreranno per valutare le soluzioni del caso. I permessi di cui sopra sono utilizzabili esclusivamente per le attività della Commissione.

Sarà facoltà della Commissione invitare a partecipare ai propri lavori altre RSA, che nel caso utilizzeranno i normali Permessi Sindacali, altre persone della Direzione Risorse Umane o Responsabili di Unità Organizzative interessate.

Compito della Commissione sarà:

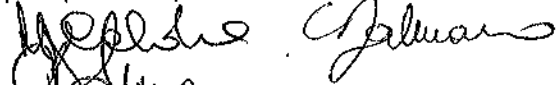
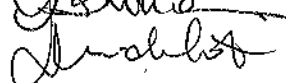
- prendere in considerazione proposte, valutarle e discuterle relativamente a variazioni di modesto Impatto del Piano di Risanamento, determinate da variazioni di mercato o da revisioni in progress del Piano;
- monitorare l' applicazione di quanto concordato relativamente alla CIGS, ai sensi dei punti 1,2,3, 4 e 6 del presente accordo;
- recepire le informazioni sull'andamento aziendale di cui al punto 7 del presente accordo;
- valutare e discutere le possibilità di utilizzo del numero dei rapporti a tempo Parziale di cui al punto 5 del presente accordo;
- gestire gli impatti della CIGS sul Piano Ferie;

Allo scopo di favorire l'acquisizione delle informazioni necessarie all'attività della commissione al confronto con i lavoratori si concorda lo svolgimento di assemblee sindacali di settore aggiuntive, fino a un massimo di 2 ore per settore nel periodo di CIGS. Qualora emergessero ulteriori necessità, le Parti si incontreranno per valutare le soluzioni del caso.

Torino, 17 marzo 2009

L.c.s.

p. Alpitour S.p.A.

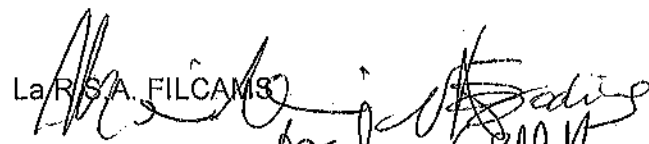
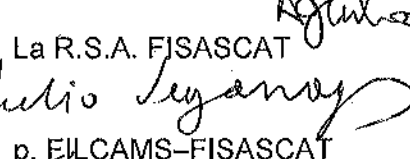
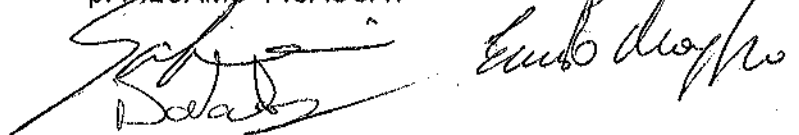
p. CONFINDUSTRIA Cuneo
Unione Industriale della Provincia



La R.S.A. FILCAMS

La R.S.A. FISASCAT

p. FILCAMS-FISASCAT

Numero FTE collocati in CIGS (vd. punto 1)

- n. 15 FTE a Cuneo
- n. 16 FTE a Torino
- n. 1 FTE a Milano

Numero FTE collocati in CIGS a rotazione (vd. punto 2)

- n. 8 FTE a Cuneo
- n. 8 FTE a Torino
- n. 1 FTE a Milano

Posizioni per le quali non è prevista la rotazione (vd. punto 3)

- n. 7 FTE a Cuneo
- n. 8 FTE a Torino *R*

[Handwritten signature]

Agata Colli

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]