

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 8 luglio 2014, presso la sede dell'Unione Industriale della Provincia di Torino

Tra

Alpitour S.p.A., nelle persone di Marco Caldera, Ornella Dalmasso e Claudia Dalmasso, assistita da dall'UNIONE INDUSTRIALE di Torino, nella persona di Roberto De Luca e dall'Avvocato Antonella Musy

e

la RSA, nelle persone di Roberta Attanasio, Anna Lisa Bruno, Agesilao Cavallotti, Luisella Giraudo, Massimo Nani, Paola Raineri, Giuseppina Rosco, Anna Schiavi

assistite da

FILCAMS/CGIL nazionale e territoriali, nelle persone di Sabina Bigazzi, Sergio Dovana, Elisabetta Mesturino e Loredana Sasia

FISASCAT/CISL nazionale e territoriali, nelle persone di Maria Elena Vanelli, Olga Longo ed Enrico Solavagione

è stato raggiunto il seguente accordo, relativamente al contratto integrativo aziendale.

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. 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Segr. Nazionali OO.SS. - Coord. Nazionale Aziendale - OO.SS. Territoriali - Direzione Risorse Umane Gruppo - Risorse Umane - Federturismo / Unioni Industriali territoriali
Livello Area	<ul style="list-style-type: none"> - Mobilità e flessibilità - Mercato del lavoro: adempimenti normativi - Iniziativa inerenti le pari opportunità (L.125/91) - Analisi e proposte di nuove professionalità - Mercato - Cessioni/cessazioni unità produttive e acquisizioni - Processi formativi 	<ul style="list-style-type: none"> - RSA/RSU - OO.SS. Territoriali - Risorse Umane - Risorse Umane Area - Unioni Industriali territoriali
Livello Sede di Lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - Organizzazione del lavoro - Orario di lavoro, ferie - Analisi e proposte di nuove professionalità - Ambiente di lavoro - Misure atte a superare crisi unità 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 	<ul style="list-style-type: none"> - 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:

- A ogni RSA/RSU sarà consegnato, all'atto della comunicazione da parte delle OO.SS., un tesserino badge specifico, da utilizzare per la copertura dei permessi sindacali.
- 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 il modulo sotto riportato, nel quale sarà evidenziata la segnalazione 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.
 - Permessi per coordinamento sindacale
 - Se trattasi di permesso fruito all'interno della fascia oraria lavorativa e nella propria sede di lavoro, il componente delle RSA/RSU timbrerà in uscita con il tesserino badge in dotazione come dipendente e in entrata con il tesserino badge in dotazione come RSA/RSU. Al termine del permesso timbrerà in uscita con il tesserino badge in dotazione come RSA/RSU e in entrata con il tesserino badge in dotazione come dipendente.

Nei casi di incontri richiesti dall'Azienda, quest'ultima provvederà ad informarne direttamente il responsabile; i componenti della RSA/RSU, in tale caso, non dovranno compilare il modulo sotto riportato, ferma restando la timbratura sopra prevista.

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.

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
- * Permessi per coordinamento sindacale

Data _____ Firma _____

1.b.3 Saletta sindacale

L'Azienda metterà a disposizione delle RSA/RSU di Torino un locale aziendale, attrezzato con PC e telefono,

Per le sedi di Milano e Cuneo sarà messa a disposizione una saletta con telefono, con un armadio chiuso riservato. Per la sede di Milano l'azienda si impegna a dare in dotazione un Pc portatile .

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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2. ORARIO DI LAVORO

Le seguenti norme hanno la funzione di definire l'orario di lavoro. Per tutto quanto non previsto dal presente accordo valgono le norme del CCNL dell'Industria Turistica e degli accordi aziendali siglati tra le Parti, riportati in allegato 1.

Premesso che l'Orario di Lavoro è oggetto di confronto nell'ambito delle Relazioni Sindacali di cui al precedente punto 1, nel caso in cui l'Azienda avesse bisogno di procedere a cambiamenti dell'orario di lavoro per necessità imposte dal mercato o di natura tecnico/produttiva, gli stessi verranno proposti alla RSA/RSU ed esaminati congiuntamente ai fini del raggiungimento di possibili intese.

Le Parti si incontreranno con cadenza semestrale per una verifica congiunta su:

- gli orari di lavoro, anche con riferimento agli accordi in essere;
- l'articolazione del presidio di cui al punto successivo;

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

2.1 Orario di lavoro standard

A tutti i Lavoratori sono richieste le quattro timbrature giornaliere.

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 8,30 e le 9,30) e in uscita (tra le 12,30 e le 13,45 e tra le 17,30 e le 18,30) tale per cui tutti i dipendenti devono essere in Azienda nelle seguenti fasce orarie:

9,30-12,30/14,30-17, 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 9,00 alle 9,30 e dalle 17,30 alle 18,30.

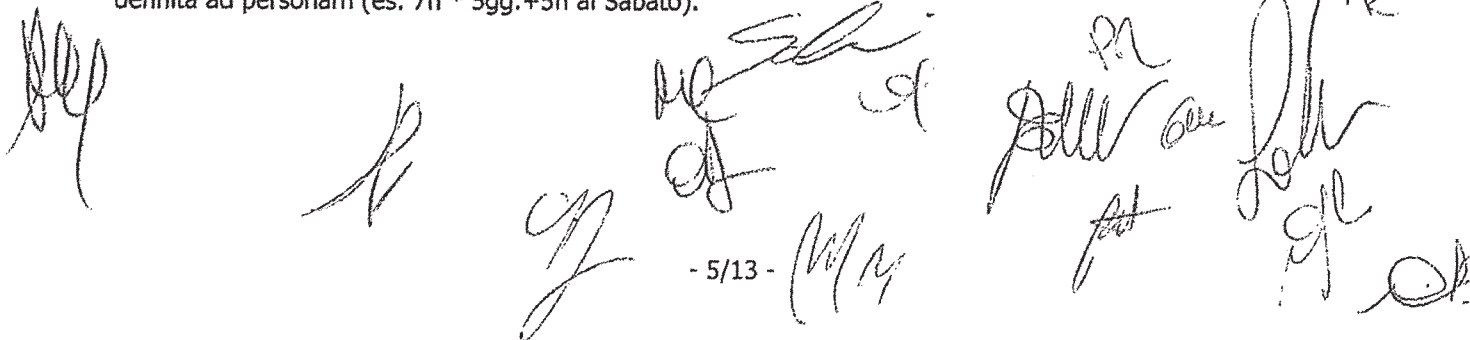
Per quanto riguarda il mantenimento del 25% della struttura nelle fasce orarie dalle 9,00 alle 9,30 e dalle 17,30 alle 18,30, le Parti si incontreranno, se necessario con la presenza dei responsabili, per individuare, a fronte di richiesta specifica delle RSA/RSU, i possibili accorpamenti di Unità Organizzative 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 dal Booking e dal Backoffice) o dall'esterno :
 - il recupero di 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, che potrà essere oggetto di confronto tra le Parti secondo le modalità sopra evidenziate.

Fanno eccezione i lavoratori a Tempo Parziale e i lavoratori a Tempo Pieno con articolazione particolare definita ad personam (es. 7h * 5gg. +5h al Sabato).



- 5/13 -

2.2 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.

2.3 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.

2.4 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.

2.5 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 - come da prassi in essere - rispetto al monte ore lavorabili mensile, autorizzato dal Responsabile, ferma restando la corresponsione della maggiorazione prevista, con le modalità attualmente utilizzate. 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.

Ferma restando la necessità di una presenza in azienda (sia al mattino sia al pomeriggio), ai Quadri, impiegati inquadrati nel livello B1 e impiegati ai quali viene erogato un importo a titolo di straordinario forfettizzato non è corrisposto il pagamento delle ore di lavoro straordinario, così come non vengono loro trattenuti eventuali permessi non retribuiti.

2.6 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. 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, 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.

2.7 Banca ore

Le parti convengono di istituire, a decorrere dal 1 gennaio 2015, la Banca ore per tutti i lavoratori a tempo indeterminato e a tempo pieno - ad eccezione dei Quadri, degli impiegati inquadrati nel livello B1 e degli impiegati ai quali viene erogato un importo a titolo di straordinario forfettizzato - e per tutte le ore di straordinario prestate secondo la disciplina di seguito definita:

- Durata: L'istituto della "Banca ore" sarà istituito - a titolo sperimentale - a decorrere dal 1/1/2015 fino al 31/12/2015
- Destinatari: L'istituto della "Banca ore" sarà applicato solamente ai dipendenti di cui in premessa, che avvanzeranno apposita richiesta scritta - non revocabile nel periodo di sperimentazione - entro e non oltre la data del 30 settembre 2014.
- 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 compensazione, se positivo e se autorizzato dal Responsabile . Le ore relative al periodo da ottobre a dicembre dovranno essere recuperate entro la fine del mese di gennaio, le ore da gennaio a marzo dovranno essere recuperate entro la fine del mese di aprile, le ore da aprile a giugno entro la fine del mese di luglio e le ore da luglio a settembre entro la fine del mese di ottobre
- Fruizione : la fruizione delle ore accantonate nella "Banca Ore" avverrà, per ogni trimestre, 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 nel mese verrà corrisposta nel mese successivo 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 termine del terzo mese successivo come sopra indicato . Le ore accantonate nella "Banca Ore" e non fruite entro i termini indicati saranno liquidate con la retribuzione del mese successivo senza la maggiorazione prevista dal CCNL per il lavoro straordinario.
- Gestione della fase di sperimentazione: durante il periodo di sperimentazione si terranno appositi incontri periodici nell'ambito dei quali l'Azienda darà alle RSA/RSU specifiche informazioni sulle modalità operative di tale istituto e verranno esaminate eventuali problematiche emerse. Entro il mese di Settembre 2015 le parti firmatarie del presente verbale di accordo si incontreranno al fine di valutare gli esiti della sperimentazione di cui sopra e, se sussisteranno, i presupposti per l'applicazione della "Banca Ore" relativamente al periodo successivo alla data del 31.01.2016; in tale ipotesi si procederà alla definizione delle modalità di richiesta di attivazione o disapplicazione dell'istituto della "Banca ore" da parte dei singoli.

2.8 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.

2.9 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."

Per le trasferte Cuneo/Torino, Torino/Cuneo, Torino/Milano, Milano/Torino si conviene 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.

3. FORMAZIONE

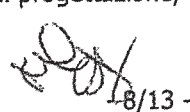
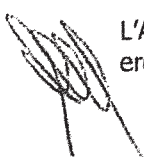
Le Parti convengono che la crescita della professionalità è una delle leve per raggiungere gli obiettivi di sviluppo dell'Azienda, di incremento della produttività, di crescita personale e di realizzazione di pari opportunità. In tale ottica le Parti individuano nella formazione finanziata lo strumento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

A tal fine tra le Parti viene istituita una Commissione Paritetica Formazione, che si incontrerà di norma ogni 6 mesi.

Compito della Commissione sarà:

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.



M. M. Sobbi
M. M. Sobbi
M. M. Sobbi

La Commissione si potrà inoltre riunire ogni volta che insorgano problemi o vi siano opportunità che richiedano interventi urgenti di ripianificazione 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. A fronte di casi eccezionali che richiedano una revisione dei permessi già accordati, l'Azienda convocherà tempestivamente le RSA/RSU per individuare le opportune soluzioni.

5. ALTRI ACCORDI IN VIGORE.

Nell'*allegato 1* sono riportati tutti gli accordi, siglati dalle Parti, ancora in vigore, che vengono recepiti integralmente all'interno del presente Contratto Integrativo.

6. MENSA AZIENDALE.

Verranno stipulate per i dipendenti delle Sedi di Torino, Milano, Cuneo, Roma, Verona e Bologna convenzioni con Ristoranti \ Mense \ Bar collocati nel raggio di 500 metri dalle sedi sopra indicate.

Il numero delle convenzioni sarà tale da consentire il servizio, considerati il numero dei dipendenti della sede interessata, la capienza dei locali e gli orari di servizio. Le modalità di definizione di quanto sopra saranno definite in incontri a livello aziendale.

Tale trattamento avrà decorrenza, per le sedi di Milano e Roma, dal 1.11.2014 e sarà sostitutivo del Ticket Restaurant, la cui erogazione cesserà il 31.10.2014.

Con decorrenza dal mese di Maggio 2014 e fino al 31.10.2014, per i dipendenti appartenenti alle sedi di Milano e Roma l'importo del ticket restaurant sarà elevato da euro 3,1 a euro 4,5.

Le soluzioni sopra indicate sono finalizzate a erogare un pranzo fisso composto di quattro alternative:

1. Panino + bottiglietta da mezzo litro d'acqua al prezzo fisso di € 0,70
2. Primo o verdure o insalata + bottiglietta da mezzo litro d'acqua + pane al prezzo fisso di € 1,5
2. Primo + verdure o insalata + bottiglietta da mezzo litro d'acqua + pane al prezzo fisso di € 2,0
3. Secondo + contorno + bottiglietta da mezzo litro d'acqua + pane al prezzo fisso di € 2,5.

Qualora non fosse possibile per l'Azienda attivare le convenzioni suddette, sarà riconosciuto un Ticket Restaurant dell'importo di euro 4,5 per ogni giorno di lavoro.

7. 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 e del rapporto pax/FTE.

Il P.d.R. verrà calcolato per gli esercizi 2014-15, 2015-16 e 2016-17 (esercizi dal 1.11 al 31.10), prendendo come riferimento il miglioramento della redditività e del rapporto pax/FTE sulla base degli indicatori di seguito riportati.

L'Azienda informerà la RSA/RSU 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 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, maternità obbligatoria, permessi ex L.104, ricoveri ospedalieri e infortuni.

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 contributivo attualmente in atto per le erogazioni legate ai risultati aziendali nell'ambito della contrattazione di II° livello. 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 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.

Parametri

Il P.d.R. è il risultato della somma dei premi correlati a due parametri:

1. EBITDA

Si assume come parametro l'EBITDA riportato nel Bilancio di Alpitour S.p.A., relativo all'esercizio considerato.

2. Rapporto Pax/FTE

Si assume come parametro il rapporto tra i passeggeri partiti nel corso dell'esercizio considerato e l'organico medio dei Quadri e Impiegati, come riportati nel Bilancio di Alpitour S.p.A.

Meccanismo di erogazione del premio

Il P.d.R. sarà erogato a condizione che l'utile netto sia positivo. Per utile netto si intende quello riportato nel bilancio di Alpitour S.p.A., con esclusione di:

- Totale proventi (oneri) non ricorrenti
- Proventi (oneri) da partecipazioni.

La parte del P.d.R. correlata all'andamento del parametro di EBITDA sarà così definita:

- se l'EBITDA supererà gli 11 milioni €, saranno erogati 150 euro lordi a persona;
- se l'EBITDA supererà la somma di 11 milioni € e del 20% della differenza tra il Budget e 11 milioni €, saranno erogati ulteriori 20 euro lordi a persona, per un totale di 170 €;
- se l'EBITDA supererà la somma di 11 milioni € e del 40% della differenza tra il Budget e 11 milioni €, saranno erogati ulteriori 20 euro lordi a persona, per un totale di 190 €;
- se l'EBITDA supererà la somma di 11 milioni € e del 60% della differenza tra il Budget e 11 milioni €, saranno erogati ulteriori 20 euro lordi a persona, per un totale di 210 €;
- se l'EBITDA supererà la somma di 11 milioni € e del 80% della differenza tra il Budget e 11 milioni €, saranno erogati ulteriori 20 euro lordi a persona, per un totale di 230 €;
- se l'EBITDA supererà la somma di 11 milioni € e del 90% della differenza tra il Budget e 11 milioni €, saranno erogati ulteriori 20 euro lordi a persona, per un totale di 250 €;
- se l'EBITDA raggiungerà il Budget, saranno erogati ulteriori 250 euro lordi a persona, per un totale di 500€;
- se l'EBITDA supererà il Budget, l'importo totale di 500 euro lordi a persona di cui al paragrafo precedente sarà rivalutato proporzionalmente alla percentuale di superamento del Budget.

La parte del P.d.R. correlata all'andamento del parametro di PAX/FTE sarà così definita:

- se il rapporto PAX/FTE migliorerà rispetto alla media del triennio precedente di almeno 2,5%, saranno erogati 75 euro lordi a persona;
- se il rapporto PAX/FTE migliorerà rispetto alla media del triennio precedente di almeno 5%, saranno erogati ulteriori 75 euro lordi a persona, per un totale di 150 €;
- se il rapporto PAX/FTE migliorerà rispetto alla media del triennio precedente di almeno 7,5%, saranno erogati ulteriori 75 euro lordi a persona, per un totale di 225 €;
- se il rapporto PAX/FTE migliorerà rispetto alla media del triennio precedente di almeno 10%, sarà erogato un ulteriore importo di 75 euro lordi a persona, per un totale di 300 €.

Tabella esemplificativa

La seguente tabella riporta alcuni esempi di determinazione del P.d.R.:

EBITDA		Premio EBITDA		Totale Premio Individuale				
Utile netto	< zero	-	-					
EBITDA sotto budget e	< 11 mio €	0	-	75	150	225	300	
EBITDA sotto budget e	> 11 mio €	150	150	225	300	375	450	
EBITDA >= al	20% (budget-11 mio €) + 11 mio €	170	170	245	320	395	470	
EBITDA >= al	40% (budget-11 mio €) + 11 mio €	190	190	265	340	415	490	
EBITDA >= al	60% (budget-11 mio €) + 11 mio €	210	210	285	360	435	510	
EBITDA >= al	80% (budget-11 mio €) + 11 mio €	230	230	305	380	455	530	
EBITDA >= al	90% (budget-11 mio €) + 11 mio €	250	250	325	400	475	550	
EBITDA = Budget		500	500	675	650	725	800	
EBITDA = Budget + 1%		505	505	580	655	730	805	
EBITDA = Budget + 5%		525	525	600	675	750	825	
EBITDA = Budget + 10%		550	550	625	700	775	850	
EBITDA = Budget + 50%		750	750	825	900	975	1050	
			0	75	150	225	300	Premio Pax / FTE
			Miglioramento sulla media del triennio precedente del					Pax / FTE
			0,0%	2,5%	5,0%	7,5%	10,0%	

Modalità di individuazione degli Obiettivi

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

L'obiettivo Pax/FTE è il miglioramento, nelle percentuali sopra indicate, della media del rapporto Pax/FTE dei tre esercizi precedenti. Anch'esso sarà comunicato nello stesso incontro di cui al paragrafo precedente.

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

Nel caso di operazioni societarie (es. fusioni, cessioni, incorporazioni, ecc.) gli obiettivi saranno riproporzionati in funzione delle nuove situazioni. In tal caso l'Azienda ne informerà le OO.SS. e le Parti si incontreranno per definire le modalità del riproporzionamento.

Nel caso di significative variazioni nell'organizzazione del business (es. nuovi canali e/o nuove tecnologie di vendita, rilevanti incrementi delle vendite via web, sviluppo di nuovi prodotti ecc.), le Parti si incontreranno per valutare eventuali diverse modalità di definizione degli obiettivi.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'M.M.', 'Pax', 'FTE', and various initials.]

8. Durata

Il presente accordo avrà vigenza triennale, dal 1 aprile 2014 al 31 marzo 2017.

Il Premio di Risultato sarà erogato a decorrere dall'esercizio 2014-15.

Dopo la prima scadenza del 31 marzo 2017 il contratto integrativo, salvo disdetta da una o entrambe le Parti, si si intenderà automaticamente rinnovato di anno in anno.

La disdetta dovrà essere esercitata in forma scritta, mediante lettera raccomandata R.R., almeno tre mesi prima della scadenza del 31 marzo 2017 o delle eventuali successive scadenze.

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

In caso di disdetta, le OO.SS. 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 OO.SS. firmatarie al fine di darne informazione ed illustrarne le motivazioni.

Entro 30 giorni dalla presentazione della piattaforma le Parti si impegnano ad avviare il confronto per il rinnovo.

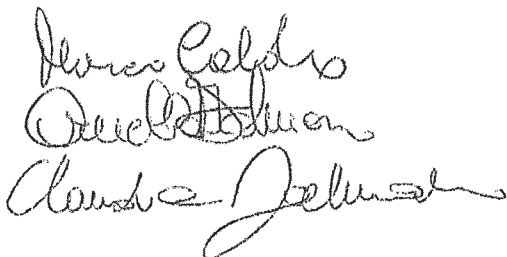
Qualora non si pervenisse ad un accordo entro i 12 mesi successivi:

- 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 marzo 2017 o delle eventuali successive scadenze;
- per la parte relativa al Premio di Risultato gli effetti si produrranno fino al termine dell'esercizio in corso.

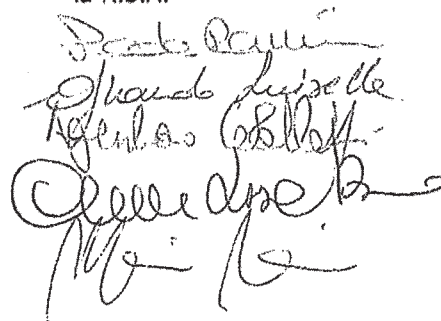
Torino, 8 luglio 2014

L.c.s.

p. Alpitour S.p.A.



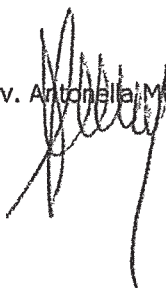
la R.S.A.



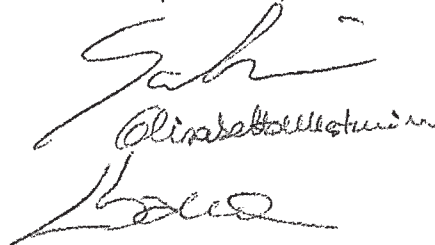
p. l'UNIONE INDUSTRIALE DI TORINO



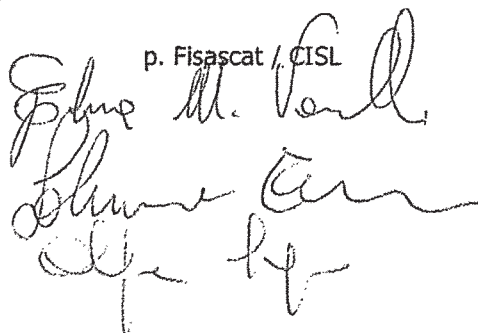
Aw. Antonella MUSY



p. Filcams / CGIL



p. Fisascat / CISL



VERBALE DI ACCORDO

Addi, 8 luglio 2014

tra

Alpitour S.p.A., nelle persone di Marco Caldera, Ornella Dalmasso e Claudia Dalmasso, assistita dall'Avvocato Antonella Musy

e

la RSA, nelle persone di Roberta Attanasio, Anna Lisa Bruno, Agesilao Cavallotti, Luisella Giraudo, Massimo Nani, Paola Raineri, Giuseppina Rosco, Anna Schiavi

assistite da

FILCAMS/CGIL nazionale e territoriali, nelle persone di Sabina Bigazzi, Sergio Dovana, Elisabetta Mesturino e Loredana Sasia

FISASCAT/CISL nazionale e territoriali, nelle persone di Maria Elena Vanelli, Olga Longo ed Enrico Solavagione

Premesso che

- a. Alpitour sta attuando, nel corso del presente esercizio, un piano di riorganizzazione, che ha comportato l'articolazione in due divisioni, finalizzata a una maggiore presenza sul mercato, connotata dalla valorizzazione dei Brand e dei relativi prodotti, accompagnata da iniziative di revisione dei processi, finalizzate al miglioramento dell'efficienza
- b. Il Piano si propone pertanto, coinvolgendo tutti i Lavoratori, di raggiungere significativi incrementi degli indicatori di redditività e di produttività
- c. Le Parti hanno in data odierna raggiunto un accordo sui contenuti del contratto integrativo aziendale, che prevede l'istituzione, a decorrere dall'esercizio 2014-15, di un Premio di Risultato
- d. Le Parti hanno ritenuto opportuno riconoscere l'apporto e valorizzare il contributo di tutti i Lavoratori dell'Azienda al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della redditività e della produttività già fin dall'esercizio in corso, tenendo in considerazione la situazione congiunturale e il processo di trasformazione dell'Azienda
- e. Le Parti hanno individuato nell'EBITDA l'indicatore di redditività e nel rapporto Pax/FTE l'indicatore di produttività
- f. Le Parti individuano nel raggiungimento dell'EBITDA previsto a Budget l'obiettivo principale da raggiungere nell'esercizio in corso.

è stato raggiunto il seguente accordo.

1. Le Parti convengono sulla opportunità di istituire un Premio Aziendale (di seguito il "Premio") per l'esercizio 2013-14, legato al miglioramento degli indicatori di cui al precedente punto e.
2. Il Premio sarà applicato a tutto il personale in forza, esclusi i Dirigenti, che abbia superato il periodo di prova, verrà calcolato solo in riferimento ai risultati conseguiti ed ha come obiettivi il miglioramento della redditività e del rapporto pax/FTE.
3. Il Premio verrà calcolato per l'esercizio 2013-14, prendendo come riferimento il miglioramento della redditività e del rapporto pax/FTE sulla base degli indicatori di cui in seguito.
4. L'Azienda informerà la RSA/RSU sull'andamento degli indicatori di cui sopra entro due mesi dalla data di approvazione del Bilancio 2013-14 da parte dell'Assemblea dei Soci. Il Premio sarà erogato ai singoli lavoratori 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, maternità obbligatoria, permessi ex L.104, ricoveri ospedalieri e infortuni.
5. Il Premio verrà erogato entro tre mesi dall'approvazione del Bilancio e comunque non oltre il mese di Giugno 2015.

6. Le Parti intendono consensualmente qui definire l'importo del Premio complessivo e comprensivo di ogni incidenza (già tenuta in considerazione in sede di quantificazione); pertanto il 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.
7. Le Parti si danno atto che l'erogazione del Premio ha caratteristiche tali da poter beneficiare del particolare regime contributivo attualmente in atto per le erogazioni legate ai risultati aziendali nell'ambito della contrattazione di II° livello. 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.
8. Le Parti si danno atto che l'importo del Premio, di cui al presente verbale di accordo, è correlato ad incrementi 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.

Parametri

Il Premio è il risultato della somma dei premi correlati a due parametri:

1. EBITDA

Si assume come parametro l'EBITDA riportato nel Bilancio di Alpitour S.p.A., relativo al 2013-14.

2. Rapporto Pax/FTE

Si assume come parametro il rapporto tra i passeggeri partiti nel corso dell'esercizio e l'organico medio dei Quadri e Impiegati, come riportati nel Bilancio di Alpitour S.p.A.

Meccanismo di erogazione del Premio

Il Premio sarà erogato a condizione che l'EBITDA del 2013-14 migliori di 11 milioni di euro rispetto all'EBITDA del 2012-13

La parte del Premio correlata all'andamento del parametro di EBITDA sarà così definita:

- se l'EBITDA migliorerà di 11 milioni di euro rispetto all'EBITDA del 2012-13, saranno erogati 350 euro lordi a persona;
- se l'EBITDA supererà il miglioramento di cui al paragrafo precedente, l'importo totale di 350 euro lordi a persona di cui sopra sarà rivalutato proporzionalmente alla percentuale di superamento del Budget.

La parte del P.d.R. correlata all'andamento del parametro di PAX/FTE sarà così definita:

- se il rapporto PAX/FTE migliorerà rispetto al parametro 869 (pari alla media del triennio precedente) di almeno 2,5%, saranno erogati 75 euro lordi a persona;
- se il rapporto PAX/FTE migliorerà rispetto al parametro 869 (pari alla media del triennio precedente) di almeno 5%, saranno erogati ulteriori 75 euro lordi a persona, per un totale di 150 euro;
- se il rapporto PAX/FTE migliorerà rispetto al parametro 869 (pari alla media del triennio precedente) di almeno 7,5%, saranno erogati ulteriori 75 euro lordi a persona, per un totale di 225 euro;
- se il rapporto PAX/FTE migliorerà rispetto al parametro 869 (pari alla media del triennio precedente) di almeno 10%, sarà erogato un ulteriore importo di 75 euro lordi a persona, per un totale di 300 euro.

Tabella esemplificativa

La seguente tabella riporta alcuni esempi di determinazione del Premio:

EBITDA		Premio EBITDA	Totale Premio individuale					
Miglioramento EBITDA 2013-14 vs. EBITDA 2012-13	< 11 mio €		-					
Miglioramento EBITDA 2013-14 vs. EBITDA 2012-13	= 11 mio €	350	350	425	500	575	650	
Miglioramento EBITDA 2013-14 vs. EBITDA 2012-13	= 11 mio €+ 110.000	353,5	354	428,5	503,5	578,5	653,5	
Miglioramento EBITDA 2013-14 vs. EBITDA 2012-13	= 11 mio €+ 550.000	367,5	368	442,5	517,5	592,5	667,5	
Miglioramento EBITDA 2013-14 vs. EBITDA 2012-13	= 11 mio €+ 1,1 mio	385	385	460	535	610	685	
Miglioramento EBITDA 2013-14 vs. EBITDA 2012-13	= 11 mio €+ 5,5 mio	525	525	600	675	750	825	
			0	75	150	225	300	Premio Pax / FTE
			Miglioramento sul parametro BGS pax/FTE del					Pax / FTE
			0,0%	2,5%	5,0%	7,5%	10,0%	

Torino, 08/07/2014

L.c.s.

p. Alpitour S.p.A.

[Handwritten signatures]

Avv. Antonella MUSY

[Handwritten signature]

la R.S.A.

[Handwritten signatures]

p. Filcams / CGIL

[Handwritten signatures]

p. Fisascat / CISL

[Handwritten signatures]

Tema	Accordo del	Tipo	pagine
Ferie	9-gen-14	Verbale di accordo	1
Inquadramento	4-ago-10	Verbale di accordo	13 + 8
Mensa	10-dic-13	Verbale di incontro	1
Mensa	9-set-13	Verbale di incontro	1
Mensa	27-giu-13	Verbale di incontro	1
Orari	23-dic-13	Verbale di accordo	1
Orari	18-dic-13	Verbale di accordo	1
Orari	16-dic-13	Verbale di incontro	2
Orari	16-dic-13	Ipotesi di accordo	10
Orari	5-set-12	Ipotesi di accordo	24
Orari	10-lug-12	Verbale di accordo	1
Orari	21-ott-08	Verbale di accordo	4
Privacy e Policy uso risorse informatiche	11-feb-14	Accordo ex art.4 L.300	2
Privacy e Policy uso risorse informatiche	4-mag-12	Verbale di incontro	15
Solidarietà	28-ott-13	Verbale di accordo	2
Trasferimenti da Cuneo a Torino	16-dic-13	Verbale di accordo	1
Trasferimenti da Cuneo a Torino	5-set-12	Ipotesi di accordo	24
Trasferimenti da Cuneo a Torino	16-ago-12	Verbale di accordo	1
Trasferimenti da Cuneo a Torino	10-lug-12	Verbale di accordo	10
Trasferimenti da Torino a Milano	23-dic-13	Verbale di accordo	2