

VERBALE DI ACCORDO

Oggi, 28 luglio 2015 in Milano, presso gli Uffici di Assolombarda si sono incontrati:

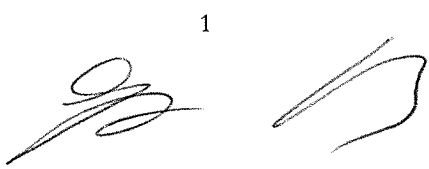
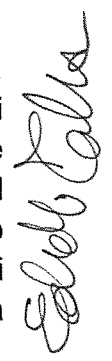
Best Tours Italia S.p.A., con sede legale in Milano, Viale Fulvio Testi, 121, Codice Fiscale e P.IVA 02255740108, della Dott.ssa Paola Ricci muniti dei necessari poteri (la «**Società**»)

e

le Organizzazioni Sindacali nazionali e territoriali Filcams-CGIL e Uilucs-UIL, rispettivamente nelle persone dei Sig.ri Lucia Anile, Luigi Brianzi, Giovanni Bucchioni e Gabriella Dearca ed in presenza delle competenti R.S.A. (le «**OO.SS.**» e, unitamente alla Società, le «**Parti**»)

Premesso che

- A. la Società è uno dei principali operatori del settore del c.d. «*tour operating*», con sedi operative in Genova (alla Via Corsica, 14), Roma (alla Via Lungotevere Flaminio, 22) e Napoli (alla Piazza Giovanni Bovio, 22);
- B. la Società conta attualmente nel proprio organico 91 dipendenti (i «**Lavoratori**») tutti assunti con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato - di cui 5 quadri ed 86 impiegati, di cui 8 con orario *part time* - distribuiti sulle summenzionate unità produttive, il cui rapporto è disciplinato dal CCNL per i Dipendenti di imprese dell'Industria Turistica (il «**CCNL**»);
- C. con comunicazione ex art. 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223 (**Allegato 1**), la Società denunciava un esubero di 53 unità, motivato dalla grave crisi dei mercati, che spinge la potenziale clientela a ridurre il *budget* per spese ritenute non essenziali. In aggiunta, i noti atti terroristici che stanno affliggendo le aree del Nord Africa e del Medio Oriente ed il repentino rafforzamento del Dollaro Americano nei confronti della Moneta Unica, hanno significativamente ridotto i margini della Società rispetto a tratte storicamente di grande rilevanza per la stessa e, con essi, i relativi profitti;
- D. la Società ha cercato di sopperire alla contrazione del proprio fatturato con interventi atti a ridurre i propri costi fissi che, tuttavia, non si sono rivelati sufficienti;
- E. la Società ha quindi necessità, ai fini della stessa continuità aziendale, di operare un radicale ripensamento della struttura dei costi e della allocazione delle (scarse) risorse disponibili;
- F. nel presente incontro la Società ha fornito alle OO.SS. dettagliata illustrazione dei motivi che hanno cagionato un esubero di personale, nonché tutte le informazioni





da loro richieste, affrontando le diverse problematiche che incidono sul suo *core business*;

- G. le OO.SS., evidenziando le pesanti ripercussioni sull'occupazione che la procedura di riduzione del personale potrebbe generare, hanno prospettato alla Società di utilizzare soluzioni meno traumatiche per la gestione degli esuberi, ricorrendo all'utilizzo del contratto di solidarietà ex artt. 1 della Legge n. 863/1984, 5 della Legge n. 236/1993 e del D.M. 10 luglio 2009, n. 46448 (come modificato dall'art. 1 del D.M. 10 ottobre 2014, n. 85145);
- H. all'esito della consultazione con le OO.SS., la Società si è resa disponibile a gestire gli esuberi attraverso un piano sociale teso a porre in essere strumenti utili alla loro gestione;
- I. le Parti hanno individuato, nella collocazione dei Lavoratori in mobilità su base volontaria e nel riproporzionamento degli orari delle prestazioni lavorative del personale secondo le reali esigenze dettate dal mercato, uno strumento utile alla gestione dei suddetti esuberi.

Tutto ciò premesso le Parti convengono e stipulano quanto segue

A. DISPOSIZIONI GENERALI

1 Premesse ed allegati

Le premesse e gli allegati fanno parte integrante del presente accordo (l'«Accordo»).

2 Ambito di applicazione dell'Accordo

L'Accordo riguarderà tutte le unità produttive della Società come descritte alla premessa A che precede e tutti i Lavoratori ivi occupati, ed in particolare:

UNITÀ PRODUTTIVA	DIPENDENTI	
	QUADRI	IMPIEGATI
Milano	5	58 (di cui 6 part time)
Genova	N/A	8 (di cui 2 part-time)
Roma	N/A	12
Napoli	N/A	8
TOTALE DIPENDENTI	5	86

2

B. PROCEDURA DI MOBILITÀ

1 **Lavoratori in esubero**

- 1.1 La Società conferma l'esubero di personale dichiarato nella comunicazione *sub* Allegato 1, nella misura massima di 53 unità.
- 1.2 In relazione ai criteri di scelta dei Lavoratori eccedenti, le Parti concordano che saranno collocati in mobilità i soli lavoratori che manifesteranno la volontà di non opporsi al licenziamento e di sottoscrivere, successivamente, un apposito di verbale di conciliazione in sede sindacale a mezzo del quale rinunceranno a qualsivoglia domanda o pretesa connessa, vicaria od anche solo occasionata dall'intercorso rapporto con la Società.
- 1.3 Fermo quanto previsto ai punti che precedono, la collocazione in mobilità potrà riguardare tutte le sedi presenti sul territorio nazionale e tutti i profili professionali in forza alla Società, intendendosi pertanto superata l'indicazione tabellare allegata alla comunicazione ex artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991.
- 1.4 L'adesione su base volontaria dei Lavoratori sarà in ogni caso valutata dalla Società in funzione della specifica professionalità del singolo Lavoratore, al fine precipuo di mantenere un corretto dimensionamento, funzionamento e livello di servizio in tutte le sedi e dipartimenti coinvolti nella presente procedura.

2 **Cessazione del Rapporto**

- 2.1 La cessazione del rapporto del personale che manifesterà la propria non opposizione al licenziamento dovrà avvenire entro il 30 giugno 2016, termine entro il quale dovrà essere effettuato il periodo di preavviso contrattualmente dovuto.
- 2.2 Le cessazioni dei rapporti di lavoro potranno quindi essere comunicate in deroga al termine di 120 giorni previsto dalla Legge n. 223/1991.

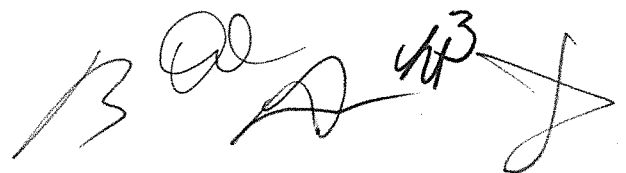
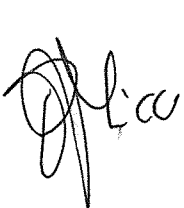
3 **Miscellanea**

Con la sottoscrizione dell'Accordo le Parti danno atto di avere esperito correttamente in ogni sua parte ed a tutti gli effetti la procedura di cui all'art. 4 della Legge n. 223/1991, anche per gli effetti di cui all'art. 5, comma 4 della stessa Legge.

C. CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ

1 **Finalità del Contratto ed ambito di applicazione**

- 1.1 A fronte della situazione delineata in premessa e tenuto conto delle difficoltà occupazionali che caratterizzano l'attuale situazione nazionale, la Società ha recepito quanto prospettato dalle OO.SS. circa l'utilizzo di strumenti che consentano di attenuare l'impatto sull'occupazione. Al fine di evitare il ricorso ad



una procedura coercitiva di licenziamento collettivo, ed al fine di mantenerla sulla base di un criterio esclusivamente volontaristico, le Parti hanno individuato quale strumento prioritario quello del contratto di solidarietà difensivo ex art. 1, comma 1, della Legge 19 dicembre 1984, n. 863 (il «Contratto di Solidarietà»), che consente di ripartire l'eccedenza denunciata su un numero più ampio di lavoratori e di verificare, nel mentre, l'evoluzione della situazione economica generale.

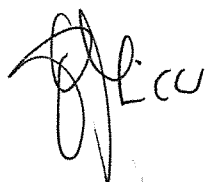
- 1.2 Fermo l'esubero denunciato nella premessa C di 53 lavoratori, il Contratto di Solidarietà riguarderà tutti i Lavoratori, come indicati al punto A.2 che precede e meglio specificati nell'elenco nominativo allegato (**Allegato 2**).
- 1.3 Le Parti concordano sin d'ora sulla possibilità di variare i nominativi e le unità produttive dei lavoratori interessati al Contratto di Solidarietà, fermo restando il numero complessivo dei Lavoratori e le altre condizioni previste dall'Accordo.
- 1.4 L'elenco nominato prodotto *sub* Allegato 2 potrà essere modificato con cadenza mensile o plurimensile, a seguito di confronto tra le Parti ed anche in ragione dell'eventuale spontanea adesione di uno o più Lavoratori alla procedura di cui al paragrafo B. In tale ipotesi, l'elenco - sottoscritto dalle Parti - sarà trasmesso alla Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali presso il Ministero del Lavoro ed alle competenti sedi INPS.

2 Decorrenza e durata

- 2.1 Il Contratto avrà durata di 12 mesi, dal 17 agosto 2015 al 16 agosto 2016.
- 2.2 Le Parti si impegnano sin d'ora a monitorare la situazione aziendale e l'applicazione del Contratto di Solidarietà, dando la propria disponibilità a fissare appositi incontri su richiesta anche di una sola di esse. La Società fornirà in occasione dei citati incontri, i dati di riduzione oraria di solidarietà individuali e per reparto distinti su base mensile.

3 Riduzione dell'orario di lavoro

- 3.1 Il CCNL prevede un orario normale di lavoro pari a 40 ore settimanali.
- 3.2 L'applicazione del Contratto di Solidarietà sarà attuata mediante una riduzione dell'orario di lavoro con le seguenti modalità, anche in concorso tra loro e secondo le esigenze gestionali della Società rispetto ai vari uffici e reparti:
 - giornate intere di sospensione dell'attività distribuite:
 - all'interno del mese;
 - concentrate in settimane intere sempre nell'arco del mese;
 - all'interno delle settimane lavorative sempre nell'arco del mese;
 - riduzione giornaliera dell'orario di lavoro, con riduzione ad inizio o fine turno.
- 3.3 La percentuale di riduzione dell'orario di lavoro di ciascun lavoratore derivante dal Contratto di Solidarietà, rispetto all'orario normale di lavoro di al punto C.3.1





ovvero sul minor orario individuale contrattuale e differenziati in relazione ai reparti ed uffici delle singole funzioni aziendali, potrà variare dal 5% al 95%, fermo restando una percentuale media di riduzione dell'orario di lavoro, misurata sull'intera platea dei Lavoratori interessati dal Contratto di Solidarietà, pari al 50% dell'orario contrattuale di lavoro.

- 3.4 Entro l'ultimo giovedì di ciascun mese e comunque entro i 7 giorni che precedono la fine del mese stesso, la Società comunicherà ai Lavoratori interessati dal Contratto di Solidarietà l'orario di lavoro previsto per il mese successivo.
- 3.5 Per effetto della riduzione di orario di cui al punto C.3.3 che precede, gli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti, dei Lavoratori saranno proporzionalmente ridotti in relazione alla rispettiva percentuale di riduzione dell'orario, come risultante da un apposito consuntivo mensile.
- 3.6 La Società, nelle more dell'emanazione del Decreto Ministeriale autorizzativo del Contratto di Solidarietà, provvederà ad anticipare ai Lavoratori interessati ed alle singole scadenze, il trattamento di integrazione salariale previsto dalla Legge sino a concorrenza della somma di Euro 700,00 mensili.

4 Variazione della riduzione di orario

- 4.1 Ai sensi dell'art. 5, comma 10 della Legge 19 luglio 1993, n. 236, gli incrementi temporanei di lavoro dovuti ad esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive, potranno essere gestiti attraverso la variazione in aumento delle ore lavorate, entro il limite del normale orario giornaliero e settimanale. In tal caso, la Società informerà i lavoratori interessati e le rappresentanze sindacali aziendali con un preavviso di 72 ore.
- 4.2 Le eventuali ore di lavoro prestate oltre l'orario di lavoro ridotto nella misura prevista dal Contratto, non daranno diritto ad alcuna maggiorazione o indennità.
- 4.3 Per tutta la durata del Contratto, le Parti concordano nell'escludere il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, fatte salve le ipotesi di esigenze eccezionali o non prevedibili.



5 Miscellanea

Il Contratto di Solidarietà ha efficacia generalizzata in quanto stipulato ai sensi dell'art. 1 della Legge 19 dicembre 1984, n. 863, come modificato.

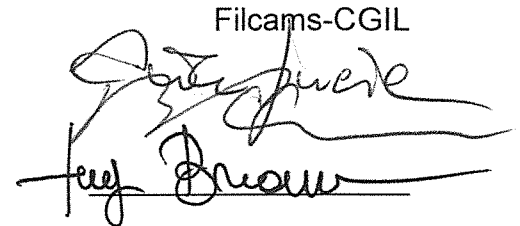
Letto, confermato e sottoscritto

Best Tours Italia S.p.A.

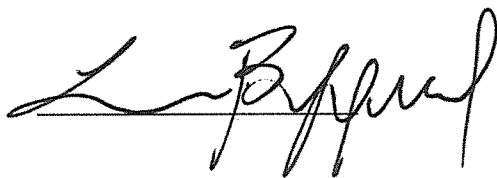


Assolombarda

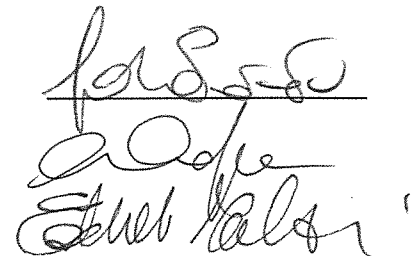
Filcams-CGIL



Uiltucs-UIL



R.S.A.



ALLEGATI:

1. comunicazione ex artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 e relativi allegati;
2. elenco nominativo lavoratori coinvolti dal Contratto di Solidarietà (comprensivo di data di assunzione; qualifica; *job title*; unità produttiva e reparto di appartenenza; e percentuale orario di lavoro contrattuale).



Milano, li 14 luglio 2015

Spettabile
Assolombarda
Via Pantano, 9
Milano
C.A: Dott. Lorenzo Baggioli

e

Spettabili
R.S.A. Genova, Milano, Roma, Napoli

COMUNICAZIONE EX ARTT. 4 E 24, LEGGE 23 LUGLIO 1991, N. 223

La scrivente società Best Tours Italia S.p.A., con sede legale in Milano, Viale Fulvio Testi, 121, Codice Fiscale e P.IVA 02255740108, e sedi operative in Genova (alla Via Corsica, 14), Roma (alla Via Lungotevere Flaminio, 22) e Napoli (alla Piazza Giovanni Bovio, 22) (la «Società»), si vede costretta – ai sensi e per gli effetti di cui al combinato disposto degli artt. 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223 – a comunicare la necessità di procedere ad una riduzione collettiva del proprio personale in relazione a tutte le unità produttive presenti sul territorio nazionale.

1. Composizione ed oggetto della Società

La Società è attiva nel settore del c.d. «*tour operating*» ed è uno dei principali operatori del settore. La Società è presente sul mercato sin dal 1951 (all'epoca sotto il marchio «Kuoni») ed è giunta, dopo un costante processo di crescita, ad acquisire nel 1998 la maggioranza delle azioni della Gastaldi Tours, realizzando così la *joint venture* «Kuoni Gastaldi Tours». Nel 2001, la Società ha acquisito la totalità delle azioni della stessa Gastaldi Tours costituendo la filiale di Genova.

Da febbraio 2008 la Società ha operato in Italia con la denominazione di Kuoni Italia S.p.A. (oggi Best Tours Italia S.p.A.) ed ha acquisito, nel dicembre 2010, l'operatore turistico Best Tours al fine di arricchire la propria offerta di servizi.

La Società conta attualmente nel proprio organico 91 dipendenti (i «Lavoratori») tutti assunti con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato - di cui 5 quadri ed 86 impiegati, di cui 8 con orario *part time* - distribuiti sulle summenzionate unità produttive (Allegato 1, che costituisce parte integrante della presente comunicazione), il cui rapporto è disciplinato dal CCNL per i Dipendenti di imprese dell'Industria Turistica.

La Società, infine, non ha contratti collettivi aziendali in vigore.

Situazione che rende inevitabile, ai fini della stessa continuità aziendale, un ripensamento della struttura dei costi e della allocazione delle (scarse) risorse disponibili.

3. I riflessi occupazionali

L'organico è attualmente composto da 91 dipendenti, il cui inquadramento, reparto ed unità produttiva di assegnazione sono indicati nell'Allegato 1.

Il numero di lavoratori in esubero è pari a 53 unità, la cui collocazione aziendale – comprensiva dell'inquadramento, del reparto, dell'unità produttiva di assegnazione e della *job title* – sono indicati nell'Allegato 2, che costituisce parte integrante della presente comunicazione.

4. Motivi che non consentono l'adozione di misure alternative alla mobilità

La persistente e sempre più grave contrazione del fatturato costituisce, allo stato, una causa di esubero strutturale che non consente l'adozione di misure diverse dalla mobilità.

Allo stato non sussistono inoltre condizioni che consentano di prevedere un incremento del volume di affari in quanto, come ampiamente descritto, attualmente legato a fattori che esulano dal controllo aziendale.

5. Misure per fronteggiare le ricadute sociali della programmata riduzione di personale

I Lavoratori interessati dalla presente procedura potranno beneficiare, ricorrendone i requisiti, di tutte (e solo) le attribuzioni patrimoniali previste dalla legge e dal Contratto Collettivo applicato:

6. Tempi di attuazione delle riduzioni di personale

I tempi di attuazione del programma di riduzione del personale saranno quelli immediatamente successivi all'esaurimento della presente procedura e comunque nell'ambito dei 120 giorni dalla sua chiusura.

7. Ulteriori informazioni

La Società precisa che non sono previste attribuzioni patrimoniali ulteriori rispetto a quelle previste dalla legge e dal CCNL, né ulteriori misure per fronteggiare sul piano sociale l'attuazione dei programmi di esubero.

La scrivente precisa infine che, all'interno del proprio contesto aziendale, risultano costituite Rappresentanze Sindacali Aziendali solo ad opera della Filmcams-CGIL e della Uil.Tu.C.S.

8. Comunicazioni inerenti la procedura

Tutte le comunicazioni inerenti la presente procedura dovranno essere indirizzate presso la sede legale della Società in Milano, Viale Fulvio Testi, 121, anticipandole via fax al numero 02-33633219 ovvero via PEC all'indirizzo documenti@pec.kuoni.it.

3