

Contratto integrativo aziendale per i dipendenti di Eden srl, divisione Tour Operator

tra

Eden srl, in persona della Responsabile del Personale Sig.ra Lucilla Lattanzi, assistita dall'Avv. Daniele Tanoni di Confindustria Pesaro Urbino

e

le RSA aziendali, nelle persone dei Sigg.re/i Caterina Campolucci, Eleonora Celi, Giacomo Galanti, Cecilia Santini, Irena Piazza, Elisa Grottaroli assistite da FILCAMS-CGIL Pesaro-Urbino, nella persona della Sig.ra Loredana Longhin, FISASCAT-CISL Marche, nella persona del Sig. Domenico Montillo e UILTuCS Pesaro Marche, nella persona del Sig. Fabrizio Bontà

premesso

- che dopo un primo accordo aziendale sottoscritto in data 29 maggio 2013, è intenzione delle Parti promuovere ed implementare all'interno dell'azienda relazioni sindacali moderne e dinamiche che possano contribuire a migliorare congiuntamente il benessere dei lavoratori e la produttività ed efficienza aziendale;
- che è quindi intenzione delle Parti sottoscrivere un accordo aziendale che costituisca attuazione della contrattazione di II livello prevista dal CCNL per l'Industria Turistica e dalla normativa vigente;
- che in particolare le Parti intendono costituire e regolare un premio di risultato di natura incerta, sulla base di quanto previsto dall'art. 23 del CCNL per l'Industria Turistica e dalla legge 28 dicembre 2015 n. 208 e successive modificazioni, connesso al miglioramento di un indice predeterminato e quantitativamente misurabile di redditività aziendale;
- che le Parti stanno valutando le opportunità derivanti dall'implementazione di un sistema di welfare aziendale, prevedendo in particolare la possibilità che i lavoratori possano convertire in prestazioni di welfare le somme eventualmente maturate a titolo di premio di risultato.

Tanto premesso, si conviene quanto segue:

1 - Informazione

La Direzione aziendale di Eden srl fornirà periodicamente e comunque almeno due volte all'anno alle RSA e, su loro richiesta, alle OO.SS., informazioni:

- sull'andamento aziendale;
- sugli investimenti immateriali e materiali che l'azienda attuerà;
- sull'andamento occupazionale e sui casi di mobilità interna;
- su tematiche inerenti la sicurezza sul lavoro (D. Lgs. n. 81/2008);
- sui programmi formativi che si intendano svolgere nel corso dell'anno.

Le RSA, su tali temi potranno evidenziare e porre all'attenzione della Direzione aziendale eventuali problematiche inerenti la situazione collettiva dei dipendenti Eden.

A cadenza biennale, le parti si impegnano ad effettuare un confronto sulla situazione degli inquadramenti contrattuali del personale, al fine di verificare eventuali criticità.

Eden srl trasmetterà, alle scadenze previste, copia del Rapporto biennale Pari Opportunità di cui all'art. 46 d.lgs. 198/2006 anche alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

2 - Formazione

In occasione degli incontri di cui sopra, le parti si impegnano ad attuare un confronto e formulare osservazioni sui programmi formativi presentati dall'azienda e sulle esigenze formative che verranno presentate dalle organizzazioni sindacali unitamente alle RSA.

3 - Sicurezza sul lavoro

Eden srl, nell'ottica di un sempre maggiore coinvolgimento dei lavoratori nella gestione della sicurezza sul lavoro, fermi gli obblighi di legge già adempiuti dall'azienda, fornirà agli RLS tutte le informazioni necessarie per un sempre più proficuo svolgimento del loro ruolo istituzionale.

4 - Orario di lavoro e flessibilità oraria

Ferma la necessità di mantenere elevati standard di efficienza nell'attività aziendale, anche in considerazione delle esigenze della clientela e delle caratteristiche specifiche dell'attività di ogni ufficio, i responsabili di reparto, in accordo con la direzione del personale, potranno programmare orari giornalieri diversificati al fine di contemperare gli obiettivi di efficienza con quelli di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti sottoposti al proprio coordinamento.

Le fasce orarie giornaliere programmabili, nel limite del 20% del personale di reparto, sono le seguenti:

ore 9/13 – 14/18 oppure ore 10/13 – 14/19, restando ferma la pausa minima ed inderogabile di un'ora tra prestazione antimeridiana e pomeridiana.

Al di fuori delle fasce orarie sopra riportate, il personale non dovrà essere presente in azienda per generali motivi di sicurezza; tuttavia saranno valutate specificatamente particolari e documentate esigenze che rendano necessaria la presenza di personale in altri orari in specifici reparti.

5 - Part - time

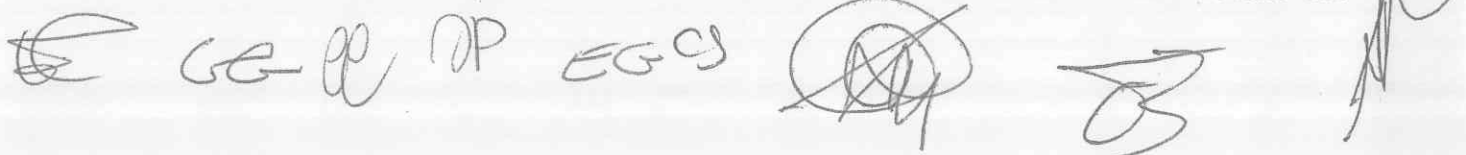
Ferma la disciplina legislativa e contrattuale in materia di lavoro a tempo parziale, le Parti concordano che a decorrere dal mese di ottobre 2017 inizierà una sperimentazione di orario temporaneamente ridotto nel reparto booking charter concesso alle lavoratrici madri ed a lavoratori con problematiche fisiche certificate. Tale part time prevederà un orario di 24 ore settimanali e sarà subordinato all'applicazione di una turnazione alternata che garantisca la copertura dell'orario di lavoro per tutta la giornata.

Tale sperimentazione terminerà ad aprile 2018, quando, in base ai risultati registrati, potrà essere prorogata o diversamente regolata.

L'azienda si impegna, inoltre, a prendere in considerazione eventuali sperimentazioni di part time relative ad altri reparti.

6 - Mobilità interna

Le Parti riconoscono che la mobilità interna dei lavoratori e la conseguente adibizione ad attività diverse, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2103 codice civile, costituisce al contempo uno strumento di flessibilità organizzativa per l'azienda ed un'occasione di crescita professionale per i dipendenti. L'azienda potrà quindi provvedere all'assegnazione temporanea o definitiva dei lavoratori ad uffici diversi, impegnandosi per quanto possibile a tenere in considerazione particolari situazioni documentate che



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "GG", "PP", "EG", and others.

impediscano a determinati lavoratori di svolgere specifiche mansioni in considerazione dei vincoli di orario che tali mansioni possano comportare.

7 - Smart working

Le Parti riconoscono che lo "smart working" o "lavoro agile" possa rappresentare una modalità di lavoro praticabile nel caso di specifiche mansioni ed attività, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative aziendali e possa rivelarsi uno strumento utile per la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Per tale motivo, contestualmente alla definizione del percorso legislativo in atto per la sua disciplina normativa, Eden srl si impegna a valutare eventuali modalità di attuazione del suddetto istituto per quei lavoratori le cui mansioni siano con esso compatibili.

8 - Adesione al Protocollo contro le violenze e molestie nei luoghi di lavoro

Eden srl provvederà ad aderire tramite apposita dichiarazione al Protocollo finalizzato al contrasto ed alla prevenzione delle molestie e violenze nei luoghi di lavoro, sottoscritto da Confindustria Pesaro Urbino e CGIL, CISL ed UIL in data 14 luglio 2016.

9 - Premio di risultato

Per l'anno 2017, è istituito un premio di risultato collegato al raggiungimento di un obiettivo di miglioramento predeterminato e quantitativamente misurabile in relazione al parametro di redditività aziendale rappresentato dall'EBIT.

Posto che il risultato dell'EBIT per l'anno fiscale 2016 è stato pari a € 1.793.512,00 e visto che per l'anno fiscale in corso l'azienda prevede una considerevole crescita generale, il premio di risultato è collegato al raggiungimento di un risultato di EBIT per l'anno fiscale 2017 non inferiore a € 3.924.073,00.

L'importo del premio di risultato eventualmente maturato corrisponderà per i diversi livelli contrattuali ai seguenti importi, più favorevoli rispetto a quelli previsti dall'art. 23 del CCNL per l'Industria Turistica come rinnovato dall'Accordo del 14 novembre 2016:

A: € 350,00 – B: € 300,00 – C: € 270,00 – D: € 220,00

Quale deroga di maggior favore rispetto alla previsione del CCNL, Eden srl non provvederà all'assorbimento dall'importo del premio dei trattamenti individuali aggiuntivi al CCNL già riconosciuti ai lavoratori al momento della liquidazione del premio.

Il premio di risultato eventualmente maturato spetterà ai dipendenti direttamente in forza a Eden srl – divisione Tour Operator al momento della liquidazione e sarà riproporzionato al periodo di lavoro effettivamente prestato nel corso dell'anno di maturazione ed alla percentuale di part time applicata al rapporto di lavoro. Il periodo di cinque mesi di astensione per maternità obbligatoria, così come il periodo di astensione per infortunio sul lavoro ad esclusione di quelli in itinere e malattia oncologica, sarà computato quale periodo di effettiva prestazione di lavoro.

La liquidazione del premio avverrà con la retribuzione del mese di marzo successivo all'anno di maturazione e quindi con la retribuzione del mese di marzo 2018.

In considerazione della sua natura incerta ed al collegamento al miglioramento di un obiettivo predeterminato e quantitativamente misurabile connesso ad un parametro di redditività aziendale, le Parti

si danno reciprocamente atto che il premio di risultato concordato risponde ai criteri previsti dalla vigente normativa per l'applicazione del regime di tassazione agevolata di cui alla legge 28 dicembre 2015 n. 208 e successive modificazioni. Le Parti si impegnano a valutare le eventuali modifiche necessarie per mantenere la rispondenza del premio di risultato concordato all'evoluzione della normativa in materia di tassazione agevolata.

Le Parti concordano che i lavoratori potranno richiedere, secondo modalità e termini successivamente resi noti dall'azienda, la rinuncia totale o parziale alla liquidazione monetaria del premio di risultato eventualmente maturato e la sua sostituzione con prestazioni di welfare, di cui agli artt. 51 e 100 del TUIR. A tale fine, l'Azienda predisporrà un questionario da distribuire a tutti i lavoratori per verificare il livello di interesse per le diverse tipologie di beni e servizi di welfare.

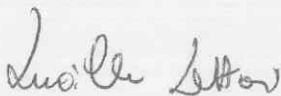
Il premio di risultato, liquidato in forma monetaria o fruito sotto forma di welfare, non avrà alcuna incidenza su nessun istituto retributivo indiretto o differito, non costituirà base di calcolo per alcun istituto contrattuale o normativo e non sarà ricompreso nella base di calcolo del TFR, avendo le Parti tenuto conto di tali incidenze al momento della quantificazione del premio.

10 - Validità e durata

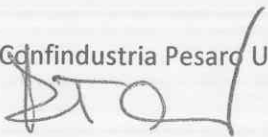
Il presente accordo aziendale, in considerazione della sua natura sperimentale, avrà validità annuale dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017 quando cesserà i propri effetti senza necessità di disdetta. Entro il mese di novembre 2017, le Parti si impegnano ad avviare il confronto per il rinnovo del presente accordo.

Pesaro, 31 maggio 2017

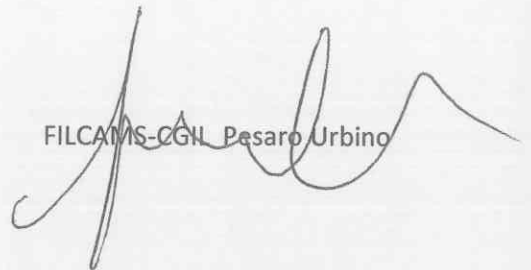
Eden srl



Confindustria Pesaro Urbino



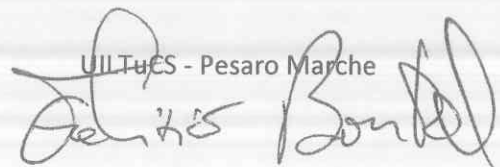
FILCAMS-CGIL Pesaro Urbino



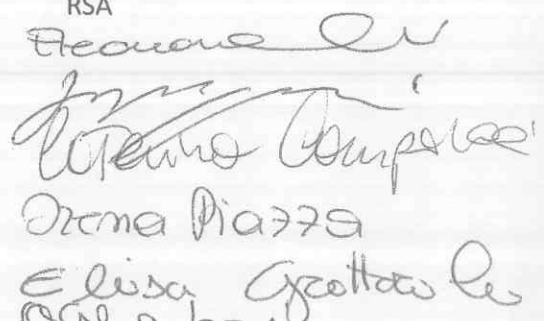
FISASCAT-CISL Marche



UILTuCS - Pesaro Marche



RSA



Orma Piazza
Elisa Grotta