



---

FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

---

*Segreterie Nazionali*

**Documento Propedeutico alla riattivazione della contrattazione integrativa aziendale**

**NH Hotels Italia**

**Premessa**

Nh Hotels rappresenta la più grande catena alberghiera del nostro paese. A partire dal luglio 2012, per far fronte ad una grave crisi di volumi, ha intrapreso una profonda riorganizzazione che ha visto implementare in tutti gli alberghi un nuovo modello organizzativo improntato sulle terziarizzazioni.

Suddetta riorganizzazione ha provocato la perdita di centinaia di posti di lavoro e la frantumazione del perimetro aziendale, anche per effetto dell'applicazione di contratti collettivi nazionali diversi da parte dei fornitori.

Nh Hotels ha contestualmente proceduto al recesso unilaterale della contrattazione integrativa aziendale, atto grave e denso di conseguenze la cui illegittimità Filcams, Fisascat e Uiltucs ribadiscono.

Dal 2015 ad oggi le condizioni economiche complessive dell'azienda sono migliorate notevolmente anche per effetto del buon andamento della domanda e per la capacità di intercettare in anticipo le fluttuazioni di un mercato sempre in via di mutazione e sempre più globalizzato come quello dell'hotellery.

Con questo documento unitario le OOSS intendono riattivare un tessuto di relazioni sindacali proficue, e contrattare un insieme di diritti e tutele per tutte le lavoratrici e i lavoratori che operano nelle strutture NH.

**Relazioni Sindacali e diritto di informazione**

Filcams Fisascat e Uiltucs chiedono di sviluppare un sistema di relazioni sindacali mirato a facilitare la fruizione dei diritti d'informazione, anche tenuto conto delle previsioni e indicazioni contenute nel CCNL per i dipendenti dell'Industria Turistica, improntato alla reciproca correttezza e trasparenza, e articolato su due livelli: nazionale e di albergo.

**A livello nazionale** dovranno essere previsti momenti di informazione e confronto finalizzati anche al raggiungimento di eventuali intese riguardo a :

- andamento e prospettive aziendali nazionali e internazionali;
- vendite, fatturato e risultati gestionali;

- evoluzione degli organici articolati per tipologie e consegna annuale dei dati relativi all'art 9 L. 125/91;
- investimenti realizzati o da realizzarsi, ( ristrutturazioni, nuove aperture);
- piani di sviluppo e strategie commerciali;
- andamento del Premio di Risultato e dei suoi singoli parametri concordati nel presente accordo;

**A livello di singolo albergo** dovranno realizzarsi momenti di confronto preventivo finalizzato anche al raggiungimento di eventuali intese formalizzate, relativamente a problematiche legate a:

- Organizzazione del lavoro;
- Orario di lavoro ( programmazione, turni ed eventuali sistemi di flessibilità concordata);
- ristrutturazioni;
- ore supplementari e straordinarie;
- significative innovazioni: di prodotto, di tecnologia, di processo;
- promozioni, campagne, iniziative commerciali;
- salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- monitoraggio relativo all'andamento dei parametri del punto vendita che costituiscono il Premio di Risultato, così come previsto nello specifico capitolo;

### **Comitato Aziendale Europeo**

Si richiede la definizione di ulteriori agibilità per i membri italiani del CAE

### **CULTURA DELLA PREVENZIONE, DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA**

Con l'intento di operare congiuntamente per una piena, verificabile, collaborativa attuazione di quanto previsto dal DLGS 81, si richiede un aumento del monte ore dei permessi retribuiti per l'attività degli RLS.

### **TERZIARIZZAZIONI**

Ferma restando la piena applicazione di quanto previsto in materia all'articolo 60 del CCNL, si richiede che per tutti i lavoratori coinvolti (presenti e futuri) in processi di esternalizzazione sia applicato il CCNL dell' Industria Turistica.

Si richiede inoltre che le condizioni previste dal presente accordo si applichino anche alle lavoratrici e ai lavoratori attualmente operanti in regime di appalto di servizio.

Nell'ipotesi di future terziarizzazioni alle lavoratrici e ai lavoratori coinvolti sarà garantita la tutela ex articolo 18 legge 300/70 come modificato D.L. 92/2012

## **WELFARE, NUOVI DIRITTI, CONCILIAZIONE e AZIONI POSITIVE**

### **Aspettativa per stalking e molestie familiari**

A integrazione delle tutele introdotte dal dlgs 80/2015, in favore dei lavoratori vittime di violenza di genere, si richiede il riconoscimento di un congedo non retribuito per le lavoratrici e i lavoratori che siano oggetto di atti persecutori (c.d. stalking) o maltrattamenti familiari. Tale congedo, pari a 6 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, utilizzabile in modo continuativo o frazionato in massimo 2 periodi, dovrà essere richiesto con un preavviso minimo di una settimana.

### **Molestie**

Si richiede la condivisione di un codice a tutela dei dipendenti contro il rischio di molestie anche da parte dei clienti, sul luogo di lavoro nel rispetto della normativa europea in materia.

### **Coppie di Fatto e Unioni Civili**

Si richiede l'estensione del congedo matrimoniale a tutte le tipologie di unioni. I permessi di cui alla legge 53/2000 di cui all'articolo 89 del CCNL riguardante l'assistenza dovuta per gravi e comprovati motivi nonché il lutto saranno estesi alla/al convivente, compagna/o.

### **Copertura contributiva per congedi per motivi famigliari e adozioni/affidi internazionali**

Si richiede la copertura sotto il profilo previdenziale del periodo di assenza in caso di gravi e documentati motivi famigliari (art.4 legge 53/2000) e in caso di periodo di congedo aggiuntivo a quanto dalla norma previsto, in caso di adozioni e affidi internazionali.

### **Anticipo TFR**

Si richiede di estendere la casistica di accesso all'anticipo del tfr, riducendone nel contempo i requisiti di anzianità previste dalla legge, a:

- ✓ ristrutturazione prima casa per sé e per i figli
- ✓ acquisto automobile
- ✓ spese inerenti l'istruzione per sé e per i figli
- ✓ congedo per stalking e molestie

### **Part time post maternità**

Si richiede l'accoglimento delle richieste di part time post maternità nel limite massimo del 5% del totale della forza lavoro occupata nel singolo albergo. Il part time potrà essere prorogato fino al 4 anno di vita del bambino.

### **Assistenza a famigliari per gravi motivi di salute**

Si richiede la possibilità di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i lavoratori che avanzino documentata richiesta in caso di esigenze di assistenza e cura di famigliari anche non conviventi. La richiesta può essere ripetuta, a fronte del sussistere della problematica, per durate non inferiori a 3 mesi all'anno.

## **Congedo di paternità**

Si richiedono due giorni di congedo retribuito in caso di nascita del figlio oltre quanto già previsto dalla normativa.

## **Inserimento scolastico**

Si richiede la previsione di un monte ore di permessi individuali aggiuntivi da utilizzare anche in modo frazionato per l'inserimento del figlio alla scuola materna. Si richiede inoltre turni agevolati per lavoratori i cui figli incontrino problemi di inserimento e/o apprendimento, così come previsto dalla legge n.170 8 ottobre 2010;

## **Diritto allo Studio**

Tenuto conto dell'importanza della formazione per chi opera nel settore dell'accoglienza, si richiede che ai lavoratori studenti venga riconosciuta una giornata di permesso retribuito per la preparazione di esami universitari

## **Premio di Risultato**

Si richiede l'istituzione di un sistema premiante condiviso capace di valorizzare l'apporto fornito dalle lavoratrici e dai lavoratori, che preveda obiettivi di gruppo e di singola unità operativa, parametri e indicatori di redditività, produttività, efficienza, qualità. La struttura del nuovo premio potrà prevedere la possibilità, per i lavoratori di optare per prestazioni di welfare. Tali indicatori dovranno essere oggetto di confronto a livello nazionale e territoriale.