

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

NUOVA PLANETARIO S.p.A.

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Addì 23.11.2007 in Reggio Emilia, presso la sede di Nuova Planetario S.p.A. tra la Nuova Planetario S.p.A. rappresentata dal Presidente ed Amministratore Delegato Onder Vecchi dal Direttore Operativo Andrea Cocchi, assistita da Manuela Grossi

e

le rappresentanze dei lavoratori Sig.ri Matteo Ferrari, Petra Franchi, Cristiana Chittolini, Alessia Platzek, Lara Zarotti assistiti per la FILCAMS-CGIL di Reggio Emilia da Luca Marchesini, per la FILCAMS-CGIL di Parma da Silvia Alberici, per la FISASCAT-CISL di Reggio da Bruno Sassi, per la FISASCAT-CISL di Parma da Angela Calò, per la UILTUCS- UIL di Reggio Emilia e Parma da Milva Moretta e Valter Russo

PREMESSA

Nuova Planetario s.p.a. opera da anni in un complesso mercato di riferimento di cui è difficile prevedere le dinamiche per altro ormai strutturalmente condizionate da eventi non prevedibili in grado di influenzare pesantemente gli andamenti economici e gestionali della società stessa.

Ciò rafforza l'impegno praticato e riconfermato di perseguire politiche commerciali e di sviluppo rete che permettano di raggiungere l'obiettivo primario di una gestione economica in equilibrio, condizione indispensabile e necessaria nel breve periodo a garanzia del patrimonio di professionalità acquisita, di buona occupazione e della continuità dell'attività della società stessa.

Fondamentale in questo percorso, sarà la possibilità di individuare strumenti economico commerciali e gestionali in grado di supportare e corrispondere con dinamicità ed efficacia al contesto ed alle priorità indicate.

Le OO.SS. sono consapevoli delle difficoltà generate da un settore d'attività di cui riconoscono le caratteristiche indicate, rilevando che per il raggiungimento degli obiettivi indicati siano indispensabili il coinvolgimento la partecipazione ed il confronto con i lavoratori a partire dalle forme della rappresentanza sindacale.

Ritengono di dovere esser partecipi di un processo di sviluppo e di consolidamento di Planetario nel rispetto delle esigenze di crescita professionale e di tutela del lavoro.

Le parti pertanto convergono di perseguire quanto in premessa indicato attraverso la pratica del confronto così come declinata nel presente contratto integrativo aziendale.

TITOLO I

RELAZIONI SINDACALI

Le parti riconoscono il ruolo della partecipazione dei lavoratori ai processi che interessano la società e confermano la validità di un sistema di relazioni sindacali imperniato sul confronto e sul riconoscimento delle OO.SS. di categoria e delle RSU/RSA dei lavoratori eletti sulla base di quanto disposto dal CCNL applicato e dalle norme di legge vigenti, quali soggetti prioritari di riferimento.

Per le caratteristiche dell'attività svolta, la struttura della società e la distribuzione delle agenzie su diverse aree geografiche si rende necessaria la definizione di un sistema di relazioni che garantisca al contempo coerenza ed efficacia al confronto nel suo insieme e funzionalità delle singole strutture.

Le parti pertanto concordano sull'istituzione di due livelli di confronto con la periodicità di seguito indicata

Livello Aziendale

Interlocutori Direzione aziendale e le OO.SS. di categoria RSU/RSA firmatarie del Contratto Integrativo aziendale

A questo livello è demandato il confronto preventivo, di norma una volta all'anno o su richiesta di una delle parti, sulle seguenti tematiche:

1. andamento economico della società bilancio preventivo e consuntivo
2. piani di sviluppo
3. politiche commerciali
4. politiche di formazione professionale
5. andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro

Fatto salvo quanto previsto a norma di legge e dal CCNL di riferimento a questo livello di confronto è inoltre demandata l'informazione circa operazioni societarie, fusioni, incorporazioni, acquisizione di partecipazioni societarie, per rilevanza strettamente connesse all'attività della società.

Livello Territoriale

Interlocutori Direzione Aziendale Capi Area, Responsabili di Agenzia/ Servizi, OO.SS. di categoria provinciali territorialmente competenti, RSU/RSA d'agenzia/servizio/territorio

A questo livello è demandato un confronto periodico semestrale, o su richiesta di una delle parti, sulle seguenti tematiche

1. andamento delle agenzie/unità operative
2. orario di apertura, deroghe domenicali festive
3. distribuzione degli organici
4. mobilità fra diverse unità produttive
5. gestione e utilizzo della flessibilità

Al fine di favorire l'efficacia del sistema di confronto Le parti concordano la costituzione di apposite commissioni paritetiche su tematiche particolarmente complesse legate in particolar modo allo sviluppo della società o all'adozione di politiche d'intervento urgenti determinate da eventi non pianificati né pianificabili.

A questo livello è inoltre demandato il confronto annuale sulla richiesta di passaggi di livello presentati dalle OO.SS.

TITOLO II

DIRITTI SINDACALI

Nell'ambito dei confronti previsti dal titolo I, le parti concordano di utilizzare forme di partecipazione e di coinvolgimento dei dipendenti e delle loro rappresentanze a fronte di temi di particolare rilevanza.

Le parti decideranno in occasione dei relativi confronti le procedure atte a favorire la realizzazione di quanto sopra indicato non escludendo la costituzione di commissioni a carattere bilaterale e paritetico.

L'azienda metterà a disposizione delle RSU/RSA per l'espletamento dell'attività sindacale un monte ore anno non trasferibile pari a 180 ore.

In occasione di trattative per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale o su argomenti concordemente ritenuti di particolare complessità, qualora siano esauriti i permessi sindacali di competenza, l'azienda si impegna alla concessione d'ulteriori permessi sindacali retribuiti previo accordo tra le parti. Si concorda sin da ora che, per gli incontri convocati unilateralmente dalla direzione aziendale, le ore dell'incontro saranno interamente a carico dell'azienda.

L'azienda si impegna, inoltre, a favorire il sistema delle relazioni sindacali nelle *agenzie* / unità operative, nel cui ambito riconosce il ruolo di riferimento del delegato sindacale, nonché le condizioni di agibilità, compatibilmente con l'attività delle stesse.

In tema di permessi sindacali, salvo quanto espressamente previsto dal presente accordo, si farà riferimento alle disposizioni in materia indicate dal CCNL ed alla legislazione di riferimento L.5 maggio 1970 n° 300.

TITOLO III

CLASSIFICAZIONE

La classificazione del personale, fatto salvo quanto espressamente convenuto nel presente accordo, è determinata sulla base di quanto previsto dal CCNL di riferimento.

Al fine di favorire una analisi congiunta dell'evoluzione dei profili professionali anche in funzione di eventuali revisioni in termini di classificazione, l'azienda si impegna a fornire alle RSU/RSA la declaratoria dei profili in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo.

A fronte dell'evoluzione dimensionale tecnologica ed organizzativa che ha portato agli attuali assetti di Nuova Planetario le parti concordano di istituire una commissione paritetica cui demandare il compito/fine di analizzare e proporre soluzioni con particolare attenzione alle posizioni che hanno subito variazioni rispetto ai livelli di inquadramento attualmente riconosciuti.

La commissione avrà il compito di incontrarsi per svolgere i suoi lavori entro il mese di gennaio 2008.

Nello stesso contesto le parti si impegnano a valutare politiche e strumenti di armonizzazione dei trattamenti economici in essere.

Annualmente le parti si incontreranno per discutere eventuali richieste di passaggio di livello che potranno anche essere formulate all'azienda dalle RSU/RSA.

Le richieste, dovranno essere presentate entro il mese di settembre d'ogni anno.

TITOLO IV

MERCATO DEL LAVORO

Le parti, preso atto dell'evoluzione normativa intervenuta in materia di legislazione del lavoro con particolare riferimento a quanto contenuto nel D.l.gvo 276/2003, considerate le caratteristiche del settore di attività in cui opera Nuova Planetario s.p.a., valutata la necessità di dover utilizzare gli strumenti ottimali per lo sviluppo dell'impresa e del livello professionale dei lavoratori, convengono di non ritenere prioritari e quindi praticabili, le tipologie contrattuali del lavoro somministrato a tempo indeterminato e del contratto a chiamata.

Nel confermare, la valenza del dialogo, le parti si impegnano a mantenere un livello di confronto anche al fine di definire eventuali specifiche intese.

Le parti individuano nelle tipologie contrattuali di seguito indicate gli strumenti prioritari di riferimento in tema di mercato del lavoro.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Sulla base di quanto disposto dalla normativa generale e dal CCNL di riferimento, cui esclusivamente si rimanda, fatto salvo quanto espressamente indicato nel presente accordo, le parti convengono di considerare l'apprendistato quale tipologia contrattuale funzionale al tempo stesso all'inserimento ed all'acquisizione di un livello professionale per i dipendenti ed alle esigenze dell'azienda.

Fatta salva la peculiare natura del rapporto, al lavoratore assunto con contratto di apprendistato saranno riconosciuti, in quanto compatibili, i trattamenti previsti dal presente accordo, ivi compresa l'erogazione del salario variabile.

In sostituzione dell'art.126 del CCNL 22 01 99 l'azienda si impegna ad estendere ai dipendenti apprendisti quanto previsto nell'accordo per il trattamento economico di malattia per i dipendenti dalle Cooperative della provincia di Reggio Emilia del marzo 1970.

CONTRATTO D'INSERIMENTO

Sulla base di quanto disposto dalla normativa generale e dal CCNL di riferimento, cui esclusivamente si rimanda, le parti convengono di considerare il contratto d'inserimento quale tipologia contrattuale funzionale al tempo stesso all'inserimento ed all'acquisizione di un livello professionale per i dipendenti ed alle esigenze dell'azienda.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

L'utilizzo del contratto di lavoro a tempo determinato, per la cui applicazione vale quanto previsto dalla normativa generale e da CCNL di riferimento cui esclusivamente si rimanda, sarà oggetto di confronto tra le parti con cadenza annuale.

I lavoratori assunti con contratto a termine, già titolari di un precedente rapporto di lavoro a termine con l'azienda per analoga mansione non saranno sottoposti a periodo di prova.

L'azienda si impegna a praticare, fatte salve le compatibilità economico/organizzative e la valutazione sulla prestazione, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato come previsto dal CCNL.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le parti concordano nel definire la tipologia contrattuale del contratto a tempo parziale quale strumento con caratteristiche di flessibilità per l'azienda e parziale garanzia di occupazione per una base lavorativa prevalentemente femminile quale è quella del settore di attività in cui l'azienda stessa opera pur in un contesto d'attività profondamente mutato che non individua in tale tipologia contrattuale quella più idonea al raggiungimento degli obiettivi di professionalità dei lavoratori ed aziendali.

Salvo quanto espressamente previsto dal presente accordo valgono per il part-time le disposizioni normative vigenti ed il CCNL di riferimento.

Il contratto di lavoro a tempo parziale sarà strutturato secondo le seguenti tipologie:

1. Tempo parziale con orario distribuito in modo orizzontale verticale o misto nell'arco della settimana.

Il part-time orizzontale non potrà collocarsi esclusivamente nelle ore mattutine. La distribuzione dell'orario verrà concordata con il singolo lavoratore/trice nel rispetto della normativa vigente e delle rispettive esigenze, comprendendo il lavoro a turni o spezzati,

2. Tempo parziale annuo.

Ovvero periodi di lavoro con orario ridotto, distribuito su sei giorni la settimana, e periodi a 38 ore settimanali.

L'azienda si impegna a praticare , fatte salve le compatibilità economico/organizzative , la trasformazione del contratto da tempo parziale tempo pieno.

A richiesta della lavoratrice madre potrà essere concesso il tempo parziale, compatibilmente con le esigenze aziendali, a decorrere dal primo giorno del mese successivo al compimento del primo anno d'età del figlio. Il tempo parziale avrà durata annuale, rinnovabile d'anno in anno per un massimo di due anni e con garanzia di ritorno al tempo pieno al termine del periodo concordato.

TITOLO V

AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Nell'ambito del pieno rispetto delle norme generali di riferimento in materia di prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro, L. 626/94 e seguenti, le parti concordano sulla definizione di una gestione della sicurezza in Nuova Planetario spa sulla base del seguente schema

Individuazione del Ruolo di responsabile della sicurezza nella figura del Presidente ed Amministratore Delegato

Individuazione del Ruolo del Responsabile della Prevenzione e Protezione nella figura del Resp.le del servizio prevenzione e protezione della Società Controllante Coop Consumatori Nordest.

Definizione di strumentazione informatica in materia di sicurezza e salute liberamente consultabile da tutti i dipendenti cui è fatto obbligo prenderne visione e conoscenza.

Nomina del Medico Competente

Adozione del presidio sanitario, ancorché non obbligatorio, per tutto il personale in forza all'Azienda con conseguenti effetti in termini di visite periodiche.

Le visite oculistiche ed osteoscheletriche, uniche previste per l'attività svolta, avranno cadenza quinquennale. Per il personale in forza con età superiore ai 50 anni dette visite avranno cadenza biennale. Per i videoterminalisti, riscontrati tali, si applicheranno le norme specifiche di legge.

Formazione specifica di due ore ai neo assunti.

Le parti concordano inoltre che al fine di favorire ed accrescere la cultura della sicurezza ancorché in un ambito di attività non sottoposto a particolari elementi di rischio è auspicabile la nomina tra le RSU/RSA di RLS in numero, all'atto di sottoscrizione del presente accordo non superiore a 3 ed in ogni caso espressione delle aree geografiche definite Area 1 regione FVG – Veneto, Area 2 province di Parma Piacenza Cremona e Brescia, Area 3 province di Reggio Emilia, Mantova e Trento fatto salvo l'impegno a valutare un diverso dimensionamento in funzione dello sviluppo della società.

TITOLO VI

VISITE MEDICHE

A fronte della necessaria ed adeguata certificazione del medico di famiglia e/o del Servizio Sanitario Nazionale, l'Azienda riconosce le ore di permesso retribuito per le visite mediche, specialistiche, nella misura di quelle effettuate ed opportunamente giustificate per un massimo di 3 ore per visita.

Si ritiene documentazione adeguata la copia del certificato di richiesta della visita specialistica dell'impegnativa del medico di famiglia, anche senza riferimento alla patologia, e una dichiarazione concernente l'effettuazione della visita stessa con indicazione della durata o altro elemento utile a comprovarla.

Le visite specialistiche potranno svolgersi anche in strutture private fatta in ogni caso salva la necessità delle stesse certificata come sopra.

Tra le visite specialistiche si ricomprendono:

quelle a tale titolo svolte anche presso il medico di famiglia in possesso di titolo di specialista.

i cicli di terapie riabilitative legati ad infortuni sul lavoro avvenuti presso la società o ad invalidità a qualunque titolo riconosciuta; per cicli di terapie riabilitative certificate a diverso titolo l'azienda si impegna a ricercare le compatibilità organizzative per consentirne l'effettuazione tramite concessione di ore di recupero maturate e permessi non retribuiti.

le visite per diagnostica preventiva o d'urgenza esclusivamente svolte in strutture pubbliche o convenzionate e come sopra certificate .

Non rientrano tra le visite specialistiche i cicli di terapie legati ad interventi di natura odontoiatrica con esclusione delle estrazioni dentarie che devono risultare dalla documentazione idonea.

TITOLO VII

FORMAZIONE

Corsi di formazione professionale

Le Parti riconfermano il ruolo primario della formazione professionale quale strumento strategico di sviluppo per l'attività dell'azienda.

In questo contesto l'Azienda promuoverà corsi di formazione sia interna che esterna per ampliare le conoscenze e le competenze del personale al fine di migliorarne la professionalità.

Fatto salvo quanto indicato al Titolo III

Le parti concordano sulla opportunità che i lavoratori possano essere utilizzati per mansioni diverse, ma di contenuto equivalente al fine di migliorare le proprie conoscenze e la propria professionalità.

Educational con finalità formative

Relativamente ai cd: "Educational", rientrano in questa categoria le iniziative che gli operatori propongono e mettono a disposizione esclusivamente alla Direzione aziendale di Nuova Planetario S.P.A. e che la stessa propone ed utilizza come strumento conoscitivo e formativo del personale addetto alla vendite.

Educational proposti direttamente al personale di agenzia non assumono alcun rilievo ai fini del presente accordo costituiscono anzi violazione del dovere di correttezza nei confronti dell'azienda da parte degli operatori o di chi prontamente non segnali di esserne stato impropriamente destinatario.

Le parti ne definiscono le caratteristiche di strumento di arricchimento professionale e ne individuano due tipologie :

- A) Educational base
- B) Educational formativi

Nella categoria A) rientrano gli educational aventi esclusivamente scopo conoscitivo senza impegno dell'addetto se non quello di testare la qualità ricettiva rispetto alla quale saranno tenuti a redigere apposita relazione scritta ad uso aziendale..

La partecipazione a tale tipologia di educational verrà proposta dall'azienda alla generalità degli addetti che potranno partecipare su base volontaria mediante l'utilizzo delle ferie o di eventuali quote orarie a propria disposizione.

Nessun'indennità di trasferta verrà riconosciuta. Sarà previsto il rimborso spese relativamente al raggiungimento del luogo di partenza e gli eventuali pasti esclusi dai pacchetti offerti.

Nella categoria B) rientrano gli educational proposti dagli operatori del settore o direttamente predisposti dall'azienda, aventi scopo, anche desumibile dal programma, di visite ed approfondimenti a strutture ricettive (alberghi, villaggi ecc.) nonché approfondimenti su tematiche assegnate e collegate alla meta visitata con significativo impegno degli addetti che vi partecipano.

Tale impegno dovrà essere espresso anche in termini di relazione dettagliata su tutte le tematiche di interesse come sopra definite che verrà redatta ad esclusivo uso aziendale.

La partecipazione a tale tipologia di educational, che può interessare la generalità degli addetti, verrà definita dalla direzione aziendale sulla base delle esigenze formative ritenute necessarie.

Gli educational di tipo B) rivestono carattere obbligatorio.

Per tale attività verrà pertanto riconosciuto il trattamento contrattuale previsto avendo a riferimento esclusivamente il normale orario di lavoro settimanale o frazione di esso.

Per le giornate festive o non lavorative verranno recuperate le ore nella misura di 8 (otto) ore giornaliere massimo e la retribuzione così come prevista dal contratto in caso di lavoro in giornata festiva.

Sarà previsto il rimborso spese relativamente al raggiungimento del luogo di partenza e gli eventuali pasti esclusi dai programmi previsti.

Al fine di favorire il principio della rotazione e della partecipazione diffusa agli educational come sopra definiti l'azienda si doterà dei seguenti strumenti:

- scheda individuale contenente le località già visitate
- scheda di rilevazione educational svolti

TITOLO VIII

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

A fronte delle nuove dimensioni d'impresa, dei piani di sviluppo , delle dinamiche di variabilità caratteristiche dell'attività stessa, delle peculiarità dell'attività di ogni agenzia caratterizzata da dimensione e ubicazione ,le parti concordano di riconoscere autonomia organizzativa alle singole unità operative nell'ambito delle norme generali di riferimento previste dal CCNL e dal presente contratto integrativo volte all'ottimizzazione della prestazione lavorativa.

In tale contesto l'organizzazione e la distribuzione dell'orario di lavoro verranno definite tenendo conto delle caratteristiche e delle esigenze dell'attività d'agenzia o unità operativa nel rispetto degli interessi della clientela, delle esigenze dei lavoratori e quindi dell'impresa nel suo insieme.

Annualmente le parti si incontreranno per valutare i livelli organizzativi e per verificarne gli effetti rispetto agli obiettivi attesi.

Sarà in ogni caso facoltà delle parti richiedere momenti di specifico confronto in merito.

TITOLO IX

ORARIO DI LAVORO

Orario settimanale

Si conferma l'orario di lavoro settimanale in 38 ore. Pertanto gli straordinari decorreranno dalla 38ma ora, fatto salvo quanto previsto in materia di flessibilità e di orario giornaliero, ed il divisore convenzionale per la determinazione della retribuzione oraria sarà 165.

Riduzione Orario di Lavoro	72
Ex Festività	32
Ore aggiuntive aziendali	20
Totale	124
Residuo permessi retribuiti	28

Permessi retribuiti

I residui al 30 settembre delle 28 ore di permessi, dovranno comunque essere goduti entro la fine dell'anno in corso. Dette ore potranno essere accorpate a residui di ferie, recuperi di flessibilità o godute singolarmente. Qualora questo non avvenisse l'azienda potrà pagare le ore di permesso o recupero non godute con la retribuzione di marzo dell'anno successivo.

Orario Giornaliero

La prestazione normale di lavoro giornaliera non potrà eccedere le 9 ore fatte salve esigenze eccezionali per cui si darà luogo al riconoscimento dello straordinario.

La prestazione giornaliera, stante la specificità dell'attività svolta, potrà essere condizionata da esigenze di servizio alla clientela nelle fasi di chiusura dell'attività di agenzia cui il lavoratore è tenuto a rispondere.

Rispetto a tali evenienze le parti concordano di definire un principio di elasticità della prestazione giornaliera sulla base del seguente schema:

la permanenza in servizio < di 30 minuti rispetto all'orario di lavoro darà diritto al recupero nell'arco dell'orario settimanale interessato dall'evento.

La permanenza in servizio >= di 30 minuti rispetto all'orario di lavoro darà diritto al riconoscimento della prestazione in straordinario.

Straordinario

Lo straordinario decorre dalla 38ma ora e deve essere preventivamente autorizzato dal direttore di agenzia/responsabile di unità operativa fatto salvo quanto disposto dal titolo sulla flessibilità.

A scelta del dipendente le ore di straordinario potranno essere recuperate, mantenendo il pagamento della maggiorazione contrattuale.

TITOLO X

DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO

In considerazione di quanto espresso al titolo organizzazione del lavoro, la distribuzione dell'orario di lavoro avverrà mediante l'utilizzo di turni di lavoro unici , spezzati e misti in funzione dell'ottimizzazione dell'attività di agenzia e/ o di unità operativa.

Sarà cura dell'impresa informare, nell'ambito di quanto previsto al titolo relazioni sindacali,le RSU/RSA rispetto alle tipologie di orario praticate.

Le parti convengono che sulla base dell'attuale struttura aziendale si possono definire prioritariamente due tipologie d'agenzia cui possono corrispondere modelli organizzativi diversi:

Tipologia a) agenzie inserite nei centri commerciali
Tipologia b) agenzie non inserite nei centri commerciali

Rispetto alle agenzie di tipologia a) fermo quanto indicato al titolo organizzazione del lavoro l'azienda si impegna a privilegiare una distribuzione d'orario su turno unico.

Rispetto alla tipologia di tipo b) si ritiene che per caratteristiche le stesse siano destinatarie prevalentemente di un'organizzazione su turni spezzati

Per esigenze organizzative gli uffici della sede effettueranno il seguente orario :

mattino	8,30 - 13,00	dal lunedì al venerdì
pomeriggio	14,00 - 17,00	lunedì, martedì, giovedì, venerdì
pomeriggio	14,00 - 17,30	mercoledì

Per uffici della sede non si intendono BTC ,Gruppi e Booking che faranno riferimento alle norme generali di funzionamento previste per le altre agenzie/unità operative.

Eventuali articolazioni d'orario più favorevoli saranno possibili con accordo tra le parti.

Fatti salvi problemi organizzativi l'azienda si impegna a comunicare ai lavoratori la programmazione dell'orario di lavoro per due settimane a scalare con possibilità di variazione entro il venerdì della settimana precedente.

Pausa retribuita

Nell'ambito della prestazione di lavoro giornaliera il dipendente usufruirà di una pausa retribuita di 15 minuti.

In occasione di prestazione su turno unico pari a sei ore la pausa retribuita sarà pari a 15' con possibilità di estensione a 30' tramite utilizzo di 15' di permesso non retribuito,in coincidenza con il pranzo, da recuperare nell'ambito del turno di lavoro.

In occasione di prestazione su turno unico sia pari o superiore alle sei ore e 30' la pausa retribuita sarà pari a 30'

Si concorda sulla necessità di non collocare la pausa retribuita ad inizio e alla fine del turno. Il responsabile d'agenzia armonizzerà le pause in modo che non si presentino disservizi e scoperture del servizio.

Lavoro in deroga festivo o domenicale

Le parti concordano che il lavoro in deroga festiva o domenicale non costituisce, al momento, condizione strategica per l'attività dell'impresa.

Le parti altresì rilevano che l'uso fino ad oggi fatto del lavoro in deroga festiva o domenicale è stato marginale e condizionato dalle dinamiche operative legate ai T/O ed all'impossibilità di fornire in quelle giornate un servizio completo alla clientela .

Le parti concordano che la prestazione lavorativa in deroga festiva o domenicale interesserà, a situazione ad oggi invariata ,soltanto le unità operative inserite nei centri commerciali.

Restano in ogni caso escluse dalla prestazione le seguenti festività:

*1° gennaio
Pasqua
Lunedì di Pasqua
25 Aprile
1° Maggio
15 Agosto
25 /26 Dicembre*

Pertanto il trattamento economico sarà corrisposto sulla base del seguente schema :

Aperture in deroga festive o domenicali nel mese di Dicembre e Santo Patrono

oltre alla normale retribuzione prevista dal CCNL verrà riconosciuta una maggiorazione del 135% relativamente alle ore effettivamente prestate.

Altre aperture in deroga festive o domenicali

oltre alla normale retribuzione verrà riconosciuta una maggiorazione per ora lavorata corrispondente alle percentuali di seguito indicate calcolate con i criteri di cui all'art del CCNL .

da 0 a 2	45%
da 3 a 5	60%
da 6 a 8	80%
oltre 8	90%

Necessità di un numero superiore di aperture in deroga festiva o domenicale legata a modifiche strutturali del mercato del settore saranno discusse tra le parti anche al fine di determinare le necessarie intese.

Come criterio base l'azienda adotterà quello della rotazione tra tutti i lavoratori non escludendo anche lavoratori impegnati nei punti di vendita non coinvolti nelle aperture in giorni festivi/domenicali ricercando prioritariamente la volontarietà.

E' comunque sempre garantito per i lavoratori impegnati nelle festività/domeniche il rispetto del godimento del corrispondente riposo di legge.

TITOLO XI

FLESSIBILITA'

Flessibilità dell'orario di lavoro

Preso atto che ogni agenzia / unità operativa può manifestare proprie esigenze d'orario e di stagionalità, che pertanto costituiscono l'esigenza di flessibilità dell'azienda nel suo insieme ;

Preso altresì atto che tali esigenze devono trovare la possibilità di articolazione nell'ambito di un criterio generale definito teso a corrispondere prioritariamente all'efficienza del servizio alla clientela tenendo al contempo conto delle esigenze dei lavoratori.

Tra le parti si conviene l'utilizzo di un calendario di flessibilità in dare che non può superare le 20 settimane su base annua.

I Lavoratori interessati alla flessibilità saranno quelli con contratto a tempo pieno.

L'utilizzo delle 20 settimane è individuato come limite massimo non necessariamente utilizzabile per intero se non a fronte di comprovate esigenze di carattere organizzativo che l'azienda si impegna preventivamente a comunicare alle RSU/RSA e/o OO.SS.

La flessibilità interesserà principalmente i periodi di alta stagione dell'attività dell'azienda fatte salve variazioni legate a particolari dinamiche di mercato al momento non prevedibili.

Nelle settimane interessate dalla flessibilità, di cui verrà data debita preventiva comunicazione entro 15 giorni dal lunedì d'inizio, ai lavoratori interessati ed alle RSU / RSA o OO.SS, l'orario di lavoro potrà articolarsi fino ad un massimo di 42 ore.

L'orario programmato nelle settimane di flessibilità potrà essere modificato previa comunicazione entro e non oltre il venerdì della settimana precedente.

Le ore saranno valorizzate con il normale trattamento economico.

Le ore prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro di 38 ore verranno conteggiate in conto recupero flessibilità e restituite in quote non inferiori alle 4 ore o unità simile che in ogni caso garantisca una mezza giornata a casa o giornate intere.

E' facoltà del lavoratore richiedere il frazionamento dell'utilizzo delle ore di recupero della flessibilità cui l'azienda si impegna a corrispondere compatibilmente con le esigenze organizzative.

Le ore di recupero flessibilità verranno restituite entro l'anno solare (1 gennaio -31 dicembre) di gestione della flessibilità stessa.

Le ore eventualmente non recuperate alla fine dell'anno di gestione della flessibilità stessa verranno pagate con la maggiorazione dello straordinario nella busta paga relativa al mese di febbraio dell'anno successivo.

Qualora si verificassero, per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore, assenze nelle settimane in cui è previsto il recupero delle ore di flessibilità l'azienda si impegna a ridefinire un piano di restituzione.

Qualora per tempi ed esigenze organizzative ciò non fosse in tutto o in parte possibile le ore non recuperate verranno pagate con la normale retribuzione.

Le parti convengono di valutare deroghe a quanto sopra indicato previo confronto tra le RSU/RSA /o OO.SS. a fronte di assenze superiori ai 3 mesi.

E' facoltà dei responsabili d'agenzia/servizi concedere l'accorpamento delle ore di flessibilità agli eventuali permessi residui e giorni di ferie compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

Alle ore di prestazione effettuate al di fuori delle ore di flessibilità concordate per ciascuna agenzia si applicherà la normativa prevista per la prestazione in orario straordinario.

Alla Rappresentanza Sindacale verrà consegnato mensilmente il resoconto delle prestazioni straordinarie e della flessibilità effettuate.

Stante il carattere di rilevante novità introdotto le parti concordano che l' istituto della flessibilità come sopra definito troverà applicazione dallo 01/01/08 considerato come anno di transizione all'interno del quale si praticheranno periodici incontri al fine di valutare le dinamiche applicative ed apporre eventuali correttivi.

L'azienda si impegna a definire, a partire dal mese di gennaio 2008, le modalità operative di applicazione della flessibilità ed a presentarle per il dovuto confronto alle RSU/RSA o OO.SS.

TITOLO XII

FERIE

L'Azienda s'impegna a prevedere il godimento delle ferie entro l'anno solare.

L'Azienda s'impegna, attraverso i responsabili d'agenzia / servizio, a concordare con i lavoratori entro il mese di gennaio il calendario delle ferie annuali. I responsabili d'agenzia/servizio s'impegnano a gestire eventuali richieste di modifica che si dovessero presentare nel corso dell'anno. Entro un mese dalla definizione del piano ferie l'Azienda ne darà riscontro.

I giorni di ferie eventualmente residui, saranno goduti entro il 30 giugno dell'anno successivo.

TITOLO XIII

MISSIONI E TRASFERIMENTI

Per quanto attiene a mobilità e trasferte/missioni e trasferimenti le parti convengono che si darà luogo a rimborso solo nel caso che si verifichi un peggioramento della percorrenza effettuata dall'abitazione all'abituale luogo di lavoro, dovuta a scelte e necessità organizzative dell'azienda.

Così come precisato nella circolare 326/97 del Ministero delle Finanze, si concorda che non sono da considerare trasferta/missione o trasferimento, gli spostamenti che interessano il territorio comunale dove è stata individuata la sede di lavoro desumibile dalla documentazione d'assunzione o da successive determinazioni intervenute a formalizzate.

Cambi di residenza o domicilio frutto di scelte del lavoratore non costituiscono motivo di rimborso alcuno.

Missioni

Per missione s'intende lo spostamento temporaneo, al di fuori del territorio comunale ove è ubicata l'abituale sede di lavoro, da un'agenzia all'altra, da sede ad agenzia o viceversa od ovunque si renda necessario nell'espletamento della propria mansione.

Qualora la durata della missione superi i 240 gg. di permanenza in corso dell'anno presso la nuova sede di lavoro, la stessa dovrà intendersi come nuova sede abituale e pertanto al dipendente si applicheranno gli istituti contrattuali previsti per il trasferimento.

Tale termine è superabile solo a fronte di mobilità dovuta a sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Al lavoratore in missione viene corrisposto un reintegro degli oneri sostenuti per gli spostamenti che in applicazione al D. Lgs. 314/1997 e alla successiva Circolare del Ministero delle Finanze n. 326/e del 23.12.1997, determina un sistema di rimborso misto, vale a dire in parte analitico ed in parte forfetario, di seguito articolato e non assoggettato ad imponibile fiscale e/o contributivo:

1. Rimborso chilometrico delle distanze peggiorative rispetto a quelle giornalmente coperte per recarsi dalla propria abitazione all'abituale sede di lavoro percorse con il proprio mezzo di trasporto;
2. Rimborso delle spese di viaggio (biglietti, abbonamenti, ecc.) sostenute per l'utilizzo dei mezzi pubblici;
3. Rimborso a piè di lista delle spese sostenute per il pasto per un importo fino ad € 17;
4. Eventuale indennità di missione.

L'indennità di cui al precedente punto 4 è quantificata in €. 2,60 giornaliera e viene corrisposta per ogni giornata d'effettiva prestazione con spostamento del dipendente per una percorrenza superiore ai 25 chilometri per un unico viaggio a tratta.

L'utilizzo dell'auto propria dovrà preventivamente essere autorizzato.

Per rimborso delle spese di vitto, nell'eventualità di dipendenti che operano sulla rete di vendita, si devono intendere le spese sostenute per la consumazione del pasto.

Qualora si tratti di personale che opera presso un'unità produttiva in cui sono state attivate convenzioni o trattamenti sostitutivi di mensa, lo stesso dovrà fruire delle medesime.

In caso di missione con necessità di pernottamento, al dipendente sono garantiti vitto ed alloggio con rimborso a piè di lista.

Trasferta

Per trasferta s'intende l'attività che prevede lo spostamento del lavoratori al di fuori del territorio in cui si svolge l'attività dell'azienda per un periodo limitato non superiore ai 20 giorni.

La trasferta non è mai un intervento mirante a risolvere problemi organizzativi interni; essa consente l'adempimento di mansioni straordinarie che non fanno parte dell'attività abituale svolta, ma che sono necessarie al buon funzionamento dell'azienda.

Le attività che danno diritto all'indennità di trasferta sono quelle elencate di seguito:

- ▶ Accompagnamento gruppi in viaggio;
- ▶ Accompagnamento clienti in previsa;
- ▶ Visita struttura per formulazione contratti con corrispondenti diretti.

La trasferta è retribuita con la relativa indennità secondo il seguente schema:

Fino a 9 giorni indennità pari a € 20 + rimborso spese effettivamente sostenute

Superiori a 9 giorni indennità pari a € 31 + rimborso spese effettivamente sostenute + 1 giorno di riposo compensativo

La trasferta in giorno festivo e domenicale darà diritto, oltre a quanto sopra indicato, al trattamento previsto per il lavoro in deroga festiva o domenicale per le ore di lavoro prestato.

Le indennità di trasferta verranno riconosciute ai dipendenti che in busta paga non abbiano alcuna indennità di funzione.

I riposi settimanali, la relativa maggiorazione per giornate festive verranno riconosciuti anche a coloro che percepiscono il mancato limite d'orario e l'indennità di funzione.

Vengono fatti salvi i riposi di legge.

In caso di :

1. Riunioni aziendali ed interaziendali;
2. Partecipazioni alle iniziative di presentazione di cataloghi e/o prodotti da parte di fornitori,
3. Corsi di formazione.

Si darà luogo a :

Rimborso spese viaggio effettivamente sostenute
Rimborso delle spese di vitto ed alloggio a piè di lista
Rimborso di eventuali altre spese sostenute in relazione alla missione nel limite previsto dalla normativa fiscale e sempre se autorizzate e comprovate

Trasferimento

Per trasferimento s'intende lo spostamento definitivo e a tempo indeterminato di personale prima operante in altra sede di lavoro, che a seguito di mobilità fra unità produttive come definite al capoverso missione viene assegnato ad una nuova abituale sede di lavoro.

Il trasferimento dà diritto al solo rimborso chilometrico come per missione/trasferta.

Le tariffe praticate sono le medesime utilizzate per la trasferta/missione.

Gli importi corrisposti verranno inseriti in busta paga, non sono utili al fine della maturazione del T.F.R. e sono assimilati a reddito da lavoro dipendente.

Il rimborso chilometrico è quantificato :

per le autovetture alimentate a benzina	in euro 0,33915
per le autovetture alimentate a gasolio	in euro 0,31966

Tali importi corrispondono al 76,93% delle tariffe per percorrenze medie annue di 20.000 chilometri definite nella Tabella Aci " Limiti di deducibilità fiscale dal reddito d'impresa delle spese di trasferta e verranno adeguati in funzione della variazione della Tabella stessa .

Nell'eventualità d'utilizzo di ciclomotori l'indennità di rimborso chilometrico è pari al 25% di quella prevista al punto precedente.

Nell'eventualità d'utilizzo di motocicli l'indennità di rimborso chilometrico è pari al 50% di quella prevista al punto riguardante le autovetture.

I trattamenti connessi al trasferimento non troveranno applicazione qualora lo stesso venga disposto su espressa richiesta del lavoratore.

Rimborsi Danni

Per il personale in trasferta/missione è facoltà dell'azienda:

- a. contrarre polizza assicurativa nominale/collettiva che copra il rischio dei danni eventualmente subiti in caso di sinistro dell'autovettura di proprietà del dipendente, fatta salva la franchigia contemplata nel dispositivo della polizza (kasko);
- b. risarcire, previa presentazione di regolare fattura, il danno provocato dal lavoratore al proprio automezzo, dopo l'opportuno accertamento da parte della Commissione Bilaterale Rischi Auto.

Il danno è risarcibile da un minimo di € 207 ad un massimo di € 6.200 e comunque non potrà in alcun modo eccedere il valore dell'automezzo stesso.

Non sono risarcibili i danni subiti con l'automezzo in sosta.

Per danni arrecati a persone e/o cose in caso d'incidente, l'impresa deve intendersi svincolata da ogni responsabilità anche in merito a quei lavoratori autorizzati al trasporto di terzi per conto dell'azienda.

La Commissione Bilaterale Rischi Auto è costituita da 2 rappresentanti aziendali e da 2 rappresentanti dei lavoratori.

TITOLO XIV

CONVENZIONI

Nell'ambito dei rinnovi contrattuali con i fornitori l'azienda s'impegna a sottoscrivere convenzioni riservate ai lavoratori dipendenti. Tali convenzioni verranno debitamente comunicate a tutti i lavoratori dipendenti che s'impegnano ad attenersi ai contenuti delle convenzioni medesime.

TITOLO XV

MENSA

Viene garantito un servizio sostitutivo di mensa con possibilità da parte del singolo dipendente di fruire di un pasto per ogni giornata lavorata per tutti i lavoratori che svolgano la prestazione in orario giornaliero pari o superiore alle 6 ore .

L'azienda preferibilmente stipulerà convenzioni con aziende della ristorazione collettiva.

Quando questo non sarà possibile perché tali strutture non sono presenti, sono fortemente decentrate rispetto alle agenzie o non utilizzabili per motivi di orari, le convenzioni verranno sottoscritte con altri esercizi di ristorazione/somministrazione pasti.

A carico dell'azienda è posto l'intero onere del valore del pasto. Il valore viene convenuto in Euro 5,52 comprensive di IVA.

Tale valore convenuto seguirà l'andamento dei listini delle imprese somministratrici .

L'azienda stipulerà eventuali convenzioni con pubblici esercizi che di volta in volta saranno concordati tra le parti.

L'azienda fornirà la tessera o buono mensa ad ogni dipendente nei termini sopra indicati.

TITOLO XVI

PARTE ECONOMICA

SALARIO AZIENDALE

Dalla data di sottoscrizione del presente accordo la struttura del salario Aziendale per i dipendenti di Nuova Planetario spa risulta così articolata:

A) Premio Aziendale.

LIVELLO	VALORE
Quadri A	(€ 157,73)
Quadri B	(€ 132,73)
1°	(€ 132,73)
2°s	(€ 126,17)
2°	(€ 110,68)
3°	(€ 99,00)
4°	(€ 85,63)
5°	(€ 78,45)
APP. 4°	(€ 85,67)

Tale cifra è comprensiva del superminimo collettivo .

B) Indennità di funzione collegata al ruolo ed alla funzione svolte, come previsto al titolo XIX

In ragione dei piani di sviluppo dell'impresa orientati all'espansione dell'attività ed al conseguente incremento dei livelli occupazionali nonché dell'impegno di Nuova Planetario Spa a garantire uniformità di trattamenti economici a tutti i dipendenti del Gruppo le parti concordano di definire specifiche condizioni di seguito indicate:

- 1) Lavoratori neo assunti in Nuova Planetario spa
Lavoratori di Planetario Sviluppo dal momento dell'ingresso in Nuova Planetario spa da realizzarsi entro il 2008

L'erogazione del Premio aziendale sarà articolata sulla base del seguente schema :

48 mesi	0
dal 49°	100%

2) Nuove acquisizioni / fusioni

Le parti concordano che dall'atto acquisizione/fusione troveranno integrale applicazione le norme del contratto integrativo aziendale.

L'erogazione del Premio Aziendale seguirà la seguente scala

48 mesi	0
dal 49° al 60°	50%
dal 61°	100%

TITOLO XVII

SALARIO VARIABILE

Le parti convengono sull'introduzione di un sistema di erogazione di salario variabile sulla base di quanto indicato all'All 1) parte integrante del presente accordo.

TITOLO XIX

INDENNITA' DI MANCATO LIMITE ORARIO

In relazione allo svolgimento di alcuni ruoli quali: Capi Area, Responsabili d'agenzia / servizio figure commerciali preposte al contatto con i clienti esterni all'Agenzia, nei diversi territori, verrà corrisposta una indennità di mancato limite di orario pari a € 103,29 per dodici mensilità.

L'azienda si impegna ad aggiornare entro Febbraio di ogni anno le RSU/RSA o OO.SS firmatarie del presente accordo, rispetto agli andamenti della stessa indennità.

TITOLO XX

INDENNITA' DI FUNZIONE

Hanno diritto alla relativa indennità di funzione, per il tempo di permanenza nel ruolo ricoperto, le seguenti figure professionali: Capi area, Responsabili d'agenzia, Responsabile settore amministrativo, Responsabile acquisti e marketing Assistente acquisti e marketing ,Responsabile sistemi informativi, Responsabile progetti e sviluppo e Responsabile affari generali .

Nuovi ruoli che dovessero determinarsi in funzione di modifiche di carattere organizzativo verranno valutati al fine dell'attribuzione dell'indennità di cui sopra.

L'indennità di funzione verrà temporaneamente riconosciuta , a partire dal quarto mese, ai dipendenti che sostituiscano personale assente avente diritto alla conservazione del posto e per la durata della assenza stessa.

Responsabili d' Agenzia

Le tre fasce di indennità di funzione individuate, tengono conto delle diverse complessità della funzione in relazione al fatturato, alla conseguente organizzazione del lavoro ed al numero di risorse umane impiegate:

Agenzie con fatturato da	€ 1.300	a € 2.600	IF pari a € 258,23 mensili
Agenzie con fatturato da	€ 2.601	a € 5.200	IF pari a € 335,70 mensili
Agenzie con fatturato oltre	€ 5.201		IF pari a € 413,17 mensili

Tali indennità di funzione si intendono comprensive della indennità di direzione tecnica attualmente in essere all'interno della organizzazione.

Resta inteso, pertanto, che per ricoprire il ruolo di Responsabile d'Agenzia occorre essere in possesso della abilitazione a Direttore Tecnico, dove sia previsto dalle leggi vigenti.

Ruoli diversi dai Responsabili d'agenzia

Si concordano due fasce di indennità di funzione commisurate alla complessità del servizio o dell'attività da gestire:

Prima fascia	€ 258,23 mensili
Seconda fascia	€ 413,17 mensili

La corresponsione di tutte le indennità di cui sopra potrà seguire criteri di gradualità legati al processo di apprendimento della mansione ed al compimento dei relativi progetti di formazione messi in atto dall'azienda.

Tali indennità si intendono altresì comprensive di qualsiasi altra indennità corrisposta a qualsiasi titolo fatta eccezione per quella di mancato limite di orario, come previsto dal punto XVI del presente accordo ed ad altre eventualmente corrisposte a titolo di risarcimento ?

TITOLO XXVI

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MATERNITA'

La lavoratrice assente per maternità avrà diritto all'integrazione dell'indennità INPS per il periodo di astensione obbligatoria ,fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

TITOLO XXVII

PREVIDENZA INTEGRATIVA

FONDO PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le parti firmatarie del presente accordo individuano come fondo di previdenza complementare FON.TE previsto dal CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo Confcommercio, contratto cui le parti dichiarano di voler fare riferimento.

TITOLO XXVIII

DECORRENZA E DURATA

L' Accordo Integrativo Aziendale avrà durata di anni 4 (quattro) dalla data di stipula e scadrà pertanto il 22 novembre 2011.

All 1)

Ipotesi di schema di erogazione Salario Variabile

La retribuzione variabile è considerata uno strumento idoneo a riconoscere e stimolare la partecipazione la responsabilizzazione di tutti i lavoratori sugli obiettivi economici e di servizio dell'impresa, in coerenza con quanto previsto dal Protocollo 23. 07. 1993

La Società N. Planetario s.p.a. si rende quindi disponibile ad erogare quote di retribuzione variabile.

La retribuzione variabile è una componente della retribuzione complessiva che ha anch'essa efficacia temporanea in quanto determinata e riconosciuta annualmente: rappresenta la leva per focalizzare il personale operativo sugli stessi obiettivi dell'intera struttura organizzativa ai fini del miglioramento della competitività e dei risultati aziendali.

La retribuzione variabile deve avere la caratteristica di essere di estrema semplicità ed immediatezza nella sua comprensione per il dipendente.

La RETRIBUZIONE VARIABILE sarà suddivisa come segue.

50 % al raggiungimento degli obiettivi di agenzia/servizi
50 % al raggiungimento degli obiettivi aziendali (*)

(*) questa seconda parte sarà erogata solo se l'azienda consegue l'obiettivo annuale complessivo prefissato e solo nel caso che siano raggiunti per intero l'obiettivo di RISULTATO OPERATIVO di agenzia o non superato l'obiettivo dei COSTI A MONTE per le unità operative di sede

La retribuzione variabile corrisponderà ad un valore lordo massimo su base annua pari (800 €)
Il valore del salario variabile conseguito non avrà alcun effetto sulle mensilità aggiuntive né sarà utile di tutti gli istituti legali e contrattuali.

Gli obiettivi di agenzia/servizi saranno numericamente circoscritti (2/3) e definiti per l'intera durata del presente accordo.

La proposta è di utilizzare i seguenti parametri:

1) Attività di vendita:

Ricavi Lordi (margini) della propria agenzia
PRODUTTIVITA' (Vendite/ore produttive)

2) Attività di servizio:

PRODUTTIVITA' (Vendite aziendali/ore produttive del
servizio)

Le parti concordano di istituire, in via sperimentale, con effetto dall'esercizio 2008, un parametro legato alla soddisfazione del cliente intendendo per tale sia il cliente esterno per l'attività di vendita sia il cliente interno per i servizi.

A tal fine si conviene di istituire una commissione bilaterale cui demandare il compito di definire i criteri.

La parte di salario legata agli obiettivi aziendali (50%) verrà erogata secondo la seguente scala

Livello	RNA importo in €	agenzia /servizio	aziendale	
			%	Valore
A	da 10.000 a 50.000		15	120
B	da 50.001 a 200.000		30	240
C	oltre 200.001		50	400

e sarà uguale per tutti i dipendenti interessati a prescindere dal loro livello di inquadramento

Aventi diritto

La retribuzione variabile spetta ai lavoratori assunti in N. Planetario con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato.

L'erogazione scatta a fronte di una prestazione lavorativa superiore ai sei mesi nell'arco dell'anno e verrà riconosciuta in proporzione.

Ferie e permessi sono considerati utili alla definizione del periodo di cui sopra.

Per i lavoratori part-time le quote saranno riproporzionate.

Se nell'anno il dipendente avesse mutato le proprie condizioni individuali, che incidono sulla determinazione della retribuzione variabile (es: cambio unità operativa, ruolo o incarico), si farà riferimento ai relativi periodi di competenza, in dodicesimi.

La retribuzione variabile sarà erogata ai lavoratori effettivamente in forza al 30 aprile di ogni anno a partire dal 2008 con la sola eccezione dei lavoratori pensionati nell'anno precedente.

Periodo di pagamento

La retribuzione variabile maturata, sarà erogata unitamente alla retribuzione relativa al mese di maggio di ogni anno.

Nota a verbale

Le OO.SS.si riservano alla scadenza del contratto di rivedere il meccanismo degli aventi diritto .