

# IPOTESI DI ACCORDO

## CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

In data 8 luglio 2009 presso la sede di Confindustria Venezia Airst Srl, rappresentata da: Andrea Fontanella, Marco Rossi, Diego Valsecchi e Umberto Zannier e assistita da Confindustria Venezia nella persona di Giuliano Da Rozze e le Organizzazioni Sindacali Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil rappresentate rispettivamente dai sigg.ri Gabriele Guglielmi, Alfredo Magnifico e Gabriele Fiorino unitamente alle Rappresentanze Territoriali e alle RSA

hanno definito i contenuti di una nuova contrattazione nazionale di secondo livello che viene introdotta nella società Airst e Elite Tre (di seguito complessivamente denominate Airst) ed applicata a tutto il personale, ivi compreso quello di società successivamente incorporate, a cui viene applicato il CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo, secondo le specificità concordate di seguito.

Lo sviluppo nel territorio nazionale della società, anche attraverso la fusione per incorporazione di altre rilevanti aziende, ha messo in evidenza la necessità di cogliere le opportunità organizzative e le professionalità espresse nelle diverse realtà; a questo scopo è stato attuato un costruttivo confronto e approfondimento delle parti sui temi attinenti il lavoro, finalizzato a determinare degli indirizzi organizzativi e normativi omogenei e ad implementare un contratto integrativo unico per tutto il personale della società Airst. Qualora durante il periodo di vigenza del presente accordo Airst integrasse mediante fusione altre realtà aziendali le parti si confronteranno per valutare gli interventi di armonizzazione dei trattamenti sin dalla fase di avvio delle relative procedure di informazione ex art. 47 legge 428/90.

In questo ambito Airst ribadisce l'applicazione ai propri dipendenti del CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo (Confcommercio) e di aderire a enti bilaterali e fondi previdenziali, sanitari e assistenziali ivi previsti.

### 1) RELAZIONI INDUSTRIALI

1.1 Le Parti confermano la validità dell'attuale modello di relazioni sindacali, improntato al coinvolgimento, al dialogo ed alla partecipazione concordano di incontrarsi almeno una volta all'anno, e comunque su richiesta di una delle parti, per illustrare alle organizzazioni sindacali nazionali l'andamento dell'azienda con particolare riferimento a:

1. andamento dell'impresa e risultati economico/finanziari con particolare attenzione agli indici presi a parametro per la quantificazione del Premio di Risultato
2. sviluppo del mercato
3. conoscenza delle scelte aziendali sui progetti di sviluppo
4. livelli occupazionali e distribuzione dell'organico per aree geografiche e tipologie contrattuali
5. progetti formativi e di valorizzazione delle risorse umane
6. azioni previste per garantire la soddisfazione del cliente
7. informativa relativa alle acquisizioni operate dal gruppo Airst.

CR

GA

GA

GA

GA

GA

GA

GA

BN  
G.E.

GA

Con riferimento al punto 5 di cui sopra le Parti concordano di costituire un Commissione Paritetica Nazionale di 6 componenti (3 di designazione sindacale e 3 di designazione aziendale) al fine di valutare le azioni formative e di sviluppo inerenti all'introduzione della figura del Responsabile di Servizio all'interno dei Punti Vendita.

1.2 Fermi restando i principi comuni generali di indirizzo gestionale in materia di orario di lavoro, ferie, riposi e considerando la peculiarità dell'attività e la capillare distribuzione sul territorio nazionale le parti convengono che, qualora richiesto dalle Rappresentanze Sindacali, saranno demandate alle strutture territoriali i confronti relativi alle eventuali specificità sulle seguenti materie:

1. particolare distribuzione e controllo dell'orario di lavoro
2. lavoro notturno e sue modalità
3. gestione della flessibilità
4. mercato del lavoro (diverse tipologie contrattuali utilizzate, valutazione utilizzo delle forme contrattuali previste dal CCNL)
5. Ristrutturazioni e interventi di ripristino o manutentivi sui singoli locali con particolare riferimento agli eventuali impatti in termini occupazionali

Tali tematiche saranno oggetto di confronti locali presso le singole filiali.

A tali confronti parteciperanno le strutture territoriali e le RSA/RSU, ove presenti.

1.3 Confermando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali in materia di permessi sindacali, le parti convengono che qualora venga istituito un Coordinamento Nazionale con compiti di trattazione di tematiche a carattere nazionale, verrà istituito un monte ore di permessi retribuiti dedicato pari a 162 ore totali all'anno da suddividersi tra i componenti del Coordinamento con accumulo e trascinarsi all'anno successivo delle ore non usufruite nell'anno precedente.

Tali permessi, aggiuntivi a quelli previsti da disposizioni di legge e CCNL, saranno usufruiti con le medesime modalità di godimento dei permessi sindacali retribuiti e saranno utilizzati esclusivamente da coloro che saranno formalmente nominati membri del Coordinamento. A tal riguardo entro il mese di febbraio di ogni anno le OOSS comunicheranno alla Società il nominativo dei rappresentanti sindacali facenti parte del Coordinamento, in ragione di uno per sigla, eleggibili alla fruizione del monte ore come sopra definito.

Al Coordinamento saranno demandati confronti in tema di:

1. sicurezza personale (anticrimine)
2. dignità personale
3. formazione e qualificazione del personale
4. pari opportunità

1.4 Ai lavoratori che partecipano alle assemblee sindacali fuori dell'orario di lavoro compete il corrispondente trattamento economico sino a un massimo di 10 ore annue. La presenza deve essere giustificata con la timbratura in entrata e uscita. Oltre a quanto qui esplicitato null'altro sarà dovuto dalla Società al singolo lavoratore in ragione della sua partecipazione all'assemblea.

OR

1/3

1/4

1/5

1/6

1/7

1/8

1/9

OR

GE

1/10

1/11

1/12

1/13

1/14

1/15

## 2) AMBIENTE E SICUREZZA

Nell'ambito di una corretta e compiuta applicazione delle norme in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro come previste dal CCNL e dal DLGS 9.4.2008 n. 81, le parti convengono che ad ogni Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura di 40 ore anno per l'espletamento delle specifiche attività di competenza. Ai sopra menzionati RLS saranno riconosciuti i percorsi formativi così come previsti dalla legge, accordi interconfederali e CCNL. Si concorda per l'istituzione di un Coordinamento Nazionale degli RLS in ragione di tre unità in rappresentanza delle aree geografiche nazionali. In loro favore viene istituito un monte ore di permessi retribuiti pari a 48 ore totali annue da suddividersi tra i componenti del Coordinamento.

Al medesimo Coordinamento saranno demandati confronti in tema di applicazione a livello aziendale delle normative in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

## 3) PREMIO DI RISULTATO

### 3.1 Airst ed Organizzazioni Sindacali convengono che:

- a. sia determinato, ex novo, un premio di risultato variabile che trovi coerenza con l'efficienza del servizio e con i valori produttivi e di qualità che potranno essere raggiunti.
- b. il premio di risultato aziendale debba, nella sua prima istituzione, per il personale presente alla data del presente accordo, tener conto dei risultati conseguiti dalle varie unità produttive secondo gli schemi dei precedenti premi aziendali.

Per quanto riguarda il punto "a" viene quindi individuato, in linea con i contenuti espressi nel protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, un premio di risultato variabile e subordinato al raggiungimento di precisi obiettivi concordati che verranno misurati attraverso il monitoraggio di specifici indicatori di riferimento. Il premio sarà determinato sulla percentuale di raggiungimento di obiettivi prefissati basati sugli indicatori e parametri, a perimetro costante, di cui all'allegato (ALL. 1) e più specificatamente:

1. EBITDA a livello aziendale
2. Margine Dominabile per singolo punto vendita ((Ricavi-(costo del venduto+costo del lavoro)) esclusi costi utenze,pulizie etc.
3. QUALITA' per singolo Punto Vendita.(Customer Satisfaction derivante da analisi mercato)

3.2 Per quanto riguarda il punto "b" viene determinato un importo, riconosciuto attraverso un nuovo elemento retributivo non assorbibile, derivante dalla differenza tra il valore del premio erogato nel corso del 2008 nell'unità produttiva di appartenenza ed il premio di base determinato ex novo. Tale importo, denominato "Consolidato 2007", sarà corrisposto con decorrenza dal 1.1.2010 al solo personale a ruolo e che abbia percepito nel corso del 2008 erogazioni a titolo di premio di risultato 2007, suddiviso in 12 mensilità e non inciderà su alcun istituto diretto indiretto e differito ivi compreso il T.F.R..

OR

A

de

P

yy

yy

yy

OR

GE

Handwritten scribbles and initials on the left margin.

Handwritten initials and scribbles on the left margin.

### 3.3 DETERMINAZIONE E EROGAZIONE DEL PREMIO:

Il premio è determinato, sui parametri di base, in un importo annuo (il cui valore di riferimento massimo al pieno raggiungimento degli indicatori è indicato nella tabella di cui al punto 3.4) che verrà ricalcolato annualmente sui risultati raggiunti, in relazione alla parametrizzazione degli indicatori e verrà corrisposto al personale della società Airst, assunto con contratto a tempo indeterminato e in forza alla data di erogazione del premio, in ragione del servizio/presenza durante l'anno di riferimento.

Pertanto il premio complessivamente maturato sarà riparametrato alle giornate di effettiva presenza (\*) al lavoro rispetto alle giornate teoriche lavorabili nel singolo punto di vendita.

(\*) Per effettiva presenza si intendono comprese le seguenti voci:

Ferie, Rol, Infortuni, Permessi Sindacali e permessi per RLS, Congedi Matrimoniali, Maternità Obbligatoria (anche se anticipata), permessi ex legge 104/92, permessi per donazioni di sangue.

Viene esclusa qualsiasi altra causa.

Il personale a tempo indeterminato, assunto successivamente alla data del presente accordo, maturerà il diritto a percepire il premio dopo 12 mesi dall'assunzione ed in misura progressiva annua del 33% fino al consolidamento completo dello stesso. Eventuali periodi di lavoro svolti con contratto a tempo determinato saranno riconosciuti ai fini dei predetti conteggi.

Il premio di risultato come sopra definito sarà erogato pro - quota al personale con rapporto di lavoro part - time.

L'erogazione del premio avverrà con le competenze del mese di maggio di ciascun anno.

Le parti confermano che sarà applicato l'attuale impianto del premio fino alla sua eventuale sostituzione.

Gli importi erogati sono da intendersi onnicomprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il T.F.R.

### 3.4 VALORE ANNUO PREMIO DI RISULTATO (Euro lordi)

2009	2010	2011	2012
450	465	480	500

### 4) NORMATIVA AZIENDALE

Le parti convengono di adeguare in modo omogeneo vari istituti, normativi e retributivi, come di seguito specificato.

CR

W

AR

Q

dy

g

delia

ad

G.E

o

Ch

h.h.

o

o

o

o

o

o

#### 4.1 MENSA:

L'importo a carico del dipendente a concorrenza per il costo del pasto viene allineato a quello previsto dal CCNL in ragione di 1/3 all'anno.

#### 4.2 RIPOSI:

Fermo restando quanto previsto dagli accordi vigenti e dal CCNL, eventuali specificità o flessibilità saranno discusse tra le parti a livello territoriale o di sito produttivo.

#### 4.3 TURNI:

La programmazione dei turni mensili sarà esposta nei punti vendita con un preavviso minimo di due settimane.

#### 4.4 FERIE:

La programmazione delle ferie avverrà entro il mese di gennaio e sarà consolidata e resa definitiva nel mese di febbraio.

Le ferie si intendono suddivise in due periodi di fruizione, in ragione delle necessità di copertura di servizio, su base programmata e comunque non eccedente le due settimane consecutive

Periodo estivo (dal 1 giugno al 30 settembre)

Periodo invernale (dal 1 ottobre al 31 maggio)

Eventuali periodi superiori alle due settimane consecutive potranno essere concesse previa specifica richiesta tale da consentire in tempo utile la programmazione delle coperture. Ai periodi di fruizione annuale si applicherà il principio della rotazione annuale tra i lavoratori.

#### 4.5 PERMESSI RETRIBUITI (R.O.L.):

I permessi di cui all'art. 100 dovranno essere fruiti entro l'anno di maturazione. Se non goduti saranno liquidati entro il mese successivo alla scadenza del termine predetto. Eventuali richieste di fruizione di giornate di R.O.L. non programmate potranno essere concesse previo accordo con il responsabile del Punto Vendita in ragione delle esigenze di servizio.

#### 4.6 PAUSA:

Per quanto riguarda la pausa retribuita pari a 30 minuti e limitatamente ai punti di vendita, viene applicato quanto previsto nel Dlgs. 66/2003 art.8. in funzione delle necessità tecnico - organizzative del singolo punto vendita e deve essere sempre preventivamente autorizzata dal proprio superiore. A livello di singola unità produttiva saranno definite specifiche modalità applicative.

Per i lavoratori con contratto a tempo parziale la pausa sarà riproporzionata all'effettivo orario di lavoro secondo lo schema seguente:

Orario di lavoro giornaliero	Durata pausa retribuita
4 ore	15 minuti
Da 4,01 a 6 ore	20 minuti
Oltre le 6 ore	30 minuti

Il godimento della pausa non potrà avvenire in coincidenza dei momenti di picco dell'attività dei punti vendita e in ogni caso non potrà iniziare o terminare in coincidenza dell'inizio e della fine del lavoro giornaliero comportando una riduzione dell'orario di lavoro stesso.

Le parti riconoscono che nel disciplinare quanto previsto nel paragrafo "Pausa" hanno inteso anche regolamentare e indennizzare oltre alla pausa pasto, anche il tempo di vestizione e svestizione di tutto il personale dipendente.

#### 4.7 DOMENICHE:

La programmazione dei turni sarà articolata in modo da garantirne almeno una domenica di riposo ogni 5 lavorate.

#### 4.8 MALATTIA:

Fermo restando la normativa prevista nel vigente CCNL, l'azienda riconoscerà il pagamento dei primi 3 giorni (periodo di carenza) anche per le malattie inferiori o pari a 5 giorni.

Al fine di garantire una copertura assicurativa contributiva all'evento di malattia, l'azienda erogherà un importo integrativo pari a € 2 per ogni settimana non diversamente coperta da contribuzione.

Con decorrenza 1 gennaio 2009 nei confronti dei lavoratori in stato di malattia o infortunio sul lavoro la conservazione del posto fissata nel periodo massimo di 180 gg, ex art. 165 CCNL, sarà prolungato, su richiesta documentata del lavoratore, per un ulteriore periodo di 180 gg in deroga a quanto fissato dall'art. 166 CCNL. Sono fatte salve le diverse pattuizioni in essere di cui ai relativi accordi integrativi precedenti.

#### 4.9 INFORTUNIO:

La Società conferma l'anticipazione dell'indennità INAIL in caso di infortunio.

#### 4.10 PARCHEGGIO:

Per i dipendenti adibiti a svolgere attività in ambiti aeroportuali il parcheggio sarà a carico della Società. L'azienda e le RSA valuteranno a livello locale le modalità di accesso al punto vendita qualora non direttamente accessibile tramite la viabilità ordinaria al fine di definire le eventuali soluzioni.

#### 4.10<sup>1</sup> MAGGIORAZIONI ORARIE

A tutto il personale Airst si applicheranno le seguenti percentuali di maggiorazione

Lavoro Notturno (1)	30%
Maggiorazione Domenicale	15%
Maggiorazione Lavoro Festivo	25%
Lavoro Supplementare part/time	35%

(1) dalle ore 22:00 alle ore 06.00

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'G.E.', 'M.N.', and several large signatures at the bottom.]*



Tale indennità, strettamente collegata all'attività prestata, viene corrisposta a tutto il personale inserito al 5° livello contrattuale con la qualifica di Operatore Multiservizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato.

Per il personale a tempo determinato verrà considerata utile, per il predetto riconoscimento, la somma dei mesi di servizio di più rapporti a termine, fino al raggiungimento di mesi 12.

L'Azienda garantirà una equilibrata rotazione delle mansioni e dei carichi di lavoro per tutti gli addetti di 5° livello operatori Multiservizio in funzione dell'organizzazione del lavoro delle singole unità produttive.

## 7) VALIDITA' E DURATA

Con il presente accordo si intende annullare e sostituire ogni precedente intesa e/o accordo integrativo applicato al personale attualmente in forza per i punti e i temi oggetto del presente accordo.

Eventuali condizioni e/o diritti collettivi, anche di area, di miglior favore non modificati con il presente accordo si intendono confermati. Gli allegati costituiscono parte integrante del presente accordo.

Il presente accordo avrà validità, dal 1.1.2009 sino a tutto il 31.12.2012 e continuerà ad avere efficacia sino alla sua sostituzione con altra intesa tra le parti.

Il premio di risultato di cui al punto 3 avrà validità quadriennale dal 1.1. 2009 al 31.12.2012 e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non intervenga formale disdetta da una delle parti almeno 6 mesi prima della scadenza.

Letto, confermato e sottoscritto

Airest

Confindustria Venezia

FILCAMS - CGIL

FISASCAT - CISL

UILTUCS - UIL

RSA

G.E

AA

BB

CC

DD

CR

A

F

Handwritten signature

*Handwritten signatures and initials:*  
 F. Zuc, H.M., B. de, G.E, CR, and other illegible signatures.

ALLEGATO 1

**Sistema di Calcolo Premio di Produzione Airst e Elite3**

Componente	Parametro	Target Valore espresso in Euro	MIX%	premio base	moltiplicatore
1 Risultato Aziendale	Ebitda a valore*	Totale Airst e Elite3	50%	225	100%

ebitda (/000 Euro)	da		Moltiplicatore
	A	a	
B	0	9.999	0%
C	10.000	11.999	90%
D	12.000	14.999	100%
E	15.000	oltre	110%

2 Risultato Punto di Vendita	Margine Dominabile a valore	BUDGET (Condiviso con Dir Operations)	Singolo punto di vendita	35%	158	100%
------------------------------	-----------------------------	---------------------------------------	--------------------------	-----	-----	------

M.D. PDV (/000 Euro)	da		Moltiplicatore
	A	a	
B	0,0%	79,9%	0%
C	80,0%	89,9%	80%
D	90,0%	99,9%	90%
E	100,0%	102,4%	100%
	102,5%	oltre	110%

3 Qualità	Check list approvata	Singolo punto di vendita	15%	66	100%
-----------	----------------------	--------------------------	-----	----	------

Qualità PDV (/000 Euro)	Giudizio		Moltiplicatore
	A	B	
B	insufficiente	0%	
C	sufficiente	50%	
D	discreto	80%	
E	buono	100%	
	ottimo	110%	

Totale	100%	450
--------	------	-----

\* ai netti di operazioni straordinarie

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:*  
 Multiple illegible signatures and initials.

ALLEGATO N.2

In riferimento all'erogazione del premio di risultato per l'anno 2009 (competenza 2008) per il personale Airst a cui era applicato il contratto integrativo aziendale (ex Ristop) scaduto in data 31/12/2005 e per i lavoratori dei punti vendita di Pescara Stazione e Catania Aeroporto, l'Azienda da seguito agli accordi intercorsi con le OO.SS. e riconoscerà, a titolo di una tantum e solo per l'anno 2009, un importo lordo pari a 200,00 €.

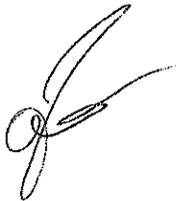
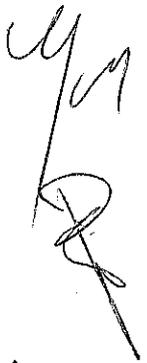
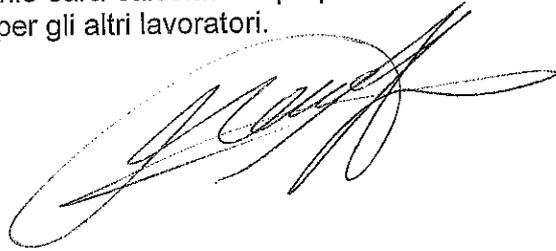
In favore dei sopraccitati lavoratori si anticiperà l'applicazione del consolidamento previsto all'art. 3.2 dell'accordo integrativo aziendale Airst a far tempo dal 1° luglio 2009.

A coloro a cui è stato erogato nel 2008 un premio di risultato di competenza 2007 superiore ad € 450,00 lordi, viene definita l'erogazione di un "una tantum" pari al 10% della differenza tra il premio di € 450,00 lordi e quanto percepito nel 2008. Tale importo verrà pagato unitamente al premio di risultato per l'anno 2009 con erogazione nel 2010.

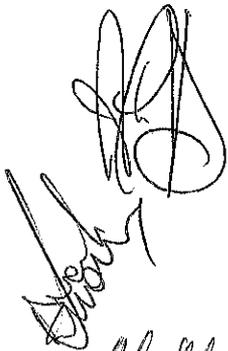
A tutti i lavoratori a cui è stato attribuito un consolidamento a partire dal 01.01.2010, così come previsto all'art. 3.2 dell'accordo integrativo aziendale Airst, tale importo verrà incrementato, in unica soluzione, del 3% a far tempo dal 01.01.2011.

Per i lavoratori che nel corso del 2007 hanno lavorato meno di 12 mesi, si procederà al consolidamento con riferimento al teorico attribuito al punto di vendita. Per i lavoratori assunti nel corso del 2009 l'importo del premio sarà calcolato in proporzione all'effettiva presenza e secondo le tempistiche e modalità fissate per gli altri lavoratori.

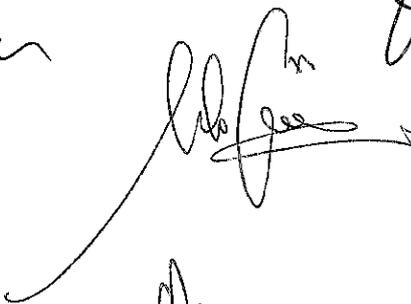
G.E OR



Khurhan



Al. M.



De la Hay

