

IPOTESI
VERBALE DI ACCORDO

Tra CARLSON WAGONLIT TRAVEL ITALIA Srl, rappresentata da Antonio Emilio Calegari, in qualità di Amministratore Delegato.

E

FILCAMS CGIL rappresentata da Luca Dezolt, FISASCAT CISL rappresentata da Alfredo Magnifico e UILTUCS UIL rappresentata da Gabriele Fiorino

PREMESSO CHE

Carlson Wagonlit Travel Italia fa parte di un Gruppo Multinazionale che opera nel settore del Business Travel e nell'organizzazione di Meeting & Events.

Il contesto economico attuale vede il comparto del Turismo fortemente penalizzato a causa della perdurante crisi economica che ha pesantemente colpito Carlson Wagonlit Travel Italia unitamente ad una crescita esponenziale di una concorrenza particolarmente aggressiva nello specifico ambito di business.

L'azienda conferma l'impegno a mantenere alta la sensibilità e l'attenzione dei dipendenti di CWT Italia, anche con la collaborazione delle Organizzazioni Sindacali, su tematiche di responsabilità etica e sociale, che saranno eventualmente oggetto di specifiche comunicazioni all'interno degli incontri bi-annuali di cui al punto 1.1, ad integrazione del capo IX del CCNL.

L'azienda ricorda inoltre che il codice etico aziendale ha validità nei confronti di tutti i dipendenti di CWT Italia e che la sua violazione può portare ad eventuali sanzioni disciplinari così come disciplinate dal CCNL vigente. Le Parti condividono la necessità di definire un intervento strategico che preveda azioni finalizzate a realizzare una maggiore produttività ed efficienza anche attraverso investimenti d'innovazione tecnologica, di formazione professionale nonché modifiche tecniche organizzative al fine di rendere l'Azienda maggiormente competitiva.

Le Parti condividono inoltre la necessità di creare un meccanismo di premio che consenta la partecipazione di tutte le persone di Carlson Wagonlit Travel Italia ai risultati di redditività, produttività e qualità del servizio.

Nel corso degli incontri effettuati nei mesi di maggio, giugno, luglio e ottobre 2015, in seguito alla presentazione della piattaforma sindacale per il rinnovo del predetto integrativo aziendale, le Parti hanno dato luogo alla discussione e al confronto per il rinnovo della contrattazione di secondo livello nei modi e nei termini previsti dal Capo II del CCNL Industria Turistica.

Al fine di acquisire gli indispensabili elementi di conoscenza comuni per la definizione del nuovo integrativo aziendale, sono state illustrate, discusse e valutate la situazione economica, di mercato e produttiva di Carlson Wagonlit Travel e le relative condizioni di redditività e competitività.

Nel corso dei predetti incontri sono state inoltre analizzate e discusse le tematiche concernenti le relazioni industriali, gli aspetti organizzativi, le iniziative formative, i parametri e i meccanismi del Premio di Produzione.

Dopo ampia e approfondita discussione, le Parti hanno raggiunto la presente intesa.

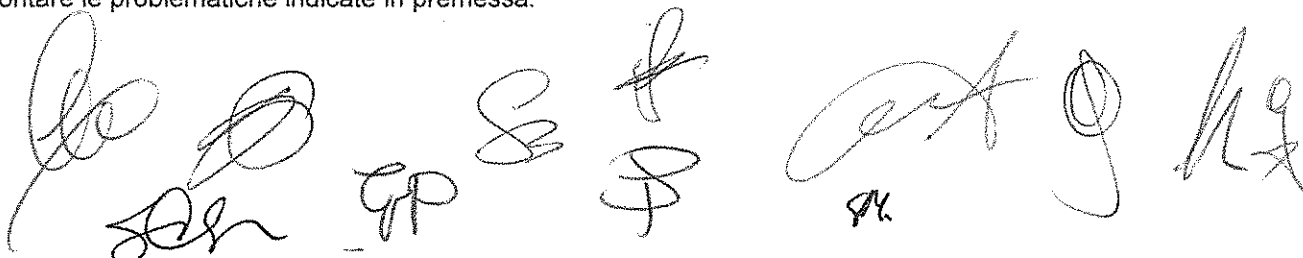
TUTTO CIÒ PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE



1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti si danno atto che un corretto sistema di relazioni sindacali costituisce un elemento strategico per affrontare le problematiche indicate in premessa.

RB



Le parti recepiscono e danno attuazione per quanto di competenza del contratto di secondo livello alle disposizioni previste nell'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 sottoscritto tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.

Obiettivo comune è quello di avere un sistema di relazioni industriali aperto e trasparente, basato sul dialogo e sul confronto rispetto ai temi di comune interesse contribuendo a creare i presupposti per un positivo sviluppo aziendale nell'ambito dei rispettivi ruoli e ambiti di responsabilità: nazionale, territoriale e aziendale.

Al fine di facilitare il confronto, rendendo lo stesso il più proficuo possibile si conviene che vengano predisposti incontri specifici con le seguenti modalità:

1.1 livello nazionale: incontri bi-annuali (orientativamente a metà e a fine anno) organizzati con le OO.SS. aventi ad oggetto informazioni sulla politica aziendale, sull'andamento del mercato di riferimento e dell'Azienda nonché sui principali dati del personale (es. organico medio in forza, comunicazione % contratti a termine, monitoraggio principali indicatori gestionali quali l'assenteismo, eventuali straordinari, turnover, % part-time, *ore supplementari*). Oltre alle suddette informazioni verrà anche data comunicazione sull'andamento dei parametri del premio di risultato correlati alle performance aziendali. Verranno inoltre condivisi altri dati funzionali per l'analisi ed il commento sull'andamento del business quali ad esempio azioni di marketing e politica commerciale. In tale sede verrà anche data evidenza delle azioni intraprese sul tema Sicurezza.

1.2 Incontri specifici tra le RSA locali, RSU e/o la rappresentanza territoriale e la Direzione HR: potranno avvenire, a seconda delle varie esigenze, con una pianificazione/modalità lasciata a livello locale e avranno ad oggetto le tematiche gestionali che impattano sull'operatività dei singoli siti nonché l'andamento dei processi di flessibilità rispetto all'organizzazione dei carichi di lavoro correlati alla fluttuazione del business.

Al fine di poter disporre di un quadro di riferimento in materia di relazioni industriali, le parti concordano lo schema sottostante.

Livelli	Materie oggetto di informazione	Materie oggetto di confronto e/o contrattazione	Soggetti
Livello Nazionale	<ul style="list-style-type: none"> - Azienda, mercato, settore - Andamento premio di risultato - Sicurezza (626/94 + 81/08 + 106/09) - Mercato del lavoro - Pari opportunità - Formazione - Occupazione e REV PAR - Programmi di ristrutturazione - dismissione 	<ul style="list-style-type: none"> - Accordo integrativo aziendale - Confronto sulle politiche di sviluppo - Struttura e parametri premio di risultato - Analisi e monitoraggio attraverso il comitato paritetico - Politiche di genere - Formazione - Nuove professionalità e inquadramenti 	<ul style="list-style-type: none"> - Segreterie Nazionali OO.SS - Strutture territoriali OO.SS - RSA/RSU - Direzione CWT - Federturismo/ unioni industriali territoriali
Livello locale	<ul style="list-style-type: none"> - Volumi produttivi - Standard operativi 	<ul style="list-style-type: none"> - Processi di flessibilità del lavoro - Banca ore 	<ul style="list-style-type: none"> -RSA/RSU e/o Strutture territoriali OO.SS - Responsabile area azienda

	<ul style="list-style-type: none"> - Volumi produttivi - Standard operativi - Andamento Premio Risultato 	<ul style="list-style-type: none"> - Organizzazione del lavoro - Orario di lavoro, ferie - Salute-sicurezza e ambiente di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> - Unioni industriali territoriali
	di		

2. **Permessi Sindacali**

Con specifico riferimento al punto 6 dell'accordo del 1992 le parti definiranno un apposito regolamento per le relative modalità di gestione, che sarà parte integrante del presente accordo.

3. **FORMAZIONE**

Le Parti confermano che la formazione è un elemento fondamentale per l'adeguamento e lo sviluppo di tutte le figure professionali presenti in azienda e riconoscono che l'apporto collettivo e dei singoli ai risultati aziendali si realizza anche grazie alla valorizzazione della professionalità e della persona.

In tal senso l'azienda intende proseguire nel promuovere percorsi di formazione sia in aula che in modalità e-learning al fine di gestire le necessità di adeguamento ed aggiornamento continuo dei contenuti della formazione. Gli interventi formativi saranno altresì finalizzati a favorire i processi di apprendimento individuale e di gruppo correlati alle esigenze di business. Tali interventi formativi saranno oggetto di specifiche comunicazioni e confronto all'interno degli incontri bi-annuali di cui al punto 1.1

Le Parti, inoltre, convengono sull'eventuale opportunità di accesso ai Fondi Interprofessionali di formazione continua e ai Fondi o alle disponibilità in materia formativa dell'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica.

4. **PARI OPPORTUNITA'**

Le Parti tenuto conto di ciò che rappresenta il mondo femminile nel settore ed in Azienda, ribadiscono l'importanza di quanto stabilito dal vigente CCNL in tema di pari opportunità, con particolare riferimento all'attività della Commissione permanente per le Pari Opportunità istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo.

Al fine di indirizzare l'attività e migliorare l'interlocuzione della commissione istituita presso l'Ebit con i dipendenti, le parti prevedono la costituzione di un comitato di pilotaggio formato da 1 membro della direzione HR dell'azienda e 3 rappresentanti di parte sindacale presenti in azienda.

5. **SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO**

Le Parti confermano l'impegno a mantenere alta la sensibilità e l'attenzione verso le problematiche relative all'igiene, alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro. L'obiettivo prioritario delle azioni che saranno intraprese nel periodo di vigenza del presente accordo sarà orientato alla formazione/informazione sui temi della Sicurezza e della Salute sui luoghi di lavoro al fine di ridurre costantemente i rischi derivanti dalle attività lavorative e creare una diffusa cultura della sicurezza e della prevenzione.

73

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right with the initials 'S.H.' above it.

6. FLESSIBILITA' E ORARIO DI LAVORO

Il settore del Business Travel è, per sua natura, soggetto a variazioni nei flussi della clientela in parte non prevedibili né programmabili. Tali flussi determinano, nel corso dell'anno, le esigenze di organico necessarie per il corretto funzionamento dell'Azienda volto a realizzare la migliore soddisfazione del cliente.

Le Parti ribadiscono la volontà di migliorare la gestione dei vari strumenti di flessibilità dell'orario di lavoro necessari all'organizzazione delle attività lavorative e che consentano di reagire in maniera efficace e tempestiva alle esigenze del cliente, alle dinamiche del settore e al contemperamento della vita privata dei lavoratori.

Nel pieno rispetto delle normative vigenti e del CCNL, le Parti concordano sul fatto che la flessibilità risponda da un lato alle esigenze produttive, legate alle specifiche caratteristiche delle attività dell'azienda, e anche al contemperamento della vita privata dei lavoratori.

6.1 ORARIO DI LAVORO PART TIME

A richiesta di una delle due parti, saranno prese in considerazione forme di lavoro part-time, come da previsione di legge, articolato secondo una delle seguenti modalità, che potrà essere gestita su base mensile, trimestrale, semestrale o annuale.

- 1. Orizzontale** - La prestazione viene resa consecutivamente nella settimana nei giorni lavorativi previsti con modulazione stabilita all'interno delle fasce orarie di servizio;
- 2. Verticale** - La prestazione viene resa, nell'ambito della settimana, nei giorni lavorativi previsti alternando giornate di presenza e di assenza;
- 3. Misto** - La prestazione viene resa, nell'ambito della settimana, nei giorni lavorativi previsti alternando giornate di presenza con orario ridotto e di assenza.

6.2 PART TIME PER GRAVI MOTIVI DI SALUTE

In caso di gravi patologie familiari, documentate dal Servizio Sanitario Nazionale, per le quali è necessario un servizio di assistenza continua, l'Azienda si rende disponibile a trasformare in via temporanea (per un periodo massimo di 6 mesi da valutare compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative) il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Tale riduzione di orario di lavoro potrà arrivare ad un massimo del 50%.

Per familiare si intende il coniuge o il partner convivente, figli, *figli in affido*, genitori, fratelli e sorelle conviventi.

La concessione del part-time suddetto potrà essere soddisfatta per un numero di persone corrispondente al 3% dell'organico dell'unità produttiva di appartenenza.

7. CONGEDO PER IL PADRE

Una giornata di permesso retribuito alla nascita del figlio/a in aggiunta a quella introdotta in via sperimentale fino al 2015 dall'art. 4, comma 24, lettera a) della Legge n. 92/2012, La misura introdotta ha carattere sperimentale per gli anni 2016 – 2018

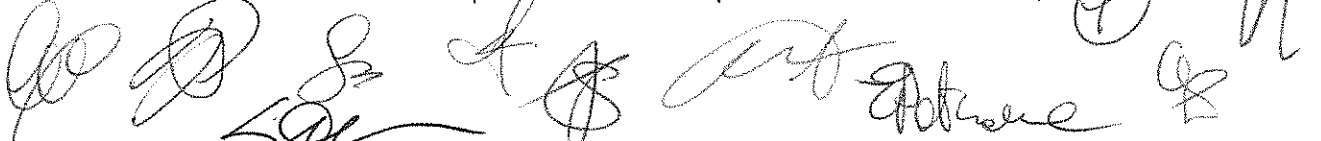
8. FERIE

Fermo restando quanto previsto dal CCNL, e ispirandosi a criteri di equità, le Parti concordano quanto segue:

La pianificazione delle spettanze annuali avverrà, di norma, come di seguito fatte salve eventuali esigenze tecnico organizzative che saranno oggetto di comunicazione alla RSA:

- Ferie estive (periodo dal 01 luglio al 15 settembre)

- I lavoratori invieranno la loro pianificazione al Responsabile entro il 31 marzo;



- b. Il piano ferie verrà approvato entro il 30 aprile, compatibilmente con le esigenze aziendali, dai rispettivi responsabili di funzione di ogni dipendente

b) Ferie invernali (periodo dal 15 dicembre al 15 gennaio)

- a. I lavoratori invieranno la loro pianificazione al Responsabile entro il 31 ottobre;
- b. Il piano ferie verrà approvato entro il 30 novembre, compatibilmente con le esigenze aziendali, dai rispettivi responsabili di funzione di ogni dipendente

Fermo restando quanto sopra, si conviene che i piani ferie approvati potranno subire delle variazioni a fronte di esigenze straordinarie che saranno oggetto di comunicazione e confronto con la RSA.

Resta inteso che l'Azienda potrà programmare periodi di chiusura collettiva dandone congruo preavviso prima della pianificazione delle ferie come sopra indicato.

A modifica di quanto previsto in materia dal vigente CCNL, le giornate di ferie annuali verranno computate sulla base di 5 giorni per la settimana tenuto conto dell'applicazione della settimana su cinque giorni lavorativi. Nel caso in cui l'orario di lavoro settimanale dell'agenzia preveda una ripartizione su 5 giorni e mezzo o 6, il computo delle ferie avverrà proporzionalmente. Per quanto riguarda il periodo delle ferie annuali, fermo restando la norma contrattuale, sarà pertanto rispettivamente di 22,24 o 26 giornate lavorative.

9. BUONI PASTO

CARLSON WAGONLIT TRAVEL ITALIA riconosce al personale un buono pasto del valore di 5,16€. Il valore del buono pasto è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge. All'inizio di ogni mese viene fornito un numero di buoni pasto pari al numero di giornate lavorate dal dipendente nel precedente mese. Il buono pasto verrà corrisposto nel caso in cui la prestazione giornaliera sia pari o superiori a 4 ore.

10. PREMIO DI RISULTATO

In coerenza con gli art. 22 e 23 del vigente CCNL, viene rinnovato, a decorrere dal 01/01/2016 un premio totalmente variabile la cui struttura e modalità di calcolo, definite nel presente accordo, avranno una durata triennale (2016 – 2018). Per le modalità di rinnovo e di sdetta si richiama quanto previsto all'articolo 18.

Gli indicatori di produttività e redditività ai quali le parti fanno riferimento e la relativa modalità di calcolo permette di ottenere un più diretto collegamento tra le performance economiche dell'Azienda e le performance individuali dei dipendenti e favorirne, quindi, un più consapevole coinvolgimento. Il premio è collegato ad obiettivi e programmi concordati di redditività, produttività, servizio al cliente e partecipazione effettiva al conseguimento dei risultati aziendali.

Tale premio verrà attribuito su scala nazionale a tutto il personale assunto con esclusione, come da prassi consolidata a seguito delle direttive aziendali internazionali, dei Sales e dei Program Manager.

Il premio di produttività, da erogarsi con il cedolino del mese di luglio dell'anno successivo ai dipendenti in forza alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, sarà calcolato su un importo predeterminato annualmente pari allo 0,75% di paga base e contingenza individuale per livello.

L'ammontare del premio così calcolato verrà decurtato o incrementato (+ o - 0,125%) in base alle giornate di presenza annua secondo la seguente formula:

Giorni di presenza effettiva = giorni di presenza teorici annui 365 – Ferie 22 gg – Opr/rol 13 gg – Festività nazionali – sabati e domeniche – Malattia (%media 3,17).

Presenze individuali maggiore o uguali ai gg di presenza effettiva: + 0,125%

Presenze individuali minori dei gg di presenza effettiva: - 0,125%

RS

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including the letters 'RS' on the left and various stylized names and initials across the bottom of the page.

Metodologia

Per il triennio 2016-2018 le parti concordano che il premio sarà legato ai seguenti parametri:

Il risultato relativo all'EBIT (Earnings before interests and taxes) costituirà il parametro di ingresso per il riconoscimento del Premio ed avrà un peso, per tutta la popolazione di riferimento, del 50% del premio totale.

Verrà preso a riferimento l'EBIT realizzato nell'anno di riferimento rispetto all'EBIT target definito a livello di budget relativo al perimetro Italia così come definito a livello EMEA.

Per tale parametro (EBIT Italia) è prevista la possibilità di raggiungimento del premio con una soglia di ingresso pari all'85% dell'obiettivo e con un tetto massimo del 115% secondo la seguente tabella.

In caso di mancato raggiungimento dell'85% dell'EBIT previsto a budget non verrà erogato nessun premio

AL RAGGIUGIMENTO DELL'EBIT	SI EROGA IL
85%	50% della quota riferita all'EBIT
100%	100% della quota riferita all'EBIT
115%	150% della quota riferita all'EBIT

Nel caso in cui il valore di EBIT venga raggiunto secondo lo schema sopracitato verrà assegnato anche il restante 50% del premio secondo una struttura di parametri differenti a seconda dell'appartenenza a specifiche famiglie professionali così come di seguito specificato:

10.1 PERSONALE TS e CORPORATE (Finance, IT, HR e GSM)

La percentuale del 50% di cui sopra verrà legata a 3 parametri di peso equivalente:

- Produttività (media nazionale) in relazione al valore previsto a budget (peso del 10%);
- Qualità del servizio (media nazionale) misurata attraverso il questionario "Listen" (peso del 20%);
- Costo per transazione in relazione al valore previsto a budget (peso del 20%)

- Formula Produttività

N° Transazioni/Costo totale organico (escluso M&E)

- Formula Qualità del servizio

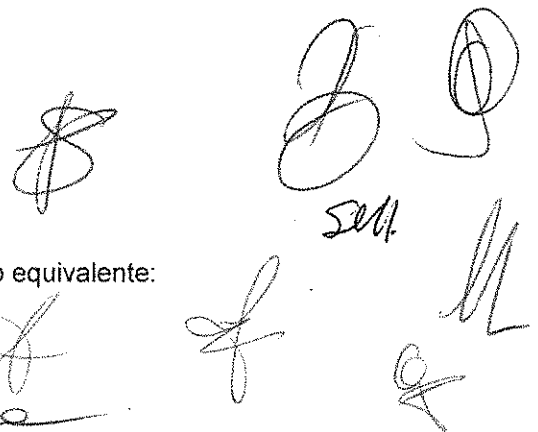
% definita a livello di budget (media nazionale)

- Formula Costo per transazione

Costi totali/n° transazioni lorde

10.2 PERSONALE M&E

La percentuale del 50% di cui sopra verrà legata a 3 parametri di peso equivalente:



- a) EBIT M&E in relazione alla previsione di budget (peso del 20%);
- b) Processo di chiusura del preventivo (peso del 10%);
- c) Produttività (peso del 20%);

- **Formula processo di chiusura del preventivo**

Nessun consuntivo più vecchio di 60 gg (dalla data di chiusura dell'evento)

- **Formula produttività**

Ricavi/n° FTE

11. CLAUSOLE SPECIFICHE

Le Parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni economiche corrisposte in esecuzione del presente Accordo costituiscono retribuzione di produttività e saranno assoggettate al regime fiscale agevolato di cui all'art. 1, commi 481 e 482 della Legge 24 dicembre 2012 n. 228 che sarà applicato ove ne ricorrano le condizioni previste dal DPCM 19 febbraio 2014 e successive modifiche ed integrazioni.

Le Parti si danno inoltre reciprocamente atto che, in conformità a quanto previsto dagli Artt. 22 e 23 del vigente C.C.N.L. di settore e dall'art 1, commi 67 e 68 della Legge 24 dicembre 2007 n° 247, gli importi del premio di risultato di cui al presente Accordo sono totalmente variabili e correlati a miglioramenti di competitività dell'impresa e, di conseguenza, soggetti alla disciplina dello sgravio contributivo previsto dalla sopra citata normativa.

Ai sensi dell'art. 3, comma 1 e 2, del Decreto Legge 14 giugno 1996 n° 318, convertito dalla Legge 29 luglio 1996 n. 402, le parti convengono che gli importi del premio determinato dal presente Accordo sono onnicomprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti, di natura legale, contrattuale ed aziendale, e non saranno pertanto considerati utili anche al fine del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Ai fini di quanto sopra indicato, il presente Accordo sarà depositato presso le competenti sedi entro i 30 giorni successivi alla data della stipulazione.

12. Terzi elementi provinciali:

I terzi elementi provinciali vengono unificati ed elevati al valore massimo previsto di 11.36€ mensile lordo.

13. Indennità accompagnamento gruppi

Al fine di rendere omogeneo il trattamento economico per tutto il personale preposto ad accompagnare un gruppo, tenuto conto che tale personale usufruisce gratuitamente del viaggio, vitto, alloggio, sarà corrisposta una indennità forfettaria, comprensiva di eventuali maggiori prestazioni di euro 40,00 giornaliera per ogni giornata intera trascorsa fuori residenza mentre fino a metà giornata detta indennità sarà corrisposta nella misura di euro 20,00.

14. Missioni

A tutto il personale verrà riconosciuto il trattamento previsto dal vigente CCNL del settore Turismo.

15. Malattia

A tutto il personale compete una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS tale da raggiungere il 100% della normale retribuzione anche per i giorni di assenza per malattia dal 4° al 20° giorno.

PS

Regolamento Permessi Sindacali

Il presente regolamento costituisce parte integrante dell'accordo

Viene riconosciuto un monte ore annuo complessivo di 100 ore per ciascuna delle organizzazioni Sindacali firmatarie il Contratto Nazionale dell'Industria Turistica applicato in CWT. Per un massimo di 3 incontri, di cui al primo periodo, convocati direttamente dall'azienda per la negoziazione del contratto integrativo e per le varie informative, la Carlson riconoscerà il pagamento del biglietto di trasporto ferroviario di seconda classe o low cost, verificando da parte dell'azienda la miglior tariffa compatibilmente con l'orario di inizio e di fine della riunione, per un numero totale massimo, collegato ai 3 incontri, di 36 biglietti da dividersi tra le organizzazioni sindacali. I rappresentanti sindacali, al massimo due per ogni sigla, beneficiari dell'agevolazione dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda almeno 5 giorni prima della riunione. Qualora si proceda in alcune realtà all'elezione delle RSU le parti si incontreranno per valutare la su esposta agevolazione.

Antonio G.

75

MM

75

75

75

75

75

75

75

75

75

75