

TESTO UNICO DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE BOLOGNA WELCOME SRL

Oggi 9 aprile 2019, si sono incontrati Bologna Welcome Srl, rappresentata dal Presidente Celso De Scilli e dal Direttore Generale Romano Patrik con l'assistenza di Paola Fontanelli di Confcommercio Bologna e la Rappresentanza Sindacale Aziendale Fisascat Cisl nelle persone di Zappoli Gabriele, assistito da Sara Ciurlia Fisascat Cisl Area Metropolitana Bolognese, e la Rappresentanza Sindacale Aziendale Annarita Goni assistita da Gianluca Taddia della Filcams CGIL Bologna.

Premessa la volontà di riconoscere e rinnovare la contrattazione di secondo livello, normativa ed economica, le Parti hanno inteso innovare l'accordo integrativo aziendale sottoscritto in data 30 aprile 2014 come segue:

DIRITTI SINDACALI

La regolamentazione dei diritti sindacali è quella prevista dalla Legge 300/1970 e dal CCNL TDS integrati con i punti che seguono:

le RSA/RSU, la cui costituzione viene riconosciuta in base alle normative vigenti, hanno diritto per l'espletamento delle loro funzioni a permessi retribuiti pari a 2 ore all'anno per ciascun dipendente in forza al 31/12 di ogni anno presso l'azienda. Il monte ore viene equamente ripartito fra le OOSS, firmatarie del CCNL applicato, presenti in caso di nomina delle RSA, oppure gestito come previsto dall'accordo sulle RSU.

In relazione a quanto previsto dall'art.22 comma 3 del CCNL TDS, si conviene che ogni dipendente regolarmente eletto a far parte di organi sindacali ha diritto, per l'espletamento degli incarichi, a relativi permessi retribuiti nella misura massima complessiva di 80 ore annue.

Le parti concordano di estendere le agibilità sindacali previste dal CCNL TDS in materia di assemblea, relativamente a tematiche inerenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, incrementando le stesse di due ore per un totale di 14 annuali.

L'azienda si impegna ad attivare la Bacheca sindacale elettronica.

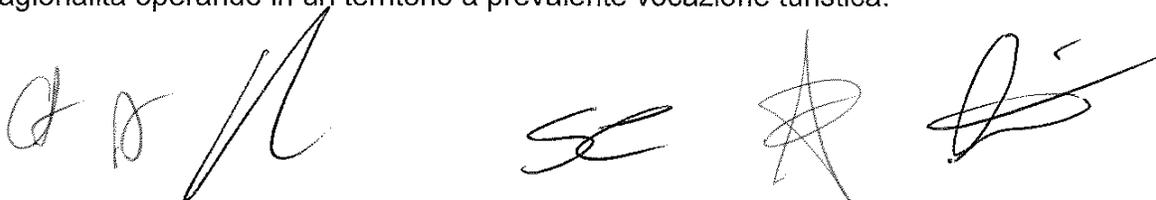
DIRITTI DI INFORMAZIONE

Si istituisce una sede di confronto su base annuale, o comunque a richiesta di una delle parti, per l'illustrazione di progetti di sviluppo, sull'andamento economico aziendale e delle prospettive occupazionali e comunque su specifici o particolari punti che riguardino obiettivi e programmazione delle attività aziendali.

CONTRATTI A TERMINE

In riferimento all'allegato 1 (accordo del 2 febbraio 2015) al presente CIA, si conviene di adeguare la percentuale prevista dal CCNL al 60% del personale a tempo indeterminato e che le Parti si incontreranno con cadenza annuale al fine di convenire le necessarie stabilizzazioni.

Le Parti convengono che, pur non esercitando l'azienda una attività di natura strettamente stagionale con periodi di chiusura, necessita di gestire picchi di lavoro riconducibili a ragioni di stagionalità operando in un territorio a prevalente vocazione turistica.



LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

Le Parti convengono espressamente che le prestazioni domenicali saranno ripartite equamente ma in funzione del ruolo e delle esigenze determinate dall'attività aziendale.

In caso di prestazione lavorativa resa in domenica e nelle giornate festive, verrà riconosciuta una maggiorazione pari al 35% della retribuzione di fatto.

ORARIO DI LAVORO

Tenuto conto delle esigenze aziendali l'orario medio settimanale di lavoro è fissato a 40 ore con una distribuzione diversificata a seconda dei servizi di appartenenza.

La programmazione dei turni di lavoro verrà effettuata, previo confronto con le RSA/RSU, mensilmente e comunicata a tutti i lavoratori.

Con esclusione del personale addetto al front office, è prevista elasticità in entrata e in uscita (escluso l'intervallo previsto per il pranzo) entro il limite massimo di mezz'ora. L'utilizzo da parte del dipendente di tale elasticità non dovrà recare pregiudizio allo svolgimento dell'attività lavorativa. Il ritardo entro i 15 minuti oltre la fascia di elasticità di orario comporta il recupero di ulteriori 15 minuti da svolgere in aggiunta al termine dell'orario di lavoro. Ritardi superiori ai 15 minuti comporteranno un recupero sempre arrotondato al quarto d'ora superiore.

I dipendenti part-time possono avere applicata l'elasticità d'orario solo attraverso accordi individuali con l'azienda.

PAUSA PRANZO

Ogni lavoratore full time o part time con un turno superiore o pari a 6 ore giornaliere, ha diritto ad una pausa pranzo di un'ora non retribuita, compresa nella fascia oraria tra le 12.30 e le 14.30. Per particolari esigenze aziendali o del lavoratore, in accordo con la Direzione Aziendale, la pausa potrà essere ridotta a trenta minuti, con conseguente anticipo del termine dell'orario di lavoro.

STRAORDINARI E BANCA DELLE ORE

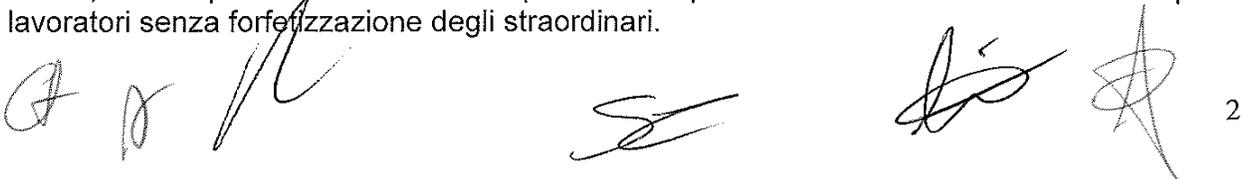
Per i lavoratori full-time senza forfettizzazione degli straordinari, le ore di straordinario autorizzate verranno accantonate in banca ore, e verrà pagata la maggiorazione prevista dal CCNL.

Ai lavoratori part time che autorizzino preventivamente l'azienda, le ore di lavoro supplementare autorizzate, verranno accantonate in banca ore e verrà pagata la maggiorazione prevista dal CCNL.

Le ore di prestazione lavorativa eccedenti le 40 ore settimanali effettuate in domenica dai lavoratori con lo straordinario forfettizzato, saranno recuperate in banca ore con il pagamento della sola maggiorazione prevista dal CCNL.

Per tutti i lavoratori le giornate festive lavorate, fermo restando il pagamento della relativa maggiorazione previste dal presente CIA e dal CCNL, saranno accantonate come previsto dal punto precedente.

Le prestazioni di lavoro notturno saranno retribuite per tutti con la maggiorazione prevista dal CCNL, e recuperate nel caso corrispondano a prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori senza forfettizzazione degli straordinari.



2

Le ore accantonate al 31 dicembre di ogni anno, saranno recuperate con le stesse modalità di permessi o ferie, dopo comunque aver utilizzato le ferie previste dal contratto. Nel caso dette ore non venissero godute entro il 30 giugno dell'anno successivo, l'Azienda procederà al pagamento del residuo entro il mese di luglio dell'anno successivo con la retribuzione in atto nel mese di pagamento.

SMART WORKING

Le Parti convengono sull'opportunità di individuare le aree aziendali di possibile applicazione e si impegnano a sviluppare entro il 2019 uno specifico tavolo tecnico.

DIRITTO ALLO STUDIO

Ad integrazione e parziale modifica dell'art. 159 CCNL TDS si conviene quanto segue:

-2° comma: il fattore che determina il monte ore globale del triennio viene arrotondato all'unità superiore;

- i commi 3 e 4 vengono sostituiti dall'unico vincolo e diritto, della assenza contemporanea di due lavoratori.

Le Parti si rincontreranno, per ridefinire il punto di cui sopra, nel caso le dimensioni aziendali dovessero incidere sul calcolo degli aventi diritto.

Le domande verranno presentate per iscritto entro il mese di settembre e, nel caso siano superiori ai suddetti limiti, si darà priorità al titolo di studio da conseguire a partire da:

- scuola dell'obbligo
- media superiore
- corsi di laurea;
- corsi post-diploma o post-laurea universitari.

Avrà comunque la precedenza chi non ha mai usufruito del diritto allo studio.

VISITE MEDICHE

I lavoratori possono usufruire di ore di assenza giustificata e retribuita per recarsi a visite mediche o esami clinici il cui svolgimento dovrà essere certificato a posteriori da idoneo documento rilasciato dal medico o dalla struttura sanitaria.

Le ore retribuite saranno limitate a quelle di effettiva permanenza presso l'ambulatorio medico e/o la struttura sanitaria.

I lavoratori possono usufruire di ore di assenza giustificata e retribuita per l'espletamento di terapie mediche regolarmente prescritte dal medico di base. Le parti si accordano sulla seguente regolamentazione:

1) certificazione della prescrizione medica presentata contestualmente alla richiesta di assenza;

2) assenza retribuita se certificata da documento rilasciato a posteriori dalla struttura sanitaria pubblica o privata presso cui le terapie si svolgeranno;

Le ore di permesso previste dal presente articolo potranno essere utilizzati nel limite di 35 ore annue, riproporzionate per i part time, distribuite su un massimo di 20 giornate lavorative oltre al riconoscimento di mezz'ora di tempo per l'andata alla sede ambulatoriale e mezz'ora per il ritorno alla sede di lavoro.

La presente normativa di permessi speciali non pregiudica la concessione di ulteriori permessi per terapia da articolarsi con il normale utilizzo del monte ore permessi retribuiti previsti da CCNL.

EVENTI LUTTUOSI

Nel caso di eventi luttuosi che interessino parenti fino al 3° grado nel corso di un anno, o persone unite civilmente, l'azienda garantirà la fruizione di permessi retribuiti di cui all'art.146 del CCNL TDS.

TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione del personale dipendente in forza alla data del 1° febbraio 2014 si articola nelle seguenti voci:

- a) paga base
- b) contingenza
- c) scatti di anzianità
- d) terzo elemento
- e) premio aziendale come da tabella seguente:

Q - € 339,63
1 - € 320,51
2 - € 284,43
3 - € 247,38
4 - € 220,95
5 - € 204,44

I lavoratori assunti successivamente alla data del 1° febbraio 2014 a partire da 12 mesi dalla data di assunzione potranno acquisire e consolidare il 20% del premio aziendale sopraindicato, in base al livello di inquadramento, a fronte di una valutazione positiva della prestazione lavorativa da parte del Responsabile Aziendale sulla base di criteri che le parti hanno individuato come da scheda allegata al presente accordo. Tale valutazione sarà effettuata annualmente al 31 dicembre di ogni anno, fino a consentire il raggiungimento dell'80% del premio aziendale previsto per il livello di appartenenza.

Allo stesso modo i nuovi assunti matureranno annualmente il 5% del premio aziendale (fino ad un massimo del 20% dello stesso) se sarà raggiunto il 100% del salario variabile di area (con riferimento a quella di appartenenza).

Per i lavoratori assunti come apprendisti sarà considerato, utile ai fini del calcolo del premio aziendale, il livello relativo alla qualifica da perseguire.

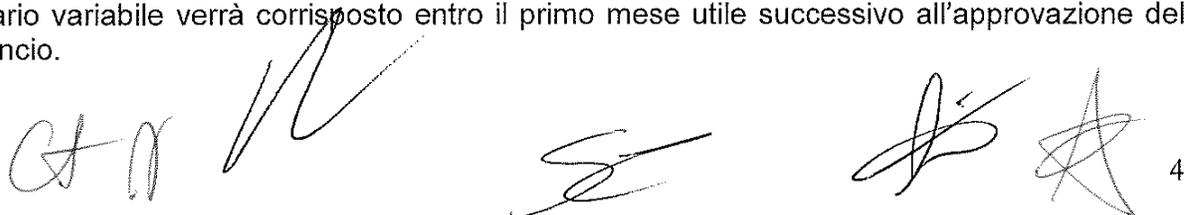
SALARIO VARIABILE

Il salario variabile prevede l'erogazione di un importo da erogare in caso di risultato in utile di bilancio della Società collegato ad un incremento dei risultati aziendali, come definiti nel budget annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione.

I risultati sono collegati ai parametri contenuti negli allegati al presente accordo che ne costituiscono parte integrante:

- Risultati complessivi aziendali
- Risultati di area

La misurazione dei risultati annuali verrà effettuata entro il mese di aprile e l'eventuale salario variabile verrà corrisposto entro il primo mese utile successivo all'approvazione del bilancio.



4

Le Parti convengono espressamente che il premio verrà corrisposto ai lavoratori in forza nel mese di erogazione dello stesso, sarà riproporzionato in caso di contratto a tempo parziale e verrà erogato in dodicesimi a tutti i lavoratori che abbiano prestato la loro attività lavorativa per almeno quattro mesi nell'anno di misurazione dei risultati.

Le parti concordano che una parte o tutto il salario variabile potrà essere convertito, a scelta del lavoratore, in Welfare aziendale. L'utilizzo del Welfare sarà riconducibile al "paniere welfare" della piattaforma informatica messa a disposizione dall'azienda e accessibile tramite credenziali personali.

Le parti convengono che il lavoratore entro il mese di aprile di ogni anno dovrà comunicare all'azienda la quota di salario variabile che desidera convertire nel programma welfare. La quota che verrà convertita, a scelta del lavoratore, nel programma welfare avrà una maggiorazione del 10%.

Il welfare dovrà essere utilizzato, pena la decadenza, entro 12 mesi dal momento della comunicazione aziendale di attribuzione del salario variabile.

AZIONI POSITIVE

Per i periodi di congedo parentale richiesti nel mese di Agosto, l'Azienda riconoscerà un'integrazione pari al 10% della retribuzione di fatto all'atto della fruizione del congedo.

MALATTIA

Durante il periodo di malattia al dipendente verrà riconosciuta una integrazione pari al 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

FONDO EST

Si conviene che i lavoratori assunti con contratto a termine per un periodo non inferiore a sei mesi siano iscritti al Fondo Est

SCATTI DI ANZIANITA

I lavoratori matureranno gli scatti di anzianità come previsto dal CCNL Terziario.

Il valore degli scatti maturati alla data del 30 aprile 2014 sarà congelato con maturazione alla scadenza del successivo triennio, dell'importo riconosciuto dal CCNL Terziario, fino al raggiungimento di un massimo di 10 scatti comprensivi di quelli congelati.

Resta inteso che il periodo tra il vecchio scatto ed il nuovo sarà computato nei calcoli del triennio.

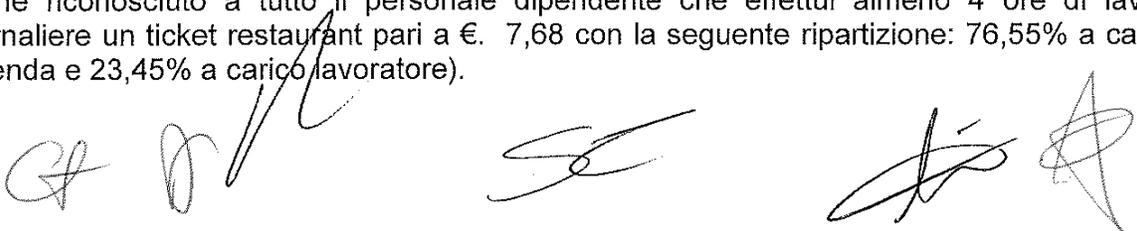
FERIE E PERMESSI

Le ferie annuali matureranno come da CCNL TDS.

A tutti lavoratori viene riconosciuto un monte ore di permessi pari a 104 annui indipendentemente dall'anzianità aziendale.

TICKET RESTAURANT

Viene riconosciuto a tutto il personale dipendente che effettui almeno 4 ore di lavoro giornaliero un ticket restaurant pari a €. 7,68 con la seguente ripartizione: 76,55% a carico azienda e 23,45% a carico lavoratore).



Le parti verificheranno di anno in anno la possibilità di concordare eventuali rivalutazioni dei ticket restaurant.

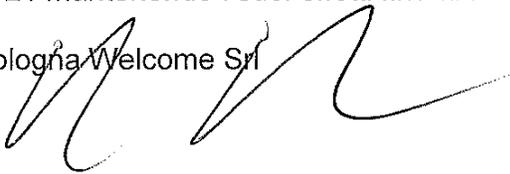
DETAZZAZIONE

Le Parti convengono espressamente che le erogazioni salariali previste dal presente accordo hanno le caratteristiche per le quali è applicabile l'imposta sostitutiva del 10% sugli importi connessi alle prestazioni lavorative collegate a indicatori quantitativi, nonché a eventuali altre prestazioni lavorative diverse rispetto ai sistemi di orario di lavoro applicati in azienda nei limiti ed alle condizioni previste dalla Legge 208/2015 e dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n.28/E del 15/6/2016.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo Integrativo Aziendale decorre dal 1° Aprile 2019 e scadrà il 31 Dicembre 2021 mantenendo i suoi effetti fino al rinnovo.

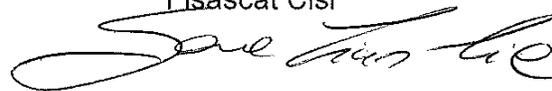
Bologna Welcome Srl



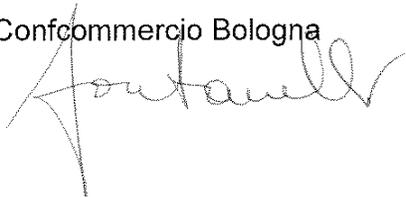
Ficams Cgil



Fisascat Cisl



Confcommercio Bologna



RSA



Handwritten marks at the top of the page, possibly initials or a signature.

VAUTAZIONE DELLE COMPETENZE

Valutazione: 1 = migliorabile 2 = adeguato 3 = buono 4 = ottimo 5 = eccellente

Capacità Innovazione

Proporre e/o mettere in pratica nuove idee o metodi di lavoro diversi rispetto al passato, gestendo gli aspetti di innovazione che derivano dall'operare in modi non tradizionali e consolidati

E' tempestivo nel cogliere mutamenti nelle dinamiche di mercato o nell'ambito esterno e ne sa trarre conseguenze di adattamento della sua attività. Applica e sviluppa metodologie di analisi innovative per l'approccio ai problemi.

Giudizio di

Empty box for judgment.

Orientamento al business e creazione di

Spinta al miglioramento costante per il raggiungimento di obiettivi economici, di efficienza e qualitativi creando valore per l'azienda.

Non si accontenta dei risultati ottenuti, ma cerca costantemente di migliorare efficacia/efficienza con iniziative e proposte. Trova sempre il modo di dare risposte positive anche in situazioni di oggettiva difficoltà (carichi di lavoro, scarsa disponibilità di tempo, scarsa disponibilità di risorse).

Empty box for judgment.

Aggiornamento e autosviluppo

E' permanentemente orientato all'apprendimento di nuove conoscenze,

E' consapevole delle necessità di aggiornare continuamente le proprie competenze per migliorarsi. Pone in essere azioni di benchmarking nei confronti

Empty box for judgment.

Proattività

Capacità di individuare nuove opportunità, influenzando attivamente gli eventi, con comportamenti efficaci

E' in grado di tradurre i valori, la mission e le strategie aziendali in comportamenti coerenti e concreti. Si pone con atteggiamento costruttivo rispetto al contesto di riferimento in cui opera

Empty box for judgment.

Handwritten signatures at the bottom right of the page.

<p>Visione d'insieme</p> <p>Capacità di avere una visione complessiva e strategica dell'azienda, del sistema, del contesto esterno quale base per l'assunzione di decisioni</p>			
<p>Comunicazione</p> <p>Capacità di trasmettere e recepire dati ed informazioni in modo chiaro ed efficace, di ascoltare e comprendere anche i segnali deboli provenienti dagli altri e mantenere un flusso costante di informazioni</p>			
<p>Propone azioni di miglioramento, coerentemente con le esigenze del contesto interno e/o esterno, nell'ottica di creare opportunità di business e di far evolvere efficacemente i processi aziendali</p> <p>Si pone nell'ottica di prevenire i problemi agendo sulle cause anziché limitarsi ad intervenire a posteriori sulle conseguenze</p>			
<p>Mette a disposizione dell'azienda e del suo team le proprie esperienze e/o informazioni rilevanti, favorendone la circolazione.</p> <p>Mantiene un flusso costante e preciso di informazioni nei confronti del proprio team.</p>			
<p>Media delle valutazioni conseguite pari alla %</p> <p>il premio verrà maturato a partire da una valutazione pari ad almeno il 40% del risultato totale</p>	<table border="1"> <tr> <td>0,0</td> </tr> <tr> <td>0%</td> </tr> </table>	0,0	0%
0,0			
0%			

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

CF A

Accordo integrativo

Oggi 2 febbraio 2015, presso Confcommercio Ascom Bologna è stato raggiunto il presente accordo fra

Bologna Welcome Srl., rappresentata dal Presidente Sig. Celso De Scritti e da Romano Patrick con l'assistenza della Dott.ssa Paola Fontanelli di Confcommercio Bologna e la Rappresentanza Sindacale Aziendale Fisascat Cisl nella persona di Zappoli Gabriele assistito da Sara Ciurlia Fisascat Cisl Area Metropolitana Bolognese, Gianluca Taddia della Filcams CGIL Bologna, e Giliola Canton della Uiltucs-Uil Bologna

Premesso che Bologna Welcome è stata costituita in data 1 febbraio 2014 a seguito della scissione proporzionale simmetrica di ramo d'azienda attuata dalla cedente Bologna Congressi e che data la particolare attività anche di natura stagionale svolta dall'azienda è volontà delle parti riconoscere limitazioni quantitative maggiori per la sottoscrizione di contratti a termine

si conviene quanto segue

- Il numero dei contratti a termine stipulabili in azienda viene elevato a otto indipendentemente dall'organico a tempo indeterminato;
- l'Azienda consegnerà copia del presente accordo ad ogni lavoratore assunto a termine all'atto dell'assunzione;
- i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per almeno 90 giorni di lavoro effettivo hanno diritto di precedenza nella riassunzione per la medesima mansione; per l'applicazione del diritto di precedenza si terrà conto dell'anzianità di servizio come criterio di priorità in caso di più lavoratori aventi le medesime mansioni;
- tale diritto si estingue entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà per iscritto entro tre mesi dalla cessazione dello stesso;
- in occasione di inserimenti lavorativi effettuati in attuazione del presente accordo, l'Azienda consegnerà alle OOSS un prospetto contenente le informazioni utili alla verifica degli impegni sottoscritti.

Il presente accordo è parte integrante dell'accordo integrativo aziendale sottoscritto in data 30/04/2014, fermo restando l'impegno delle Parti ad una verifica congiunta in merito in caso di necessità.

Letto, confermato e sottoscritto

BOLOGNA WELCOME SRL

CONFCOMMERCIO BOLOGNA

[Handwritten signatures for Bologna Welcome Srl and Confcommercio Bologna]

RSA

FILCAMS CGIL BOLOGNA

FISASCAT Cisl AREA METROPOLITANA

UILTUCS BOLOGNA

[Handwritten signatures for RSA, Filcams CGIL Bologna, Fisascat Cisl Area Metropolitana, and Uiltucs Bologna]