Diritti sindacali, flessibilità oraria e premi: ecco l'integrativo Alpitour

L'8 luglio 2014 il management Alpitour, assistito dall'Unione Industriali di Torino, si è incontrato con le associazioni sindacali di categoria Filcams-CGIL e Fisascat-CISL, per chiudere la trattativa per il rinnovo del contratto integrativo aziendale.

L'accordo si apre con la disciplina dei diritti sindacali e prevede che, in aggiunta al monte ore previsto per le RSA o RSU, le RSA od un componente della RSU per ogni organizzazione sindacale o sede potranno godere di un ulteriore monte ore pari a 96 annuali. Per poter fruire e godere di questi ulteriori permessi, si prevede che venga rilasciato a ciascuna RSA/RSU uno specifico tesserino "bagde", da utilizzarsi esclusivamente per la copertura dei permessi sindacali.

Nel disciplinare l'organizzazione oraria, le parti firmatarie evidenziano la centralità del tema, riconosciuto funzionale all'obiettivo di rispondere congiuntamente alle necessità imposte dal mercato e a questioni di natura tecnico-produttiva. L'accordo formalizza questo impegno: management e organizzazioni sindacali si incontreranno ogni volta che ve ne sia la necessità, oltre che semestralmente, per una verifica circa gli orari di lavoro. Nel merito, l'intesa ricomprende l'orario di lavoro standard nelle fasce 9.00-13.00/14.30-19.30 e «a tutti i lavoratori sono richieste quattro timbrature giornaliere», consentendo una certa elasticità sia in entrata (tra le 8.30 e le 9.30) che in uscita (tra le 12.30 e le 13.45, così come tra le 17.30 e le 18.30), a condizione che tutto il personale sia operativo nella fascia oraria "rigida" 9.30-12.30/14.30-17.30. L'elasticità così riconosciuta, deve comunque assicurare il mantenimento dell'efficienza aziendale ed è infatti per questo motivo che la flessibilità in ingresso ed uscita viene subordinata alla compatibilità con le esigenze delle singole unità organizzative, ad un obbligo di pausa minimo di 45 minuti e massimo di 2 ore, oltreché al mantenimento di almeno il 25% della forza lavoro durante la prima mezz'ora di apertura e durante l'ultima ora.

I permessi riconosciuti e fruibili per motivi personali ammontano a 12 ore. Potranno inoltre essere utilizzati «da un minimo di quindici minuti fino a un massimo di mezza giornata e dovranno essere concordati e formalmente autorizzati dal responsabile». Il testo prevede anche che il responsabile stesso non potrà rifiutare di concedere il permesso qualora la motivazione presentata dal lavoratore sia inerente a motivi quali di carattere familiare, per visite o esami medici.
In via sperimentale, per l'anno 2015, le parti istituiscono la banca delle ore, istituto che coinvolgerà tutti i lavoratori a tempo indeterminato e a tempo pieno che ne faranno richiesta entro il 30 settembre 2014. A fluire nella banca ore è «il saldo mensile tra le ore di lavoro straordinario e le ore di compensazione, se positivo e se autorizzato dal responsabile». In particolare, l'istituto prevede una divisione trimestrale dell'anno secondo il seguente schema: qualora il saldo preveda delle ore di compensazione il lavoratore potrà, entro il terzo mese

successivo, usufruirne sotto forma di altrettante ore di permesso, mentre se ciò non avviene entro il termine indicato il lavoratore vedrà liquidate le ore non fruite ed accantonate secondo il presente meccanismo della banca ore. Nell'ipotesi in cui invece il saldo sia negativo, il lavoratore è tenuto a recuperare le ore non prestate necessariamente entro la fine del primo mese del trimestre successivo rispetto a quello preso in considerazione.

Per quanto concerne il diritto allo studio, le parti concordano che per la laurea o il sostenimento di un esame universitario, il lavoratore potrà richiedere fino a un massimo di tre giorni di permesso non retribuito, previo parere favorevole concessogli dal responsabile al quale peraltro la richiesta dovrà pervenire con almeno 30 giorni di anticipo.

Ulteriormente, data la mancanza di una mensa aziendale, i management Alpitour e le rappresentanze sindacali hanno concenuto sull'opportunità di definire convenzioni con bar e ristoranti nelle vicinanze delle sedi di lavoro. Coerentemente, sino a novembre 2014 «per i dipendenti appartenenti alle sedi di Milano e Roma l'importo del Ticket Restaurant sarà elevato da Euro 3,1 a Euro 4,5», mentre qualora l'azienda non riuscisse a sottoscrivere delle convenzioni con attività esercenti sarà riconosciuto a ciascun lavoratore un Ticket Restaurant dell'importo di Euro 4,50 per ogni giorno di lavoro.

Da ultimo, si segnala l'introduzione di un premio di risultato. L'intento di questo strumento consiste nel «riconoscere l'apporto e valorizzare il contributo di tutti i lavoratori dell'zzienda al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della redditività e della produttività già fin dall'esercizio in corso». Nel dettaglio, le parti sottolineano che il premio verrà applicato a tutto il personale in forza al superamento del periodo di prova, con la sola esclusione dei dirigenti. Ancora, il premio sarà determinato da due parametri. Il primo è l'EBITDA, il secondo è il rapporto tra i passeggeri partiti nel corso dell'esercizio e l'organico medio di Quadri ed Impiegati (Rapporto Pax/FTE). Per ogni miglioramento nei paramenti cennati sarà erogata una determinata somma per persona. A titolo di esempio, «se l'EBITDA migliorerà di 11 milioni di euro rispetto all'EBITDA del 2012-2013, saranno erogati 350 Euro lordi a persona», così come «se il rapporto Pax/FTE migliorerà […] di almeno il 7,5% saranno erogati ulteriori 75 Euro lordi a persona». Le RSA od RSU saranno informate circa l'andamento degli indicatori di riferimento almeno due mesi prima dalla data di approvazione del Bilancio 2013-2014. L'intento dell'istituto così congegnato è quello di correlare l'importo ad incrementi di redditività e produttività, fondamentali per il miglioramento della competitività aziendale.

Gianluca Brocco

Diritti sindacali, flessibilità oraria e premi: ecco l'integrativo Alpitour

Esperto in Relazioni industriali

Davide Mosca
ADAPT Junior Research Fellow
@Dav_Mosca

Scarica il pdf