

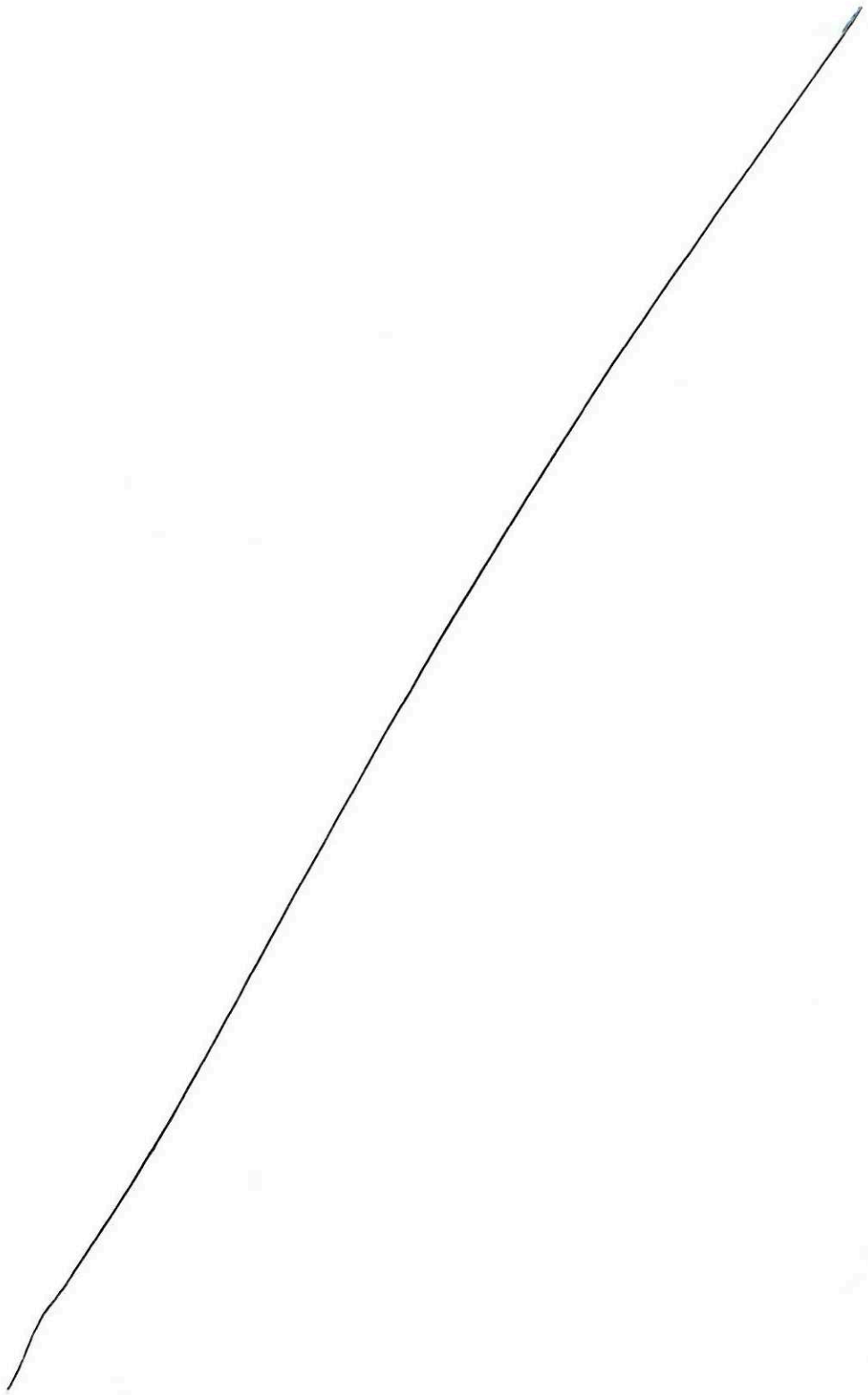
# CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

ALPITOUR S.P.A.

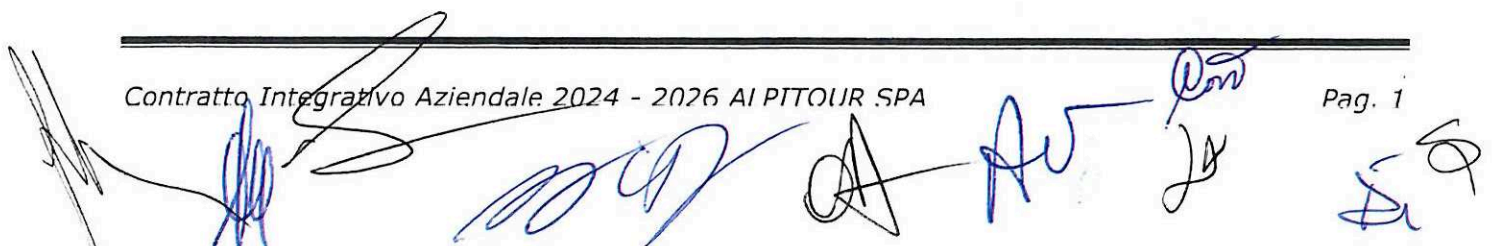
# 2024



Handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page, corresponding to the logos of the unions and the company.



*[L'eventuale uso, nel presente CIA, del genere maschile è da intendersi riferito ai lavoratori e alle lavoratrici e risponde solo ad esigenze di semplicità linguistica]*

A series of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left, several smaller signatures in the middle, and a signature on the right that appears to be 'D. S. G.'.

## VERBALE DI ACCORDO CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

### ALPITOUR

Il giorno 14 febbraio 2024 a Torino, si sono incontrati:

- Alpitour, rappresentata da:

- Ornella Dalmasso;
- Claudia Costantini
- Claudia Dalmasso
- Lucilla Lattanzi

- assistita da:

- Unione Industriali di Torino e Pesaro nelle persone di Matteo Aimone e Daniele Tanoni
- avvocato Antonella MUSY

e

- le OO.SS FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS Nazionale nelle persone di:

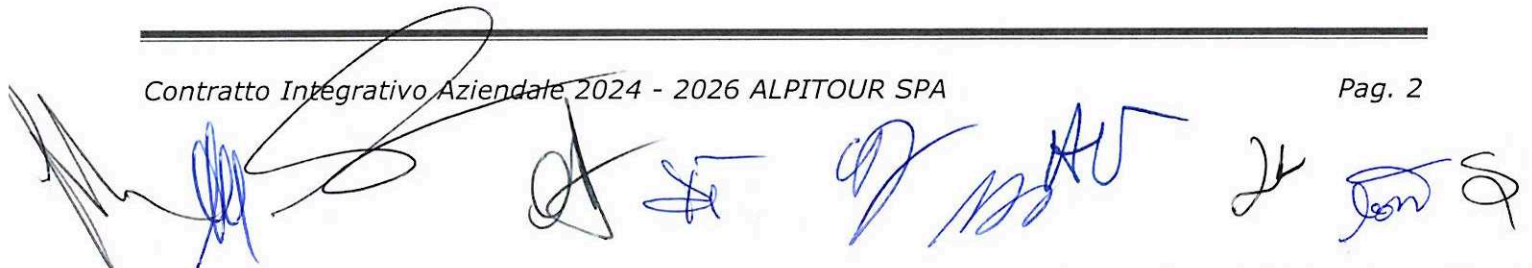
- Stefano Chiaraluce
- Salvo Carofratello
- Antonio Vargiu

Insieme ad una composizione di delegati e di dirigenti territoriali

### PREMESSA AL CONTRATTO INTEGRATIVO ALPITOUR

Il presente accordo è rivolto al personale dipendente di Alpitour Spa con qualifica di Impiegato e Quadro.

Le Parti con il presente Contratto Integrativo Aziendale ALPITOUR (d'ora in poi, anche più semplicemente, "C.I.A."), affermano la volontà d'implementare le Relazioni industriali in Azienda; è pertanto, di comune avviso affermare la validità degli elementi di dialogo e partecipazione messi in campo in quanto aderenti a principi di responsabilizzazione e coinvolgimento dei tavoli di confronto locali e di coordinamento ed indirizzo delle scelte organizzative, occupazionali e sociali condivise.



Tutto ciò premesso, le Parti assumono l'impegno nel confermare il presente livello di contrattazione secondaria in aggiunta al vigente C.C.N.L. di categoria, affidando al presente C.I.A. la funzione di regolamentazione integrativa dei rapporti di lavoro come riferimento dal quale derivino diritti, strumenti di crescita Aziendale e professionale, attribuendo alle Relazioni Sindacali uno strumento di anticipazione e risoluzione di conflitti.

Le Parti con il presente Contratto Integrativo Aziendale Alpitour, affermano la volontà di attuare impegni reciproci indirizzati a prevenire e regolare le problematiche e criticità, di Lavoro, Welfare etc., volgendole congiuntamente in opportunità di crescita professionale e di redditi.

Le Parti intendono affidare alla Contrattazione il ruolo di risorsa primaria del sistema di Relazioni Sindacali al quale destinare volontà e risorse congrue, ponendosi l'obiettivo che continui ad essere prassi sia per l'Azienda che per le/i Lavoratrici/ori di un costante percorso Culturale di miglioramento.

Per favorire l'adozione di tale politica, le Parti concordano di promuovere congiuntamente su materie che verranno declinate nel capitolo "Relazioni Sindacali", la costituzione di momenti di confronto, anche preventivo, su materie che attengono ai rapporti tra l'Azienda e le/i sue/oi dipendenti, nonché le materie suscettibili di condizionare l'Organizzazione del Lavoro e lo sviluppo Aziendale, allo scopo di favorire accordi da integrare periodicamente ai rinnovi del presente Testo.

Le Parti si danno altresì atto di voler attuare un confronto finalizzato ad intese e progetti volti a favorire l'introduzione di azioni positive per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle/i lavoratrici/ori, attraverso soluzioni innovative capaci di incidere positivamente sull'Organizzazione del Lavoro, anche a livello territoriale.

## **INTEGRALE APPLICAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE**

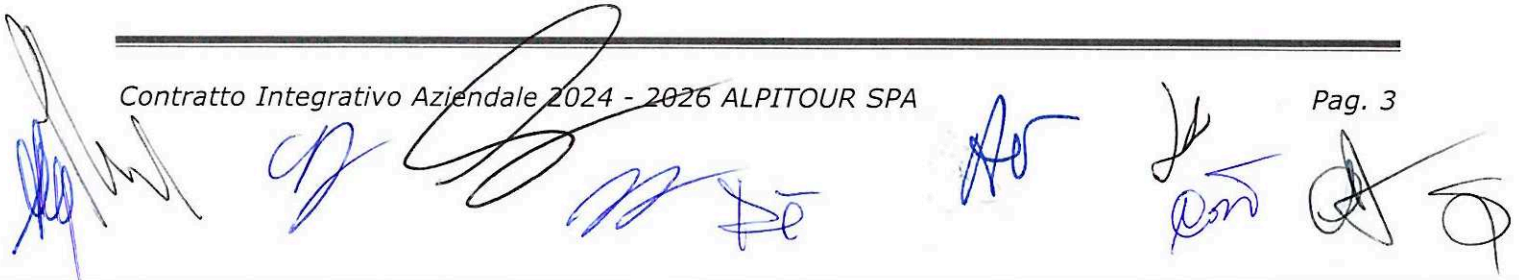
Le Parti convengono di affidare, in aggiunta al CCNL vigente di categoria, al presente Contratto Integrativo Alpitour la funzione di regolamentazione integrativa dei rapporti di lavoro come riferimento dal quale derivino diritti, strumenti di crescita aziendale e professionale.

### **1. SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI**

#### **1.1 Relazioni Sindacali**

Fermo restando quanto stabilito dal CCNL in materia di Diritti di Informazione e quanto demandato dallo stesso alla Contrattazione Integrativa Aziendale, le Parti convengono sull'opportunità di strutturare le Relazioni Sindacali attraverso dei livelli di confronto (Nazionale, Area e Sede di Lavoro), che, nel rispetto dei ruoli, delle responsabilità e senza avere per oggetto materie già previste e definite in altri livelli, offrano modelli di partecipazione efficaci ed efficienti.

Le Parti recepiscono pertanto nel presente contratto integrativo l'impianto di Relazioni Sindacali e le materie descritte nella tabella allegata. Obiettivo dell'accordo è privilegiare - in particolare a livello di Sede di Lavoro - il dialogo e lo scambio di informazioni, nell'ambito di un confronto finalizzato a raggiungere possibili intese atte a risolvere i problemi che via via si presenteranno, e presuppongono, pertanto, un orientamento delle Parti conseguente.



Livelli	Materie oggetto delle Relazioni Sindacali	Soggetti
Livello Nazionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accordo Integrativo Aziendale</li> <li>- Struttura e parametri Premio Risultato</li> <li>- Nuove professionalità e conseguenti inquadramenti</li> <li>- Composizione controversie emerse a livelli inferiori</li> <li>- Misure atte a superare crisi aziendale</li> <li>- Terziarizzazioni di attività</li> <li>- Mercato del lavoro: adempimenti normativi</li> <li>- Azienda, Mercato</li> <li>- Andamento aziendale</li> <li>- Investimenti</li> <li>- Andamento Premio Risultato</li> <li>- Programmi di ristrutturazione/riorganizzazione</li> <li>- Sicurezza (D.Lgs. n. 81/08)</li> <li>- Iniziativa inerenti le pari opportunità (D.lgs. 11 aprile 1996 n. 198)</li> <li>- Formazione</li> <li>- Andamento e composizione Organici</li> <li>- tipologie di contratti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Segr. Nazionali OO.SS.</li> <li>- Coord. Nazionale Aziendale</li> <li>- OO.SS. Territoriali</li> <li>- Risorse Umane</li> <li>- Unioni Industriali territoriali</li> </ul>
Livello Aziendale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mobilità e flessibilità</li> <li>- Mercato del lavoro: adempimenti normativi</li> <li>- Iniziativa inerenti le pari opportunità (D.lgs. 11 aprile 1996 n. 198)</li> <li>- Cessioni/cessazioni unità produttive e acquisizioni</li> <li>- Processi formativi</li> <li>- Organizzazione del lavoro</li> <li>- Orario di lavoro, ferie</li> <li>- Analisi e proposte di nuove professionalità</li> <li>- Ambiente di lavoro</li> <li>- Misure atte a superare crisi unità produttive</li> <li>- Terziarizzazioni di attività dell'unità produttiva</li> <li>- Mercato del lavoro: adempimenti normativi</li> <li>- Livelli di inquadramento e mansioni</li> <li>- Volumi produttivi</li> <li>- Standard operativi</li> <li>- Andamento Premio Risultato</li> <li>- Formazione</li> <li>- Programmi di ristrutturazione</li> <li>- Sicurezza (D.Lgs. n. 81/08)</li> <li>- Andamento e composizione organici</li> <li>- Tipologie di contratti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- RSA/RSU</li> <li>- OO.SS. Territoriali</li> <li>- Risorse Umane</li> <li>- Risorse Umane Area</li> <li>- Unioni Industriali territoriali</li> </ul>

## 1.2 Permessi Sindacali

### Permessi per il coordinamento sindacale

In aggiunta al monte ore previsto per le RSA/RSU e per i membri del Comitato Direttivo si prevede - per il coordinamento dei delegati, rappresentativo delle varie sedi nazionali nella misura di una RSA o di un componente della RSU per ogni OO.SS. e per Sede, il cui nominativo dovrà essere comunicato all'Azienda entro il 31.12 di ogni anno - un ulteriore monte ore pari a 96 ore annuali.

Nel caso in cui il totale annuale delle ore di permesso spettanti ai sensi del comma precedente dovesse superare le 864 (ottocentosessantaquattro), le Parti si incontreranno per effettuare le opportune valutazioni.

### Modalità di richiesta dei permessi

Per fruire dei permessi sindacali o permessi RLS per incontri fuori azienda o senza la presenza dell'Azienda, ogni componente delle RSA/RSU o RLS dovrà:

- segnalare l'assenza per permesso sindacale o per attività come RLS al proprio Responsabile
- Inoltrare all'Ufficio Risorse Umane (indirizzo mail [presenze@alpitourworld.it](mailto:presenze@alpitourworld.it) o tramite Pec) la richiesta della segreteria con specifica del titolo del permesso (es: permessi componenti Consigli Diretti o Comitati Direttivi, Permessi RLS etc)

Nel caso di incontri richiesti dall'Azienda in sede, ogni componente delle RSA/RSU o RLS dovrà segnalare – via mail – l'assenza dall'attività lavorativa al proprio Responsabile e in copia alle Risorse Umane.

In caso di incontri con l'Azienda che richiedano la presenza di componenti delle RSA/RSU o RLS in Sedi diverse da quella lavorativa, l'Azienda sosterrà le spese di trasferta nei limiti della normativa aziendale sui viaggi di lavoro.

## 1.3 Saletta sindacale


L'Azienda metterà a disposizione delle RSA/RSU un locale aziendale attrezzato nella sede di Torino.

Nelle altre sedi sarà messa a disposizione una saletta previa prenotazione.

Resta inteso che è facoltà dell'Azienda, in caso di necessità dello specifico locale, procedere all'individuazione di un locale diverso rispetto a quello attribuito.

L'utilizzo dei suddetti locali

- durante la fascia oraria lavorativa sarà da considerare permesso sindacale e sarà soggetto alle stesse modalità previste per il precedente punto permessi
- al di fuori della fascia oraria lavorativa sarà consentito nei limiti di apertura dell'edificio.



## 2. Orario di lavoro

Premesso che l'orario standard aziendale è così determinato:

09.00 – 13.00 / 14.30 – 18.30

È consentita l'elasticità in ingresso (tra le 08.30 e le 09.30) e in uscita (tra le 12.30 e le 13.45 e tra le 17.30 e le 19,00) tale per cui tutti i dipendenti devono essere in Azienda nelle seguenti fasce orarie:

09.30 – 12.30 / 15.00 – 17.30.

L'elasticità è subordinata alle seguenti regole:

- compatibilità con le esigenze delle singole Unità Organizzative;
- obbligo di pausa di almeno 45 minuti e massimo 2,5 ore;
- mantenimento di almeno il 25% della struttura nelle fasce orarie dalle ore 09.00 alle ore 09.30 e dalle 17.30 alle 18.30

Per quanto riguarda il mantenimento del 25% della struttura nelle fasce orarie dalle ore 09.00 alle ore 09.30 e dalle 17.30 alle 18.30, le parti si incontreranno, se necessario con la presenza dei Responsabili, per individuare, a fronte di richiesta specifica delle RSA/RSU, i possibili accorpamenti di Unità Organizzative ai fini del conteggio della suddetta percentuale.

Gli accorpamenti dovranno essere tali da assicurare comunque

- la risposta alle telefonate provenienti dall'esterno;
- nel caso di richieste non urgenti, la trasmissione, da parte dei colleghi presenti al collega interessato, del contenuto della richiesta;
- nel caso di richieste urgenti, provenienti dall'interno (in particolare dalle aree dell'Operativo) o dall'esterno:
  - o il recupero delle informazioni
  - o il coinvolgimento del responsabile nel caso in cui non si abbiano le informazioni necessarie.

Relativamente agli orari di lavoro diversi da quelli sopra indicati, si fa riferimento a quanto sancito dagli accordi sindacali in vigore.

Le parti si incontreranno con cadenza annuale per una verifica congiunta sugli orari di lavoro, anche con riferimento agli accordi in essere.

Le parti si incontreranno inoltre, su richiesta dell'Azienda e/o su richiesta delle RSA/RSU, qualora se ne evidenziasse la necessità.

A titolo sperimentale, a decorrere dal 1 maggio 2024 e per la durata di 6 mesi, a tutti gli Impiegati e Quadri sarà richiesta una sola timbratura giornaliera al primo ingresso, nel rispetto degli orari giornalieri previsti da contratto individuale e delle causali di assenza che dovranno sempre essere inserite (Ferie, ex Festività, Permessi, Smart Working, Trasferte, etc). Quanto precede comunque nel rispetto degli istituti previsti dalla Contrattazione Collettiva di primo livello.

### 2.1 Ingressi

Gli ingressi saranno conteggiati a minuti e, se effettuati dopo l'orario di inizio previsto, potranno essere recuperati nell'arco della giornata.

Non sono ammessi più di quattro ritardi al mese sugli orari di ingresso previsti. Per ritardo si intende un ritardo superiore ai 5 minuti rispetto all'orario previsto di entrata.



## 2.2 Lavoro Supplementare e Straordinario

Il lavoro supplementare e il lavoro straordinario vengono retribuiti a minuti, solo per frazioni pari o superiori – nell'arco della giornata – ai 15 minuti, al netto degli eventuali recuperi per ritardi.

Premesso che – ai sensi del vigente CCNL - il lavoratore non può compiere lavoro supplementare o straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci, è possibile il recupero su base mensile rispetto al monte ore lavorabili mensile, autorizzato dal Responsabile.

Tali recuperi, previa autorizzazione del Responsabile, potranno essere effettuati nei limiti di 4 ore giornaliere.

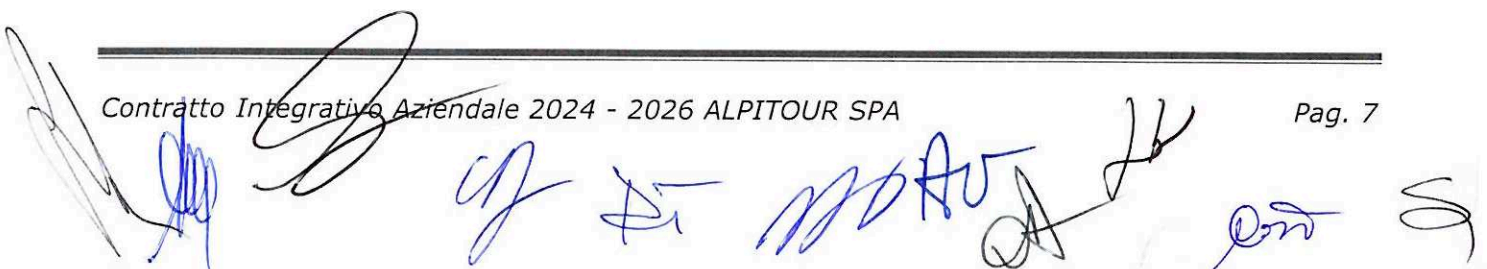
Le timbrature, anche se presenti, non saranno utili ai fini del conteggio delle ore di straordinario.

Le ore di straordinario e di ritardo dovranno sempre essere autorizzate dal responsabile e inserite a cura del lavoratore nel cartellino presenze.

## 2.3 Banca ore

Le parti convengono di mantenere l'istituto della Banca Ore per tutti gli impiegati a tempo pieno e indeterminato – ad eccezione dei Quadri e degli impiegati ai quali viene erogato un importo a titolo di straordinario forfetizzato e per tutte le ore di straordinario (di seguito "ore di lavoro straordinario") prestate secondo la disciplina di seguito definita:

- Destinatari: L'istituto della "Banca ore" sarà applicato solamente ai dipendenti di cui in premessa, che avanzeranno apposita richiesta scritta. L'iscrizione in corso d'anno decorre dal 1 novembre successivo e la disdetta in corso d'anno avrà come data di cessazione il 31 ottobre. - Per i dipendenti che già usufruiscono dell'istituto della "Banca ore" verrà mantenuta l'iscrizione,
- Monte ore accreditato: confluisce nella Banca Ore, il saldo mensile tra le ore di lavoro straordinario e le ore di permesso non retribuito, se positivo e se autorizzato dal Responsabile.
- Fruizione: la fruizione delle ore accantonate nella "Banca Ore" avverrà annualmente (periodo 1 novembre – 31 ottobre) con le consuete modalità di gestione permessi on line, previa richiesta da parte del lavoratore al Responsabile e autorizzazione dello stesso, in modo tale da garantire comunque, in ogni Unità Organizzativa, il normale svolgimento dell'attività lavorativa e la copertura delle fasce orarie di presidio. Per le ore di lavoro straordinario effettuate e recuperate verrà corrisposta la maggiorazione prevista dal vigente CCNL per il lavoro straordinario. Le ore accantonate nella "Banca Ore" dovranno essere usufruite – sotto forma di altrettante ore di permesso – entro e non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo. Le ore accantonate nella "Banca Ore" e non fruite entro i termini indicati saranno liquidate con la retribuzione del mese successivo senza riconoscimento della maggiorazione prevista dal CCNL per il lavoro straordinario in quanto già erogata nel mese di effettuazione delle ore.
- Premesso che l'istituto della Banca Ore viene applicato ai soli lavoratori a Tempo Pieno, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a Part Time in corso d'anno (1 novembre – 31 ottobre) verrà sospeso per l'intero anno e ripristinato in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno per l'anno o gli anni successivi



## 2.4 Orario 38 ore lavorate per 40 ore pagate

Si è inteso mantenere la condizione stabilita nel precedente CIA, pertanto non saranno più riconosciute le "38 ore pagate 40" che erano state previste per il personale con "contratto full time 38 ore pagate 40" e con la mansione di Addetto Booking Senior, Addetto Back Office Senior, Addetto Call Center Senior e Consulente Viaggi Senior. Per i suddetti dipendenti è previsto il passaggio alle "40 ore pagate 40" con il riconoscimento di un'indennità di mansione lorda mensile pari al valore orario di due ore per 45 settimane anno distribuita su 12 mensilità. Tale indennità continuerà ad essere erogata permanendo lo svolgimento delle mansioni di cui sopra.

## 3. Educational

In considerazione delle particolari modalità con le quali sono effettuati i viaggi educational, il trattamento orario è il seguente:

1. Per i tour leader, riconoscimento di tutte le ore di lavoro effettivamente prestate, ivi compreso il lavoro straordinario, con le relative maggiorazioni (notturno, festivo, ecc.).
2. Per i partecipanti, oltre alla normale retribuzione, riconoscimento forfetario onnicomprensivo di 2h per ogni giornata in cui l'orario di lavoro non prevede la presenza, con relative maggiorazioni previste dal contratto nazionale. Si riconosce che durante l'educational il lavoro effettivo sarà convenzionalmente considerato come organizzato sulle ore giornaliere contrattualmente previste.
3. E' comunque prevista la partecipazione agli educational anche alle persone in part time alle medesime condizioni.

## 4. Anticipi Trattamento di fine rapporto (TFR)

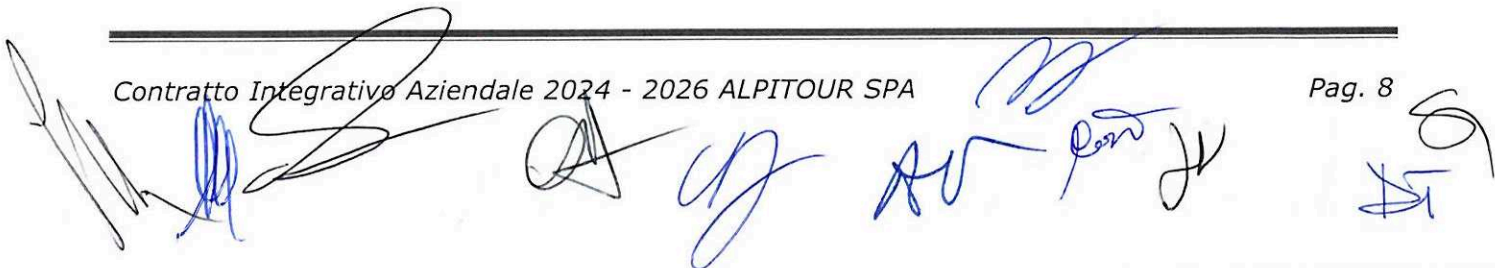
Ad integrazione di quanto previsto dalle norme vigenti in materia di anticipazione del TFR, le Parti concordano di prevedere le seguenti condizioni di miglior favore:

- a. Erogazione dell'anticipo del TFR maturato e disponibile fino ad un massimo del 70% al compimento del 5° anno di anzianità aziendale per:
  - i. le casistiche previste dalla legge
  - ii. spese pre-adoptive in caso di adozioni/affidi
  - iii. spese funebri sostenute per famigliari conviventi
- b. Erogazione dell'anticipo del TFR maturato e disponibile fino ad un massimo del 70% al compimento dell'8° anno di anzianità aziendale per:
  - i. secondo anticipo per le spese mediche per sé e per i famigliari a carico
  - ii. spese sostenute in caso di separazione (sia matrimonio sia unioni civili)
  - iii. spese sostenute per il ripristino della prima casa di abitazione in caso di calamità dichiarate dalle Autorità pubbliche competenti; in caso di richiesta per ripristino dell'abitabilità della prima casa si deroga al requisito di anzianità aziendale.
- c. Erogazione dell'anticipo del TFR maturato e disponibile fino ad un massimo del 50% al compimento dell'8° anno di anzianità aziendale per :
  - i. spese sostenute per interventi di ristrutturazione prima casa di abitazione

Tutte le richieste dovranno essere accompagnate da idonea documentazione attestante il diritto e l'ammissibilità della spesa che certifichi altresì l'effettività della spesa sostenuta.

Non potranno essere concesse anticipazioni TFR se lo stesso è vincolato a garanzia di finanziamenti o pignoramenti o in caso di accantonamenti presso fondi di previdenza complementare.

Per quanto non riportato nel presente articolo valgono le norme di legge e di contratto collettivo nazionale di lavoro.



## 5. Tempi di vita e lavoro

Nel rimarcare l'efficacia e la validità di tutte le forme contrattuali rispondenti alle esigenze delle/i lavoratrici/ori e dell'Azienda, quest'ultima:

- garantirà priorità e maggior tutela alla conciliazione dei "tempi di vita" con quelli di lavoro, articolando di conseguenza l'organizzazione del lavoro. In tale ottica saranno predisposte azioni utili ad individuare le soluzioni più opportune;
- al fine di agevolare e migliorare il sistema di vita dei lavoratori con figli minori e/o che debbano assistere il coniuge e familiari di primo grado, l'Azienda assicurerà la più ampia flessibilità possibile all'interno della tipologia contrattuale in essere, in funzione delle compatibilità tecnico-produttive-organizzative e secondo le condizioni sotto riportate:
  1. i lavoratori potranno richiedere, su base volontaria, la momentanea trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o ulteriore riduzione oraria di un part time già in essere per il periodo successivo al parto e sino al compimento del quarto anno di vita del bambino/a;
  2. la trasformazione sarà autorizzata tenuto conto delle esigenze tecnico produttive e organizzative dell'Unità Organizzativa di appartenenza;
  3. la distribuzione dell'orario verrà definita d'intesa con l'Azienda, nel rispetto delle reciproche esigenze;
  4. se entro un mese prima del termine del periodo concordato il personale interessato dalla riduzione di orario non comunicherà alcuna diversa esigenza, tale personale riprenderà l'attività alle precedenti condizioni economiche e normative;
  5. con particolare sensibilità verranno valutate le esigenze dei dipendenti che debbano assistere familiari di primo grado in gravi condizioni di salute.
- L'azienda valuterà momentanee trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche per motivazioni diverse da quelle riportate nei punti precedenti sempre tenuto conto delle esigenze tecnico- produttive e organizzative.

## 6. Permessi retribuiti per Motivi Personali (Mo.Pe)

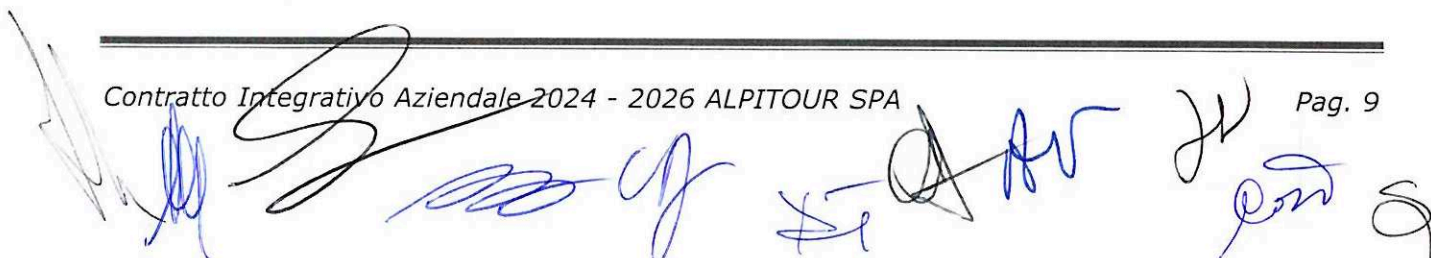
I permessi per motivi personali sono definiti in 12 ore per tutti i collaboratori Alpitour, con l'eccezione dei Quadri e degli impiegati ai quali viene erogato un importo a titolo di straordinario forfettizzato.

Potranno essere utilizzati da un minimo di 15 minuti ad un massimo di 4 ore per le giornate con orario Full Time, sempre in presenza di attività lavorativa.

I Part Time possono coprire l'intera giornata di assenza con permessi per motivi personali, tranne nei giorni in cui l'orario è superiore a 5 ore lavorative (in questo caso il permesso può essere massimo di 4 ore).

Le ore di permesso per Motivi Personali dovranno essere concordate e formalmente autorizzate dal Responsabile.

Il Responsabile non potrà rifiutarne la concessione a fronte di inderogabili motivi di carattere familiare o di visite o esami medici del dipendente o di familiari di primo grado, permessi ex Legge 170/2010 (D.S.A.) comprovati da certificazione idonea. Tali ore possono essere utilizzate entro il 31.10 di ogni anno e non sono cumulabili con quelle dell'esercizio successivo.



## 7. Permessi malattia per figli

Nell'ambito della "conciliazione tempi di vita e lavoro", oltre a quanto previsto dal CCNL di settore vengono introdotti 5 giorni complessivi annui di permesso non retribuito non frazionabili ad ore, per ciascun figlio di età pari o inferiore ai 14 anni (fino a 18 anni in caso di ricovero), per eventi di malattia certificati dal pediatra e/o medico specializzato fruibili una volta esauriti i residui Ferie, ex Festività e Permessi anni precedenti.

## 8. Aspettativa per Adozioni Internazionali

Le Parti convengono di estendere a 60 giorni il periodo di aspettativa non retribuita, prevista dal vigente CCNL per le adozioni e gli affidamenti internazionali, da fruire durante il periodo di permanenza all'estero per l'incontro con il minore e per gli adempimenti relativi alla procedura di adozione/affidamento prima dell'ingresso del minore in Italia. I suddetti giorni di aspettativa potranno essere fruiti anche dalle coppie di genere che attivino percorsi di adozione internazionale.

Oltre a quanto previsto dalle norme di legge e di contratto l'azienda si rende disponibile a concedere - compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative - periodi di aspettativa non retribuita.

## 9. Congedi per inserimento figli al nido e alla scuola per l'infanzia e in caso di adozione/affido

1. Nell'ambito della "conciliazione tempi di vita e lavoro", le Parti concordano di istituire permessi fruibili su semplice richiesta per l'inserimento dei figli all'asilo nido e alla scuola per l'infanzia, una volta esaurito il congedo parentale e i residui Ferie, ex Festività e Permessi anni precedenti. Si ha diritto ad un massimo di 10 ore complessive retribuite al 30% da fruire a ore con un minimo di 2 ore per ciascun figlio per l'intero ciclo di frequentazione di asilo nido e per il primo anno della scuola per l'infanzia.
2. Tali permessi saranno utilizzabili entro i primi 15 giorni dall'inizio dell'inserimento documentato.
3. Le/I lavoratrici/ori che intendano usufruire del permesso dovranno richiederlo con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.
4. In caso di entrambi i genitori dipendenti dell'Azienda, i permessi potranno essere fruiti da un solo genitore per volta.
5. Preventivamente alla richiesta si dovrà presentare il certificato di iscrizione all'asilo nido/scuola per l'infanzia.
6. I permessi possono essere richiesti anche in caso di ingresso in famiglia di un minore adottato o affidato secondo i limiti temporali definiti dalle norme di legge, nonché per i figli del coniuge o del convivente di fatto, purché i figli risultino nello stato di famiglia del dipendente.

## 10. Part Time post partum

Il part time, concesso ai sensi di quanto previsto dal vigente CCNL, avrà durata non inferiore ai 6 mesi.

Nella richiesta avanzata all'Azienda, secondo quanto previsto dal CCNL, dovrà essere esplicitata l'entità oraria del part-time richiesto, con l'indicazione dell'articolazione settimanale.

La distribuzione oraria del part-time dovrà essere compatibile con gli orari di reparto.

L'Azienda si impegna a dare riscontro alle richieste ricevute, di norma entro 30 giorni dalla data della richiesta.



## 11. Diritto allo Studio

Oltre a quanto previsto dalle norme di legge e di contratto per la preparazione degli esami universitari e la laurea verrà riconosciuta una giornata di permesso retribuito nel giorno precedente la data dell'esame.

## 12. Conservazione del posto di lavoro e avviso raggiungimento fine periodo di comporta

Le Parti concordano che quale condizione di miglior favore rispetto al vigente CCNL, l'Azienda conserverà il posto di lavoro alle/ai lavoratrici/ori assenti per gravi patologie comprovate sulla scorta delle informazioni fornite riservatamente dal Medico curante al Medico competente, nel rispetto della legislazione vigente.

Al fine di migliorare la qualità della vita aziendale, anche al verificarsi dell'evento morboso, le Parti concordano di modificare in senso migliorativo le previsioni della vigente normativa con la seguente modalità:

- a. l'Azienda comunicherà alla/al lavoratrice/ore, con un preavviso di almeno 20 giorni di calendario, l'imminente esaurimento del periodo di comporta;
- b. l'Azienda, nei confronti delle/dei lavoratrici/lavoratori, a fronte di ricoveri ospedalieri che comportino lunghe degenze e/o gravi malattie documentate dal S.S.N., riconoscerà, su richiesta scritta della/del lavoratrice/lavoratore, un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita per un massimo di 30 giorni di calendario che si andranno a sommare ai 120 giorni già previsti dal vigente CCNL;
- c. l'Azienda riconoscerà, in caso del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del S.S.N., sempre previa richiesta scritta dell'interessato, un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 6 mesi che si andranno a sommare a quelli previsti dal vigente CCNL;
- d. i periodi di infortunio sul lavoro non saranno conteggiati ai fini del periodo di comporta;
- e. i lavoratori assunti ai sensi della legge 68/99 avranno diritto ad un periodo di comporta, per eventi di malattia, di ulteriori 30 giorni rispetto a quanto previsto dal CCNL.
- f. Ai lavoratori che usufruiranno del periodo di aspettativa non retribuita previsto dall'art. 127 del CCNL, successivo al superamento del periodo di comporta, verrà corrisposta una indennità retributiva pari al 30% della normale retribuzione, con maturazione dei ratei al 30% (13ma, 14ma, ferie, ex festività e permessi) per un periodo massimo di 90 giorni di calendario continuativi e non frazionabili.

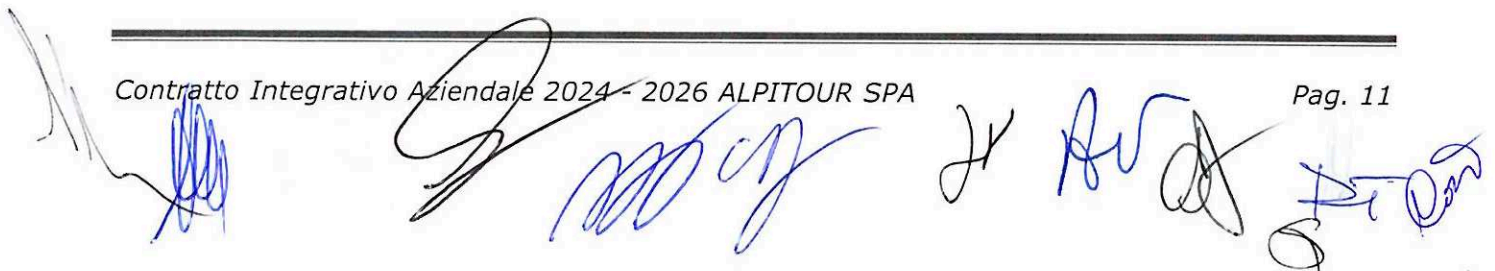
## 13. Banca Ore Solidale

A norma art. 24 del D.lgs. 14 settembre 2015, n.15, le Parti nell'ottica condivisa di concezione dell'impresa come comunità solidale di persone la cui coesione si alimenta anche attraverso il sostegno di lavoratori a loro colleghi mediante cessione di tempo retribuito quando essi debbano affrontare in famiglia, o per se stessi, bisogni di carattere "socio sanitario", valorizzando le espressioni di solidarietà esistenti nel tessuto sociale ed al fine di avvalorare e promuovere l'Istituto della Banca ore solidali prevista dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n.151, condividono le seguenti linee guida quale strumento di indirizzo per l'adozione in azienda di tale innovativo Istituto.

La Banca ore solidale è un istituto di carattere solidaristico finalizzato a consentire ai colleghi di fornire un supporto al lavoratore che debba fare fronte ad una situazione eccezionale determinata da grave patologia, propria o di parenti entro il secondo grado.

I lavoratori potranno cedere volontariamente ed a titolo gratuito ad altri lavoratori quote orarie di ex festività, permessi e ferie eccedenti le quattro settimane annue la cui fruizione è irrinunciabile da parte di ogni lavoratore ai sensi del d.lgs. 66/2003.

La cessione potrà avvenire, senza necessità di consenso del datore di lavoro, allo scopo di sostenere un lavoratore che abbia già esaurito ferie, ex festività e permessi di propria competenza e si trovi nella condizione di assentarsi e/o assistere figli o parenti entro il secondo grado, che per gravi patologie



necessitino di cure e/o assistenza continuative e per le quali non siano attivabili altri istituti previsti da norme di legge o di contrattazione collettiva.

L'istituto potrà essere utilizzato anche dallo stesso lavoratore, affetto da grave patologia, una volta esaurito il periodo di comporto, in alternativa all'aspettativa prevista dall'art. 127 del CCNL.

Il lavoratore che si trovi nella necessità di richiedere l'applicazione dell'istituto ne darà comunicazione all'Ufficio personale, il quale, effettuate le opportune verifiche e acquisita la documentazione necessaria per l'accertamento del diritto, provvederà a comunicare ai lavoratori l'esistenza di una richiesta e la possibilità di provvedere alla cessione tramite modulistica posta a disposizione.

Sulla base delle disponibilità pervenute entro il termine del periodo utile per la dichiarazione di adesione alla richiesta, una volta effettuate le opportune verifiche in merito alla fattibilità della cessione, si procederà alla totalizzazione dei giorni/ore di ferie, ex festività e permessi ceduti economicamente equivalenti, sulla base dell'ordine di arrivo e delle disponibilità segnalate, per un massimo di 30 giorni per ogni richiesta, con conseguente caricamento delle giornate/ore aggiunte sul cartellino del dipendente richiedente.

Per il rispetto dell'anonimato, tali ore non saranno contraddistinte da un codice che ne permetta l'identificazione come istituto solidale. Nel caso di mancata completa fruizione delle ore cedute, queste verranno riaccreditate ai lavoratori cedenti, secondo un criterio di proporzionalità rispetto alla quantità di ore cedute da ognuno.

Alpitour spa riconoscerà al lavoratore beneficiario un numero di ore equivalente al numero di ore effettivamente ceduto dai colleghi.

Alpitour spa tratterà i dati relativi al lavoratore beneficiario della cessione solidale di ferie, ex festività e permessi e dei lavoratori cedenti nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679 e quindi osservando le misure di sicurezza idonee a garantire la massima riservatezza.

L'Azienda si impegna a fornire annualmente informazioni in forma aggregata alle OO.SS e RSA/RSU sull'eventuale utilizzo dello strumento.

Le Parti valuteranno tale clausola alla luce della eventuale successiva regolazione dell'istituto da parte della contrattazione collettiva nazionale.

## 14. Tutele di genere

### Contrasto ad abusi, molestie e violenza nei luoghi di lavoro

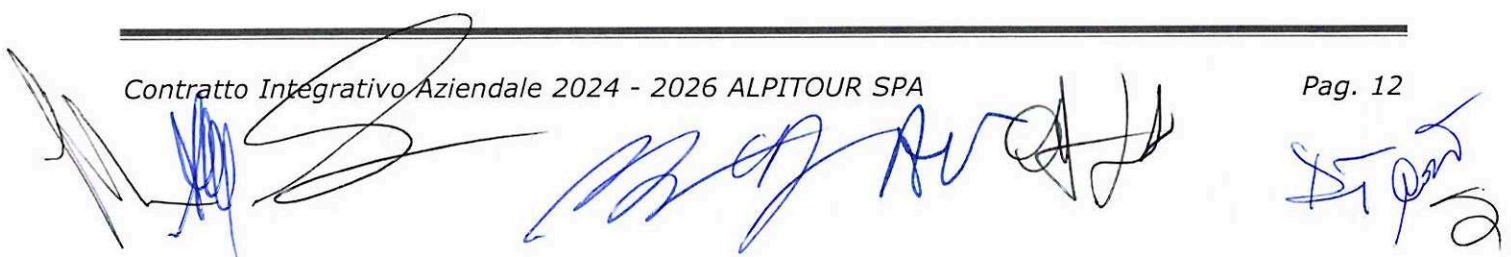
In applicazione dell'accordo nazionale Confindustria, CGIL, CISL, UIL del 25/01/2016, le Parti ritengono inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come abuso, molestia o violenza nel luogo di lavoro e l'Azienda si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di chi le ha poste in essere.

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro, oltre ad essere un dovere ed un valore irrinunciabile, e' anche una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo.

Le Parti firmatarie il presente CIA condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e ritengono che sia interesse reciproco contrastare tutte le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro.

Queste possono essere di natura verbale, fisica, psicologica e/o sessuale e costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi come, ad esempio, i clienti e variare da casi di semplice mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

E' interesse di tutte le parti firmatarie il presente accordo, agire in caso di segnalazione o denuncia di abuso, molestia o violenza, con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno; nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso, i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo; tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità; i casi segnalati devono essere fondati su informazioni circostanziate; particolare attenzione dovrà essere riservata al rischio della formulazione di accuse strumentali e false che, in caso di accertata falsità, potranno comportare una sanzione all'accusante.



Alpitour Spa attiverà percorsi di formazione online sui temi inerenti la parità di genere (corso sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti; corso sul linguaggio inclusivo; corso sulla politica per la parità di genere adottata dall'azienda e sui principi etici, sui temi e sulle modalità operative adottati dall'organizzazione - per le persone che occupano posizioni manageriali devono riguardare i principi, i temi e gli obiettivi che ricadono sotto le specifiche responsabilità; corso sulla differenza di genere e suo valore, sugli stereotipi e i pregiudizi inconsci)

#### Whistleblowing – D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023

In data 10 marzo 2023 è stato adottato il Decreto Legislativo n. 24, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", che ha modificato la materia del whistleblowing, raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato.

Alpitour a partire dal 14 luglio 2023 ha attivato un canale di segnalazione interna che tutela – anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia – la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

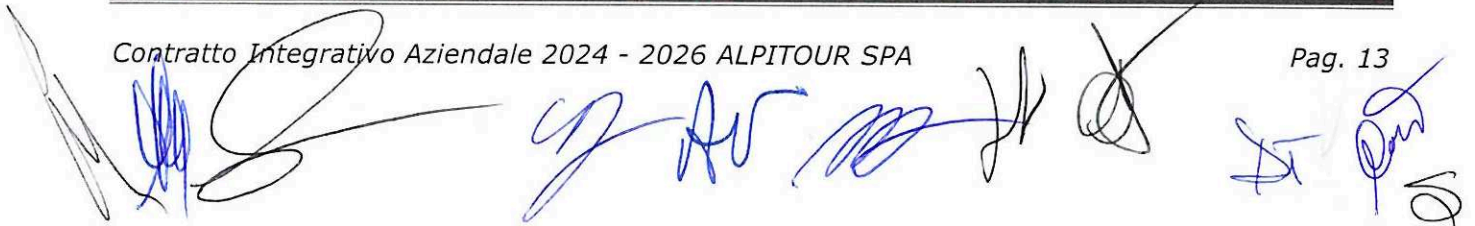
Le segnalazioni interne possono essere effettuate digitalmente, in forma sia scritta sia orale, mediante collegamento alla piattaforma Whistleblower Software accessibile tramite il link <https://whistleblowersoftware.com/secure/99a2cb80-dc25-4809-8b8e-8fbee09d9a56> o tramite QR Code.

Nel momento in cui riceve una segnalazione, lo Studio Legale incaricato PDC – AVVOCATI invia al segnalante, entro sette giorni, un avviso di ricevimento e presa in carico. Dà quindi seguito alla segnalazione, mantenendo le interlocuzioni con il segnalante e richiedendo i chiarimenti e le integrazioni documentali o informative eventualmente necessari. Una volta verificata la sussistenza dei presupposti previsti dalle disposizioni del D.Lgs. 24/23, compie le indagini che ritiene opportune e fornisce riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

### **15. Congedi per vittime di violenza di genere**

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo 80/2015 ed eventuali future modifiche normative, le Parti introducono le seguenti misure di miglior favore per le vittime di violenza di genere:

1. La Società aggiungerà, a proprio carico, tre mesi alla durata del congedo retribuito di 3 mesi, già previsto ad oggi dalla normativa vigente. I/Le lavoratori/lavoratrici, per usufruire del periodo aggiuntivo, dovranno aver fruito interamente delle proprie ferie e permessi maturati al momento della presentazione della richiesta scritta e dovranno documentare di essere inseriti in un percorso certificato dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri Antiviolenza o dalle Case Rifugio;
2. Qualora un lavoratore/lavoratrice vittima di violenza di genere, per tutelare la propria sicurezza personale o quella dei figli, manifestasse la richiesta di essere trasferito (anche temporaneamente), questa sarà valutata dalla Società in modo prioritario;
3. La Società accoglierà, laddove possibile in base alle disponibilità organizzative, eventuali richieste pervenute dalle risorse vittime di violenza di genere, in merito alla modifica anche temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, sia orizzontale sia verticale;



4. Le Parti, riconoscendo il ruolo fondamentale svolto dall'informazione, si impegnano ad individuare entro il primo trimestre di vigenza del CIA almeno un'Associazione rivolta all'assistenza delle vittime di Violenza di genere, e a far sì che la stessa sia a disposizione delle persone eventualmente interessate.
5. L'Azienda si rende disponibile a concedere ulteriori periodi di aspettativa non retribuita, fino a un massimo di 6 mesi, alle vittime di violenza di genere inserite in programmi certificati dai servizi sociali del Comune a cui appartengono, dai Centri antiviolenza o dalle Case Rifugio.
6. L'Azienda riconoscerà ore o giornate di permesso retribuito a lavoratori e lavoratrici vittime di violenze in caso di convocazioni documentate in Tribunale nell'ambito dei relativi procedimenti giudiziari.

## 16. Pari opportunità

In attuazione dei principi fissati dalla Costituzione Italiana e da quanto previsto dal Codice delle Pari Opportunità d.lgs. 198 del 2006, le Parti nel rispetto delle diverse prerogative e responsabilità, confermano:

- parità tra uomini e donne e, più in generale, l'equità tra i generi quali valori primari da perseguire in ogni ambito della vita aziendale e fondamento della gestione delle risorse umane,
- la volontà di continuare a adoperarsi a porre in essere azioni necessarie a prevenire ogni distinzione, esclusione, limitazione o discriminazione diretta o indiretta fondata sull'età, sul genere, sull'etnia, sulla cultura, sul credo religioso, sull'orientamento sessuale e sulla diversa abilità;
- il reciproco e fattivo impegno per la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi la diversità;
- l'impegno a proseguire nel percorso intrapreso per favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro ed i servizi a favore delle famiglie, rappresentando azioni concrete di sostegno alle pari opportunità.

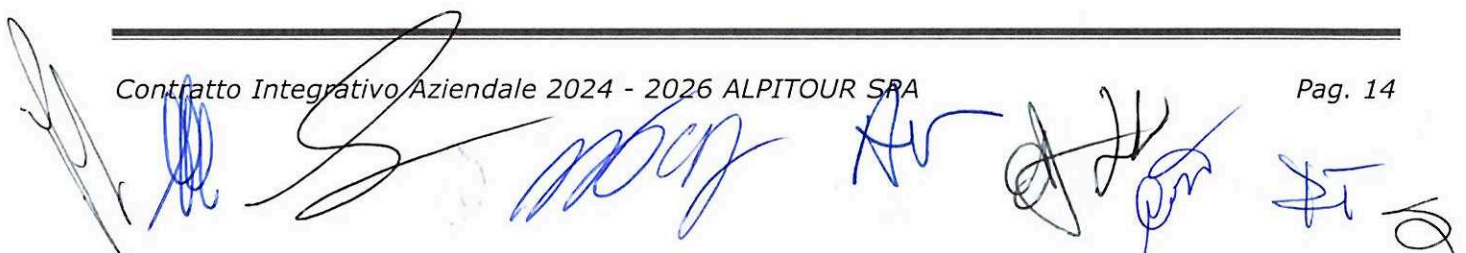
## 17. Formazione

Le Parti convengono che la crescita della professionalità è una delle leve per raggiungere gli obiettivi di sviluppo dell'Azienda, di incremento delle competenze, di crescita personale e di realizzazione di pari opportunità.

In tale ottica le Parti individuano nella formazione finanziata lo strumento principale per lo sviluppo della professionalità dei collaboratori e concordano nello stabilire le modalità di confronto sulle azioni formative aziendali.

A tal fine si precisa quanto segue:

- A inizio anno le Parti si confronteranno a livello nazionale sul programma generale della formazione redatto dall'Azienda
- l'Azienda presenterà alle RSA/RSU le azioni formative previste, finanziabili tramite i Fondi Interprofessionali, evidenziando:
  - temi
  - modalità di erogazione
  - categorie dei destinatari della formazione
- L'Azienda valuterà eventuali proposte presentate al riguardo dalle RSA/RSU in relazione all'attivazione o implementazione di percorsi formativi finanziabili tramite i Fondi interprofessionali.
- Durante l'anno verranno firmati tra le parti uno o più Accordi per i Piani di Formazione Finanziata (sulla base delle azioni formative presentate come sopra indicato) da presentare ai Fondi Interprofessionali
- Le azioni formative riguarderanno tutta la popolazione aziendale con una rotazione delle risorse e aree su base pluriennale
- Periodicamente le parti si incontreranno per recepire e condividere le informazioni sull'andamento e sui risultati dei Piani Formativi.



## 18. Ticket Restaurant

A decorrere dal 01/03/2024 a tutti i dipendenti verrà riconosciuto per ogni giorno di effettiva prestazione lavorativa di minimo 4 ore presso la propria sede aziendale un buono pasto elettronico del valore nominale di € 7,00.

Il riconoscimento dei Ticket avverrà mensilmente a consuntivo con modalità tecniche che verranno successivamente comunicate.

## 19. Indennità sede speciale

A decorrere dal 01/03/2024 a tutti i dipendenti con sede di lavoro a Milano ( Via Sebenico e Corso Como) e nelle sedi Aeroportuali (attualmente Malpensa, Fiumicino, Bologna, Verona) per ogni giorno di effettiva prestazione lavorativa presso la propria sede, di minimo 4 ore, verrà riconosciuta un'indennità giornaliera del valore di € 3,5 lordi.

Il riconoscimento della suddetta indennità avverrà mensilmente nel cedolino del mese successivo a quello di competenza.

La presente indennità è da intendersi onnicomprensiva delle incidenze su tutti gli istituti diretti ed indiretti compresa l'incidenza sul TFR.

## 20. Premio di Risultato

Le Parti hanno effettuato l'esame preventivo delle condizioni produttive e occupazionali e delle prospettive aziendali, tenendo conto delle esigenze di competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'Azienda, secondo quanto previsto dal vigente C.C.N.L. e convengono, pertanto, sulla opportunità di rimodulare un Premio Aziendale unitariamente considerato, legato ad una pluralità di obiettivi.

Il Premio di Risultato, previsto dal presente verbale di accordo, d'ora innanzi denominato P.d.R., è applicabile a tutto il personale in forza, esclusi i Dirigenti, che abbia superato il periodo di prova, viene calcolato solo in riferimento ai risultati conseguiti ed ha come obiettivi il miglioramento della redditività, della produttività e dell'efficienza aziendale.

Il P.d.R. verrà calcolato per gli esercizi 2023/2024 2024/2025 e 2025/2026 (esercizi dal 1.11 al 31.10).

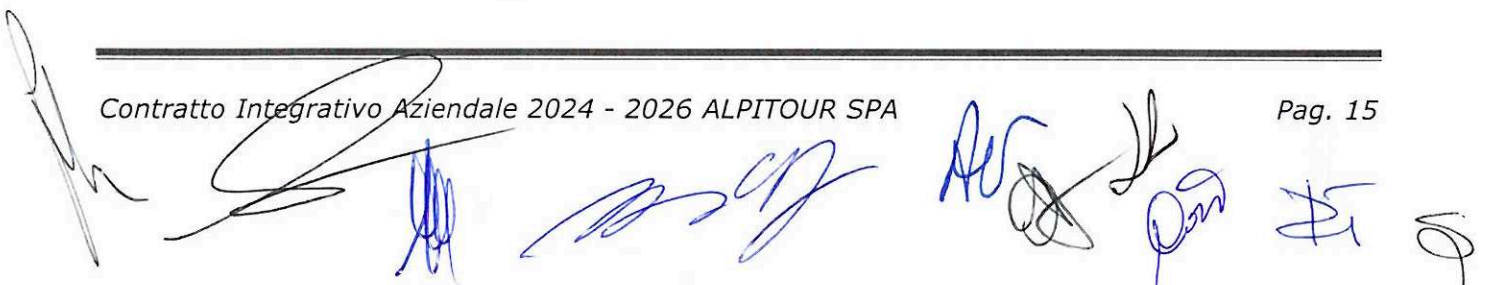
L'Azienda informerà le OO.SS, le R.S.A./R.S.U sull'andamento degli indicatori entro due mesi dalla data di approvazione del Bilancio da parte dell'Assemblea dei Soci (di norma entro il 30 aprile).

Le Parti si danno atto che il P.d.R. ha natura di erogazione annua.

Il P.d.R. sarà erogato ai singoli lavoratori in forza al 31 ottobre dell'esercizio di riferimento in misura proporzionale all'orario e ai mesi lavorati nel corso dell'esercizio di riferimento. Non verrà pertanto erogato per i mesi con assenze dal lavoro superiori ai quindici giorni, fatta eccezione per le assenze per ferie, permessi retribuiti, permessi sindacali, congedo di maternità/paternità e congedo parentale, ricoveri ospedalieri e infortuni, malattie oncologiche o che richiedano terapie salvavita.

Il P.d.R., relativo all'esercizio precedente, verrà erogato entro tre mesi dall'approvazione del Bilancio e comunque non oltre il mese di giugno successivo all'approvazione del Bilancio.

Le Parti intendono consensualmente qui definire l'importo del suddetto premio complessivo e comprensivo di ogni incidenza (già tenuta in considerazione in sede di quantificazione); pertanto detto premio non avrà incidenza ulteriore alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere. Le Parti convengono, inoltre, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2120 c.c., 2° comma, che lo stesso non sarà utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.



Le Parti si danno atto che l'importo del P.d.R., di cui al presente verbale di accordo, è correlato ad incrementi annui di redditività, produttività ed efficienza utili al miglioramento della competitività aziendale e, come tale, ha le caratteristiche individuate dalla normativa vigente ai fini dell'applicazione del particolare regime di detassazione previsto per l'anno in corso ed eventualmente per gli anni successivi; pertanto costituisce condizione per dar corso all'applicazione del regime di tassazione agevolata, nel corso di ogni singolo anno di erogazione del Premio, il miglioramento in ogni anno di vigenza del PdR di almeno uno degli indici di andamento aziendale indicati nell'allegato al presente accordo che ne costituisce parte integrante, rispetto al dato ottenuto nel biennio mobile precedente.

Ai fini di quanto sopra indicato, il presente accordo sarà depositato dall' Azienda in via telematica presso le sedi competenti entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione.

Essendo stato istituito con il presente verbale di accordo un premio per obiettivi ai sensi di quanto sancito dal vigente CCNL, si conviene che non verrà erogato ai dipendenti l'Elemento di Garanzia Retributiva previsto dallo stesso CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende che non hanno un accordo integrativo aziendale o territoriale.

### **Parametri**

Si assumono come parametri tra di loro disgiunti:

- tasso di partecipazione a corsi di formazione aziendale
- la produttività (Pax/Fte)
- l'EBITDA riportato nel Bilancio civilistico di Alpitour S.p.A., relativo all'esercizio considerato, calcolato secondo i principi contabili attuali con esclusione degli effetti derivanti dall'applicazione del principio contabile internazionale IFRS16.

### **Meccanismo di erogazione del premio e Importo erogabile**

Il P.d.R. sarà erogato come da tabella allegata.

### **Modalità di individuazione degli Obiettivi**

I parametri saranno determinati in funzione degli obiettivi di Budget, che saranno comunicati dall'Azienda alle OO.SS ed alle RSA/RSU in un incontro da tenersi entro febbraio di ogni anno.

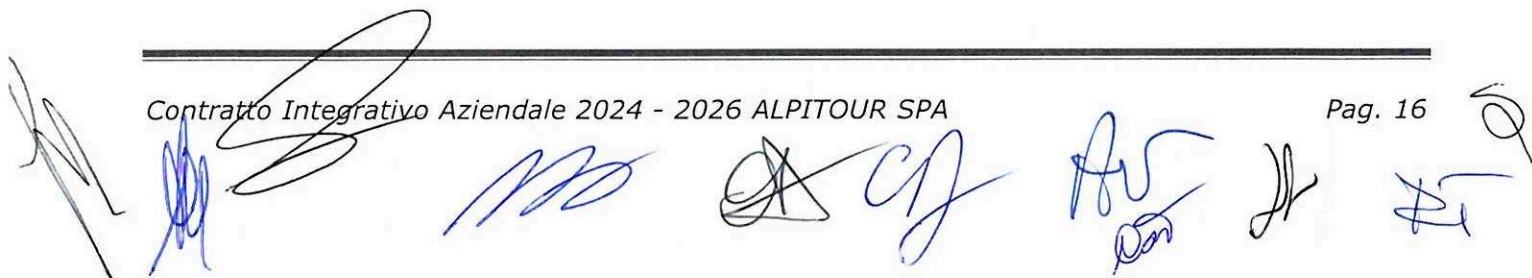
Nell'incontro l'Azienda informerà le OO.SS. e le RSA/RSU sulle modalità di definizione del Budget e sulle sue linee guida.

Nel caso di operazioni societarie che comportino cambiamenti straordinari (es. fusioni, cessioni, incorporazioni, ecc.) le Parti si incontreranno per approfondire eventuali impatti sul PdR ed eventuali necessità di modifica dei parametri.

### **Disposizioni finali**

I parametri saranno validi rispetto ai principi contabili sopraindicati.

I dipendenti che rientrano nel campo di applicazione del trattamento fiscale agevolato, ai sensi dell'art. 1, commi 182-189, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 (c.d. detassazione), hanno la facoltà individualmente, dandone comunicazione all'azienda di convertire totalmente o in parte l'importo del Premio di Risultato, in una o più misure di welfare, secondo quanto previsto dall'art. 1, commi 184 e 184bis, della Legge n. 208/2015, dall'art. 51, commi 2, 3 (ultimo periodo) e 4, del Testo Unico delle imposte sui redditi di cui al D.P.R. n. 917/1986 e dalla circolare della Agenzia delle Entrate n. 28E/2016.



Le tempistiche di conversione saranno le seguenti:

- Entro il mese di aprile di ogni anno verrà comunicato al dipendente l'importo lordo del PdR maturato riferito all'anno precedente;
- Entro il mese di Maggio di ogni anno il dipendente dovrà comunicare alla Direzione Aziendale l'eventuale volontà di convertire il proprio importo economico del PdR in misure di Welfare Aziendale e la misura di tale conversione (25%, 50%, 75%, 100% dell'importo maturato);

Il Portafoglio Welfare sarà spendibile attraverso la specifica "Piattaforma Welfare" immediatamente dopo la conversione di cui al punto precedente e dovrà essere utilizzato dal lavoratore entro e non oltre il mese di Giugno dell'anno successivo. Arrivati a quella data, l'importo del Portafoglio Welfare non ancora speso potrà essere, su scelta del dipendente:

- i. Destinato alle soluzioni di welfare individuate dalla contrattazione collettiva nazionale (previdenza complementare), beneficiando in tal modo delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa vigente;
- ii. Liquidato in busta paga nel primo mese utile alla voce "integrazione PdR" e, secondo la normativa vigente, assoggettato alle previste aliquote contributive e fiscali;

Le predette regole di destinazione dei valori di conversione in "Portafoglio Welfare", in tutto o in parte, non utilizzati saranno applicate anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di conversione.

### **Durata**

Il presente Verbale di Accordo è da intendersi come Ipotesi di Accordo sino ad approvazione da parte delle assemblee dei lavoratori il cui esito verrà successivamente comunicato da parte delle OOSS alla Direzione Aziendale e alle Unioni Industriali di riferimento.

Il presente accordo annulla e sostituisce ogni precedente CIA e, subordinatamente all'approvazione da parte delle assemblee dei lavoratori, avrà vigenza a decorrere dalla data odierna con scadenza prevista per il 31/10/2026.

Per il solo Premio di Risultato la decorrenza sarà 1° novembre 2023.

Dopo la scadenza del 31/10/2026 il contratto integrativo, salvo disdetta da una o entrambe le parti, si intenderà automaticamente rinnovato di anno in anno.

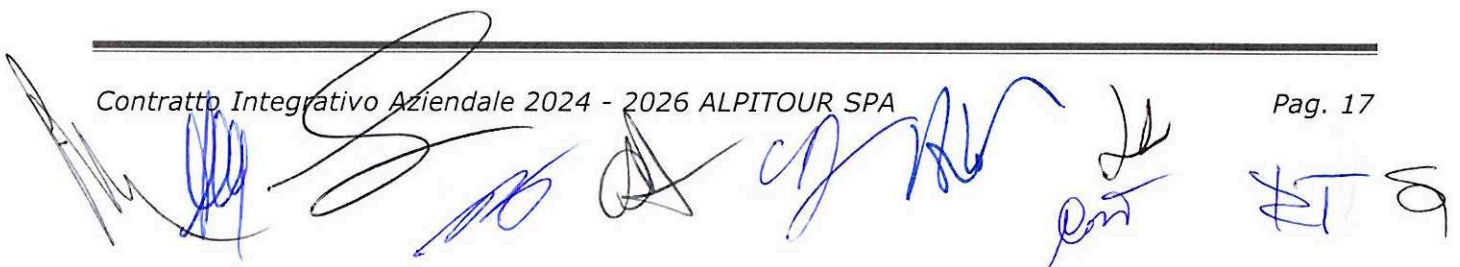
La disdetta dovrà essere esercitata in forma scritta, mediante lettera raccomandata R.R. o tramite P.E.C., almeno tre mesi prima della scadenza del 31/10/2026 o delle eventuali successive scadenze.

La disdetta sarà finalizzata alla stipula di un nuovo accordo tra le Parti.

In caso di disdetta le OO.SS. si impegnano a presentare la piattaforma di rinnovo entro la data di scadenza.

Nel caso in cui l'Azienda intenda disdettare il presente accordo, si impegna a convocare preventivamente le OO.SS. firmatarie al fine di darne informazione e di illustrarne le motivazioni. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si impegnano ad avviare il confronto per il rinnovo. Qualora non si pervenisse ad un accordo entro i dodici mesi successivi:

- Le parti si impegnano ad effettuare una verifica dello stato della trattativa e a ricercare le opportune soluzioni nei sei mesi successivi;
- Il presente accordo produrrà i suoi effetti, con le modalità nello stesso previste, per e non oltre i 12 mesi successivi alla data di scadenza del 31/10/2026 o delle eventuali successive scadenze;



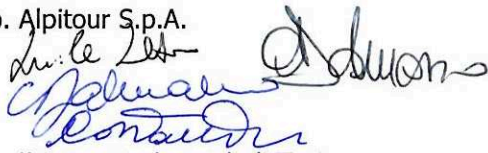
**Allegati:**

fanno parte integrante e inscindibile del presente Contratto Integrativo Aziendale:

- Accordo SIEM del 14/2/2024
- Accordo MDM del 26/6/2023
- Accordo Smart Working del 20/1/2023 e 21/12/2023
- Accordo monitoraggio sala e ascolto in cuffia del 14/2/2024

L.c.s.

p. Alpitour S.p.A.



p. l'Unione Industriali di Torino e

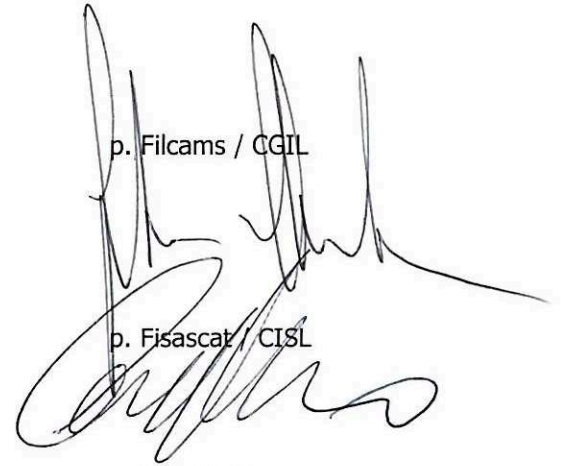
Unione Industriale Pesaro Urbino



Avv. Antonella Musy



p. Filcams / CGIL



p. Fisascat / CISL

p. UILTUCS.



TABELLA PdR

CONDIZIONE ABILITANTE

L'EBITDA aziendale deve essere > 0

IMPORTO EROGABILE

PARAMETRI	PREMIO MASSIMO LORDO
1	100
2	350
3	350
4	600
<b>TOTALE PDR</b>	<b>1.400</b>

PARAMETRI

1	Ore di Formazione	PREMIO LORDO
	nel caso in cui la media procapite di ore di formazione dei dipendenti di Alpitour nel periodo 01/11 - 31/10 fosse superiore alla media procapite del biennio precedente	100

2	PAX/FTE _ Media anno vs Media biennio precedente *	PREMIO LORDO
Pax/FTE crescita	<=1,5%	-
Pax/FTE crescita	>1,5%<=3%	150
Pax/FTE crescita	>3%<=5%	250
Pax/FTE crescita	>5%	350
* es. media es. 23/24 vs. media biennio 21/22 e 22/23		

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

EBITDA AC vs EBITDA AP		PREMIO LORDO
EBITDA BILANCIO	+10%	250
EBITDA BILANCIO	+15%	350

La crescita di Ebitda (dato di bilancio) tra EBITDA anno corrente e EBITDA anno precedente superiore al 10% o al 15% rappresenterà il COSTO AZIENDA a disposizione per finanziare il Premio Lordo ( vedi prospetto calcolo Lordo da Costo)

**4** EBITDA AC vs EBITDA DI BUDGET AC

La crescita di Ebitda (dato di bilancio) tra EBITDA anno corrente e EBITDA di Budget anno corrente rappresenterà il COSTO AZIENDA a disposizione per finanziare il Premio Lordo ( vedi prospetto calcolo Lordo da Costo)

Il premio Massimo Lordo sarà erogato fino ad un massimo di 600€ euro

*Nel caso in cui si verificchi sia la casistica di cui al parametro 3 sia la casistica di cui al parametro 4, la priorità sarà: parametro 3 e poi parametro 4*

Calcolo del Lordo partendo dal Costo

$$\text{premio €} = \frac{(\text{Ebitda di consuntivo} - \text{Ebitda di budget})}{(1,3 * \text{FTE medio annuo})}$$

ipotizzando un EBITDA di consuntivo pari a 44.000.000 e un EBITDA di Budget pari a 43.500.000 e 1.000 Fte  
il premio sarà:

$$\text{Premio} = \frac{44.000.000 - 43.500.000}{1,3 * 1000}$$

**384,61**



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in two columns. The top row features a large, stylized signature on the left and the initials 'LU' on the right. The second row has the initials 'AR' in the center. The third row shows a signature on the left and the initials 'ST' on the right. The fourth row contains a signature on the left and a signature on the right. The fifth row has a signature on the left and the initials 'CE' on the right. The bottom row shows a signature on the left and the initials 'PJ' on the right.