

IPOSTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

GRUPPO BLUVACANZE



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

L'articolato del presente Contratto Integrativo Aziendale è da intendersi per le Aziende facenti parte del Gruppo Bluvacanze, alla data del 17/10/2024 Bluvacanze SpA, Cisalpina Tours SpA, Going srl, salvo se diversamente specificato all'interno dei singoli articoli.



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

IPOTESI
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
GRUPPO BLUVACANZE

Il giorno 21/10/2024 a Torino, presso la sede dell'Unione Industriale si sono incontrati:

- Le Aziende del Gruppo Bluvacanze, Bluvacanze SpA, Cisalpina Tours SpA e Going srl,
rappresentate da:

- Gabriele Querelante;

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

- Stefano Chiaraluce, FILCAMS CGIL

- Salvo Carofratello, FISASCAT CISL

- Antonio Vargiu, UILTUCS

Insieme ad una composizione di delegati e di dirigenti territoriali

AS

PREMESSA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO GRUPPO BLUVACANZE

Il presente accordo è rivolto al personale dipendente delle aziende facenti parte del Gruppo Bluvacanze, ovvero: Bluvacanze S.P.A., Cisalpina Tours S.P.A. e Going S.R.L.

Le Parti con il presente Contratto Integrativo Aziendale Gruppo Bluvacanze (d'ora in poi, anche più semplicemente, "C.I.A."), affermano la volontà di 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 nell'instaurare 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 del Gruppo Bluvacanze*, 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 reddito.

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/o 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 atto di voler congiuntamente perseguire azioni mirate a monitorare e migliorare le condizioni ambientali in grado di favorire l'integrazione, la valorizzazione delle diversità con Particolare attenzione alla tutela della figura della lavoratrice in Azienda sia con azioni di promozioni di sviluppo di carriera, sia con interventi volti a favorire il reinserimento in Azienda della lavoratrice madre.

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 Gruppo Bluvacanze la funzione di regolamentazione integrativa dei rapporti di lavoro come riferimento dal quale derivino diritti, strumenti di crescita Aziendale e professionale.



Art. 1. SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI, DIRITTI DI INFORMAZIONE E AGIBILITA' SINDACALI

Fermo restando quanto previsto in materia dal vigente C.C.N.L., si concorda che il sistema di relazioni sindacali sia articolato su due distinti livelli, nazionale e territoriale, tenuto conto anche di quanto contenuto nella Direttiva comunitaria 2002/14/06 ("Quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei Lavoratori").

Le Parti convengono che l'Azienda fornisca alle R.S.U./R.S.A e alle OO.SS., congiuntamente e/o disgiuntamente sia a livello nazionale che territoriale, in appositi incontri da tenersi ogni 6 mesi, in ogni caso su richiesta motivata di una delle parti, orientativamente entro il mese di febbraio ed entro il mese di ottobre di ciascun anno, informazioni sull'andamento e sulle prospettive Aziendali.

Nell'ottica di un continuo miglioramento della comunicazione interna e a garanzia dei diritti sindacali delle/ei lavoratrici/ori, le Parti concordano che l'Azienda continuerà a rendere disponibile alla R.S.U./R.S.A. per ogni filiale, un locale per l'esercizio delle funzioni sindacali, e le bacheche a muro con chiave di chiusura gestita direttamente dalla R.S.U. / R.S.A. locale.

Viene inoltre fatta richiesta per l'attivazione di una Bacheca elettronica sul portale informatico Aziendale accessibile a tutte/i lavoratrici/ori.

L'Azienda attiverà la bacheca elettronica conformemente con le politiche di Gruppo.

Viene inoltre pattuito che:

- La titolarità delle richieste di assemblea, oltre quanto previsto dalla Legge e dal vigente CCNL, è a disposizione anche dei livelli regionali e Nazionali delle OO.SS. firmatarie del presente e del CCNL applicato.
- Il monte ore annuo relativo alle assemblee è elevato a 14 ore.
- l'Azienda continuerà a mettere a disposizione, compatibilmente con le proprie disponibilità, un locale (anche in video-conferenze) per le assemblee delle/dei lavoratrici/ori nonché per gli incontri di coordinamento nazionale. Qualora il locale dovesse essere scelto al di fuori delle proprie sedi, l'Azienda si farà carico della relativa spesa.
- l'Azienda rimborserà le spese di viaggio, vitto e pernottamento, alle R.S.U. /R.S.A. in occasione di incontri programmati con l'Azienda fuori dalla propria sede di lavoro;
- L'Azienda riconosce alle/ai lavoratrici/ori la possibilità di partecipare alle assemblee sindacali anche al di fuori del proprio orario di lavoro. A fronte di tale intervento l'Azienda riconoscerà la possibilità di fruire di ore compensative di riposo pari alla durata dell'assemblea.

Per la richiesta di incontri, le Parti stabiliscono quanto segue:

- ciascuna delle Parti qualora ravvisasse la necessità di un incontro, invierà la relativa richiesta per iscritto alla controparte;
- nella richiesta di incontro si dovrà indicare l'ordine del giorno;
- la parte ricevente la richiesta si impegna a rispondere per iscritto dando disponibilità all'incontro entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta, in ogni caso in tempo utile per affrontare la tematica oggetto della richiesta di incontro;
- le Parti non effettueranno, se quanto sopra è stato rispettato, alcun tipo di azione unilaterale sino alla data dell'incontro.



Art. 2 PARI OPPORTUNITA' DIVERSITA', INCLUSIONE

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:

- la parità tra uomini e donne e, più in generale l'equità tra generi quali valori primari da perseguire in ogni ambito della vita aziendale e fondamento della gestione delle risorse umane, continuerà ad essere improntata sui principi di meritocrazia, equità e trasparenza, quali massimi garanti del rispetto della diversità e della pari opportunità;
- la volontà di continuare ad adoperarsi a porre in essere azioni necessarie a prevenire ogni distinzione, esclusione, limitazione o discriminazione diretta o indiretta fondata sull'età, sul

genere, sulla razza, sulla cultura, sul credo religioso, sull'orientamento affettivo 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

ART. 3 LA BUONA OCCUPAZIONE

Considerati il mutato contesto socio economico del paese e il nuovo ordinamento giuridico in materia di mercato del lavoro, le Parti si danno atto di determinare politiche occupazionali volte alla stabile e buona occupazione, che prediliga la continuità professionale, attraverso il contratto a tempo indeterminato.

Compatibilmente con le esigenze organizzative e di organico dell'Azienda, l'occupazione è finalizzata:

- a non disperdere il patrimonio umano e professionale delle/dei lavoratrici/ori
- a favorire l'occupazione stabile;
- a favorire le esigenze di flessibilità Aziendali, in coerenza, comunque, con i principi ed i valori Aziendali declinati nel codice etico.

In relazione a tali obiettivi, l'Azienda concorda sulla possibilità di:

- utilizzare tirocinanti/ stage esclusivamente per natura curriculare nel rispetto del CCNL e delle normative nazionali e regionali;
- nell'ipotesi di assunzione a tempo indeterminato (per i tempi determinati) o a tempo determinato (per i somministrati) tenere in considerazione in maniera prioritaria, le/i lavoratrici/ori in Azienda da 12 mesi continuativi. Tale valutazione sarà effettuata anno per anno tenendo comunque conto delle dinamiche di crescita degli organici, in rapporto alle tipologie contrattuali utilizzate e con l'obiettivo di valorizzare le competenze tecnico/professionali acquisite, evitando la dispersione degli investimenti fatti in formazione;
- valutare, la possibilità di assumere, con contratto a tempo indeterminato, il coniuge oppure l'orfano del dipendente deceduto in servizio, qualora il relativo profilo professionale sia compatibile con le esigenze organizzative.

ART. 4 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Distribuzione dell'orario settimanale

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata secondo turni stabiliti in base ad esigenze aziendali e dei lavoratori in cinque giornate.

Turni continuativi (art. da riferirsi solo a Cisalpina Tours)

Sono considerati turni continuativi di 8 ore comprensivi di 30 minuti di pausa:

- i turni svolti nelle giornate di sabato, domenica, festivi
- i turni di 8 ore con inizio alle ore 6 o termine alle ore 22
- i turni notturni

Pianificazione turni di lavoro settore operativi BT (art. da riferirsi solo a Cisalpina Tours)

I seguenti turni di lavoro del personale operativo del settore business travel:

- Feriali dalle 6.00 alle 8.00 e dalle 20.00 alle 22.00
- Sabato / domenica / festivi / notturni

saranno pianificati riconoscendo priorità alle disponibilità che saranno indicate tempestivamente su base volontaria.

I turni cosiddetti "continuativi" saranno pianificati dal datore di lavoro su base trimestrale con un anticipo minimo di 45 giorni dall'inizio della programmazione stessa e con una calendarizzazione omogenea rispetto alla numerica complessiva su base annua.

L'azienda, in relazione ai turni di cui sopra, comunicherà al personale operativo di business travel i presidi da coprire con l'obiettivo di garantire:

- il coinvolgimento di tutte le sedi operative;
- un'equa presenza nei turni di personale professionalmente idoneo alla mansione

Ad ogni lavoratore sarà assegnato ogni anno di calendario, un massimo di 13 turni annui di sabato o domenica e 1 turno festivo.

Turni aggiuntivi saranno assegnati esclusivamente su base volontaria o tra il personale il cui contratto di lavoro preveda fasce orarie il sabato, domenica o festivi.

Prima della pianificazione turni il dipendente potrà comunicare all'Azienda eventuali giorni festivi di indisponibilità al lavoro per motivi personali nel limite del 10% del team di competenza.

Il personale programmato al servizio nei turni di sabato e domenica effettuerà, fermo restando il suo monte ore settimanale, il giorno di riposo compensativo in giornate infrasettimanali da recuperare entro la fine della settimana successiva, o entro il mese successivo esclusivamente su richiesta del lavoratore, con riconoscimento della sola maggiorazione contrattualmente prevista per le ore lavorate nonché il pagamento delle ore lavorate se non recuperate.

La maggiorazione sarà, quindi, retribuita nel mese di effettuazione del turno mentre l'ora lavorata, se non recuperata, sarà liquidata con la mensilità successiva.

La programmazione del riposo compensativo avverrà su richiesta del lavoratore in accordo con l'azienda, preferibilmente avvalendosi dell'accorpamento del riposo compensativo al riposo settimanale.

La programmazione delle coperture dei turni infrasettimanali cosiddetti "continuativi", con inizio turno alle ore 06.00 e/o con fine turno alle ore 22.00, sarà programmata con cadenza trimestrale e con una calendarizzazione omogenea rispetto alla numerica complessiva su base annua, garantendo priorità al personale volontario, e non potrà superare il numero complessivo su base annua di 13 turni.

Emergency per personale soggetto a reperibilità:

Coperture aggiuntive in ordine ai turni cosiddetti "continuativi" potranno essere individuate esclusivamente su base volontaria.

Qualora l'assegnazione del turno sabato / domenica / festivo dovesse eccezionalmente avvenire, in funzione di esigenze organizzative non programmabili con meno di 48 ore di preavviso rispetto all'effettuazione del turno, al netto della priorità da riconoscere alla eventuale disponibilità dei volontari, al lavoratore individuato sarà riconosciuta pari indennità del servizio notturno.

Viene garantito il riposo di 11 ore tra un turno e l'altro come previsto dalle normative vigenti

Indennità servizio emergency

L'effettuazione di almeno 10 turni totali nell'anno solare (gennaio/dicembre) comprensivi di turni nelle giornate di sabato o domenica e almeno 1 festivo, permette di accedere ad una indennità di servizio del valore di € 5,50 lordi per ogni giornata di lavoro superiore alle 5 ore effettuata in modalità smart working nei giorni di sabato, domenica, festivi.

L'indennità potrà essere retribuita sotto forma di servizi welfare su richiesta del dipendente.

L'indennità sarà riconosciuta su base semestrale.

Part time (art. da riferirsi solo a Cisalpina Tours)

Nell'ambito della "conciliazione tempi di vita e lavoro", su richiesta del singolo lavoratore, l'Azienda garantirà la trasformazione di contratti part time a 30 ore settimanali, previa sottoscrizione di accordi che prevedono la partecipazione a turni di lavoro suddivisi nelle fasce orarie lunedì/domenica 6-22.

Le variazioni orario decorrono dal 1 gennaio o dal 1 luglio di ogni anno, scadono il 31 dicembre di ogni anno e sono rinnovabili di 12 mesi.

L'azienda si riserva di non procedere con la riduzione orario per motivate esigenze di servizio che saranno formulate in forma scritta.

Maggiorazioni contrattuali turni operativi BT (art. da riferirsi solo a Cisalpina Tours)

A far data dal 01/01/2025 Cisalpina Tours riconoscerà le seguenti maggiorazioni del lavoro ordinario per i turni del settore Booking Business Travel:

Maggiorazioni diurne (turni con inizio ore 6 o termine ore 22)

Dal 1° al 10° turno

Fascia oraria 6-8 e 20-22 magg 10%

Sabato magg 30%

Domenica magg 40%

Dal 11° turno

Fascia oraria 6-8 e 20-22 magg 30%

Sabato magg 60%

Domenica magg 70%

Turno notturno - maggiorazioni e indennità

Notturno magg. 50%

Festivo notturno magg. 80%

Indennità disagio € 60 lorde a turno notturno di 8 ore

I turni svolti in giornate festive, saranno retribuiti come straordinari con le seguenti maggiorazioni:

Festivo diurno infrasettimanale: magg 50%

Festivo notturno infrasettimanale: magg 80%

Festivo diurno cadente la domenica: magg 50%

Festivo notturno cadente la domenica: magg 80%

Quale condizione di miglior favore, l'azienda, su richiesta delle OO.SS., retribuirà la domenica di Pasqua come festività non goduta.

Qualora le ore di lavoro del turno festivo non siano state recuperate e debbano essere di conseguenza liquidate, oltre alla Maggiorazione Diurna o Notturna, sarà riconosciuta una maggiorazione aggiuntiva del 10%.

Pianificazione ferie

Al fine della migliore pianificazione dei servizi oggetto del presente accordo, il piano ferie sarà semestrale e sarà autorizzato entro il 31 marzo e il 30 settembre di ogni anno.

ART. 5 ATTRATTIVITÀ AZIENDALE

Responsabilità sociale Impresa

A. Nei confronti di lavoratori/lavoratrici, applicando logiche eque e non discriminatorie, l'Azienda garantisce:

- un ambiente di lavoro motivante in grado di favorire la crescita individuale grazie allo sviluppo di trasparenti opportunità di formazione, mobilità e promozione interna;
- un contesto rispettoso dei diritti umani, delle leggi e dei regolamenti in materia di Lavoro, Ambiente, Igiene, Salute e Sicurezza, nel quale sia incoraggiato il dialogo e sia rispettato l'esercizio delle libertà sindacali.

B. Agli studenti: il potenziamento e l'implementazione dei servizi in ogni ambito delle diverse attività, la valorizzazione delle eccellenze, e la promozione di un contesto rispettoso delle

- diverse culture, della dignità individuale e delle normative vigenti in materia di sicurezza e igiene.
- C. Alla Comunità Sociale: favorire e incentivare l'educazione al rispetto dell'ambiente ispirando a questa coerenza gli imperativi di sviluppo sostenibile della propria attività.
- D. L'azienda si adopererà per sviluppare un programma di assunzioni, sia in Italia che nelle controllate estere, che permetta una adeguata crescita dell'azienda, la sua competitività ed il consolidamento dell'head quarter italiano, in tutte le due componenti. L'azienda si adopererà per attivare un percorso virtuoso per la sostenibilità ambientale, a tutela dei propri lavoratori e del loro futuro.

ART. 6 FORMAZIONE

L'azienda proseguirà nell'organizzazione dei corsi di formazione in aula valutando con le OOSS gli strumenti più opportuni e comunque all'interno dell'orario di lavoro normale.

Le Parti, condividono che le attività formative sono opportunità di crescita per tutta la platea dei dipendenti, concordano che la formazione è uno strumento di aggiornamento per la crescita delle competenze sia professionali che personali; pertanto, concordano di istituire il Gruppo di Lavoro (GdL Formazione).

Il Gruppo di Lavoro (GdL Formazione) paritetico, ha l'obiettivo di condividere e definire le attività formative.

Il GdL Formazione:

- è composto da non più di 3 persone per parte; lato OO.SS scelti tra RSU, RSA e/o RLS; Lato aziendale rappresentanti di HR e/o di business.
- Si riunisce almeno una volta l'anno, o diversamente su richiesta delle Parti, indicativamente nel mese di gennaio o in corrispondenza della predisposizione del budget annuo.
- Condivide fabbisogni, programmi, criteri e finalità dell'offerta formativa, valutandone la fattibilità.
- Analizza la qualità e la relativa efficacia della formazione erogata, al fine di intraprendere eventuali azioni correttive.
- Favorisce l'utilizzo e l'implementazione degli strumenti di finanziamento (Enti bilaterali, Fondi Interprofessionali di formazione, Bandi di gara, etc.).

ART. 7 SALUTE E SICUREZZA



Ambiente e sicurezza

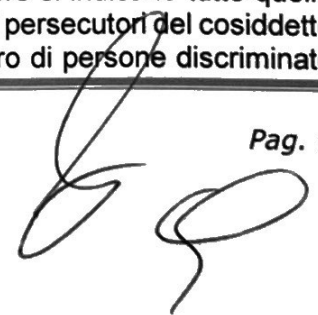
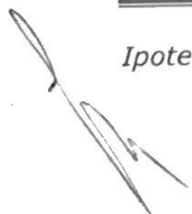
Le Parti Firmatarie convengono sulla fondamentale importanza rivestita dalla Prevenzione, Salute e Sicurezza e, come previsto dal D.lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, riaffermano l'importanza del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ribadendo l'importanza della riunione annuale indetta dal RSPP come da dettato legislativo.

A tal fine, le OOSS provvederanno alla designazione/Elezione di almeno 1 RLS, territoriale, per ogni provincia e viene istituito almeno un incontro annuale da svolgersi a livello nazionale, anche all'interno del Coordinamento Nazionale.

Verrà inoltre riconosciuto ai R.L.S. il rimborso a piè di lista delle eventuali spese di viaggio, vitto e pernottamento secondo le modalità previste da specifica procedura Aziendale. La scelta dei mezzi di trasporto dovrà sempre avvenire secondo criteri di economicità.

Art. 8 TUTELE DI GENERE – CONGEDO RETRIBUITO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Le parti sostengono fermamente campagne contro la violenza sulle donne e contro la violenza sull'orientamento sessuale in genere. Con l'espressione violenza di genere si indicano tutte quelle forme di violenza, da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori del cosiddetto stalking, allo stupro, fino al femminicidio, che riguardano un vasto numero di persone discriminate



in base al sesso e all'orientamento sessuale.

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è 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, anche attivate dai clienti e quindi personale esterno.

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:

- Qualora una lavoratrice/lavoratore, 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 Azienda in modo prioritario;
- La Azienda accoglierà, laddove possibile in base alle disponibilità organizzative, eventuali richieste pervenute dalle vittime di violenza di genere, in merito alla modifica anche temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, da orizzontale a verticale e a richiesta, la concessione di un ulteriore periodo di Congedo retribuito pari a due mesi oltre quanto previsto dalle Norme di Legge;
- 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 risorse eventualmente interessate.

L'Azienda ha adottato le disposizioni di legge, nazionali ed europee, previste dal d.lgs. n. 24/2023 (c.d. decreto whistleblowing) e consente ai suoi dipendenti, collaboratori e agli altri soggetti individuati dall'articolo 3 del d.lgs. n. 24/2023 di presentare segnalazioni di violazioni (anche solo potenziali) del codice etico e del modello di organizzazione, gestione e controllo adottati dalla Società ai sensi del d.lgs. n. 231/2001. Le informative sono a disposizione sulla intranet aziendale e sui siti istituzionali delle società.

Art. 9 ANALISI DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO / SINDROME DI BURNOUT/ SINDROMI DERIVANTI .

La valutazione del Rischio Stress Lavoro Correlato è un obbligo di legge (art.28 D.Lgs 81/08) in capo al Datore di Lavoro che effettua tale valutazione con gli attori della sicurezza (RSPP, MC etc..) previa consultazione degli R.L.S. (art. 29 e art. 50 D.Lgs. 81/08).

L'analisi dello Stress da Lavoro Correlato viene effettuata, come previsto dalle normative vigenti.

L'azienda si impegna a monitorare i casi che dovessero presentarsi come correlati a fattori di stress aziendale, anche tramite il monitoraggio del Medico del Lavoro e comunicazione alle RSA, RSU e OOSS



CONGEDI

Art. 10 CONGEDO PARENTALE e GENITORIALITA'

Il Gruppo tutela la genitorialità in ogni sua possibile declinazione.

Fermo restando quanto previsto dal D. Lgs. 151/2001 c.d. Testo Unico delle norme su maternità e paternità e successive modifiche, le Parti Firmatarie concordano che qualora la/il lavoratrice/ore decida di fruire anche del congedo parentale (ex astensione facoltativa) e lo faccia senza soluzione di continuità dal precedente periodo di congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) e per un periodo continuativo pari a 6 mesi (vale a tale fine solo il periodo indicato nella comunicazione iniziale), il Gruppo provvederà ad integrare quanto corrisposto dagli Enti Previdenziali nella misura fino al 60% della retribuzione, ove non maggiormente riconosciuto dall'Ente Previdenziale.

Resta inteso che, ai sensi delle normative vigenti, il congedo parentale (ex astensione facoltativa) può essere fruito da entrambi i genitori con modalità giornaliera e/o oraria come previsto dalla normativa vigente.

In caso di parto gemellare o plurigemellare, ciascun genitore ha diritto a fruire del numero di mesi di congedo parentale (ex astensione facoltativa) previsti dalla normativa vigente con l'integrazione aziendale di cui al presente articolo, sia in caso di fruizione del congedo parentale (ex astensione facoltativa) in una unica soluzione che in frazioni di 6 mesi cadauna purché fruiti entro la validità del presente accordo.

In caso di parto gemellare o plurigemellare con entrambi i genitori dipendenti del Gruppo, gli stessi potranno decidere se fruire contemporaneamente del congedo parentale (ex astensione facoltativa) purché fruito in frazioni di 6 mesi cadauna entro la validità del presente accordo.

Quanto previsto dal presente articolo, trova applicazione anche nell'ipotesi di adozioni ed affidamenti di minori (anche non fratelli) entro l'ottavo anno di età non compiuto.

In ottica di tutela delle lavoratrici madri nonché della paternità, al rientro dall'astensione dal lavoro la/il lavoratrice/ore sarà coinvolta/o in un processo di accompagnamento con il supporto di un tutor individuato dalla Direzione Risorse Umane volto ad agevolare il rientro al lavoro. Verrà verificata anche in presenza dalla R.S.A. l'efficacia di tale percorso.

ART. 11. CONGEDO MATRIMONIALE (PER COPPIE IN UNIONE CIVILE)

Le norme sui permessi per congedo matrimoniale sono estese ed applicate anche alle Unioni Civili.

Art. 12. GENITORIALITÀ E PART-TIME POST MATERNITÀ'

L'Azienda tutela la genitorialità in ogni sua possibile declinazione.

Le Parti, in continuità con le positive esperienze ad oggi avviate in termini di sostegno alla famiglia e di attenzione verso le dinamiche affettive, intendono a tutti gli effetti equiparati, sotto ogni profilo, i genitori di figli naturali ai genitori adottivi o affidatari.

Al fine di consentire ai genitori, assunti a tempo indeterminato full-time, l'assistenza al minore, l'Azienda accoglierà le richieste di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale post maternità con le seguenti modalità e articolazione:

- concessione del part-time post maternità fino al 3° anno di età o dell'ingresso in famiglia adottiva così come previsto dal D.Lgs. 154/2013 del minore fino ad un massimo del 15% del personale assunto a tempo indeterminato;
- Allo scadere del part-time sarà ripreso il regime orario originario a full-time.

L'Azienda definirà una graduatoria di concessione dei part-time post-maternità determinata dalla

data di decorrenza del part-time stesso.

Le Parti concordano di inserire il tema "concessione e scadenze part time" negli incontri periodici territoriali

Art. 13 PERMESSI PER NASCITA O ADOZIONE DEI FIGLI.

Le Parti convengono di riconoscere ulteriori 3 giorni di permesso retribuito in aggiunta a quelli previsti dalla legge tempo per tempo vigente, al padre alle seguenti condizioni:

- la fruizione deve avvenire entro 30 giorni dalla data del parto;
- presentazione del certificato di nascita/adozione

Art. 14 CONGEDI PER INSERIMENTO FIGLI AL NIDO E ALLA MATERNA

Nell'ambito della "conciliazione tempi di vita e lavoro", le Parti concordano di istituire un'agibilità esigibile su semplice richiesta e non retribuita per l'inserimento dei figli a scuola per Nido e Materna. Tali permessi saranno utilizzabili entro i primi 45 giorni dall'inizio dell'inserimento

Si ha diritto a 10 ore di permesso non retribuito per ciascun figlio (anche fruibile ad ore) per l'intero ciclo di frequentazione di asilo nido e per il primo anno della scuola Materna.

Le/l lavoratrici/ori che intendano usufruire del permesso dovranno richiederlo con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi che dovrà seguire l'iter approvativo del proprio Responsabile

In caso di entrambi i genitori dipendenti dell'Azienda, i permessi potranno essere fruiti da un solo genitore alla volta.

Preventivamente alla richiesta si dovrà presentare il certificato di iscrizione all'asilo nido/scuola materna.

L'uso è libero: le ore di permesso potranno essere richieste durante l'intero arco della propria giornata lavorativa (ad esempio al termine della giornata scolastica).

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 assistenza ai figli del coniuge o del convivente di fatto, purché i figli risultino nello stato di famiglia del dipendente.

Art. 15 CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO E AVVISO RAGGIUNGIMENTO FINE DI COMPORTO

L'Azienda conserverà il posto di lavoro alle/ai lavoratrici/ori affette/i da gravi patologie comprovate sulla scorta delle informazioni fornite riservatamente dal Medico curante al Medico Aziendale 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, nei confronti delle/dei lavoratrici/lavoratori a fronte di ricoveri ospedalieri che comportino lunghe degenze e/o gravi malattie documentate dal S.S.N., concederà, 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 180 giorni già previsti dall'Art.120 del vigente CCNL.
- b) L'Azienda concederà 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 .

- c) l'Azienda comunicherà alla/al lavoratrice/ore, con un preavviso di almeno 7 giorni di calendario, l'imminente esaurimento del periodo di comporta previsti dal CCNL vigente

Art. 16 BANCA ORE SOLIDALE

A norma art. 24 del D.lgs. 14 settembre 2015, n.151

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.

Linee guida per l'applicazione della Banca delle ore solidali.

La Banca delle ore solidali può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che hanno bisogno di cure costanti, anche per altre situazioni di grave necessità (a titolo esemplificativo e non esaustivo: figli non più minori – coniuge/compagna-o convivente – il medesimo lavoratore/trice gravemente ammalato/a che abbia esaurito il periodo di comporta – altre fattispecie) che abbiano determinato fra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare il/i collega/i interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito ed anonimo, di ore di R.O.L. ed Ex- Festività residue.

Ai fini dell'attuazione dell'Istituto, i dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità di cui al precedente paragrafo, possono avanzare all'Azienda, anche per il tramite della R.S.U./R.S.A la richiesta, reiterabile qualora la motivazione di necessità permanga, di accesso ed utilizzo della "Banca ore solidali" per un massimo di 30 giorni per ciascun'istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità di cui al precedente paragrafo, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica, e liberatoria del/dei lavoratore/i beneficiario/i che dovrà/anno fornire, sempre all'Azienda, relativamente alle vigenti normative sulla Privacy.

L'Azienda, ricevuta la richiesta dell'interessato/a, rende nota tempestivamente al personale dipendente, tramite bacheca Sindacale e/o ogni altro mezzo utile allo scopo, l'esigenza di accesso e utilizzo della "Banca ore Solidali, in forma rigorosamente anonima, e invita i propri dipendenti a indicare, su base volontaria, la loro adesione alla richiesta con l'indicazione della quantità di giorni e/o ore che intendono cedere.

I dipendenti possono volontariamente cedere proprie ore di ROL e Ex- Festività residue la cessione non richiede il previo consenso del datore di lavoro. Le ore di R.O.L ed Ex- Festività cedibili sono quelle residue.

Sulle basi della disponibilità pervenute e una volta compiute le opportune verifiche in merito alla fattibilità della cessione, si procederà alla totalizzazione delle ore cedute. Tali ore confluiranno nella Banca Ore Solidale e saranno successivamente distribuite ai beneficiari.

Per ogni ora ceduta dalla/dal lavoratrice/lavoratore, l'Azienda donerà, a sua volta, un'ulteriore ora raddoppiando quindi, il totale di tempo/agibilità che alimenterà la Banca Ore Solidale. Si costituirà pertanto un monte ore complessivo, incrementale al bisogno, al quale attingere di volta in volta. In caso di più richieste temporalmente coincidenti, si adotterà il criterio dell'ordine cronologico.

Successivamente l'Azienda accrediterà al beneficiario questo Tempo, per un massimo di 30 giorni per ogni richiesta, con conseguente caricamento delle ore aggiunte sul cedolino del dipendente richiedente.

Una volta avuto accesso alla Banca delle ore solidali, quanto acquisito rimane nella disponibilità del dipendente richiedente fino al perdurare delle condizioni di necessità di cui alle **Linee Guida**. Nel caso in cui, prima della fruizione totale o parziale delle "ore solidali" da parte del richiedente, cessino le condizioni di necessità di cui all'art. 1 le stesse ore torneranno nella disponibilità della Banca Ore Solidali per successive richieste.

La fruizione della "Banca ore solidali" resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo da parte del richiedente di tutte le proprie ferie, recuperi e permessi retribuiti previsti dalle normative vigenti.

L'Azienda s'impegna ed assicura che le operazioni di raccolta e assegnazione delle ore destinate

alla "Banca ore solidali" saranno effettuate nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al D.lgs. 196/ 2003, nonché del nuovo Regolamento Europeo sulla Privacy UE/2016/679.

L'Azienda s'impegna ed assicura l'informazione periodica sull'utilizzo dell'Istituto Banca Ore solidali alle Organizzazioni Sindacali stipulanti e firmatarie.

Art. 17 SMART WORKING

Il presente articolo recepisce e integra quanto già regolamentato dalla legge n. 81/2017, nonché dal Protocollo Nazionale sul lavoro in Modalità Agile del 7 dicembre 2021.

Destinatari, richiesta e approvazione

Il presente accordo si applica al Lavoratore le cui mansioni sono compatibili con l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile.

L'adesione al lavoro in smart working (o lavoro agile) avverrà su base volontaria e potrà essere richiesto dal Lavoratore con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, anche a tempo parziale, nel rispetto della regolamentazione del presente accordo.

L'avvio del lavoro in smart working presuppone la stipula dell'accordo individuale di lavoro agile di cui le Parti definiranno il contenuto.

Ai lavoratori sarà garantita la disponibilità di un'idonea dotazione informatica (in linea generale, PC portatili e telefono aziendale) per svolgere efficacemente da remoto l'attività lavorativa, secondo la struttura organizzativa di appartenenza e il ruolo/attività connessi alla mansione.

Al fine di agevolare una migliore qualità del rapporto vita/lavoro si concorda che la prestazione lavorativa sarà effettuata in modalità smart working secondo la seguente regolamentazione:

1. Lo smart working è applicabile alle sole funzioni la cui attività è compatibile con il lavoro da remoto. Non si applica, quindi:
 - alle persone che lavorano nei punti vendita o al pubblico
 - alle persone che lavorano presso sedi di clienti o aziende partner (ad esempio implant business travel)
 - a figure manageriali (quadri e dirigenti) per le quali è necessaria la presenza in ufficio
 - al personale neo assunto, con meno di 12 mesi di anzianità
2. Saranno svolti in modalità smart working, su richiesta del lavoratore, i seguenti turni di lavoro:
 - Turni effettuati nelle giornate di sabato e domenica
 - Turni effettuati nei giorni festivi
 - Turni notturni
 - Turni effettuati durante i periodi di reperibilità notturna
 - I turni feriali aventi inizio alle ore 06.00 o termine alle ore 22.00
 - Sono concessi ulteriori 2 giornate al mese di smart working per i turni ordinari (lunedì/venerdì dalle 8 alle 20), da stabilire con il proprio Responsabile per una preventiva autorizzazione e pianificazione, con lo scopo di garantire l'adeguato presidio della sede di lavoro e le eventuali turnazioni con i colleghi.

Le richieste devono essere inserite nel sistema presenze (Zucchetti) con almeno una settimana di anticipo.

I giorni di smart working settimanale autorizzabili, se non utilizzati nella settimana di competenza, non sono cumulabili per essere utilizzati in seguito.

Nelle giornate di Smart Working alle/ai lavoratrici/ori non sarà erogato il buono pasto.

ART. 18 CONTRIBUTO PER LO STUDIO

Gruppo Bluvacanze riconoscerà ai propri dipendenti un bonus una tantum pari ad Euro 1000 (mille) lordi in caso di ottenimento della Laurea in corsi di laurea e master universitari che abbiano attinenza

con le attività aziendali o la mansione del dipendente, purché in esistenza del rapporto di lavoro e non dimissionari entro i successivi 24 mesi.

Su richiesta del dipendente il bonus può essere trasformato in buoni welfare.

Resta inteso che il trattamento di maggior favore previsto dalla presente clausola è aggiuntivo rispetto a quanto già previsto dal CCNL applicato e dai relativi sistemi "bilaterali".

Art. 19 BUONI PASTO

L'azienda attiverà l'erogazione di un buono pasto per ogni giornata lavorata in presenza, dell'importo di € 5,50.

Le parti stabiliscono che a decorrere dal 1/1/2026 il valore del buono pasto sarà aggiornato a 6 euro. Il buono pasto viene corrisposto a tutto il personale per ogni giorno lavorato di almeno 5 ore.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il buono pasto di cui al presente articolo viene reso esclusivamente in formato elettronico, così come previsto dalla relativa normativa attualmente vigente.

Art. 20 PREVIDENZA COMPLEMENTARE FON.TE.

Le Parti, nell'ottica di responsabilità sociale riguardo le future prospettive pensionistiche delle lavoratrici e dei lavoratori, condividono l'opportunità di incentivare le adesioni al Fondo di previdenza integrativa FON-TE.

Pertanto l'azienda incrementerà a decorrere dal 01/11/2024 il contributo aziendale individuale di un ulteriore + 1,50% aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL applicato, tempo per tempo vigente.

ART 21 PREMIO DI RISULTATO E AGEVOLAZIONI.

Premio di produzione

L'accesso a premi di produzione avviene a seguito del raggiungimento di obiettivi aziendali e di reparto ed è definito annualmente con accordo entro il 31 marzo di ogni anno di competenza.

Per l'anno 2025 le parti concordano che il premio potrà essere, a scelta del lavoratore, trasformato in importi netti welfare.

Il premio di produzione è legato al raggiungimento di obiettivi aziendali e di reparto e sarà di importo non superiore alla retribuzione mensile lorda alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento (equiparata all'orario di lavoro).

Le parti si incontreranno per definire il regolamento di maturazione del premio di produzione per cui si rimanda a separato documento per le specifiche degli obiettivi e del calcolo del premio.

I premi welfare potranno essere utilizzati per l'acquisto di beni e servizi presenti su una piattaforma web dedicata.

Scontistiche e agevolazioni

I lavoratori in forza e non dimissionari, potranno accedere anche a delle agevolazioni sui prodotti commercializzati dal Gruppo MSC e Bluvacanze, in particolare:

- accesso alle tariffe family&friends di MSC Crociere,
- esonero dal pagamento delle "quote apertura pratica"
- esonero dal pagamento di qualsiasi fee o diritto di prenotazione
- pagamento dei viaggi personali prenotati presso le agenzie del network Bluvacanze o presso il tour operator Going, tramite trattenuta in busta paga in tre rate mensili senza interessi a far data dalla prima busta paga utile dopo la partenza
- Accesso a scontistiche dedicate secondo un programma di offerte pubblicato sulla intranet aziendale.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le complessive erogazioni di cui al presente accordo rispondono a criteri di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che siano misurabili e verificabili anno su anno e, pertanto, soddisfano i requisiti previsti decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013, così come confermato per il 2014 dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 19 febbraio 2014 e dalla Legge n. 232 del 11/12/2016 pubblicata nella gazzetta Ufficiale del 21/12/2016 (legge di Stabilità 2017), e tutte le normative riferibili seguenti, che ha previsto misure fiscali agevolative per le retribuzioni premiali, nonché per lo sviluppo del welfare aziendale.

Le Parti, pertanto, si danno atto che il presente accordo è conforme alle disposizioni dei suddetti Decreti e/o Leggi ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui ai decreti ed alle stesse Leggi, e in applicazione dell'art. 1, comma 481, della legge n. 228/2012 nonché la Legge di Stabilità per il 2015 e/o ogni successiva disposizione legislativa al riguardo.

Tali erogazioni, inoltre, per le medesime ragioni, soddisfano i requisiti previsti dell'art. 4, comma 28, della legge n. 92/2012, e, pertanto, danno titolo ad accedere anche allo sgravio contributivo previsto dalle leggi n. 92/2012 e n. 247/2007 (decontribuzione) e seguenti. Le previsioni di cui alla presente dichiarazione troveranno applicazione compatibilmente con le normative tempo per tempo vigenti.

Le parti riconoscono e definiscono espressamente l'istituto retributivo del Premio di Risultato regolato ed erogato in base al presente accordo aziendale, come soggetto alle norme agevolative in quanto ricompreso tra gli interventi tesi ad un incremento di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, collegato ai risultati riferiti all'andamento economico e agli utili dell'impresa a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

VERIFICA E MONITORAGGIO

Le parti si incontreranno a livello territoriale e nazionale per verificare l'andamento dell'accordo su richiesta di una delle due parti.



Con riferimento all'Art. 14 del D.Lgs. 16 settembre 2015, n. 151 e alla nota del Ministero del lavoro n. 2761/2019 del 29 luglio 2019 e seguenti, il presente accordo è depositato – entro 30 giorni dalla firma dello stesso – in modalità telematica, attraverso la procedura resa disponibile dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Il deposito telematico viene effettuato per accedere alle agevolazioni di imposta per premi di risultato e somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili di impresa previsti dall'articolo 1, commi 182, 189, 190 della Legge 208/2015, e in attuazione alle disposizioni normative contenute nel citato articolo 14 del decreto legislativo 16 settembre 2015, n. 151 e seguenti, che consente l'accesso ad agevolazioni contributive, fiscali o di altra natura solo se i contratti collettivi aziendali o territoriali sono depositati in via telematica.

Le Parti convengono altresì sul fatto che il CIA è stato negoziato e definito sulla base delle normative vigenti tempo per tempo con Particolare riferimento a quelle che prevedono incentivi di tipo fiscali e previdenziale.

Il presente accordo decorre dall' 01/01/2025 fino al 31/12/2027

In merito a tutti i riferimenti normativi di Legge e/o di CCNL presenti, sono da considerarsi sempre le normative tempo per tempo vigenti.

Di conseguenza, le condizioni di miglior favore contenute nel presente CIA sono da intendersi sempre come aggiuntive ai riferimenti di cui sopra.

Il presente documento annulla e sostituisce accordi individuali precedentemente sottoscritti con la sola esclusione di quelli riguardanti i premi di produzione per l'esercizio 2024.

L'Azienda si impegna ad una info/formazione sui contenuti del presente Accordo a tutti coloro che gestiscono personale a qualunque livello.

Il presente accordo potrà essere disdetto da ciascuna delle parti con almeno 60 giorni di preavviso dalla scadenza da comunicarsi tramite lettera di raccomandata A.R., fermo restando la validità del presente accordo fino al successivo rinnovo.

Letto, confermato e sottoscritto:

Per l'Azienda

GRUPPO BLUVACANZE

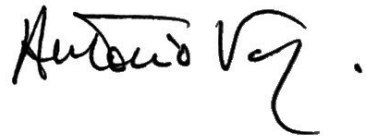
Gabriele Querelante



Per la Filcams Cgil Nazionale
Stefano Chiaraluce

Per la Fisascat Cisl Nazionale
Salvo Carofratello

Per la Uiltucs Nazionale
Antonio Vargiu



Sommario

Art. 1. SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI, DIRITTI DI INFORMAZIONE E AGIBILITA' SINDACALI.....	5
Art. 2 PARI OPPORTUNITA' DIVERSITA', INCLUSIONE.....	5
ART. 3 LA BUONA OCCUPAZIONE.....	6
ART. 4 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.....	6
ART. 5 ATTRATTIVITÀ AZIENDALE.....	8
ART. 6 FORMAZIONE.....	9
ART. 7 SALUTE E SICUREZZA.....	9
Art. 8 TUTELE DI GENERE – CONGEDO RETRIBUITO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE.....	9
Art. 9 ANALISI DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO / SINDROME DI BURNOUT/ SINDROMI DERIVANTI.....	10
Art. 10 CONGEDO PARENTALE e GENITORIALITA'.....	11
ART. 11. CONGEDO MATRIMONIALE (PER COPPIE IN UNIONE CIVILE).....	11
Art. 12. GENITORIALITÀ E PART-TIME POST MATERNITA'.....	11
Art. 13 PERMESSI PER NASCITA O ADOZIONE DEI FIGLI.....	12
Art. 14 CONGEDI PER INSERIMENTO FIGLI AL NIDO E ALLA MATERNA.....	12
Art. 15 CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO E AVVISO RAGGIUNGIMENTO FINE DI COMPORTO.....	12
Art. 16 BANCA ORE SOLIDALE.....	13
Art. 17 SMART WORKING.....	14
ART. 18 CONTRIBUTO PER LO STUDIO.....	14
Art. 19 BUONI PASTO.....	15
Art. 20 PREVIDENZA COMPLEMENTARE FON.TE.....	15
ART 21 PREMIO DI RISULTATO E AGEVOLAZIONI.....	15
Parte conclusiva.....	17

