

VERBALE DI ACCORDO

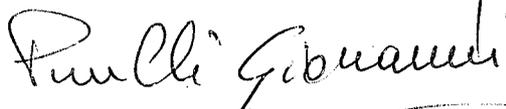
In data 17 Ottobre 2006 si sono incontrati in Roma la Società Autogrill SpA, assistita dall'Associazione Sindacale FIPE

la Filcams-Cgil nazionale

la Fisascat-Cisl nazionale

la Uiltucs-Uil nazionale

e



ed hanno provveduto al rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, definendo quanto segue:



LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le parti riconfermano i principi contenuti nel CCNL Turismo 19 luglio 2003 (artt. dal 68 al 72) e nei precedenti Contratti Integrativi Aziendali relativamente alle prestazioni lavorative a tempo parziale.

Tale forma contrattuale si dimostra peraltro anche idonea ad assicurare occasioni lavorative a categorie di persone quali, essenzialmente, giovani e donne che necessitano di opportunità complementari e/o di parziale sostegno. In tale ottica l'Azienda si dichiara disponibile ad acconsentire alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il periodo successivo al parto e fino al 36esimo mese di età del bambino nonché per 12 mesi in caso di adozione di minori di età fino a 8 anni, fermo restando il quadro di riferimento rappresentato dal CIA del 20.11.2001.

Un corretto quadro di riferimento organizzativo nelle singole unità di vendita viene dato dal sistema degli orari di lavoro del personale a tempo parziale che contiene l'indicazione puntuale della distribuzione dell'orario in base a turni settimanali alternati, a valere sia per il personale già in forza, attraverso la novazione del contratto individuale di lavoro, che per quello di futura assunzione.

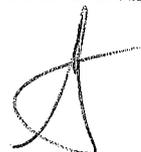
Per quanto rileva i lavoratori a tempo parziale già in forza, al fine di procedere alla indicazione di cui al comma precedente, gli orari di lavoro individuali come sopra indicati verranno definiti nell'ambito di incontri a livello di unità di vendita, avuto riguardo agli aspetti di carattere organizzativo del punto di vendita, relativamente all'insieme degli occupati e avuto riguardo delle esigenze di eventuali lavoratori che abbiano un regolare rapporto lavorativo in essere debitamente documentato.

In tale occasione le Parti potranno anche valutare la possibilità di incrementare, in presenza di comprovate esigenze organizzative, l'orario di lavoro per il personale p.t. a 20 ore settimanali.

A. Il sistema degli orari

Il sistema degli orari di lavoro del personale a tempo parziale, in base ai turni settimanali alternati, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 68 del vigente CCNL del Settore Turismo - Pubblici Esercizi, risponde ai sottoelencati criteri:

- il numero di settimane alternate prevedibili per ogni singolo contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, di norma, essere compreso tra 2 e 4 settimane e, comunque, non superiore a 5;
- nel caso di turnazione su 2 settimane alternate non saranno previste settimane di attività notturna;
- in caso di turnazione su 3 o più settimane potrà essere prevista 1 sola settimana con attività notturna;
- per i lavoratori a tempo parziale con orario di lavoro di 24 ore settimanali, il turno notturno si svolgerà su 3 giorni lavorativi di 8 ore ciascuno;
- per i lavoratori a tempo parziale con orario di lavoro settimanale di 20 o 28 ore, la settimana con attività notturna dovrà prevedere 2 o 3 turni notturni di 8 ore e le restanti 4 ore in orario non notturno.



In relazione alla peculiarità dei flussi di attività ed alla necessità di assicurare adeguati livelli di servizio, il riposo settimanale sarà attribuito, negli specifici orari individuali, con le modalità che seguono, al fine di consentirne la determinabilità nell'ambito dei turni assegnati.

Per i lavoratori part time il cui giorno di riposo settimanale sia stato attribuito in giorno diverso dalla domenica, l'Azienda garantirà, anche attraverso l'applicazione delle clausole flessibili, il godimento di un giorno di riposo nella giornata di domenica ogni 5 settimane, compensando in tal modo la maggiorazione prevista nella successiva lettera B, che pertanto non trova applicazione.

- In caso di orario di lavoro articolato su 5 giorni settimanali, sarà comunque garantito un riposo settimanale nella giornata di domenica, ogni 5 settimane.

Nel caso di turnazioni su cicli composti da un numero di settimane inferiori a 5, sarà parimenti garantito un riposo domenicale nella quinta settimana. In tal caso le ore di lavoro previste nella giornata di domenica dall'orario individuale saranno prestate in una delle giornate di riposo previste per tale settimana.

B. Clausole flessibili

Le Parti, tenuto conto delle disposizioni legislative vigenti, intendono procedere alla definizione delle modalità di applicazione delle clausole flessibili relativamente alla prestazione lavorativa del personale a tempo parziale.

Ferma restando l'indicazione della durata della prestazione lavorativa giornaliera, settimanale, mensile e annuale e della collocazione dell'orario in un sistema articolato su turni settimanali alternati quale quello aziendale, il lavoratore sarà invitato a sottoscrivere un apposito patto di flessibilità in cui si impegna alla variazione della collocazione dell'orario previsto dal contratto individuale (clausola flessibile) alle seguenti condizioni:

- la collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella prevista nel contratto individuale, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo;
- il termine di preavviso è di almeno 2 giorni;
- a fronte dell'effettivo svolgimento delle variazioni temporali di orario di lavoro richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili, per ogni ora di lavoro ordinaria prestata al di fuori degli orari giornalieri o settimanali concordati, verrà riconosciuta una maggiorazione sulla retribuzione pari all'1% della retribuzione di fatto in presenza di un preavviso superiore a 7 giorni di calendario; pari al 2% della retribuzione di fatto in presenza di un preavviso compreso tra 7 e 4 giorni di calendario; pari al 5% della retribuzione di fatto in caso di un preavviso inferiore a 4 giorni di calendario; la maggiorazione è comprensiva delle incidenze degli istituti contrattuali e di legge indiretti e differiti.

Il lavoratore potrà dare disdetta alle clausole flessibili, anche in via temporanea, a fronte delle seguenti motivazioni:

- comprovata altra attività lavorativa annualmente certificata o per la sua durata, se trattasi di attività lavorativa a tempo determinato;
- figli di età inferiore ai 36 mesi di vita nonché per 12 mesi in caso di adozione di minori di età fino ad 8 anni;
- diritto allo studio con obbligo di frequenza, debitamente comprovato;
- gravi motivi di salute documentati dalle strutture sanitarie pubbliche;
- lavoratori che debbono dare assistenza, ex L. 104, a familiari con handicap;
- documentati casi di affidatari unici o congiunti di figli fino all'età di 14 anni.



Tale disdetta dovrà essere richiesta in forma scritta, decorsi almeno 6 mesi dalla sottoscrizione del patto, e dovrà prevedere non meno di 1 mese di preavviso.

Sarà possibile inoltre, nella percentuale massima annua del 5% dei richiedenti della provincia, dare disdetta dal patto di flessibilità anche in assenza delle motivazioni specifiche sopra indicate, utilizzando le medesime modalità. Per la determinazione degli aventi diritto si farà riferimento al momento di presentazione della richiesta.

Non sono considerati applicazione di clausole flessibili i cambi turno concessi dalla Direzione, definiti tra i dipendenti per sopperire a esigenze personali, ai quali quindi non andrà applicata la maggiorazione prevista sub b). Per tali casi sarà dai dipendenti interessati utilizzata l'apposita modulistica, come da allegato.

Non sono parimenti considerati rientranti nell'applicazione di clausole flessibili che eventuali cambi turno finalizzati alla partecipazione ad attività formative di aula o di training specifico, qualora necessiti la presenza e la guida di personale specializzato e/o del tutor.

Le parti, tenuto conto della complessità e delicatezza della materia del part time e delle reiterate novazioni a cui la normativa di legge è stata sottoposta negli ultimi anni convengono reciprocamente di sottoporre a verifica quanto qui convenuto a 24 mesi data dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo. Ciò con particolare riferimento alle implicazioni connesse alla realizzazione del sistema degli orari e alla possibilità di estendere la durata dei periodi di preavviso previsti relativamente alle clausole flessibili e relative maggiorazioni, nonché alle clausole di uscita dal patto di flessibilità.



PERSONALE OPERATIVO – OPERATORE PLURISERVIZIO

Il profilo di riferimento del personale operativo dei punti vendita Autogrill, sia relativo alla realtà autostradale che urbana, è rappresentato dall'Operatore Pluriservizio di 5° livello CCNL.

Per Operatore Pluriservizio s'intende il lavoratore che presta la propria attività in contesti nei quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione e/o somministrazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo, sia per quanto riguarda le attività di preparazione dei cibi, sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande.

Conseguentemente fornisce una prestazione comprensiva di attività tra loro diverse e/o promiscue, proprie della struttura organizzativa in cui è chiamato ad operare, quali ad esempio: preparazione e somministrazione prodotti, market, cassa, piccole pulizie.

Il 5° livello operatore pluriservizio, costituisce un accorpamento ed intercambiabilità di mansioni sia del 5° livello che del 6° e del 7° livello del CCNL del 19.07.2003.

Il personale attualmente inquadrato al 6° e al 7° livello del CCNL del 19.07.2003 potrà essere inquadrato al 5° livello in qualità di Operatore Pluriservizio, previa espressa manifestazione di volontà e il pieno possesso delle competenze necessarie.

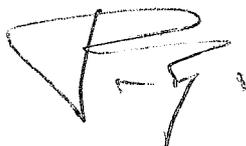
Fatti salvi gli accordi 18.09.96 e precedenti, il personale attualmente inquadrato al 5° livello del CCNL del 19.07.2003 non assunto come Operatore Pluriservizio e che attualmente non svolge le mansioni di Operatore Pluriservizio (ad esempio il personale operante nei locali Grill del Canale Autostradale), ferma restando l'intercambiabilità delle mansioni all'interno del medesimo valore parametrico potrà accedere alla qualifica di Operatore Pluriservizio, previa espressa manifestazione di volontà.

In considerazione del complesso delle attività di cui al profilo professionale di cui sopra, agli Operatori Pluriservizio viene corrisposta una specifica indennità aggiuntiva di € 20,00 lordi mensili.

Tale indennità, strettamente collegata all'attività prestata, viene corrisposta a tutto il personale inserito al 5° livello contrattuale con la qualifica di Operatore Pluriservizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato.

Per il personale a tempo determinato verrà considerata utile, per il predetto riconoscimento, la somma dei mesi di servizio di più rapporti a termine, fino al raggiungimento di mesi 12.

L'Azienda garantirà una equilibrata rotazione delle mansioni e dei carichi di lavoro per tutti gli addetti di 5° livello operatori pluriservizio in funzione dell'organizzazione del lavoro delle singole unità produttive.



MALATTIA

A parziale modifica ed integrazione di quanto previsto nel C.I.A. del 20 Novembre 2001, si definisce quanto segue:

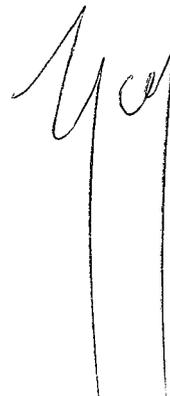
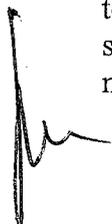
A. Copertura assicurativa previdenziale

Al fine di garantire la copertura assicurativa previdenziale agli eventi morbosi di malattia e/o ricovero ospedaliero, l'Azienda erogherà una quota integrativa pari a € 2,50 per ogni settimana non diversamente coperta da contribuzione.

Trattandosi di quota integrativa, la stessa non avrà alcuna incidenza sugli istituti indiretti e differiti e/o su qualsivoglia ulteriore istituto contrattuale e/o di legge.

B. Comunicazione evento malattia

Ferma restando la normativa contrattuale vigente che prevede l'obbligo di comunicare tempestivamente al Direttore del punto vendita l'insorgere di uno stato di malattia, cui fare seguire nelle 48 ore successive regolare certificazione medica, il personale assente per malattia, acquisita la certificazione medica, ne comunicherà tempestivamente la prognosi.



PREMIO DI RISULTATO

Al meccanismo di Premio di Risultato, così come definito nell'Accordo Integrativo del 20.11.2001, fermi restando i motivi, gli obiettivi, le caratteristiche e i parametri che hanno portato alla sua definizione ultima, vengono apportate le seguenti modifiche che consentono di meglio rispondere allo spirito del Protocollo del 23.07.1993 e del CCNL vigente:

1. L'articolazione del Premio di Risultato e i suoi parametri

<i>PARAMETRO</i>	<i>PESO</i>	<i>ARTICOLAZIONE</i>
Margine Operativo Lordo	20%	
Crescita e sviluppo del fatturato	35%	di cui 1a fascia 10,5% di cui 2a fascia 21% di cui 3a fascia 35%
Produttività	25%	di cui 1a fascia 7,5% di cui 2a fascia 15% di cui 3a fascia 25%
Qualità	20%	di cui 1a fascia 6% di cui 2a fascia 12% di cui 3a fascia 20%

▪ Il Margine Operativo Lordo (MOL)

La quota del Premio legato al MOL matura interamente al superamento di un valore pari al valore del MOL conseguito nel 2005 (pari a € 145.226.182) calcolato in Euro e incrementato annualmente in misura pari al tasso di inflazione generale (Indice ISTAT) per la durata del vigente Contratto Integrativo Aziendale.

N.B.: l'acquisizione nuove unità o la perdita di unità attualmente esistenti che modifichi sostanzialmente e significativamente le dimensioni aziendali, potranno comportare il riproporzionamento dei livelli di risultato, tenendo presente i valori consuntivati e la loro incidenza sui livelli di risultato.

A tal fine ciascuna delle parti potrà richiedere un incontro per le conseguenti valutazioni.

▪ La Qualità

L'obiettivo della singola unità produttiva è rappresentato dal raggiungimento di un punteggio pari a 90/100.

Sono previste 3 fasce di risultato cui sono legate 3 quote di premio (30%, 60% e 100%) che matureranno rispettivamente al conseguimento di un risultato tra:

90,0 → 92,49 (1° fascia)

92,5 → 94,99 (2° fascia)

pari o superiore a → 95 punti (3° fascia)

i locali che pur rimanendo al disotto del punteggio obiettivo di 90 abbiano fatto registrare un miglioramento rispetto all'anno precedente di oltre 10 punti ed abbiano con ciò conseguito un punteggio totale superiore a 80 punti, si vedranno riconosciuto un premio pari al 10% della quota premio prevista per il parametro.

[Handwritten signatures and initials]

REGOLE GENERALI E MODALITA' DI EROGAZIONE

Ad integrazione di quanto già definito a questo titolo nel CIA del 20.11.2001, si specificano i seguenti punti:

1. le quote di Premio individualmente spettanti verranno erogate anche a favore di quei lavoratori che, dopo la maturazione integrale del Premio (31.12) e prima della sua erogazione (31.05 dell'anno seguente), siano usciti dalla Società seguendo le sorti del locale di appartenenza, uscito dalla sfera gestionale di Autogrill, per entrare in quella di altro gestore, vuoi per subentro nella concessione, o per cessione in franchising;
2. Le quote di Premio di Risultato individualmente spettanti verranno decurtate per coloro i quali effettueranno nell'anno un numero di eventi di malattia breve superiore a 5. Si intende per malattia breve un evento di malattia di durata inferiore o pari a 30 giorni. La decurtazione per ogni evento di malattia breve compreso tra il 6° ed il 10° sarà di 20 Euro, tra l'11° ed il 15° di 30 Euro, dal 16° evento in poi di 40 Euro comunque sino a eventuale concorrenza della quota di Premio di Risultato individualmente maturata. Tali importi saranno proporzionalmente ridotti per rapporti di lavoro a tempo parziale.

Le sottoelencate causali di assenza non rientrano nel computo degli eventi :

- ferie
- infortunio
- malattia superiore ai 30 gg. di calendario
- ricovero ospedaliero
- convalescenza post-operatoria
- permessi retribuiti di legge e di contratto
- maternità obbligatoria
- maternità facoltativa

Le quote individuali così non attribuite verranno ripartite fra i dipendenti della medesima unità produttiva che abbiano avuto nell'anno un numero di eventi di malattia breve inferiore a 3 .

Le eventuali quote non distribuibili ,nel caso in cui non fosse possibile individuare persone aventi diritto nell'unità di vendita,confluiranno in un'unica somma che sarà successivamente destinata ad un Ente Benefico nazionale istituzionalmente riconosciuto.



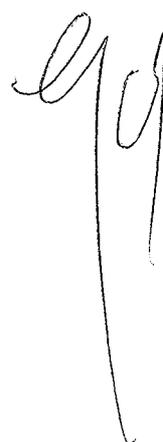
IMPORTI DEL PREMIO DI RISULTATO

Le percentuali del Premio indicate nel testo si applicheranno ai seguenti importi lordi riferiti al 100% del Premio

2006 erogazione 2007	2007 erogazione 2008	2008 erogazione 2009	2009 erogazione 2010
1100	1150	1150	1200

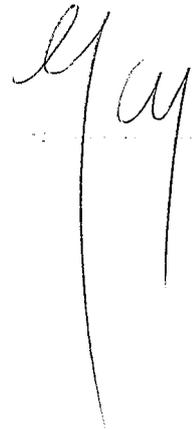
Dato il carattere di variabilità e di erogazione Una Tantum del Premio, gli importi erogati non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il TFR, e saranno erogati secondo i normali e previsti criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Di conseguenza ad essi si applica il particolare regime fiscale e contributivo di cui alla legge 29.07.96 n. 402 e successive modifiche.



CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

L'Azienda conserverà il posto di lavoro agli infortunati sul lavoro, nonché ai malati con gravi patologie oncologiche, sulla scorta delle informazioni fornite riservatamente dal Medico curante al Medico competente, nel rispetto della legislazione vigente.



RESPONSABILITA' SOCIALE

Autogrill fonda le proprie radici sulla convinzione che sia necessario perseguire uno sviluppo sostenibile in modo tale che la performance economica e l'attenzione agli uomini ed all'ambiente siano intimamente legate.

Che si tratti di tutela delle condizioni di lavoro dei propri collaboratori, di sicurezza alimentare o di difesa dell'ambiente, Autogrill si pone l'obiettivo di essere promotore di iniziative a favore dello sviluppo sostenibile e del progresso civile ed economico.

L'azione di Autogrill in materia di responsabilità sociale si può articolare in iniziative che riguardano:

1. lo sviluppo dell'occupazione, anche volto a favorire l'inserimento nel ciclo produttivo di lavoratori appartenenti a categorie deboli;
2. la tutela delle condizioni di lavoro, della sicurezza ed integrità fisica dei propri collaboratori, richiedendo lo stesso impegno anche ai propri partners commerciali e fornitori, garantendo il rispetto dei principi sociali fondamentali enunciati dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro riguardanti, in particolare, il rifiuto del lavoro infantile e dello sfruttamento minorile, la non discriminazione, la tutela della diversità;
3. la garanzia verso i consumatori di prodotti sicuri, favorendo l'ascolto dei clienti per meglio identificare i loro bisogni;
4. la riduzione dell'impatto ambientale degli imballaggi, dalla scelta dei materiali al processo di smaltimento e/o loro riutilizzo.

In particolare si segnala, per quanto rileva il punto 3, l'avvio di una fase "pilota" che interesserà entro il 2006 circa 30 locali sparsi in tutta Italia, presenti sia in siti autostradali che aeroportuali, di uno specifico progetto teso ad inserire nell'offerta ristorativa Autogrill piatti e prodotti per celiaci.

Il progetto, promosso dall'Associazione Italiana Celiachia (AIC) e realizzato da Autogrill, offrirà la possibilità di un menù completo alle persone con intolleranza al glutine, anche quando sono in viaggio.

Obiettivo dell'iniziativa è di attrezzare entro il 2007 oltre 100 locali Autogrill con offerte ristorative specifiche per celiaci.

Nell'ambito della responsabilità sociale dell'impresa si richiama la lettera del 10 Febbraio 2005 in tema di appalti e terziazioni



PAUSA

Fermo restando quanto già previsto ai fini della consumazione del pasto per il personale operante nel settore autostradale con prestazione lavorativa giornaliera superiore a 6 ore, viene istituita una pausa individuale retribuita della durata di 10 minuti giornalieri, a valere per tutto il personale a tempo parziale e da utilizzarsi in unica soluzione all'interno del turno di lavoro se inferiore alle 6 ore giornaliere (orizzontale).

Parimenti viene istituita per il personale a tempo parziale qualora svolga un turno di lavoro superiore alle 6 ore giornaliere (verticale), e per il personale a tempo pieno operante in turni avvicendati di 8 ore giornaliere (C.I.A. Autostrada), una pausa individuale retribuita della durata di 10 minuti giornalieri da utilizzarsi anche in due periodi di 5 minuti ciascuno collocati rispettivamente nella prima e nella seconda metà del turno giornaliero.

Nelle realtà operative ove si applica il C.I.A. Urbano, sia per il personale a tempo pieno che per il personale a tempo parziale qualora svolga un turno di lavoro superiore alle 6 ore giornaliere (verticale), viene istituita una pausa individuale retribuita della durata di 20 minuti, da utilizzarsi in due momenti separati di pari lunghezza (10 minuti) collocati rispettivamente nella prima e nella seconda metà del turno giornaliero, o anche in unica soluzione.

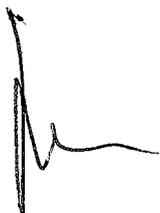
Vengono applicati i sotto elencati criteri:

- il godimento della pausa non potrà avvenire in coincidenza di momenti di picco dell'attività commerciale del punto di vendita;
- il godimento della pausa non potrà iniziare o terminare in coincidenza dell'inizio o della fine dell'orario di lavoro giornaliero;

L'utilizzo della pausa deve sempre essere preventivamente dichiarato al proprio Superiore. A livello di unità operativa potranno essere definite specifiche modalità applicative nel rispetto delle linee guida qui definite.

Le Parti riconoscono che nel disciplinare quanto previsto nel paragrafo "Pausa" hanno inteso anche regolamentare ed indennizzare il tempo di vestizione e svestizione di tutto il personale dipendente.

Per quanto sopra le Parti riconoscono che null'altro sarà dovuto e/o preteso in tal senso.



DIRITTI DI INFORMAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

Le Parti, ferme restando le reciproche autonomie, intendono sviluppare un sistema di relazioni sindacali e di meccanismi destinati a facilitare la fruizione dei diritti d'informazione, anche tenuto conto delle previsioni e indicazioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, improntato alla reciproca correttezza e trasparenza, finalizzato ad un dialogo e confronto fra le Parti utile a favorire la comprensione e le soluzioni più idonee ai problemi aziendali e dei Collaboratori, che consenta di conseguire la più efficace e competitiva presenza sul mercato dell'Azienda sia in termini di efficienza che di soddisfazione delle esigenze del Cliente.

Quanto sopra potrà richiedersi senza duplicazione né di competenze né di oneri aggiuntivi per l'Azienda, in un articolato d'incontri sia a livello nazionale che di significative unità di vendita, intendendosi per tali le unità di vendita caratterizzate da una pluralità di offerta alla clientela di prodotti/concetti (es. Grill autostradali) o nei quali è presente, iscritto a libro matricola, un numero di Collaboratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato pari o superiore a 40 addetti.

Le Parti convengono in particolare che l'Azienda fornisca alle OO.SS. nazionali, in apposito incontro da tenersi di norma nel mese di Maggio, informazioni sull'andamento e sulle prospettive aziendali con particolare riferimento al fatturato e ai risultati gestionali, all'evoluzione degli organici articolati per tipologie, agli investimenti realizzati o da realizzarsi, sia avuto riguardo a ristrutturazioni che a nuove unità di vendita, ai piani di sviluppo e commerciali, all'andamento del Premio di Risultato e dei suoi singoli parametri concordati nel presente accordo.

A livello di unità produttiva potranno realizzarsi momenti di confronto preventivo finalizzato anche al raggiungimento di eventuali intese formalizzate relativamente a problematiche legate a:

- ristrutturazioni
- piano ferie annuale
- modifiche all'articolazione dell'orario di lavoro del punto vendita
- ore supplementari part-time e variazioni temporanee d'orario
- significative innovazioni: di prodotto, di tecnologia, di processo
- dismissioni e scadenze concessioni
- franchising
- terziarizzazione
- modifiche significative di organizzazione del lavoro

oltre al monitoraggio relativo all'andamento dei parametri che costituiscono il Premio di Risultato, così come previsto nello specifico capitolo.

Le Parti confermano che il sistema dei diritti di informazione e di relazioni sindacali così come descritto e definito nell'Accordo Integrativo del 20.11.01 risponde al comune obiettivo sia di agevolare il passaggio di informazioni a livello nazionale e/o di punto vendita, che di rendere esigibile il confronto costruttivo/preventivo, relativamente alle problematiche specificamente indicate nello stesso CIA del 20.11.01, a livello locale.

Le Parti concordano inoltre, nell'ipotesi in cui il confronto preventivo a livello di pdv dovesse configurare posizioni fra loro contrastanti e non conciliabili, di rendere parimenti esigibile un ulteriore confronto, ricorrendo reciprocamente al livello di responsabilità immediatamente superiore a quello in cui è avvenuto l'originario confronto, sempre al fine di prevenire e/o ricomporre eventuali conflitti.

Le Parti procederanno annualmente a valutare gli effetti della presente procedura.

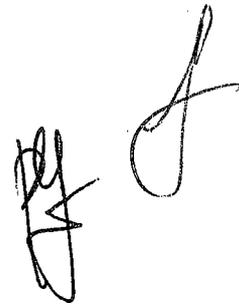
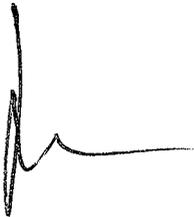
DIRITTO ALLO STUDIO

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL Turismo – Settore P.E. – le Parti concordano sulla possibilità che i lavoratori studenti possano usufruire, seguendo le modalità contrattualmente previste, dei permessi retribuiti previsti dall'art. 116 anche in un periodo temporale inferiore al triennio.

APPRENDISTATO

Le Parti – alla luce dell'esperienza compiuta nel corso del 2005 e del primo semestre del 2006 – confermano integralmente i contenuti dell'accordo in materia di apprendistato siglato il 22 Dicembre 2004 che viene pertanto recepito come parte integrante del presente accordo.

Le Parti convengono inoltre che detto accordo – il cui ambito di applicazione viene esteso all'intero perimetro coperto dal presente Contratto Integrativo Aziendale – verrà sottoposto a verifica all'indomani della sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL del Turismo scaduto in data 31 Dicembre 2005 al fine di procedere alle eventuali armonizzazioni e/o necessari adeguamenti.



LA DISABILITA' IN AUTOGRILL

Autogrill si pone l'obiettivo di agevolare e favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili e svantaggiate all'interno della propria organizzazione del lavoro, anche attraverso la definizione e promulgazione di apposita procedura aziendale.

Obiettivo specifico di tale procedura è quello di individuare momenti specifici che permettano di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto di lavoro più adatto.

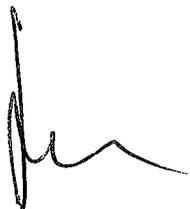
Tale intento aderisce, quale logico continuum, al concetto cardine della L. 68/99 del "collocamento mirato" e ne rappresenta la concretizzazione a livello aziendale.

Tale procedura pertanto dovrà assicurare, grazie anche all'intervento della struttura medica aziendale:

- l'effettuazione di visita medica mirata e propedeutica all'inserimento
- identificazione delle modalità più coerenti per lo svolgimento della prestazione lavorativa sia in termini di collocazione oraria che di mansione richiesta.

Per quanto rileva l'accoglienza di clientela disabile, Autogrill concorda con l'esigenza che il proprio personale si relazioni con attenzione, rispetto e sensibilità, modalità comportamentali queste peraltro normalmente utilizzate.

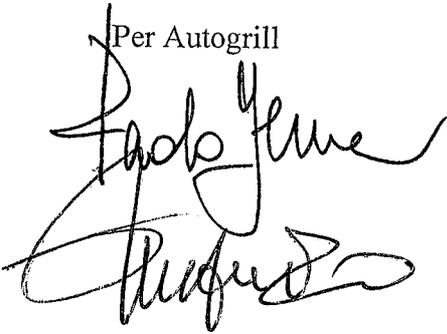
Autogrill provvederà, nei modi e con gli strumenti opportuni, ad individuare corrette modalità di sensibilizzazione sul tema per i propri collaboratori, anche attraverso specifici interventi formativi.



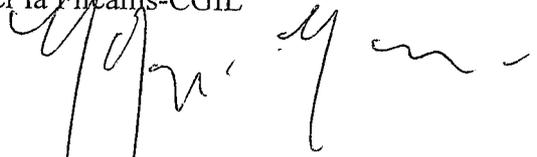
DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entrerà in vigore alla data della sua ratifica definitiva e scadrà il 31.12.2009.
Esso continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza indicata e sino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Per Autogrill



per la Filcams-CGIL



per la Fisascat-CISL



per la UilTucs-UIL

