

[CCNL TURISMO PUBBLICITÀ  
E SERVIZI PERSONALIZZATI]

2.2 Alla luce della distribuzione sul territorio nazionale dei punti vendita, alcuni dei quali di ridotte dimensioni, fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente e allo scopo di migliorare la qualità e l'efficacia dell'impegno degli RLS le parti si impegnano, entro il 31 dicembre 2019, a individuare eventuali insiemi aggregati di punti vendita da assegnare a un unico RLS nominato unitariamente garantendo allo stesso l'agibilità necessaria per l'espletamento delle proprie funzioni. In tali casi, il tempo di viaggio che l'RLS dovrà effettuare per raggiungere i punti vendita diversi dal proprio, sarà retribuito come orario di lavoro normale. Le ore di permesso retribuito previste dalla normativa saranno calibrate sulla base dei lavoratori presenti nei locali interessati con apposito accordo tra le parti firmatarie. Le OO.SS. procederanno, entro la data indicata sopra, a indire le elezioni per gli RLS eventualmente mancanti in seguito alla definizione degli insiemi/cluster.

### 3) I DIRITTI INDIVIDUALI, SOCIALI, CONCILIAZIONE TEMPI VITA E LAVORO E CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI

3.1 Le parti, al fine di dare attuazione alle normative vigenti in tema di "Diritti individuali, sociali e della maternità" e/o di ampliarne i relativi contenuti, concordano quanto segue:

- **Accoglimento delle richieste di "Congedo per eventi e cause particolari" (art 4 comma 2 legge n.53/2000)**

Sulla base dei requisiti di accesso previsti dall'art. 4, co.2 della legge 53/2000, le richieste di "Congedo per eventi e cause particolari" saranno sempre accolte purché siano per un periodo con durata minima almeno semestrale e presentate da personale inquadrato dal 7° al 3° livello del CCNL; per i lavoratori inquadrati tra il 2° livello ed il livello Quadro sarà valutato il caso specifico con riferimento al ruolo ricoperto nell'organizzazione aziendale.

In ogni caso, al fine di agevolare le esigenze di cui sopra si potranno mettere a disposizione strumenti integrativi/sostitutivi quali la concessione del part-time o altri strumenti organizzativi.

La copertura, sotto il profilo previdenziale, delle settimane di assenza sarà garantita mediante il versamento da parte dell'azienda di una voce di minimo retributivo sufficiente ai fini della copertura contributiva/assistenziale.

Al rientro del congedo di cui sopra, l'Azienda garantirà sempre un percorso di aggiornamento o di formazione in relazione ai tempi di rientro al lavoro e alle mansioni svolte.

- **Gestione delle richieste per "Congedi per la Formazione" (art.5 legge n.53/2000)**

Al fine di agevolare e valorizzare i percorsi formativi dei dipendenti vengono migliorati i requisiti e le modalità previste dall'art. 5 della l. 53/2000 per la fruizione dei "Congedi per la formazione", richiedendo almeno 4 anni di anzianità aziendale, considerando utili a tale calcolo anche i periodi effettuati in stage ed in contratto a termine.

Il relativo congedo sarà concesso fino a 14 mesi totali, continuativi o con frazionamento non inferiore ai 4 mesi, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il termine di preavviso per comunicare all'azienda la richiesta di congedo non potrà essere inferiore ai 30 giorni, al fine di garantire la sostituzione del dipendente assente e potrà essere concesso ad un massimo del 3% del personale in forza a tempo indeterminato nel mese di presentazione della richiesta, con un limite massimo del 2% sulla singola unità produttiva (ed in ogni caso almeno una richiesta accolta per singola unità produttiva).





Le richieste delle persone inquadrare nel livello Quadro e 1° livello contrattuale potranno essere valutate in ragione dell'organizzazione aziendale e della mansione.

In ogni caso, al fine di agevolare anche tali richieste, si potranno valutare, alternativamente, passaggi dall'orario a tempo pieno in tempo parziale o attività in telelavoro o differimento del congedo richiesto.

### **3.2 Richieste e fruizione dei "Congedi parentali" (art.7 legge n.80/2015)**

Il congedo parentale previsto dall'art. 7 della l. 80/2015 potrà essere fruito su base giornaliera od oraria (in misura pari al 50% della metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale e, comunque, con un limite non inferiore alle due ore).

Il preavviso per la fruizione dei permessi a giornata dovrà avvenire in forma scritta, tramite format aziendale, e sarà di 5 giorni, con indicazione inizio/fine. Per i permessi su base oraria, la richiesta sarà fatta almeno 2 giorni prima.

### **3.3 Part time post partum. Miglioramento della previsione definita nel CCNL ( art 205-titolo VII-sospensione del rapporto di lavoro)**

Fermi restando i principi ed i presupposti dell'art. 205 del CCNL le richieste di part time post partum saranno accolte entro il limite del 7% della forza occupata a tempo indeterminato presso ciascuna unità produttiva.

### **3.4 Richieste e gestione dei cosiddetti "Permessi ex legge n.104"(art.33 legge n.104/1992)**

Al fine di consentire una migliore programmazione dell'attività aziendale, le Parti ritengono auspicabile che il lavoratore o la lavoratrice che fruiscono dei permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992, ove possibile e senza pregiudicare le modalità previste dalla normativa stessa, presentino le proprie esigenze secondo un piano mensile dei permessi richiesti con un anticipo rispetto al mese di utilizzo.

### **3.5 La gestione delle adozioni o degli affidi internazionali. Miglioramento della previsione definita dalla normativa vigente( art 26 d.lgs. 151/2001)**

Il dipendente che risulti assegnatario di adozione od affido internazionale, dopo aver fruito del congedo parentale di cui all'art. 26 del D.lgs. 151/2001 potrà richiedere l'estensione di un ulteriore periodo, a titolo di aspettativa non retribuita, per un periodo massimo di ulteriori 6 mesi; tale periodo sarà coperto, sotto il profilo previdenziale, mediante il versamento da parte dell'azienda di una voce di minimo retributivo sufficiente ai fini della copertura contributiva/assistenziale.

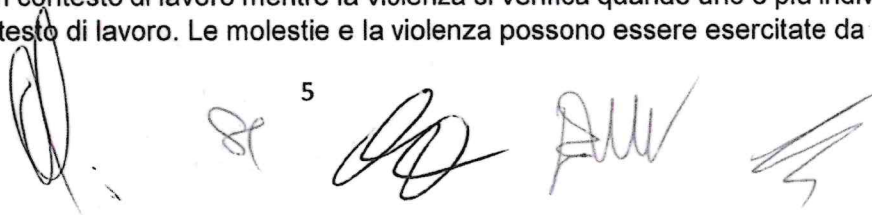
In tale eventualità, inoltre, il dipendente potrà richiedere l'anticipo del TFR - se disponibile - nei limiti dell'importo definito dalla legge ma a prescindere dai limiti di legge percentuali e di anzianità di servizio.

Qualora una persona «single» risultasse assegnataria, a termine di legge vigente, di adozione od affido internazionale tali benefici di cui sopra saranno parimenti riconosciuti.

### **3.6 Ricezione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" ed attuazione aziendale dello stesso nonché dell'art. 24 della L. 80/2015.e raccomandazione ILO 21 giugno 2019, n. 190.**

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni qui di seguito riportate: «le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro mentre la violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno

5



o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile».

Si concorda di dare attuazione alla normativa citata secondo le seguenti modalità/azioni:

- attuazione di progetti formativi ed informativi di sensibilizzazione dei lavoratori sul contrasto alle molestie sessuali e la violenza nei luoghi di lavoro;
- gestione di ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale o violenza nei luoghi di lavoro anche mediante procedure operative aziendali che, garantendo la riservatezza, coinvolgono l'Internal Audit quale soggetto deputato a raccogliere tali tipologie di informazioni;
- assistenza legale gratuita, a seguito di denuncia penale, a favore di dipendenti che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro aziendali da parte di colleghi e/o di soggetti terzi esterni all'Azienda;
- non viene richiesto alcun termine di preavviso per la richiesta di astensione dal lavoro per ragioni derivanti da "violenza di genere", fatti salvi casi di oggettiva impossibilità (art.24 legge n.80/2015);
- la fruizione del congedo può avvenire su base giornaliera o oraria con un preavviso, di norma, di almeno 5 giorni, da fruirsi nell'arco di tre anni. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari al 50% della metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente nel corso del quale ha inizio il congedo e, comunque, con un limite non inferiore alle due ore;
- la lavoratrice vittima della "violenza di genere" ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale anche se non disponibili nell'organico ordinario;
- la valutazione, nei limiti del contesto organizzativo e delle mansioni espletate, di ulteriori azioni alternative quali:
  - il trasferimento, a richiesta della vittima, anche temporaneo in altre unità produttive aziendali;
  - l'attivazione di un progetto, alternativo, di telelavoro per il periodo corrispondente al congedo;
- la concessione di un ulteriore periodo di assenza dal lavoro sino ad un massimo di 6 mesi a titolo di aspettativa non retribuita con concessione dell'anticipazione del TFR – se disponibile- nei limiti massimi previsti dalla normativa vigente ma quale causale di eccezione e oltre le percentuali e l'anzianità aziendale richiesta dalla legge specifica;
- la copertura, sotto il profilo previdenziale, delle settimane di assenza a titolo di aspettativa non retribuita mediante il versamento da parte dell'azienda di una voce di minimo retributivo sufficiente ai fini della copertura contributiva/assistenziale.

### 3.7 Calendario ferie

Per quanto attiene il tema della gestione dei calendari delle ferie nei suoi vari aspetti ed il tema della "conciliazione vita/lavoro" in senso più ampio, si rileva che il business gestito si basa sulla «stagionalità» e ciò è imprescindibile in quanto elemento caratterizzante. Inoltre, la diversità stagionale è rilevante e distinta tra i vari canali di vendita.

Premesso ciò, dunque, è opinione comune che non possa essere stabilito un principio generale ed indifferente di pianificazione delle ferie su tutto l'anno quanto un principio più equilibrato di rotazione che garantisca a tutti gli addetti con contratto a tempo indeterminato almeno due settimane di ferie nel periodo giugno/settembre, con esclusione di determinate fasce periodali (bilanciamento della "curva dei ricavi") a seconda dei differenti canali.

